

BOUWEN AAN DE TOEKOMST

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2019



Samen Da Vinci



LEESWIJZER

Voor u ligt het geïntegreerd jaardocument van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid 2019. In dit verslag leest u over de strategische keuzes die de Stichting heeft gemaakt, haar activiteiten en prestaties en de impact die zij heeft gehad op de samenleving. Als uitgangspunt hanteren wij het strategische beleidsplan 2019-2022 dat de leidraad is voor alle genomen beslissingen. De Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid bestaat uit verschillende entiteiten. In het eerste hoofdstuk worden de missie en visie van de stichting gepresenteerd. Deze worden geconcretiseerd in de navolgende hoofdstukken voor het Da Vinci College en voor HBO Drechtsteden. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op de ondersteuning van het onderwijsproces vanuit de stichting en wordt in de jaarrekening het financiële beeld gegeven van het verslagjaar 2019.

INHOUD JAARVERSLAG

LEESWIJZER	1
VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR	4
STICHTING ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT	6
1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID.....	13
Missie en Visie	13
Kernwaarden	13
Strategisch beleid 2019–2022: Grensdoorbekend onderwijs.....	15
Samenvatting van de resultaten in 2019	17
2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP	21
Bestuur en governance.....	23
College van bestuur	23
Raad van toezicht.....	23
Verslag raad van toezicht	24
Ondernemingsraad	27
Studentenraad	28
3 HYBRIDE ONDERWIJS (Kwaliteit en Vernieuwing).....	31
Hybride onderwijs	33
Leven Lang Ontwikkelen	36
Doorlopende leerlijnen en samenwerking in de regio	38
Macrodoelmatigheid	39
Beroepspraktijkvorming	40
Onderwijsleerbedrijven	40
Gelijke kansen, diversiteit en inclusie	41
Servicecentrum en Passend Onderwijs	42
Aandacht en begeleiding	43
Burgerschap	44
Zorg, onderwijs en werk (ZOW)	44
Voortijdig schoolverlaten	46
Talent en excellentie ontwikkeling in beweging	47
Internationalisering	49
Kwaliteitszorg	50
Examinering	51
Klachtenbehandeling	52
Kengetallen onderwijs	54
4 DE SECTOREN IN HET KORT	65
Techniek en Media.....	67
Economie en Ondernemerschap.....	71
Gezondheid & Welzijn.....	77
Participatie	80
5 HBO DRECHTSTEDEN	83

6	MODERN WERKGEVERSCHAP EN KENGETALLEN MEDEWERKERS	91
7	BEDRIJFSVOERING	101
8	BESTUURSVERSLAG FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2019	109
	Toelichting op het resultaat.....	111
	Toelichting op het hoofdlijnen	112
	Toelichting op de balans	114
	Vergelijking balans met voorgaand boekjaar.....	118
	Risicoanalyse 2019	121
	Beheersmaatregelen	125
	Continuïteitsparagraaf.....	128
	A Gegevensset	130
	Verantwoording bekostiging.....	135
9	GECONSOLIDEERDE JAARREKENING.....	139
	Geconsolideerde balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming).....	141
	Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019	142
	Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019	143
	Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2019	144
	Algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.....	145
	Grondslagen voor de waardering van de activa en passiva	146
	Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans	154
	Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	171
	Verantwoording subsidies (RJ660, model G)	173
	Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten.....	175
	WNT-verantwoording 2019	180
	Gebeurtenissen na balansdatum	184
	Voorstel resultaatbestemming	184
10	ENKELVOUDIGE JAARREKENING	185
	Enkelvoudige balans per 31 december 2019 (na resultaatstemming).....	187
	Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019	188
	Enkelvoudig kasstroomoverzicht over 2019	189
	Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2019.....	190
	Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans.....	191
	Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	195
	Ondertekening	197
11	OVERIGE GEGEVENS	199
	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	201
12	BIJLAGEN	206
	Kengetallen	206
	Indicator landelijke benchmark	207
	Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur.....	208
	Gegevens over de rechtspersoon	210

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Dit voorwoord bij het geïntegreerd jaardocument 2019 van het Da Vinci College en van HBO Drechtsteden schrijven we als we volop bezig zijn met de 'coronacrisis' en alle operationele zaken die daar mee samenhangen. Tegelijkertijd denken we al na over de tijd daarna en welke ervaringen uit het 'coronatijdperk' we willen behouden en verder uitbouwen. Dat geldt voor het afstandsonderwijs en het gebruik van ict en voor de andere manier van werken in onze organisatie. Ook de (her-) waardering door medewerkers en studenten van 'de school als vitale sociale omgeving' is een belangrijk element om op door te borduren. De komende tijd zal gepaard gaan met onzekerheden in de economie en de samenleving in reactie op de coronacrisis. Ongetwijfeld zal dat leiden tot een aanscherping van onze koers.

Het is boeiend om vanuit dat perspectief het verslag over onze werkzaamheden en prestaties in 2019 te lezen die zijn afgeleid van ons strategische beleidsplan 'Grensdobbrekend onderwijs' en die maken dat we ons verslag de titel 'Bouwen aan de toekomst' hebben meegegeven. 2019 is het eerste jaar van het strategische beleidsplan en het is ook het eerste jaar van dit college van bestuur.

In navolging op onze zelfevaluatie in 2018 en in reactie op de bevindingen van de onderwijsinspectie in dat jaar zijn in 2019 diverse stappen gezet, variërend van een herinrichting van onze kwaliteitszorgcyclus, krachtiger verbinding van diensten en sectoren en de komst van een dienst Informatiemanagement, een andere overleg- en besluitvormingsstructuur en integratie van diverse plannen (strategisch beleidsplan, kwaliteitsagenda, Fundament voor vernieuwing) tot een enkel plan op basis waarvan teams, sectoren en diensten kunnen werken tot gesprekken over cultuur in de organisatie. Hiermee willen we de effectiviteit, transparantie en samenhang in de organisatie door ontwikkelen in lijn met onze strategische koers.

Een ander thema in ons handelen in het verslagjaar was het zoeken naar een nieuwe balans tussen professionaliteit van de individuele medewerker en het organisatievermogen. Hoe verbinden we individueel en gedeeld eigenaarschap in een organisatie die wendbaar en flexibel wil zijn en in een open verhouding staat naar zijn omgeving? En hoe behouden we daarin onze identiteit? Stappen die hieraan relateren zijn: het meerjarige management development programma dat we in 2019 zijn gestart, de focusgroepen die belangrijke thema's uit ons strategische beleidsplan oppakken en daarover kennis delen, de versterking van de netwerkstructuur tussen de centrale dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit en de onderwijssectoren en het naar aanleiding van een evaluatie preciseren van de rol van curriculum experts in dat netwerk. Dit alles met het doel het versterken van ons als lerende organisatie en ook van het sturend vermogen om als één Da Vinci College te opereren.

In 2019 kreeg ook ons pedagogisch-didactisch handelen veel aandacht en in het bijzonder de verbinding tussen het individueel leren van studenten en het leren in het hybride netwerk dat we vanuit onze onderwijsvisie voorstaan. Dat betrof de verbinding van formeel en informeel leren, de samenhang en samenwerking in de beroepskolom en de doorontwikkeling van hybride leeromgevingen en netwerken in alle onderdelen van de organisatie. Dit is een lopend proces waarvan u in het verslag weer mooie nieuwe voorbeelden leest. Ook is extra aandacht gegeven aan het pedagogische klimaat en didactisch handelen op teamniveau. Het werken met Positive Behaviour Support (PBS) is daar een voorbeeld van.

Er is gewerkt aan grensdobbrekend samenwerken over onze eigen institutionele grenzen heen, omdat we ervan overtuigd zijn dat onze maatschappelijke opdracht daarnaartoe beweegt en de vraagstukken waarvoor we ons gesteld zien alleen op die manier opgelost kunnen worden. Dat geldt allereerst voor de verbindingen in onze eigen organisatie tussen educatie, mbo en hbo. Op deze lijn hebben we in 2019 ook met onze externe partners stappen gezet, onder andere tot uitdrukking komend in de samenwerking met Scalda om een samenwerkingscollege Cios Zuid

West Nederland te realiseren, met andere roc's en hbo instellingen in de samenwerking met HBO Drechtsteden, met de voortgezet onderwijs instellingen in de regio Gorinchem om te komen tot een regionale beroepen- en innovatiecampus en in de Hoeksche Waard. En niet in de laatste plaats met de collega-instellingen in Kien om te komen tot een X-perium, dat veel verder gaat dan enkel een samenwerking op ict gebied. U leest dat op een andere manier ook terug in onze internationaliseringsactiviteiten, hoe we nieuwe stappen zetten in ons werkgeverschap en in de projecten die we oppakken.

Uiteraard hebben we in 2019 ook weer gewerkt aan mooie innovaties, zijn we aangehaakt bij nieuwe innovatienetwerken in verschillende werkvelden passend bij onze onderwijsvisie, curriculumvernieuwing en bij onze ambitie om als school midden in de samenleving te staan. Bouwen stond centraal in 2019. Dat deden we terwijl we tegelijkertijd financieel stevig aan de wind moesten varen. Positief gaan we de toekomst tegemoet.

Dank aan alle medewerkers en partners in ons netwerk voor de stappen die samen zijn gezet. We zijn benieuwd naar uw reactie.

Peter Vrancken en Jan Lokker

(college van bestuur)



STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGENCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT

De Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid verzorgt publiek gefinancierde onderwijsactiviteiten: middelbaar beroepsonderwijs, educatie en vavo onder de naam Da Vinci College. Daarnaast kent de stichting private activiteiten: contractonderwijs en cursussen en - in het kader van de WHW - erkend hoger onderwijs via HBO Drechtsteden (stichting Hoger Onderwijs Da Vinci). Zij richt zich hierbij op de regio Zuid-Holland Zuid, met als zwaartepunt de steden Dordrecht en Gorinchem.

In 2012 is een volledige scheiding aangebracht tussen de private en publieke activiteiten nadat in 2011 hiervoor al de structuur was ingericht en het vermogen van de instelling werd gesplitst. De moederstichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid kent vanaf die datum naast het roc Da Vinci College (publieke activiteiten) een holding BV voor private activiteiten. Het college van bestuur en de raad van toezicht van de moederstichting vormen het bestuur van en het toezicht op alle publieke en private activiteiten.

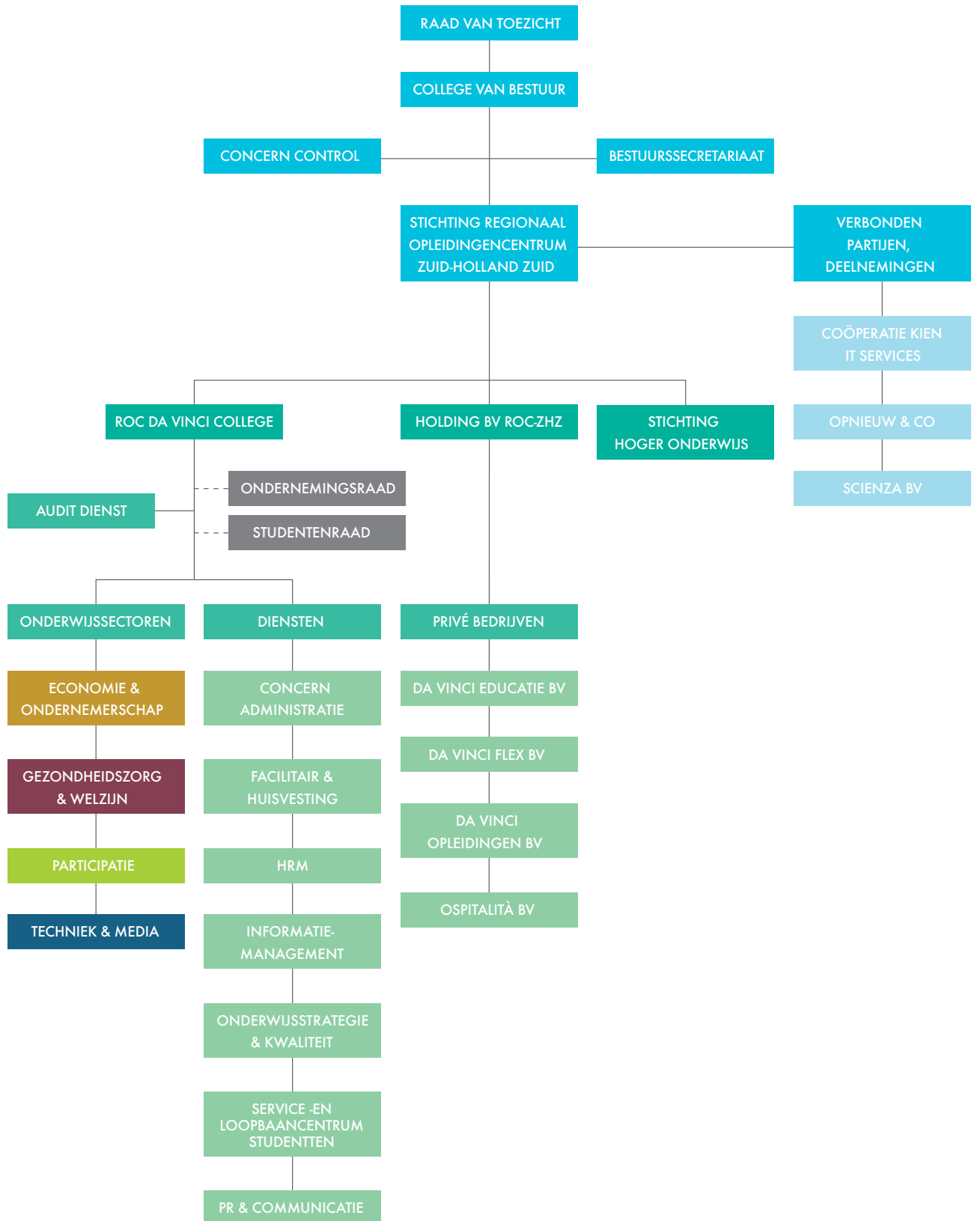
De Holding BV vormt het bestuur van de drie BV's die tegelijkertijd werden opgericht: de Flex BV, de Opleidingen BV en de Educatie BV. Het Da Vinci College heeft bewust gekozen voor een verticale structuur van de governance, omdat hiermee de transparantie en de eenvoud van de structuur van bestuur en toezicht in stand worden gehouden.

Sinds 2007 heeft de stichting een belang van 50% in Opnieuw & Co, een groep van kringloopbedrijven in de regio Drechtsteden en Rotterdam. De andere 50% is in handen van de Parnassia groep. Deelname in Opnieuw & Co gebeurt om studenten een (beschermde) stageplek te bieden. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd aan de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en aan doelstellingen op het gebied van duurzaamheid.

In 2012 is de Coöperatie KIEN in het leven geroepen als verzelfstandiging van de dienst ICT van het Da Vinci College. Doel van de coöperatie is een kwalitatief hoogwaardige ICT-voorziening te bieden aan in de coöperatie samenwerkende partnerscholen. In 2018 zijn de doelstellingen uitgebreid met activiteiten op het gebied van AVG en ICT-geletterdheid. In het verslagjaar waren tien besturen lid van de coöperatie.


Aan het begin van 2014 is de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci erkend als zelfstandige Rechtspersoon Hoger Onderwijs volgens de WHW. Deze stichting voert haar activiteiten uit onder de naam HBO Drechtsteden. Het college van bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid vormt tevens het bestuur van deze stichting.

In oktober 2016 is Ospitalità BV opgericht. Ospitalità BV heeft het Grand Café Bellissimo op het leerpark overgenomen van de sociale werkvoorziening Drechtwerk. Het merendeel van de voorheen bij Drechtwerk werkzame medewerkers is gedetacheerd bij Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. Mede met deze overname geeft het Da Vinci College vorm aan haar maatschappelijke rol en wordt voldaan aan een deel van de taakstelling van de Participatiewet. In 2019 werd het grand café na een verbouwing hernoemd tot LEO en in gebruik genomen als onderwijsleerbedrijf.



FACTS&FIGURES

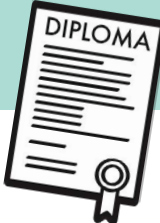
AANTAL STUDENTEN **10500**



MBO	8100
EDUCATIE	600
VAVO	300
CONTRACTONDERWIJS ..	700
HBO	800

DIPLOMA RESULTAAT MBO

70,3%



vsv 5,85%

WAARDERING



DEELNEMERS EDUCATIE	8,3
STUDENTEN HBO	7,6
STUDENTEN MBO	6,5
DEELNEMERS CONTRACTONDERWIJS	8,0

TEVREDENHEID BEDRIJFSLEVEN DA VINCI COLLEGE

7,0




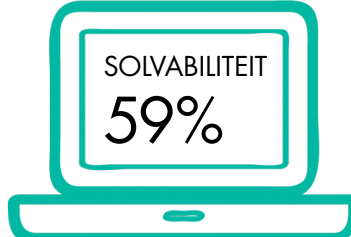

AANTAL LOCATIES **18**

AANTAL OPLEIDINGEN

DA VINCI COLLEGE **159** OPLEIDINGEN 

HBO DRECHTSTEDEN **6** OPLEIDINGEN EN **9** CURSUSSEN

AANTAL WERKNEMERS	
872	
AANTAL FTE'S	
688	



SOLVABILITEIT
59%



ZIEKTEVERZUIM **5,3%**

OMZET STICHTING: €78 MLN
EXPLOITATIERESULTAAT STICHTING: €-1,2 MLN

MEDEWERKERSTEVREDENHEID → **7,1**

Toelichting

Het aantal studenten nam in het verslagjaar af met 300 ten opzichte van het vorig jaar. Tegenover een daling met 500 bij het mbo stond een stijging van het aantal hbo studenten (+200). De daling van het aantal mbo studenten is deels gerelateerd aan de demografische ontwikkeling in de regio en in het bijzonder de krimp in het vmbo. Daarnaast was er sprake van een terugval in de belangstelling voor economische en ondernemersopleidingen. Verder speelde de incidenteel hogere uitstroom van gediplomeerden een rol. Bij de educatie is sprake van een forse daling van de inburgering, in het bijzonder de daling van het aantal asielzoekers in combinatie met de trage doorstroom vanuit de IND. Daar staat een bijna gelijke stijging van de reguliere educatie tegenover. Er is sprake van een aanhoudende groei van het aantal studenten in HBO Drechtsteden.

Toegankelijkheid staat hoog in het vaandel. De studentenpopulatie is in het verslagjaar opnieuw meer divers naar achtergrond en vooropleiding en complexer geworden. Dit is een trend die we al een aantal jaren zien. Het aantal studenten in het mbo met een cumulatieve problematiek is inmiddels gestegen tot bijna 2000. Enkele jaren geleden lag dit aantal op 1200 (cijfer 2015). Dat vraagt veel van het Servicecentrum, maar ook van onze onderwijsteams om hiermee om te gaan.

Het diplomarendement in het mbo steeg van 68,0% naar 70,3%. Het aantal voortijdige schoolverlaters daalde ten opzichte van het voorgaande jaar van 7,4% naar 5,9% tegen de landelijke trend in. Dit resultaat krijgt nog meer kleur in het licht van de toegenomen complexiteit van onze studentenpopulatie.

De cijfers met betrekking tot de waardering door studenten en bedrijven van ons onderwijs zijn ontleend aan verschillende in 2019 gehouden enquêtes en uitgevoerde keurmerk onderzoeken. Overall is er in educatie, mbo en hbo sprake van een ruime voldoende in de studenttevredenheid. Dat neemt niet weg dat er met name in het mbo sprake is van ruimte voor een verdere verbetering.

In lijn met de ontwikkeling van het aantal studenten en deelnemers is de formatie in 2019 met ca 27 fte (bijna 4%) gekrompen. Deze krimp heeft zich grotendeels voorgedaan in het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Als gevolg van deze ontwikkeling is de gemiddelde leeftijd van het personeel na een aantal jaren van daling weer licht gestegen tot 48,9 jaar. Het ziekteverzuim van medewerkers was in 2019 vergelijkbaar aan dat van het voorgaande jaar. De medewerkerstevredenheid werd gemeten met een Effectory onderzoek dat een respons opleverde van 80 % met een tevredenheidsscore van 7,1.

Het financiële resultaat over 2019 komt uit op – € 1,2 mln. bij een omzet van € 78 mln. In meerjarig perspectief is er sprake van een financieel gezonde situatie.

De gegevens uit deze infographic worden door middel van tabellen elders in dit geïntegreerde jaardocument nader toegelicht.



1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

MISSIE EN VISIE

Wij willen ons als Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Zuid-Holland Zuid blijven ontwikkelen als een kennis- en opleidingsinstituut voor onze regio waar:

- iedere student gekend is, zich betrokken voelt en, gebruikmakend van zijn talenten, zich kan ontwikkelen tot een maatschappelijk betrokken en toekomstbestendige vakman -vrouw in een internationale werkomgeving;
- iedere medewerker zijn professionaliteit optimaal inzet en een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de student en van zichzelf en het onderwijs, en zich betrokken voelt bij de stichting en haar ambities;
- actief wordt gezocht naar verbindingen met de regio, het bedrijfsleven, maatschappelijke partners en andere onderwijsinstellingen. Wij kenmerken ons door een hoge mate van creativiteit en wendbaarheid. Hierdoor bieden wij continuïteit en binden wij partners aan ons en zijn wij grensdoorbrekend in aanpak en systematiek;
- leren, ondernemen en innoveren bij elkaar komen in een hybride context en, in de vorm van leven lang ontwikkelen, de vanzelfsprekende basis vormen voor de arbeidsmarkt van vandaag en van de toekomst.

De stichting stelt haar student centraal en biedt aansprekend onderwijs en opleidingsactiviteiten op alle niveaus, passend bij de dynamiek en ambities van het beroepenveld waarvoor we opleiden en onze omgeving waar we mee samenwerken. Wij geloven in samen optrekken, samen maken en samen leren.

KERNWAARDEN

Onze kernwaarden definiëren wie wij zijn, geven richting aan het waarom en hoe in onze instelling en zijn sturend voor ons handelen naar de verschillende belanghebbenden. Het Da Vinci verhaal weerspiegelt onze ambitie om te gaan van moeten leren naar willen ontwikkelen en wordt samengevat in onze slogan: "Waar werk jij aan vandaag?"



Waar werk jij aan vandaag?

Betrokken

Wij kennen onze studenten, verdiepen ons in hun mogelijkheden en spannen ons samen met hen in het beste uit hun talenten te halen. We stimuleren onze studenten medeverantwoordelijkheid te nemen voor hun leerprocessen. We betrekken ook hun ouders hierbij.

Wij blijven bij onze studenten betrokken, ook na hun initiële schoolloopbaan als middel tot leven lang ontwikkelen.

Onze medewerkers zijn de kracht achter ons concept en maken in de dagelijkse praktijk de verbinding naar onze omgeving. Daarom stimuleren we hen en bieden we hen de ruimte om zich persoonlijk te ontwikkelen.

Wij zien een duidelijke maatschappelijke opdracht en wij maken ons sterk om onderwijs te bieden aan kwetsbare groepen.

Wij willen een vitale rol in de regio spelen samen met onze partners. We nemen onze rol in de regio serieus en zijn gesprekspartner binnen de triple helix (waar onderwijs, overheid en bedrijfsleven samenkomen). Het Da Vinci College wil er voor iedereen zijn door het juiste traject te bieden van educatie en entree tot en met hbo voor studenten van alle leeftijden.

Ambitieux

Persoonlijke aandacht in een kleinschalige omgeving binnen een groot netwerk helpt en stimuleert onze studenten om te excelleren. Opleidingen zijn ontwikkeld in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Leren gebeurt door middel van innovatieve didactiek met persoonlijke aandacht en flexibiliteit in een hybride leeromgeving waar school en praktijk samenkomen.

Ervaringen buiten de grenzen van de onderwijsinstelling, ook in het buitenland en in internationale projecten, dragen bij aan de ontwikkeling van 21e-eeuwse vaardigheden. Ook onze medewerkers worden gestimuleerd ervaringen op te doen in het buitenland en actief deel te nemen aan projecten op nationaal en internationaal niveau.

We kijken nadrukkelijk buiten de grenzen van onze eigen instelling. We werken op steeds meer terreinen samen, waarbij we streven naar een naadloze verbinding met onze partners. Het betrekken van mensen vanuit de beroepspraktijk is essentieel voor het hybride onderwijsconcept en draagt bij aan de verbreding van initieel onderwijs naar Leven Lang Ontwikkelen. We werken samen met het bedrijfsleven om leren in de praktijk te optimaliseren. Niet alleen ad-hoc of op projectbasis, maar in verschillende publiek-private constructies, waarbij investeringen vanuit het bedrijfsleven zich terugvertalen in co-creatie en gezamenlijke innovatie met het onderwijs.

Wij dragen met ons onderwijs bij aan het oplossen van sociaal-maatschappelijke en economische vraagstukken en aan innovaties in de regio. Samen met het voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs realiseren we krachtige doorlopende leerlijnen. Samen zorgen we voor voldoende goed geschoolde arbeidskrachten.

Professioneel

Onze docenten nemen als professionele teamspelers verantwoordelijkheid voor het succes van hun studenten. Ze zetten zich in om hun studenten te vormen tot burgers met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij investeren in de kennis en vaardigheden van onze docenten op het gebied van pedagogiek, didactiek en actuele vakdeskundigheid. We vertalen de ontwikkelingen in de maatschappij, bij bedrijven en instellingen naar de praktijk van de opleidingen.

Als lerende organisatie investeren wij in de professionaliteit van onze medewerkers. Leren van elkaar staat centraal. Wij verbinden ons met studenten en onze omgeving. We zijn responsief op wat de arbeidsmarkt en samenleving vragen zonder in te boeten op de kwaliteit van ons onderwijsprogramma, de begeleiding en de inhoudelijke kwaliteit van de beroepspraktijkvorming.

STRATEGISCH BELEID 2019-2022: GRENSDOORBREKEND ONDERWIJS

In ons strategische beleid laten wij ons inspireren door Leonardo da Vinci, een van de meest veelzijdige personen ooit. Zijn nieuwsgierigheid naar de hem omringende wereld en zijn veelzijdigheid en durf om buiten de gebaande paden te treden, zijn voor ons een bron van inspiratie om over de muren van onze eigen instelling heen te kijken en grenzen te doorbreken: tussen onderwijssystemen, tussen onderwijs en bedrijfsleven, tussen sectoren, tussen formeel en informeel leren en tussen individuen en hun leefwerelden. Dat noemen we 'grensdoorbrekend onderwijs'.

STRATEGISCH BELEIDSPAN ROC DA VINCI COLLEGE GRENSDOORBREKEND ONDERWIJS IN HET KORT

ONZE STRATEGIE

Van school voor initieel beroepsonderwijs

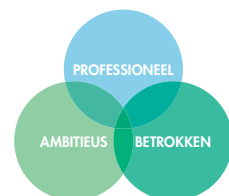
naar

school voor initieel beroepsonderwijs en partner voor leven lang ontwikkelen voor iedere student

ONZE VISIE (wat we ambiëren te zijn)

Da Vinci is de onderwijspartner – met grensdoorbrekend onderwijs van hoge kwaliteit – voor iedere beroepsgerichte student die zich een leven lang ontwikkelt.

ONZE KERNWAARDEN



WAAROM?

Veranderde wereld

Omdat de arbeidsmarkt in hoog tempo verandert. Door vergrijzing. Door nieuwe technologie in alle sectoren. Door veranderende en nieuwe beroepen.

Wij veranderen mee

Omdat wij mee veranderen. We leiden op voor beroepen die – deels – nog niet bestaan. Dit vraagt om onderwijs dat meebeweegt en is ingericht voor huidige studenten en personeel van werkgevers waarvan de baan is veranderd. De vraag naar om- en bijscholing neemt toe. En daarmee de vraag naar ander onderwijs; voor andere studenten, op andere momenten.

WAT DOEN WE?

Grensdoorbrekend; geen drempels tussen onderwijssystemen en niveaus. De studenten vinden eenvoudig de weg die bij hen past.

Inzetten op hybride leeromgevingen.

Aandacht voor kwaliteit.

Verbonden met de samenleving.

Persoonlijke aandacht; kenmerkend voor het Da Vinci College.

HOE DOEN WE DIT?

Door in te zetten op **willen ontwikkelen** in plaats van **moeten veranderen**. Door een onderwijspartner te zijn die handelt vanuit een optimistische grondhouding die gaat over wat kan, en niet over wat niet kan. En zo studenten de ruimte biedt om iedere dag te groeien. In een dynamische en inspirerende omgeving. Met een duidelijk toekomstperspectief. Voor de beste kansen op de arbeidsmarkt. Dit doen wij door persoonlijke aandacht voor de student, het aanbieden van dynamisch onderwijs en de verbinding met de samenleving.

6 STRATEGISCHE THEMA'S



Waar werk jij aan vandaag?

De afgelopen jaren hebben we langs de lijnen van ons vorige strategische beleidsplan 2015-2018 'goed vakmanschap, sterke regio' op veel fronten maatregelen genomen om de kwaliteit, de maatschappelijke verantwoordelijkheid naar diverse doelgroepen, de toekomstgerichtheid van de opleidingen en de responsiviteit van het beroepsonderwijs naar werkvelden en samenleving te vergroten. Dit beleid is in dialoog met de regio tot stand gekomen en uitgevoerd. De kern is onderwijs dat aansprekend is, dat in een hybride context plaatsvindt, responsief is en een hoge betrokkenheid kent van de partners in de regio.

In het nieuwe strategisch beleidsplan pakken we op deze basis door, maar verdiepen, verbreden en vernieuwen we vanzelfsprekend ook. We hebben ons nieuwe strategisch beleidsplan de titel

'Grensoorbekend Onderwijs' meegegeven, omdat we van mening zijn dat we de grenzen tussen onderwijs en bedrijfsleven, tussen vmbo, mbo en hbo, tussen leren en werken, tussen reëel en virtueel, tussen formeel en informeel leren moeten doorbreken. We menen dat we onze maatschappelijke opdracht alleen kunnen realiseren als we op veel terreinen over institutionele grenzen heen samenwerken in ons werkgeverschap (hybride teams), in de beroepskolom van het reguliere onderwijs, in de internationale dimensie van ons onderwijs en arbeidsmarkt, in de aansluiting van regulier onderwijs met leven lang ontwikkelen, in de inclusieve samenleving, en niet te vergeten ook in onze pedagogiek.

- We vernieuwen en verdiepen ons hybride onderwijs met de dimensies 'innoveren' en 'ondernemerschap', twee cruciale competenties in de 21e eeuw. Dit is wat de arbeidsmarkt en de samenleving van ons vragen en waar we onze nek voor uitsteken. Een belangrijke rol hierbij speelt het samenwerken met start ups.
- Ten tweede willen we een substantiële speler worden op de markt voor leven lang ontwikkelen. Twee lijnen staan hierin centraal: in de eerste plaats het binden van (voormalig) studenten via alumni-beleid. En in de tweede plaats de samenwerking met bedrijven en bedrijfstakken zodat leven lang ontwikkelen niet alleen een aanbod- maar ook een vraag-gestuurd instrument is.
- De derde vernieuwing is de verregaande samenwerking over alle grenzen heen. Dat doen we voor het behoud van een sterke onderwijsinfrastructuur, waarbij we zowel 'verticaal' samenwerken binnen de onderwijskolom als horizontaal tussen sectoren en in publiek-private constructies die ruimte bieden aan co-creatie tussen onderwijs, bedrijven en instellingen. Ook doen we dit om een bijdrage te leveren aan het leven lang ontwikkelen en een vitale arbeidsmarkt in onze regio. We willen ons de komende jaren steeds nadrukkelijker profileren als grensoorbekend kennis- en opleidingscentrum van en voor onze regio, met een landelijke uitstraling en de ambitie om ook internationaal van betekenis te zijn.

Onze maatschappelijke opdracht nemen we serieus. Ons uitgangspunt is dat we er voor iedereen en altijd zijn en gelijke kansen bieden, zeker in onze regio. Wij maken ons sterk om onderwijs aan te bieden aan kwetsbare groepen. Ook hen begeleiden we naar een passende plek en we investeren in een sfeer waarin iedereen zich bij ons thuis kan voelen. Respect voor elkaar en voor de omgeving staat centraal.

De Kwaliteitsagenda 2019-2022

In 2018 en begin 2019 is op verzoek van de minister van OCW door alle mbo-instellingen als onderdeel van het bestuursakkoord van dit kabinet met de mbo sector een zogenoemde kwaliteitsagenda voor vier jaar opgesteld. In april 2019 is deze kwaliteitsagenda van het Da Vinci College door de minister van OCW goedgekeurd. In de beoordeling werd aangegeven dat deze agenda is gebaseerd op een sterke visie op het beroepsonderwijs. De kwaliteitsagenda is een uitwerking op onderdelen van het strategische beleidskader 'Grensoorbekend onderwijs' en sluit aan bij de ambities van de regio. Daarnaast geeft de kwaliteitsagenda een regionale uitwerking aan drie landelijke thema's: gelijke kansen in het onderwijs, kwetsbare doelgroepen en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. In de tweede helft van 2019 is gestart met de uitvoering van deze agenda. Met de uitvoering van de agenda is jaarlijks ruim € 6 mln gemoeid. In de volgende hoofdstukken is zichtbaar welke verschillende onderwerpen uit de kwaliteitsagenda in het verslagjaar zijn opgestart en met welke resultaten. Eind 2020 vindt een tussentijdse verantwoording plaats van de uitvoering van de agenda. De eindevaluatie is voorzien begin 2023.

Het strategische beleidsplan en de kwaliteitsagenda zijn in 2019 vertaald in sector- en dienstenplannen en verder verbijzonderd in de plannen van de onderwijsteams zodat uiteindelijk voor de uitvoering door de teams vanuit één plan kan worden gestuurd.

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN IN 2019

In onderstaand overzicht is uitgegaan van de thematische structuur van het strategisch beleidsplan 2019-2022.

Leven Lang Ontwikkelen

In maart 2019 is door Rijn Consult in opdracht van het college van bestuur een advies opgesteld over de aanpak van organisatorische vraagstukken met betrekking tot de verdere ontwikkeling van leven lang ontwikkelen. Op basis daarvan is een stuurgroep in het leven geroepen en is een korte- en een lange termijn aanpak geformuleerd. De korte termijn aanpak verloopt via de accountmanagers waarbij het Da Vinci College en HBO Drechtsteden samen optrekken. De lange termijn aanpak is neergelegd bij een focusgroep die zich buigt over de organisatorische, logistieke en onderwijsinhoudelijke vraagstukken die leven lang ontwikkelen met zich meebrengt. In het voorjaar van 2020 wordt een programmaleider aangesteld die de verdere doorontwikkeling coördineert.

In 2019 is ca € 5,0 mln. gemoeid met diverse activiteiten over alle sectoren heen op het vlak van leven lang ontwikkelen.

Diverse projecten die zijn uitgevoerd in 2019 (zie verderop in dit verslag) op het gebied van het versterken van de hybride leeromgeving, certificering, keuzedelen en modern werkgeverschap ondersteunen de ambities rondom leven lang ontwikkelen.

Sterk beroepsonderwijs

Belangrijke stappen zijn in het verslagjaar gezet rondom het gebruik van moderne educatieve technologie zoals virtual reality, augmented reality en robot technologie. Er werd geïnvesteerd in zowel de technologie (bv. VR brillen en zorgrobots) als in de vaardigheden van docenten en instructeurs om deze technologie goed te kunnen inpassen in het curriculum van opleidingen. Ook de voorbereiding in 2019 en het starten in de loop van 2020 met een X-perium voor versterking van de ict geletterdheid in de onderwijs beroepskolom samen met de partners binnen Kien hangen hier nauw mee samen.

In de verschillende sectoren is gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum. De sectoren Techniek en Media en Economie en Ondernemerschap hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van kenniswerkplaatsen, respectievelijk 'werelden', waardoor opleidingen die inhoudelijk of vanuit arbeidsmarktperspectief onderling verbinding hebben ook meer samenhangend worden uitgevoerd en er in projectvorm cross overs worden vormgegeven. Gezondheidszorg en Welzijn heeft met behulp van het programma 'curriculum totaal' de samenhang in de opleidingen versterkt en gestroomlijnd. Daarnaast is er in alle sectoren sprake van inhoudelijke curriculumvernieuwing.

In alle sectoren is gewerkt aan versterking van de doorstroom via doorlopende leerlijnen vanuit Participatie en naar het hbo en aan het doorvoeren van Positive Behaviour Support. Ingezet is op het ondersteunen van het voortgezet onderwijs in de voorbereiding van sterk techniekonderwijs, in het vorm geven van nieuwe doorlopende leerlijnen, en in loopbaanbegeleiding (voorheen het Windroosproject). Met Scalda wordt gewerkt aan het samenwerkingscollege 'CIOS Zuid West Nederland', met collega roc's wordt gewerkt aan participatie in HBO Drechtsteden en met diverse hbo's wordt gewerkt aan een Dordrecht AD-academie.

Op het gebied van internationalisering zijn verschillende mooie nieuwe initiatieven in het verslagjaar gehonoreerd in het kader van het programma van de Europese Commissie rondom centres of vocational excellence. Daarmee is ons internationale netwerk voor docenten en studenten verder uitgebreid.

Door middel van een groot aantal projecten trinden studenten om hun 21e-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen. De actieve en groeiende participatie in allerlei beroepenwedstrijden is hieraan nauw verbonden. Het onderdeel burgerschap in het lesprogramma van de opleidingen (vaak in de vorm van projecten over de grenzen van opleidingen heen) was een andere belangrijke aanjager van die 21e-eeuwse vaardigheden.

De vernieuwde aanpak van de kwaliteitsborging, het development programma voor leidinggevend en de investeringen in het pedagogisch-didactisch klimaat vormden de basis voor het positieve oordeel van de onderwijsinspectie eind 2019 over het in het verslagjaar uitgevoerde herstelplan. Ook de accreditaties van de NVAO bij HBO Drechtsteden en die van de 'stichting Blik op Werk' bij de educatie leverden positieve beoordelingen op.

Modern werkgeverschap

In 2019 startte het meerjarige management development programma gericht op ontwikkeling, verdieping en verbreding van het onderwijskundig leiderschap. Alle domeinleiders nemen aan dit tweejarig programma deel. Andere medewerkers maakten opnieuw gebruik van een uitgebreid en gevarieerd scholingsprogramma en masterclasses aansluitend bij het strategische beleid en de vraag vanuit de organisatie.

In het verslagjaar is verder gewerkt aan de individualisering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap. (Mogelijkheden van versnelde carrières en instroom op een hoger salarisoniveau, leeftijdsbewust personeelsbeleid en flexibilisering in roosters en vakanties). Vitaliteit en gezondheid kregen aandacht via voorlichting en aanpassingen van werkplekken.

Het ziekteverzuim bleef gelijk aan dat van het voorafgaande jaar. Een verdiepend onderzoek naar werkdruk was de aanleiding voor het werkdrukplan dat in 2019 positief is beoordeeld door de arbeidsinspectie.

Het karakter van de hybride onderwijsteams is in het verslagjaar versterkt. Van de instroom van nieuwe medewerkers kwam ca 60 % rechtstreeks vanuit de met de opleidingen verbonden werkvelden.

Het onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers (MTO) kende een hoge respons van bijna 80% met een tevredenheidsscore van 7,1.

Innovatie en onderzoek

Curriculum experts spelen een belangrijke rol in de kennisinfrastructuur van de organisatie. In 2019 is de rol van deze experts extern geëvalueerd en op basis van de uitkomsten opnieuw gepositioneerd. Ook is gewerkt aan de versterking van de samenwerking van curriculum experts die gepositioneerd zijn in de onderwijsteams en de dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit. In 2020 zal dit verder worden uitgebouwd met de komst van enkele practoraten. Hiervoor zijn in 2019 voorbereidingen getroffen.

Door middel van onderzoek naar, en kritische reflectie op, eigen onderwijs- en leerpraktijken is gewerkt aan verbetering en vernieuwing van ons onderwijs. Met de inzet van de curriculum experts en van de medewerkers van de dienst onderwijs in de sectoren is een netwerk voor de lerende organisatie gecreëerd, dat ook is verbonden aan het management development programma. Dat is verder versterkt met de komst in 2019 van de dienst Informatiemanagement.

Ruimte om te experimenteren met educatieve technologie heeft in 2019 geleid tot planontwikkeling om in 2020 door middel van een 'iXperium' studenten, docenten en bedrijfsexperts gezamenlijk in de praktijk te laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om met inzet van digitale leermiddelen en technologie een leeromgeving te creëren die bijdraagt aan betekenisvolle integratie van onderwijstechnologie in het beroepsonderwijs.

In 2019 zijn weer nieuwe verbindingen gelegd met innovatieve bedrijven en start ups, cruciaal voor het aanleren van 21e-eeuwse vaardigheden. De betrokkenheid in het programma fieldlabs smart industry is uitgebreid, waaronder de actieve participatie in het SMITZH programma met een verbinding naar het programma van de provincie Zuid Holland op het gebied van leven lang ontwikkelen.

Iedereen betrekken

In 2019 is een begin gemaakt met een herijking van de taken en rollen van het studenten servicecentrum, mede ingegeven door de noodzaak bekostiging en uitgaven in evenwicht te brengen. In 2020 zal dit leiden tot een herstructurering van het dienstenpakket.

Ook is de begeleidingsstructuur voor de studenten in 2019 tegen het licht gehouden.

De pedagogische benadering gestoeld op positive behaviour support (PBS) werd vanwege de goede resultaten bij de entree opleidingen in 2019 breder ingezet in de sectoren, te beginnen bij niveau 2 en enkele niveau 3 opleidingen. De facilitaire dienst heeft hier een bijdrage aan geleverd, met name in de algemene- en buitenruimte.

In 2019 werd een samenwerkingsovereenkomst getekend met SDK Kinderopvang ter ondersteuning van jonge moeders bij hun studie, gefinancierd door de gemeente Dordrecht. Door deze jonge studerende moeders nog meer te ondersteunen bij de professionele opvang van hun kinderen wordt de kans vergroot dat zij een startkwalificatie halen.

In 2019 is werk gemaakt van een sterkere verbinding tussen educatie en mbo met als doel om voor inburgeraars de doorstroom naar en de kans op succes in de verschillende opleidingen van het mbo te vergroten.

Hybride leeromgevingen

Het Da Vinci College werkt volgens een onderwijsconcept dat gebaseerd is op leren in een hybride omgeving. De doorontwikkeling van dit onderwijsconcept naar duurzame relaties met het bedrijfsleven en de lokale overheid, de toepassing van nieuwe onderwijstechnologie door onze medewerkers en de benodigde toename van responsiviteit met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt komen fysiek samen in de concrete leeromgevingen die het Da Vinci College biedt. Vernieuwing van de leeromgeving vond onder andere plaats in de kapsalon, het restaurant voor de food opleidingen, het nieuwe onderwijsleerbedrijf We-Pair, de bouwlocatie in Hardinxveld en het Drechtsteden Ondernemers Centrum.

In Gorinchem werden intensieve gesprekken gevoerd met besturen van scholen voor voortgezet onderwijs en de gemeente om plannen uit te werken voor het oprichten van een gezamenlijke Beroepen- en Innovatiecampus (RBIC). De plannen voor deze campus zijn een belangrijk speerpunt in de Regio Deal met de Rijksoverheid.



2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP



2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

BESTUUR EN GOVERNANCE

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen van ROC Zuid-Holland Zuid ziet de raad van toezicht toe op het beleid van het college van bestuur en de uitvoering ervan aan de hand van het strategisch beleidsplan. Dat toezicht vindt integraal plaats.

COLLEGE VAN BESTUUR

Het college van bestuur bestaat uit 2 leden, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn. Zij werken als een collegiaal bestuur.

- De heer P. H.J. Vrancken, voorzitter
- De heer J.A. Lokker, lid

RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht onderschrijft, volgt en houdt toezicht op het naleven van de in 2019 aangepaste branchecode goed bestuur in het mbo die voor het eerst werd ingevoerd in 2014. De bevoegdheidsverdeling tussen raad van toezicht en college van bestuur is geregeld in de statuten en het bestuursreglement die onder meer beschrijven hoe leden van de raad van toezicht en het college van bestuur worden benoemd, wat de werkwijze is en welke zaken door het college van bestuur worden voorgelegd aan de raad.

Samenstelling in 2019:

- Dhr. J.A. van den Bos (voorzitter)
- Mw. J. van Doorn – Stuurman (secretaris)
- Dhr. J.L. Klompenhouwer
- Mw. M.A. Spaans – den Heijer
- Dhr. M. Çelik
- Dhr. M.J. Janssen
- Dhr. D.J. Schrijer

Er hebben in 2019 geen mutaties plaatsgevonden in de samenstelling van de raad.

ROOSTER VAN AFTREDEN

naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.M. van den Bos, voorzitter	03-07-13	31-12-17	31-12-21
Dhr. J.L. Klompenhouwer	21-04-16	31-12-20	31-12-24
Mw. M.A. Spaans – den Heijer	26-10-16	31-12-20	31-12-24
Mw. J. van Doorn - Stuurman	20-04-17	31-12-21	31-12-25
Dhr. D.J. Schrijer	01-07-18	31-12-22	31-12-26
Dhr. M.R. Janssen	01-07-18	31-12-22	31-12-26
Dhr. M. Çelik	01-07-18	31-12-22	31-12-26

Met ingang van augustus 2014 is de branchecode goed bestuur mbo gewijzigd, waardoor de mogelijkheid voor een lid van de raad van toezicht om herkozen te worden, wordt beperkt tot eenmaal. Vanaf het verslagjaar 2015 wordt de maximale zittingstermijn van 8 jaar gehanteerd.

Verlenging van de zittingstermijn is in uitzonderlijke gevallen statutair mogelijk gemaakt om de continuïteit van de raad te waarborgen. Met ingang van januari 2019 is de branchecode tussentijds aangepast met een verduidelijking wanneer voor bestuurders en toezichthouders sprake is van ongewenste belangenverstrengeling.

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht werkt vanuit integraliteit, met veel aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs.

Ter ondersteuning en voorbereiding op de besluitvorming kende de raad in 2019 twee commissies:

- De auditcommissie
- De remuneratiecommissie

De auditcommissie

De auditcommissie, bestaande uit de heer Klompenhouwer en mevrouw Spaans – den Heijer, is een vaste voorbereidingscommissie van de raad van toezicht. De commissie ondersteunt binnen haar taakgebied de raad van toezicht bij besluitvorming. De commissie heeft geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid. De commissie rapporteert haar overwegingen, bevindingen en aanbevelingen aan de raad van toezicht, waarbij de raad als geheel verantwoordelijk blijft voor zijn taken en de door de commissie uitgevoerde werkzaamheden. De audit commissie adviseert gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer en beleid van het Da Vinci College. De audit commissie is in het verslagjaar twee keer bij elkaar gekomen rond respectievelijk de begroting en de jaarrekening.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit de voorzitter de heer Van den Bos en de secretaris mevrouw Van Doorn - Stuurman. Zij voeren periodiek functioneringsgesprekken met de leden van het college van bestuur.

Raad van toezicht

In 2019 kwam de raad 5 keer in vergadering bijeen en werd in oktober een evaluatie van het eigen functioneren uitgevoerd onder begeleiding van een externe deskundige. Daarbij is onder andere aandacht besteed aan de communicatiestijlen van de leden en aan de interactie met het college van bestuur. In februari 2020 is dit vervolgd met een gezamenlijke sessie van raad en college.

Leden van de raad van toezicht waren in 2019 aanwezig bij de opening van het schooljaar, de nieuwjaarsbijeenkomst, open dagen en bijzondere evenementen.

De raad van toezicht heeft in 2019 goedkeuring gegeven aan:

- de vaststelling van de jaarrekening door het college van bestuur en het geïntegreerde jaardocument 2018. De raad verleende decharge aan het CvB tijdens de vergadering van 13 juni 2019 in aanwezigheid van de externe accountant. De raad heeft tijdens deze vergadering tevens kennisgenomen van het accountantsverslag van de externe accountant;
- de vaststelling door het college van bestuur van de begroting 2020 tijdens de vergadering van 20 december 2019. Tijdens deze vergadering werd ook de management letter van de accountant besproken;
- het voorgenomen besluit om een samenwerkingscollege met Scalda op te richten voor de opleidingen sport en bewegen, met een CIOS label (in november 2019 werd de samenwerkingsovereenkomst door de bestuurders van beide instellingen ondertekend);
- de aanpassing van de kredietovereenkomst met de ABN-AMRO bank.

Strategische koers

In februari heeft de raad met het college van bestuur gesproken over de hoofdlijnen van het verbeterplan naar aanleiding van het vierjaarlijkse onderzoek door de inspectie naar de staat van de instelling. De raad heeft waardering uitgesproken voor de diepgang en kwaliteit van de analyse en sprak vertrouwen uit in de aanpak. Met betrekking tot de rendementscijfers van opleidingen is gesproken over het evenwicht tussen rendement en de maatschappelijke opdracht om alle studenten kansen te bieden. De voortgang in de verbeteringen is in de vergaderingen daarna nauwgezet gevolgd. In december is door het college van bestuur melding gemaakt van de positieve beoordeling door de inspectie van de opleidingen in het heronderzoek.

Tijdens de themabijeenkomst in april bracht de raad een bezoek aan de locatie van de Entree opleiding en sprak daar met studenten en docenten en werd bijgepraat over de ontwikkelingen rondom PBS, NT-2 en het sectorplan van Participatie. De directeur van de sector Participatie heeft haar plan voor Entree, Educatie en het servicecentrum 'Toegangspoort voor de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs' uitgebreid toegelicht.

In de reguliere vergaderingen van de raad hebben verschillende directeuren een presentatie gegeven over hun sectorplan en andere ontwikkelingen. Zo gaf de directeur van HBO Drechtsteden een presentatie over de ontwikkeling van deze private instelling die deel uitmaakt van de Stichting. In de opeenvolgende vergaderingen is de ontwikkeling van HBO Drechtsteden in relatie tot nieuw aanbod en samenwerking met andere instellingen besproken. Door de directeur Gezondheidszorg en Welzijn is de raad meegenomen in de ontwikkeling rondom zorgtechnologie en de toepassing van virtual reality in het onderwijs.

In de vergaderingen hebben het college en de raad veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs. De ontwikkeling van de studentenaantallen die sterker daalden dan verwacht maakte het noodzakelijk tijdens het verslagjaar scherp te sturen om oplopende tekorten te voorkomen. Met name bij de sector Economie en Ondernemerschap is een transitie in gang gezet, omdat in die sector de aantallen studenten het sterkst daalden. De ontwikkelingen op het gebied van de inburgering hebben de noodzaak van ingrijpen versterkt. De raad en het college van bestuur hebben nadere afspraken gemaakt over de informatievoorziening met betrekking tot financiële ontwikkelingen. De raad heeft goedkeuring gegeven aan de begroting voor 2020. Daarbij is gesproken over de positie van HBO Drechtsteden, de ontwikkelingen in de studentenaantallen en over inburgering als maatschappelijke opdracht van het Da Vinci College.

Het thema leven lang ontwikkelen is in de loop van het verslagjaar meerdere malen besproken vanuit invalshoeken als de problematiek van de arbeidsmarkt, het bieden van inclusief onderwijs en hoe werkenden en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden gestimuleerd (functiegerichte) trainingen te volgen of zich regelmatig bij te scholen. Aan de orde is gesteld hoe de infrastructuur samen met andere partijen kan worden ingezet om los van individuele organisatiebelangen de regio te kunnen bedienen.

De raad is door het college geïnformeerd over de campusontwikkeling die met de gemeente en andere partijen voor de komende jaren is geprogrammeerd en waar het Da Vinci College een rol in speelt. Voor de korte termijn betreft dat bijvoorbeeld het tot stand brengen van een gebouw grenzend aan de Duurzaamheidsfabriek waarin op termijn de Dordrecht Academy gevestigd zal worden. Ook het bouwen van de maakfabriek op de plaats waar twee tijdelijke hallen zijn gevestigd behoort tot de nadere uitwerking. De komst van een treinstation naar het Leerpark behoort eveneens tot de campusontwikkeling. In het verlengde hiervan is in het licht van het meerjarenbeeld ook gesproken over de flexibiliteit in de huisvesting in relatie tot de studentenontwikkeling.

Een vertegenwoordiging van de raad van toezicht heeft in september gesproken met een delegatie van de nieuwe ondernemingsraad. De onderwerpen die daarbij aan de orde kwamen, zijn met het college van bestuur gedeeld.

In de oktober vergadering is de meerjarenraming met de raad besproken, is stilgestaan bij de flexibiliteit in de kostenstructuur in relatie tot de studentenontwikkeling en heeft het college van bestuur een toelichting gegeven op de latest estimate en meerjarenraming.

In de vergaderingen is regelmatig gerapporteerd over de voortgang van de overstap van Eduarte naar Osiris. Een dergelijk groot automatiseringsproject brengt risico's met zich mee van dataverlies of te laat gereedkomen. Ook is regelmatig de voortgang van de ontwikkeling van het risicobeheersingssysteem aan de orde geweest dat in 2017 is gestart en dat wordt ondersteund door Grant Thornton.

De management letter van de accountant is in de auditcommissie en in de raad van toezicht besproken in het bijzijn van de accountant.

Het college van bestuur heeft een toelichting gegeven op het management development programma van het managementteam en van de domeinleiding.

Tenslotte werd in gezamenlijkheid vormgegeven aan de voorbereiding van het bezoek door college van B&W van Dordrecht aan het Da Vinci College (eind januari 2020).

Bij het nemen van de foto van de raad van toezicht was Mw. Spaans-den Heijer helaas verhinderd. Hier zien we haar in gesprek met onder andere de burgemeester van Dordrecht, de heer Kolff tijdens een bezoek van het College van B&W Dordrecht aan het Da Vinci College.



MEDEZEGGENSCHAP

ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad (OR) overlegt periodiek met het college van bestuur en met de sector- en dienstendirecteuren en onderhoudt contact met de studentenraad en de raad van toezicht. De OR overlegt wekelijks, regelmatig op locatie om laagdrempelig aanspreekbaar te zijn. Iedere medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van het spreekrecht aan het begin van ieder OR-overleg. De vergaderlocaties en data worden op intranet vermeld, net als de contactinformatie, de werkzaamheden en de portefeuilles per OR-lid. De vergaderstukken zijn terug te vinden in een alleen voor OR-leden toegankelijke omgeving. Het uiteindelijke verslag van de vergaderingen is openbaar. 2019 was een verkiezingsjaar voor de OR. Aan het einde van het schooljaar is afscheid genomen van de aftredende leden, met dank voor hun grote inzet en betrokkenheid. De nieuwe OR is als volgt samengesteld:

- Arjen Vastenburg (OBP) – voorzitter
- Anika Bierhaus (OP) – vice-voorzitter
- Robert de Klerk (OP) – secretaris
- Wiljon van Leeuwen (OP) – Penningmeester
- Anja Mossel (OP)
- Carolien van de Lagemaat (OP)
- Johan van der Steen (OBP)

De nieuwe OR is onder begeleiding van externen bijeengekomen om elkaar beter te leren kennen. Dit als basis voor een goede samenwerking. Met het college van bestuur is in twee sessies gesproken over het strategisch beleid en de organisatieontwikkeling voor de komende jaren.

De OR heeft in 2019 instemming verleend op:

- Hoofdpijnen begroting
- Algemene gedragscode
- Strategisch beleidsplan
- Klachtenregeling
- Vakantieregeling 2019/2020
- Werkdrukplan
- Herplaatsingsregeling

Positief advies CIOS Zuid West Nederland

Daarnaast heeft de OR een positief advies gegeven inzake het samenwerkingsverband CIOS Zuid-West Nederland.

Door de OR is met het college van bestuur gesproken over het MTO, de jaarrekening en de OR heeft een rol gespeeld bij strategische benoemingen binnen de organisatie.

In de OR is de behoefte uitgesproken om, naast de reguliere taken en werkzaamheden, de focus te leggen op enkele speerpunten, die met indicatoren concreet worden gemaakt. De OR volgt daarmee of de doelen worden gerealiseerd en gebruikt ze om aan alle collega's de focus toe te lichten en de resultaten zichtbaar te maken.

Voor de OR waren professionalisering en kwaliteit van het onderwijs belangrijke speerpunten. Tijdens een studiedag is de OR ingegaan op wat beide begrippen inhouden en welke zaken de OR graag terugziet in de indicatoren. Deze zullen in 2020 worden opgenomen in een OR kaderbrief, waarin onderstaande uitgangspunten van belang worden geacht.

De kwaliteit van het onderwijs wordt medebepaald door de wijze waarop de studenten ondersteund worden. Het goed (en volgens afspraak) organiseren van het onderwijs heeft impact op de organisatie als geheel, de tevredenheid van personeel en studenten en uiteraard indirect op de financiën.

Voor de inrichting van de onderwijslogistiek is kaderstelling noodzakelijk. Ook de in het strategisch beleid afgesproken Leven Lang Ontwikkelen agenda is voor de OR een belangrijk onderwerp.

De werkverdeling binnen de onderwijsteams was in 2019 een speerpunt voor de OR. In de cao zijn afspraken gemaakt over de werkverdeling. De OR heeft in het verslagjaar bijgedragen aan het opstellen van een servicedocument (afspraken via HRM) en er zijn procesafspraken gemaakt als onderdeel van de onderwijslogistiek en roostering. De OR hecht aan het naleven van de afspraken met betrekking tot de werkverdeling vanwege de positieve bijdrage aan werkdrukverlichting en omdat het een belangrijk aspect is voor het samenwerken als collegiaal team.

STUDENTENRAAD

De Studententraad (SR) heeft in 2019 periodiek overlegd met het college van bestuur en onderhoudt contacten met de OR en met de raad van toezicht. Daarnaast is de SR actief betrokken bij de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Ook in 2019 is de SR van samenstelling gewijzigd en kon de raad gedurende enkele maanden niet alle plekken in de raad bemensen.

De SR heeft in 2019 een aantal doelen gerealiseerd, of een aanzet daartoe gemaakt voor het komend raadsjaar. De hoofdpijlaren waar de studententraad mee bezig is geweest zijn: zichtbaarheid, (hoofdlijnen) van de begroting, de rechten en plichten van de raad, communicatie met de achterban en de planning en control cyclus. Verder is de raad dit jaar versterkt met een coach. De coach heeft een faciliterende rol, waarbij zij/hij ondersteunt bij uit te voeren taken, en de persoonlijke ontwikkeling van de raadsleden.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Informatie schoolkosten	2.7
Informatie rechten en plichten.....	2.9
Wordt je mening gehoord?	3.0
Wil je meepraten als student?	2.3

*op een vijfpuntsschaal uit de JOB enquête

Zichtbaarheid

Om de Studententraad meer te positioneren, zijn er verschillende acties gehouden waaronder Valentijnsdag, de kerstwensen, het schoolfeest, actualisatie van de website en de ondersteuning bij open dagen met het doel het vergroten van het contact met de studenten, en het werven van mogelijke nieuwe raadsleden.

Net voor de kerstdagen zijn er door studenten kerstwensen geschreven voor hun naasten. Deze wensen zijn vervolgens in de kerstbomen opgehangen waardoor een vergroot gevoel van binding ontstond binnen het Da Vinci College. Verschillende wensen zijn uitgekozen om in vervulling te laten gaan. Het uitgangspunt hierbij was: kleine wensen met meer bereik. De gekozen wensen liepen uiteen van een taart in de klas tot een hapje met het gezin.

Om de binding in de school te vergroten, is er in 2019 een aanzet gegeven tot het organiseren van een schoolfeest in 2020. Het voorbereidend werk, van locatie tot promotiemateriaal is geregeld. Door de huidige omstandigheden is het feest niet doorgegaan en zal dit overgedragen worden aan de nieuwe studententraad.

Verder is de studententraad bij de Open Dagen aanwezig geweest om zich te promoten bij nieuwe studenten. De focus lag op het eerste contact met de nieuwe studenten, waarbij zij nieuwsgierig zijn

gemaakt door informatie over lopende projecten te delen en zo de studentenraad beter binnen de school te positioneren.

De informatie- en contactpagina van de studenteraad is geactualiseerd. Hierbij heeft de nadruk gelegen op "hoe kunnen wij de studenten het beste bereiken?" Directe verbindingen zijn gelegd met verschillende social media die de studenten veel gebruiken.

Onderwerpen van gesprek met het college van bestuur

Bij het geven van instemming op de hoofdlijnen van de begroting heeft de studentenraad de focus gelegd op het waarborgen van de middelen voor studenten. De SR heeft gedurende het verslagjaar elke 6 weken vergaderd met het college van bestuur en gesproken over de algemene gang van zaken in de school en over ontvangen klachten. De SR heeft een presentatie gegeven over een zogeheten studentenarena (een eigen verdiepend onderzoek) bij de horecaopleidingen.

Verder is in 2019 met het college van bestuur gesproken over de herziening van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, de rookvrije school en omgeving en de resultaten van het inspectieonderzoek. De raad gaf een positief advies over de samenwerking met Scalda in het CIOS en instemming aan het schoolkostenbeleid.

Communicatie met de achterban

De JOB heeft een training "contact met de achterban" verzorgd. Het doel van de training was om te leren op welke manieren contact met de achterban mogelijk is en hoe invulling kan worden gegeven aan de rechten en plichten van de raad.

Planning en control cyclus

Door de wisseling van raadsleden elk jaar, is er dit jaar gekozen om met een planning- en control cyclus te gaan werken, om aan te sluiten bij de samenwerking met het college van bestuur en de ondernemingsraad. De informatievoorziening voor een overdracht is op orde gebracht waaronder de taakomschrijving van de (bestuurs)leden, de manier van werken bij uit te voeren projecten en een jaaragenda met belangrijke overlegmomenten. In deze jaaragenda is de samenwerking met de ondernemingsraad opgenomen waarmee de gezamenlijke rechten en plichten meer vorm kunnen krijgen.



3 HYBRIDE ONDERWIJS

HYBRIDE ONDERWIJS

Het Da Vinci College onderscheidt zich door de integratie van het leren op school in samenhang met het leren op de werkplek. In onze hybride leeromgeving gaan les, opdrachten en training in simulatieomgevingen op school samen met authentieke taken en met door bedrijven aangeleverde projecten, stages en leerplaatsen.

De belangrijkste kenmerken van onze hybride leeromgevingen zijn:

1. Studenten leren een beroep uitvoeren met alle daarvoor benodigde kennis, vaardigheden en houdingsaspecten, gekoppeld aan beroepsmatig handelen in een realistische context.
2. De leeromgeving wordt bij voorkeur in samenwerking tussen school en bedrijf opgezet en uitgevoerd. Projecten spelen daarin een cruciale rol.
3. In de leeromgeving leren en werken meerdere studenten tegelijk. Het gaat dus niet om één student op stage in een bedrijf.
4. Er is geen fysieke scheiding tussen school en bedrijf (leren en werken).
5. Het productieproces is duidelijk aanwezig, maar er is expliciet ruimte voor leren.
6. Docenten van school en praktijkopleiders vervullen in een dergelijke omgeving andere rollen dan bij gescheiden vormgeving van een schooldeel en een praktijkdeel.
7. Er wordt ook over de grenzen van individuele opleidingen en op verschillende niveaus in de beroepskolom samengewerkt.

Binnen het Da Vinci College is een grote diversiteit aan verschijningsvormen van hybride leeromgevingen als gevolg van maatwerk en diversiteit aan werkvelden. En dat niet alleen op het Leerpark, maar ook op de andere onderwijslocaties en daarbuiten bij de partners in het betreffende werkveld. Onderstaande infographic geeft een indicatie van die verschijningsvormen.

SPORT EN BEWEGEN
TRAINERSOPLEIDING I.S.M.
ORANJE-WIT EN KNVB

OPLEIDINGEN RETAIL
DE STAD ALS WERKPLAATS:
OPDRACHTEN VOOR
BEDRIJVEN
IN DE BINNENSTAD

ONDERWIJSASSISTENT/
PEDAGOGISCH WERK-
SAMENWERKING
PIT/OPOD-
DOCENTEN-STUDENTEN-
LEERKRACHTEN

LEO

GEZONDHEIDSZORG EN
WELZIJN PRAKTIJSIMU-
LATIE MET ROBOTICA

OPLEIDING
WERKTUIGBOUW NIVEAU
2: BOUWEN VAN EEN
SLOEP I.S.M.
SCHEEPSWERF SLOB

HUIS VAN DE ENERGIE-
TRANSITIE: KENNIS EN
MATERIALEN VAN BEDRIJ-
VEN (O.M. HVC)

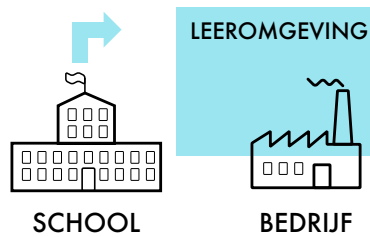
ZORG NIVEAU 2
HELPENDE HANDEN

HORECA OPDRACHTEN
VOOR STUDENTEN

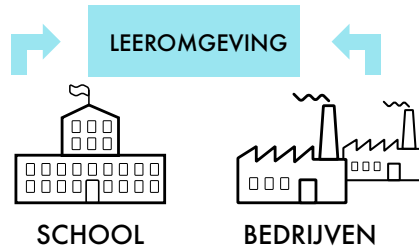
SOCIAL WORK
GELUK OP 13

HYBRIDE PROJECTEN
MBO-AD ENGINEERING

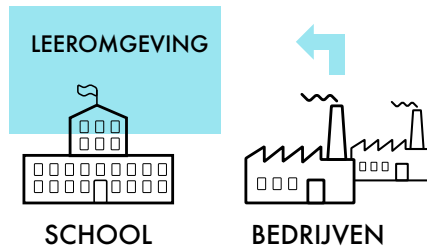
DE SCHOOL IN HET BEDRIJF



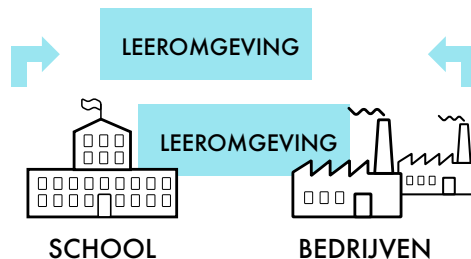
EEN NIEUWE ENTITEIT



HET BEDRIJF IN DE SCHOOL



TIJDELIJKE SAMENWERKING



VERPLEEGKUNDE /VIG-MZ:
LEERAFDELINGEN IN
INSTELLINGEN VOOR
(GEZONDHEIDS)ZOEK

DIENTVERLENING
NIVEAU 2: STUDENTEN
WERKEN (DEEL VAN
DE ONDERWIJSWEEK) IN
BEDRIJVEN (KUNSTMIN,
ENERGIEHUIS,
ONDERWIJSMUSEUM,
FC DORDRECHT

PROCESTECHNIEK:
BIERBROUWERIJ

ICT WE PAIR
SAMENWERKING DCH EN
MYPHONEREPAIR

BOUW & INFRA BOL-BBL
BOUWMENSEN IN DE
SCHOOL

KAPPERS EN UITERLIJKE
VERZORGING DE SALON

ZAKELIJKE
DIENSTVERLENING -
ONDERSTEUNEN
EVENEMENTEN

LEISURE/LEIDING-
GEVENDE/BEVEILIGING/
PEDAGOGISCH WERK:
SINTERKLAASHUIS

ENTREE 'KLUS'
OPDRACHTEN VOOR
KLANTEN IN TIMMERWERK-
PLAATS

SMART TECHNOLOGY
MAKER SPACE

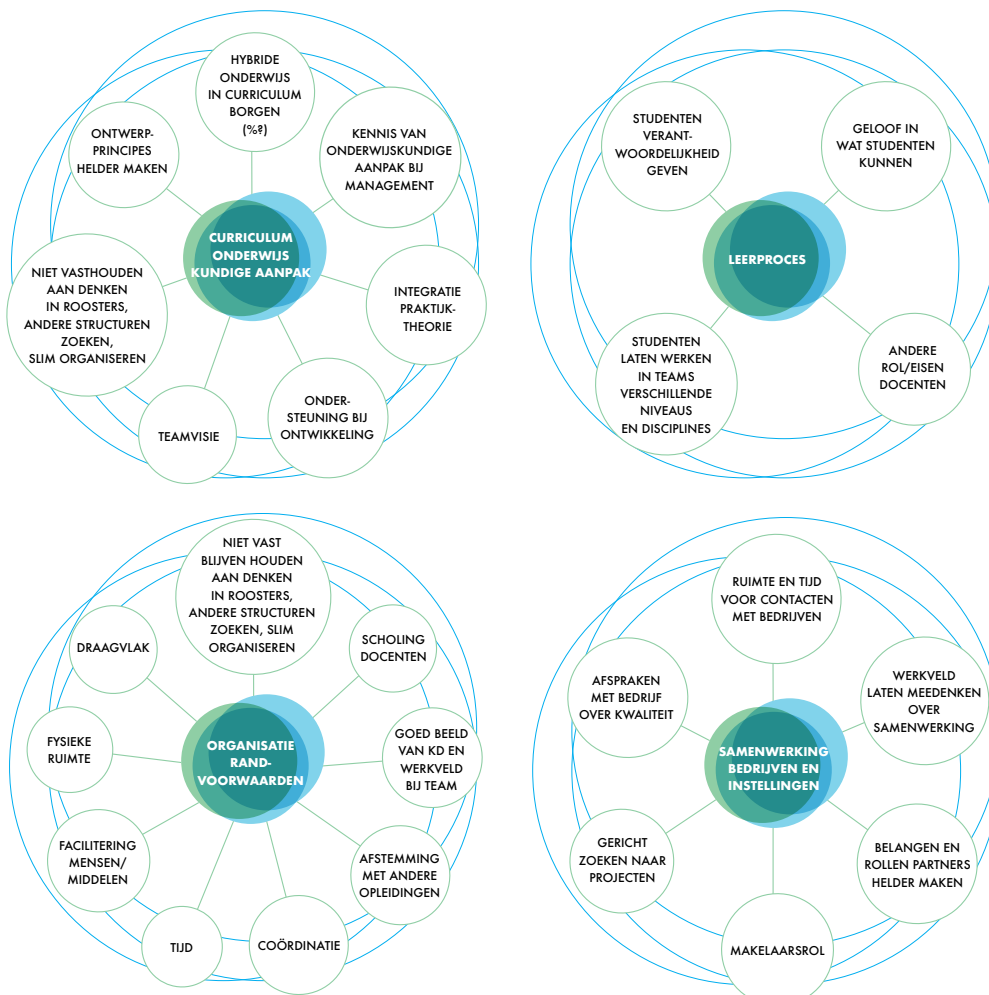
In traditionele, meer gescheiden leeromgevingen lijken de rollen van bedrijven, studenten en docenten eenduidig te definiëren. In hybride leeromgevingen vervullen zij als partners een veelheid van rollen:

Rol bedrijf: opdrachtgever/ intermediair/ beoordelaar/ inbrenger expertise en advies/ geeft instructie en begeleiding/gastdocentschap/ verzorgt workshops/ feedback geven/ 'aangever' op inhoud werkveld/ facilitator/co-maker onderwijs/ leverancier software en hardware

Rol docent: geeft instructie en begeleiding/ beoordelaar/ organisator/ accountmanager/ coördinator/projectleider/ projectontwikkelaar/organiseren lesinhoud rondom een project/legt relatie tussen praktijk en theorie/ organiseert samenwerking/ coach

Rol student: uitvoeren werk of project/ aansturen andere studenten/ verantwoordelijkheid nemen/ samenwerken in project of leerafdeling/ rapporteren/ uitleg geven aan andere studenten/ coördinatie/ reflectie/ evaluatie/ formuleren leervragen/ pitches of presentaties verzorgen

In 2019 en begin 2020 hebben we onderzoek gedaan naar de verschijningsvormen en verduurzaming van onze hybride leeromgevingen. Onderstaande figuur geeft daarvan een beeld. De uitkomsten zullen te zijner tijd in een publicatie verschijnen. In 2020 zal mede op basis van dat onderzoek worden gewerkt aan curriculum en onderwijskundige aanpak als basis voor de doorontwikkeling van het hybride onderwijs.



LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Blijvend leren is een belangrijk thema voor het Da Vinci College. In 2019 werd door de sectoren uitvoering gegeven aan een groot aantal cursussen, trainingen en opleidingsactiviteiten voor werkenden, werkzoekenden en voor specifieke doelgroepen met enige afstand tot de arbeidsmarkt. De activiteiten in het kader van bijscholing en herscholing werden uitgevoerd in de vorm van schakelcursussen, opleidingen niveau 1 tot en met 4 van het mbo (waarvan een belangrijk deel in de vorm van bedrijfsgroepen), associate degrees en post-hbo cursussen.

In onderstaande infographic wordt een impressie gegeven van de in het verslagjaar uitgevoerde activiteiten.



Door een focusgroep is gewerkt aan cruciale randvoorwaarden als flexibiliseren van het HR-beleid, vraaggericht modulariseren van het onderwijsaanbod, verdere integratie van ICT in het onderwijs en co-creatie met partners. Investerings zijn gedaan in de leeromgevingen die LLO ondersteunen, zoals het Drechtsteden Ondernemers Centrum, het zorgtechnologie centrum, de Leerparkontwikkeling en de Regionale Beroepen- en Innovatiecampus (RBIC) in Gorinchem. Ook de verdere ontwikkeling van HBO Drechtsteden draagt bij aan de gerichte aanpak.

Door deelname aan een veelheid van netwerken gericht op innovatie (zowel regionaal, nationaal als internationaal) en door het uitvoeren van projecten met onze partners, is het Da Vinci College in 2019 opnieuw sterker in beeld gekomen als opleider voor opleidingen en trainingen naast het initiële beroepsonderwijs. In bovenstaande infographic worden meerdere voorbeelden genoemd van deze specifieke opleidingen en trainingen. Innovatie en skills ontwikkeling is ook terug te vinden in de projecten in het kader van de regiodeal die de regio's Drechtsteden en Gorinchem samen hebben aangevraagd en begin 2020 hebben gekregen en waarin Da Vinci College en HBO Drechtsteden participeren.

Intern zijn de verbindingen tussen Entree / Educatie en het beroepsonderwijs versterkt om doorlopende leerlijnen tot stand te brengen. Er zijn diverse trajecten gestart van 'taal op de werkvloer' bij bedrijven en instellingen.

Keuzedelen als "Duurzaam vakmanschap elektro" en "Duurzaam vakmanschap Installaties", doorstroom naar hbo en specialistische keuzedelen bij Gezondheidszorg zijn in samenspraak en op verzoek van bedrijven en instellingen aangeboden.

Op 13 september organiseerden de Provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland in het kader van het Haagse Prinsjesfestival een bijeenkomst over ambities en oplossingen rond de knelpunten op de arbeidsmarkt. De Duurzaamheidsfabriek mocht invulling geven aan een deel van het programma over hoe 'learning communities' kunnen zorgen voor nieuwe verbindingen en nieuwe manieren van leven lang leren. Er werden, samen met studenten van het Da Vinci College en Hogeschool Rotterdam, projecten gepresenteerd waarin leren, werken en innoveren samenkomen.

Ambachtcollege

De laatste gegevens van het UWV laten zien dat er op de lokale arbeidsmarkt sprake is van een grote mismatch in het lagere technische ambachtelijke arbeidssegment. Sommige grote bedrijven hebben bedrijfsscholen waar het toekomstig personeel opgeleid kan worden. Voor het MKB wil het Ambachtcollege deze taak vervullen. Vanuit een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid biedt Stichting Behouden Vaart, ondersteund door het regionale MKB, en in samenwerking met Avres en het Da Vinci College / School & Bedrijf aan een specifieke doelgroep, voortijdig schoolverlaters, statushouders, her- en bij scholing MKB en zij-instromers vanuit de bijstand, een op de persoon toegesneden praktische opleiding aan. Het Ambachtcollege richt zich op leerlingen met affiniteit voor techniek, op jongeren voor wie het reguliere onderwijs te theoretisch is, op vroegtijdig schoolverlaters, op mensen uit de bijstand die zich om- of bijscholen richting techniek (ook vrouwen), op om- en bijscholing vanuit bedrijven en statushouders die vaak veel "technisch" talent hebben maar bij wie taal op de werkvloer (vakjargon) en de machines en technieken van hier vaak onbekend zijn.

In 2019 is gewerkt aan het doen groeien van het aanbod op het gebied van beroeps-gerelateerde professionaliserings- en opleidingsactiviteiten binnen de huidige regio op de volgende drie deelmarkten:

- a. Werkgevers (techniek, zorg & welzijn, MKB, uitzendbureaus, etc.) en de bijbehorende ecosystemen en samenwerkingsverbanden.
- b. Overheid (UWV, sociale dienst, etc.)
- c. Individuen (volwassenen, alumni, etc.)

Er is gewerkt aan de introductie van nieuwe producten en diensten met inachtneming van de pedagogisch/didactische kerncompetentie voor deze drie deelmarkten. Dit betrof zowel eigen producten en diensten als uitdrukkelijk ook die van partners, al dan niet in co-creatie met het Da Vinci College.

DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN SAMENWERKING IN DE REGIO

De regio Drechtsteden en de arbeidsmarktregio Gorinchem staan voor grote uitdagingen. Naast de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaat er veel aandacht naar de energietransitie, het vergroten van de concurrentie- en innovatiekracht van het regionale bedrijfsleven, het behoud van jongeren voor de regio en het aantrekken van nieuwe (vooral hoger opgeleide) doelgroepen. Het Da Vinci College is actief betrokken bij deze strategische thema's en pakt daarin haar rol, onder meer door betrokkenheid bij de Economic Development Board Drechtsteden en Hoeksche Waard, de Coöperatie Leerpark, het SMITZH programma rondom fieldlabs in de provincie Zuid-Holland, de stuurgroep Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, Loket Zwijndrecht, het regionaal arbeidsmarktplatform in Gorinchem en Werkendam Maritime Industry (WMI). Het Da Vinci College is onderdeel van het bestuur van Holland Instrumentation. Daarnaast werkt het Da Vinci College mee aan het Masterplan Metaal, Elektro en Installatietechniek Zuid Holland. Vermeldenswaard is dat het Da Vinci College in aanvulling hierop deel uitmaakt van verschillende Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV) op het gebied van Maritiem, Energie, Smart Technology, Verbrandingsmotoren, Water, Biobased (Bouw) en TIB (Toptechniek in Bedrijf).

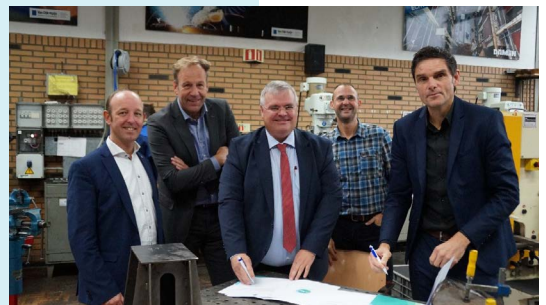
In 2019 zijn verkennende gesprekken gestart tussen onderwijs, ondernemers en overheid (3 O's) over een Regionale Beroepen- en Innovatiecampus (RBIC) in Gorinchem. Bij de regio past een onderscheidende kennisinfrastructuur. Daarom dient de campus hoogwaardig en op innovatie gericht vmbo-, mbo- en hbo-onderwijs aan te bieden, waarbij het portfolio en het curriculum in samenwerking met bedrijven en instellingen ontwikkeld worden.

De 3 O's hebben samengewerkt aan de Regiodeal Drechtsteden – Gorinchem. De verwachting is dat de komst van een RBIC aan de regio Gorinchem, een krachtige impuls geeft.

De overheid stelt jaarlijks 110 miljoen euro subsidie beschikbaar om regio's samen te laten werken aan kwalitatief goed techniekonderwijs op het vmbo en aansluiting met het mbo. Het Da Vinci College is betrokken bij 5 regio's: Dordrecht, Noordelijke Drechtsteden, Gorinchem, Hoeksche Waard en Barendrecht/Ridderkerk. Het Da Vinci College werkt vanaf de tweede helft van 2019 samen met de vo scholen bij het aanbieden van keuzevakken, het verder ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en stelt kennis en faciliteiten beschikbaar. Alle regio's hebben ook techniekpromotie en docentenprofessionalisering met betrokkenheid van onze instelling in de plannen opgenomen.

In het kader van Sterk Techniek Onderwijs (STO) zijn vier vmbo-scholen techniek een samenwerkingsverband in het kader van o.a. doorlopende leerlijnen aangegaan. Drie van deze scholen (Omnia College, Gomarus en Gilde Vakcollege Techniek) zijn gevestigd in Gorinchem. Het Da Vinci College is in dezen een verbindende factor met een vestiging in zowel Gorinchem als Wijk en Aalburg. Naast het in het STO genoemde onderwijsaanbod met betrekking tot doorlopende leerlijnen is er een nauwe samenwerking met het Omnia College op het gebied van horeca, smart technology en zijn er initiatieven voor zorgopleidingen. Met andere scholen voor vmbo in de regio worden de komende jaren de contacten verder aangehaald.

In 2019 werd een samenwerkingsovereenkomst met Gilde Vakcollege Techniek getekend waarmee de basis voor een goede doorlopende leerlijn voor de Maritieme Techniek en de scheepsbouwwereld is gelegd. Vanaf schooljaar 2020-2021 kunnen vmbo-leerlingen van Gilde Vakcollege Techniek probleemloos intern doorstromen naar de mbo-opleidingen Scheepsmetaalbewerker en Scheepsbouwer, bbl-opleidingen op niveau 2 en 3. De theorielessen van deze bbl-opleidingen worden samen met Gilde docenten verzorgd op de locatie van Gilde Vakcollege Techniek in Gorinchem.



MACRODOELMATIGHEID

Met het oog op macrodoelmatigheid voert het Da Vinci College een terughoudend beleid met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen. Waar nodig zijn onrendabele opleidingen op specifieke locaties afgebouwd. Bij smalle opleidingen is waar nodig en mogelijk verbreed. Uitgangspunt is altijd dat opleidingen aansluiten op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen en dat ze in verbinding moeten staan met het toeleverende en afnemende onderwijs in onze regio. De spreiding van opleidingen over locaties is afhankelijk van de vraag van de arbeidsmarkt, het toeleverende onderwijs en de doelmatigheid. In augustus 2019 is een studiedag besteed aan het definiëren van de criteria waarlangs we macro doelmatigheid hanteren vanuit ons strategisch beleid en de kennis van de regio. Op basis daarvan is het opleidingenportfolio voor de totale organisatie en per locatie doorgelicht. Macrodoelmatigheid is ook regelmatig onderwerp van strategische gesprekken met partners in de regio en daarbuiten. In 2019 zijn door collega-instellingen geen doelmatigheidskwesties aangaande het Da Vinci College aangekaart. Het Da Vinci College zelf heeft eveneens geen kwesties kenbaar gemaakt.

De commissie macrodoelmatigheid mbo heeft in 2018 geadviseerd om landelijk het aantal studenten dat creatieve opleidingen volgt te reduceren c.q. te bevroren. Het Da Vinci College heeft een numerus fixus voor de opleidingen in het domein Art & Design, waardoor geen groei zal optreden en wordt voldaan aan de gezamenlijk gemaakte afspraken in de MBO Raad.

In 2019 had het Da Vinci College een ruim aanbod aan keuzedelen (177, waarvan 29 certificeerbaar). De keuzedelen die het meest frequent werden gekozen door studenten zijn Ondernemend Gedrag, Voorbereiding hbo, Oriëntatie op ondernemerschap, Internationaal (overbruggen interculturele diversiteit) en Duurzaamheid in het beroep. Bijna 40% van de keuzedelen is verbreedend en ook bijna 40% betreft verdiepende keuzedelen.

Er zijn keuzedelen die slechts door kleine aantallen studenten zijn gekozen. De versnippering die daardoor is ontstaan, betekent een logistieke uitdaging. In 2019 is geëxperimenteerd met verschillende oplossingen om dit te ondervangen en beter organiseerbaar te

STUDENTENTEVREDENHEID*

Inhoud van de keuzedelen	2.9
Aanbod van de keuzedelen	2.9

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

maken. De focusgroep onderwijs en de focusgroep bedrijfsvoering hebben gezamenlijk gewerkt aan voorstellen voor optimalisering van groepsgroottes en roosters. Studenten hebben geen verzoeken ingediend om keuzedelen te koppelen aan hun kwalificatiedossier. Overigens is in de loop van 2019 de regeling voor het koppelen van keuzedelen losgelaten.

BEROEPSPRAKTIJKVORMING (BPV)

In een goede leerwerkgeving kan de toekomstige werknemer zich optimaal ontwikkelen. Het Da Vinci College werkt intensief samen met het bedrijfsleven om leren in de praktijk te optimaliseren. Om het contact en de informatievoorziening tussen school en de stage-/werkplek te verbeteren, is een informatieplatform ontwikkeld op de Da Vinci-bedrijvenpagina.

Omdat bpv als onderdeel van het hybride onderwijs van groot belang is, zijn verbeterpunten opgenomen in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 en van daaruit in de teamplacemats van de opleidingsteams. Die betroffen met name de tevredenheid over de begeleiding door de school en de contacten tussen school en stageplek. Met behulp van een zogenoemde 'bpv-monitor' (een evaluatie-instrument gericht op de kwaliteit van de bpv) is de vinger aan de pols gehouden. Binnen de sectoren is gestart met het werken met "sterrollhouders" bpv, die de bpv monitoren met aandacht voor de openstaande verbeterpunten. De Focusgroep Onderwijs heeft bpv elk kwartaal geagendeerd met als doel het indien nodig bijsturen van de verbeteringen. Da Vinci-breed is in 2019 begonnen met tweemaal per schooljaar een bpv-bijeenkomst te organiseren met als doel kennisontwikkeling en kennisdeling.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Vorbereiding bpv bol	3.0
Begeleiding door school bpv bol.....	2.8
Begeleiding door school bpv bbl	3.3
Begeleiding en leren op de werkplek bol .	3.7
Begeleiding en leren op de werkplek bbl..	4.0
Begeleiding door het leerbedrijf bol.....	3.6
Begeleiding door het leerbedrijf bbl.....	4.0

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

De studententevredenheid over de bpv is onder bbl-studenten (werkplek) hoog. De tevredenheid van bol-studenten over de voorbereiding op hun stage en de begeleiding tijdens de stage door de school is, ondanks de genomen maatregelen, nog onvoldoende. De resultaten van de JOB-enquête 2019 laten voor dit onderdeel op instellingsniveau een gemiddelde zien van 2,8 voor bol studenten en 3,3 voor bbl-studenten op een vijf-puntsschaal. De waardering van studenten voor wat ze leren op de werkplek en de begeleiding die ze daarbij vanuit de bedrijven krijgen, scoort hoger: 3,6 voor bol en 4,0 voor bbl.

ONDERWIJSLEERBEDRIJVEN

Het onderwijsleerbedrijf is een opleidingsconcept speciaal ontwikkeld om bol-studenten vanuit het onderwijs beter voor te bereiden op de dagelijkse praktijk. In het onderwijsleerbedrijf wordt een bedrijf nagebootst waar de student "werkt" onder directe begeleiding van een supervisor. In de samenwerking met het bedrijfsleven heeft het Da Vinci College in de afgelopen jaren 13 onderwijsleerbedrijven opgericht die in 2019 actief waren. Daarbinnen voert zij over twee onderwijsleerbedrijven zelfstandig het beheer: de Salon werd in eigen beheer genomen en de computer reparatieshop We-Pair werd in 2019 geopend.

In het onderwijsleerbedrijf wordt gewerkt aan de beroepshouding van studenten: op tijd komen, gedrag en uitstraling. Daarnaast maakt het concept het mogelijk om diensten aan te bieden tegen een lage prijs waarmee klanten bediend kunnen worden die normaliter geen gebruik kunnen maken van dergelijke faciliteiten.

In overleg met S-BB is ervoor gezorgd dat de onderwijsleerbedrijven voldoen aan de eisen die S-BB stelt aan 'het Da Vinci College als leerbedrijf': er is een BPV-beleidsplan opgesteld dat richting geeft voor de onderwijsleerbedrijven en voor het Da Vinci College als werkgever. Er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen beroepspraktijkvorming en begeleide onderwijstijd.

Overzicht van onderwijsleerbedrijven:

Met Innovam: Mobiliteit Academie

Met Plus Valkzicht supermarkt: Onderwijsleerbedrijf Retail

Met van Pelt: De Salon (kapper en schoonheidssalon, voortgezet als eigen salon vanaf begin 2020)

Met Stichting Stadsbrouwerij: Stadsbrouwerij Dordrecht

Met particulieren: Entree Klus

Met de gemeente Dordrecht dienst Openbare Werken: Parkmanagement

Met Gastouder gezinnen: Family Learning

Met Internos, Trivire en Calibris: Helpende Handen

Met Onderwijsmuseum: Nationaal Onderwijsmuseum

Met Dordtse Computer Handel We-Pair (geopend in 2019)

Beveiligingsdienst Da Vinci College

LEO (voorheen Bellissimo)

GELIJKE KANSEN, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Bij het Da Vinci College is de aandacht voor interculturalisatie de afgelopen jaren doorontwikkeld naar de behoefte aan meer aandacht voor het omgaan met en waarderen van verschillen. Het onderwijssucces van studenten en hun kansen op de arbeidsmarkt mogen niet gehinderd worden door achtergrond of afkomst. Het is de ambitie van het Da Vinci College dat iedere student zich thuis kan voelen en dat iedereen, ongeacht achtergrond en talent, goed onderwijs kan genieten, zijn rol kan pakken in de maatschappij en volwaardig kan participeren op de arbeidsmarkt. Een studiecoach is uit de middelen voor de kwaliteitsagenda speciaal ingezet voor studenten met een niet-westerse achtergrond.

Het project Gelijke Kansen is in 2019 gecontinueerd met een verkennend onderzoek naar diversiteit en inclusie in de klas. Er is onderzoek gedaan naar de verbinding van de docent met studenten van verschillende achtergronden, om docenten handreikingen te bieden voor de coaching en begeleiding van studenten gedurende hun opleiding en ook bij toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dit is gedaan in nauwe samenwerking met het lectoraat Diversiteit van de Hogeschool Leiden.

Het Da Vinci College heeft met de opleiding ICT-Beheer in het landelijke project LOB Gelijke Kansen deelgenomen met als doel studenten die dat nodig hebben (vooral minderheidsgroepen) beter voor te bereiden op hun toekomstige stage, werk of vervolgstudie. Dit is gedaan door het trainen van docenten om studenten te begeleiden bij het gebruik van gerichte opdrachten. Om de doelstellingen te behalen zijn twee activiteiten uitgezet als pilot, namelijk 'LOB leerlijn' en 'Mini loopbaanlab'. De resultaten hiervan zijn dat bij de activiteit 'LOB leerlijn' alle studenten op tijd een stageplek hadden en dat bij de activiteit 'ICT mini loopbaanlab' de leerdoelen per student zijn behaald.

STUDENT-TEVREDENHEID

Wordt rekening gehouden met beperking en zijn er voldoende hulpmiddelen?

2.9

*op een 5-puntsschaal uit de JOB enquête

Het Da Vinci College heeft met de opleiding Autotechnicus niv 2 deelgenomen aan de landelijke projectactiviteit, het oriënterende bedrijfsbezoek. Het doel van deze activiteit was om een grote groep mbo-studenten door middel van oriënterende bedrijfsbezoeken op een laagdrempelige manier te laten kennismaken met het vak maar vooral ook te laten meewerken tijdens een bedrijfsbezoek bij (mogelijke) toekomstige werkgevers. Hiermee werd beoogd om bij te dragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming bij stages en oriëntatie op werk.

SERVICECENTRUM EN PASSEND ONDERWIJS

Onderstaande tabel geeft een beeld van de aantallen studenten die in het kader van Passend Onderwijs gebruik hebben gemaakt van de diensten van het Servicecentrum voor studenten. Het aantal studenten met een fysieke beperking is opnieuw toegenomen. Dit geldt ook voor de studenten met psychische problemen. Door een betere registratie van taal- en rekenproblematiek is een groei zichtbaar van het aantal studenten dat ondersteuning heeft gekregen van het Servicecentrum.

Bijzonderheid Passend Onderwijs	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (1-2-20)
Visueel beperkt/slechtziend/blind	3	5	5	6	10	11
Auditief beperkt/slechthorend/doof	17	21	22	28	27	28
Fysieke beperking	43	63	86	68	109	150
ADHD/ADD	90	133	171	195	239	266
Autisme spectrum stoornis	99	143	179	204	238	247
Andere psychische problemen	58	72	79	112	118	137
Andere leerproblematiek	37	55	51	53	63	84
Taalproblematiek en Dyslexie	491	620	679	725	692	743*
Rekenproblematiek en Dyscalculie	86	80	78	68	52	305*
Totaal	924	1192	1350	1489	1548	1971
Waarvan unieke studenten**	887	1135	1276	1419	1465	1845
Caseload Passend Onderwijs***	384	461	543	648	741	840

* Stijging komt doordat de taal- en rekenproblematiek eerder niet met een bijzonderheid in Eduarte werd genoteerd

** Sommige studenten hebben meerdere bijzonderheden

*** In de caseload PO worden reken- en taalproblematiek niet meegerekend

STUDENTENTEVREDENHEID*

Nederlands	3.3
Rekenen	3.3
Engels	3.2

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

Halverwege het vorige schooljaar werd RekenSupport opgericht en sindsdien zijn er al veel studenten geholpen. Op 1 oktober 2019 startte het expertisecentrum voor Nederlands als tweede taal (NT2), TaalSupport, vanuit de middelen voor de kwaliteitsagenda. Op het Da Vinci College neemt het aantal anderstalige studenten in het mbo toe en was er nog onvoldoende structurele, methodische en professionele taalondersteuning voor deze doelgroep. TaalSupport is een Da Vinci-brede ondersteunende onderwijsvoorziening, vanuit de expertise in NT2, ingevuld door personeel uit het domein Educatie die extra taalondersteuning biedt aan studenten op het gebied van NT2, die opleidingsteams ondersteunt en adviseert en een vraagbaak is rondom NT2 onderwijs en regelgeving met betrekking tot inburgering en educatie.

Het oprichten van Taalsupport en Rekensupport is een belangrijke stap om de problematiek het hoofd te bieden. De resultaten daarvan zullen in 2020 in beeld worden gebracht. Bovenstaand overzicht illustreert dat er opnieuw sprake is van toenemende complexiteit in de begeleiding van onze studenten. Overall waren er in 2019 minder studenten, maar maakte wel een groter aantal studenten gebruik van de ondersteuning door het Servicecentrum (daarmee steeg het aantal studenten dat gebruik maakte van de ondersteuning van 17% naar bijna 23 % van de volledige studentenpopulatie).

AANDACHT EN BEGELEIDING

Het Da Vinci College houdt zicht op en binding met alle studenten. Vanaf het moment van inschrijven willen wij onze studenten zo goed mogelijk begeleiden; zowel naar de juiste opleiding, door de studiejaren heen als na diplomering richting werk of vervolgstudie. We beginnen standaard met kennismakingsgesprekken die de basis leggen voor de aandacht en begeleiding die de student nodig heeft om zich optimaal te ontwikkelen in zijn loopbaan. Gedurende het jaar wordt gestreefd om met de studenten iedere periode een gesprek over de voortgang en de benodigde ondersteuning te voeren. De studieloopbaanbegeleider heeft hierin een belangrijke rol, maar doet dit niet alleen. Elke studieloopbaanbegeleider heeft het onderwijsteam en andere collega's, zoals de zorgcoördinatoren en verzuimbegeleiding in de organisatie nodig. Dit vraagt om een goede en heldere begeleidingsstructuur.

Op basis van een evaluatie in maart 2019 is de omschrijving van de rol en taak van de studieloopbaanbegeleider herijkt en is in de loop van het verslagjaar het programma studieloopbaanbegeleiding gestandaardiseerd aan de hand van de werkwijze bij Entree en de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Vervolgens hebben alle nieuwe begeleiders verplicht deelgenomen aan een uitgebreid trainingsprogramma. Veel begeleiders die al langer deze taken hebben vervuld, hebben daarnaast aan het programma, bestaande uit 13 modules, op vrijwillige basis deelgenomen.

EELKE STUDENT LEERT EN LEEFT IN EEN POSITIEF SCHOOLKLIMAAT!

Het project Positive Behaviour Support is gestart om een optimale leeromgeving te creëren voor studenten. Deze aanpak zorgt voor een veilig schoolklimaat door wederzijds respect en veel positieve aandacht voor wat goed gaat. Er is in 2018 bij Entree een start gemaakt met een aanpak die houvast biedt aan zowel studenten als medewerkers. Na de goede ervaringen bij Entree is besloten deze aanpak veel breder in het Da Vinci College te implementeren, te beginnen bij niveau 2 en enkele niveau 3 opleidingen. De facilitaire dienst heeft er een bijdrage aan geleverd, met name in de algemene- en buitenruimte. Medio 2019 is vanuit de kwaliteitsgelden een projectleider aangesteld.

Studenten voelen zich door de aanpak meer welkom, thuis, veilig en gezien bij hun opleiding en in de gebouwen van het Da Vinci College, ze weten welk gedrag van hen wordt verwacht en zijn beter in staat om te werken aan hun opleiding, te komen tot een diploma en daarmee een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Docenten en medewerkers weten welk concreet gedrag zij verwachten van de studenten, voelen zich in staat te reageren op moeilijk gedrag en studenten daarop aan te spreken. Zij hebben ook handvatten om positief gedrag te bevorderen en moeilijk gedrag te begrenzen en zij doen dit ook.

Teams zijn in 2019 geschoold in en ondersteund bij de planmatige invoering van PBS. Partners van de opleidingen zijn geïnformeerd en zo mogelijk betrokken (ouders, stagebedrijven, leerplicht, hulpverlening, gemeentes). De aanpak sluit organisch aan op zowel vragen van onderwijsteams of individuele docenten als op de strategische en beleidsmatige keuzes van het Da Vinci College.

BURGERSCHAP

Persoonlijke vorming en brede ontwikkeling zijn belangrijke taken voor het onderwijs. Burgerschapsvorming behoort tot de vaste opdracht van het onderwijs dat jonge mensen voorbereidt op wat het betekent om te leven in een open, vrije en betrokken samenleving.

Het interne docentennetwerk burgerschap werd in 2019 benut als kennisplatform met betrekking tot onder andere leermiddelen, gastlessen en inspirerende opdrachten. Landelijk sloot het Da Vinci College in 2019 aan bij de klankbordgroep Burgerschap van de MBO Raad.

Er zijn intern binnen het Da Vinci College verbindingen gelegd met het project Gezonde School en met het project LOB Gelijke Kansen. Ook zijn projecten uitgevoerd met betrekking tot seksuele diversiteit, politiek en is gewerkt aan de voorbereiding van 75 jaar vrijheid en de viering van 800 jaar Dordrecht in 2020.



In het kader van deskundigheidsbevordering is in het verslagjaar in samenwerking met Connessione een training van de Stichting School en Veiligheid georganiseerd: "Dialogo onder druk". De deelnemende docenten leerden op praktische wijze hoe je door te verbinden en te begrenzen kunt omgaan met kwetsende of discriminerende opmerkingen in de klas.

Met name de talloze uitgevoerde projecten hebben een bijdrage geleverd aan de vorming en ontwikkeling van onze studenten op het gebied van burgerschap. In deze en volgende hoofdstukken treft u daarvan vele sprekende voorbeelden aan.

ZORG, ONDERWIJS EN WERK (ZOW)

ZOW is een reboundvoorziening van het Da Vinci College waar wordt samengewerkt met ketenpartners uit de domeinen zorg, onderwijs en werk. Het is ontstaan uit een gezamenlijk initiatief om door betere samenwerking een vangnet voor jongeren te creëren, waardoor ze niet uit beeld raken en kunnen worden geholpen bij het behalen van een startkwalificatie, bij het vinden van een duurzame arbeidsplaats of worden doorverwezen naar gespecialiseerde jeugdzorg. Deze jongeren hebben vaak problemen op meerdere leefgebieden en dreigen de aansluiting met onderwijs of werk te verliezen. ZOW sluit aan bij de reguliere begeleidingsstructuur van het Da Vinci College en wordt ingezet als de problemen te groot zijn om in het onderwijs te kunnen worden opgelost door met rust, zorg en aandacht naar een volgende stap toe te werken.

Sinds het schooljaar 2019/2020 is de stichting Jeugdteams Zuid-Holland-Zuid aangesloten en is een Jeugdprofessional mbo gedetacheerd. De Jeugdprofessional mbo werkt vanuit het casuïstiekoverleg van ZOW nauw samen met enkele onderwijsteams om jeugdhulp sneller daar waar nodig is in te zetten. Door inzet van de Jeugdprofessional mbo wordt het aanbod van begeleiding uitgebreid. Het doel is jongeren preventief te helpen, waardoor de kans op voortzetting van het onderwijs wordt vergroot en deelname aan (duurdere) vormen van jeugdzorg wordt voorkomen. In 2019 zijn 245 studenten aangemeld, waarvan ongeveer 65% een ZOW-traject of onderwijs volgt, 16% naar werk is toe geleid en ongeveer 16% is doorverwezen naar zorg buiten de school.

Ook het project 'jonge studerende moeders' is aan ZOW toegevoegd. Deze specifieke groep krijgt naast ondersteuning in het onderwijs ook extra ondersteuning in de kinderopvang. Daartoe is met een kinderopvangorganisatie een overeenkomst gesloten om deze kwetsbare groep niet alleen in opvang maar ook in het pedagogisch handelen en de financiële afwikkeling te ondersteunen. De groep jonge studerende moeders groeit ieder jaar. Sinds de start van het project in september 2017 hebben 141 jonge (studerende) moeders zich aangemeld. Het feitelijke aantal jonge moeders kennen we niet, omdat niet wordt geregistreerd of een student een (jonge) moeder is. Tegelijkertijd wil niet elke jonge moeder als zodanig bekend staan of heeft zij geen extra ondersteuning nodig. In het schooljaar 2019/2020 zijn nog 94 jonge moeders op school, waarvan 37 studenten jonger zijn dan 23 jaar. Sinds de start van het project zijn 47 studenten van school gegaan waarvan 12 met een diploma. De verwachting is dat het aantal deelnemers zal groeien. Het streven is om het aantal behaalde diploma's in deze doelgroep te verdubbelen.



Aanmeldingen 2018/2019 ZOW-trajecten zonder cijfers van project jonge studerende moeders

	2016	2017	2018	2019
ZOW Dordrecht / Gorinchem				
Inbreng DVC	101	146	171	192
Inbreng VO	7	11	15	21
Inbreng andere partners	14	15	24	32
Totaal	122	172	210	245

Resultaten 2018/2019 ZOW-trajecten zonder cijfers van project jonge studerende moeders

	Dordrecht	Gorinchem
Naar onderwijs	79	33
Naar bbl of werk	33	7
Naar zorg	31	7
Geen passend aanbod / onbekend	8	
Naar vervolgtraject ZOW	7	10
VSV	9	5
Met diploma	6	2
Nazorg	5	3
Totaal	178	67

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Voortijdig schoolverlaten (vsv) is een complex maatschappelijk vraagstuk met veel dimensies. Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren van 16 tot 23 jaar zonder startkwalificatie. (Een diploma op minstens havo of mbo-niveau 2 niveau.) Het behalen van een startkwalificatie geeft jongeren een betere kans op de arbeidsmarkt en daarmee op een zelfstandig bestaan. Uit onderzoek blijkt dat een voortijdig schoolverlater meer risico loopt van werkloosheid, criminaliteit en sociale uitsluiting.

De begeleidingsstructuur van het Da Vinci College is erop gericht om vsv te voorkomen. Hiervoor zijn naast kwalitatief goed en aansprekend onderwijs en de inzet van studieloopbaanbegeleiders (SLB) in het onderwijsproces verschillende maatregelen genomen.

Eén van deze maatregelen is de inzet van verzuimconsulenten. Zij werken nauw samen met de SLB'ers. Verzuim is vaak een voorbode van voortijdige schooluitval. Het beleid van het Da Vinci College is erop gericht om bij verzuim zo snel mogelijk in gesprek te gaan met de student om te onderzoeken waarin deze geholpen kan worden. Samenwerking tussen de studieloopbaanbegeleiders en de verzuimbegeleiders is hierin essentieel, zodat preventief gewerkt kan worden aan het voorkomen van vsv.

In iedere sector is een verzuimbegeleider werkzaam die de onderwijsteams actief ondersteunt in de verzuimaanpak en met het voeren van verzuimgesprekken. Gemiddeld heeft het Da Vinci College acht fte ingezet voor de verzuimbegeleiding en wordt er actief samengewerkt met bureau Leerplicht (LVS) en het regionaal meldpunt coördinatie (RMC). Samenwerkingsafspraken zijn in een verzuimprotocol beschreven. Om steeds beter de student, die dreigt uit te vallen, te kunnen monitoren voert het Da Vinci College met LVS maandelijks een casuïstiekoverleg. Uiteraard worden hierin de AVG-regels gehanteerd, maar met deze manier van samenwerking krijgen we steeds sneller overzicht in de achterliggende problematiek en kunnen wij gezamenlijk optrekken om studenten verder te helpen.

Ook andere maatregelen worden ingezet in de aanpak van vsv, zoals zorgcoördinatoren als er meer begeleiding nodig is, intern begeleiders die zich specifiek bezighouden met studenten die voor Passend Onderwijs in aanmerking komen en projecten die vanuit lokale en landelijke subsidieregelingen worden bekostigd. Een voorbeeld hiervan is het LOB-Windroosproject. In dit project werkt het Da Vinci College samen met vmbo-scholen om een interactief LOB-programma te ontwikkelen voor vmbo-leerlingen die in het laatste jaar van hun opleiding zitten en een keuze moeten maken voor een vervolgopleiding.

In dit programma ontmoeten de leerlingen en de docenten van het vmbo en het mbo elkaar in lessituaties en in loopbaanoriëntatiegesprekken. De vmbo-leerling leert heel praktisch het beroep en de opleiding kennen en met het programma wordt de leerling ondersteund of de opleiding van zijn keuze past bij zijn talenten, wensen en mogelijkheden. Dit programma wordt goed ontvangen, steeds meer scholen haken aan. Inmiddels doen 12 scholen en ongeveer 800 leerlingen mee en te zien valt dat leerlingen die dit programma hebben doorlopen minder switchen tussen opleidingen.

2018-2019		
	Aantal vsv-ers	%
Bbl	102	6,79%
Bol	273	5,57%
Totaal	375	5,85%

Mede dankzij de verbeterde verzuimaanpak en inzet van andere begeleidingsinstrumenten zijn de vsv cijfers in onze regio gedaald, terwijl er landelijk sprake is van een stijging.

TALENT- EN EXCELLENTIE ONTWIKKELING IN BEWEGING

Dat het Da Vinci College een ambitieuze onderwijsinstelling is, komt onder andere tot uiting in de omstandigheden die het Da Vinci College creëert om studenten, docenten en medewerkers op ieder niveau te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen. In het hoofdstuk over werkgeverschap en de passages over het hybride onderwijs wordt uitgebreid stilgestaan bij de uitgevoerde scholing op dit gebied.

Primair werkt het Da Vinci College aan excellentie door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. In 2019 is daarnaast het 'excellentieprogramma' ingezet met verzwarende en/of verdiepende activiteiten in de vorm van wedstrijden, hybride projecten, internationalisering en verduurzamen van kennis en ervaring. Het Da Vinci College heeft daarvoor specifieke workshops en trainingen voor docenten en studenten georganiseerd en deelgenomen aan het mbo excellentie netwerk.

Wedstrijden

In het verslagjaar kende het excellentieprogramma activiteiten met verschillende gradaties van 'verzwaring en verdieping'. 19 opleidingen zetten in op het Skills Heroes traject. Totaal 59 studenten deden mee met de voorrondes. De winnaars van deze voorronde trainden vervolgens hun vak- en 21e-eeuwse vaardigheden. Uiteindelijk hebben zeven van onze studenten 'de Finals' gehaald. We zijn trots op alle deelnemende studenten en hun docenten, in het bijzonder op de studenten van de opleidingen verzorgende IG en onderwijsassistent die een bronzen medaille wisten te behalen. Steeds meer bedrijven worden bij de skillswedstrijden betrokken. Zo vond de voorronde lussen plaats bij Mercon in Gorinchem. Ook wordt in het kader van de jaarlijkse Innovation Award ZHZ aandacht besteed aan de resultaten van de skills en andere wedstrijden.

Studenten van de koksopleiding haalden als team tijdens de Generational Flavours Award de tweede plaats.

Het debatteam wist na maandenlang wekelijks trainen een gedeelde vijfde plaats te bereiken tijdens het landelijke mbo debattoernooi.



KIJK VOOR MEER INFORMATIE OP WWW.DAVINCI.NL



Samen Da Vinci



Ruim 65 studenten hebben zich in 2019 ingezet als ambassadeur voor hun opleiding. Ze hebben onze school vertegenwoordigd tijdens open dagen en speed-dates in het kader van het Windroos programma op het voortgezet onderwijs. Na een selectie hebben 12 studentambassadeurs een speciaal programma doorlopen dat gericht was op 'promotie en presentatie'. Als team hebben ze de ambassadeur van het Da Vinci College Yentl de Jong aangewezen. Enthousiast en gesteund door haar team, heeft zij het Da Vinci College vertegenwoordigd tijdens de landelijke mbo Ambassadeurverkiezing.

Wedstrijden zijn een goed middel om uitdagend onderwijs neer te zetten, niet alleen voor de studenten die aan die wedstrijden deelnemen, maar ook voor de andere studenten die daar op school nadrukkelijk bij betrokken worden. Ze geven een extra dimensie aan de ontwikkeling van het vakmanschap en stimuleren de persoonlijke skills door het wedstrijdverband. Ook dragen ze bij aan de docentprofessionalisering en kwaliteitsontwikkeling.

Het Da Vinci College heeft meegedaan met de pilot van de landelijke Leergang Excellentie en er zijn aanjaagelden aangevraagd. De aanvraag voor het project Excellentie in de ouderenzorg werd gehonoreerd. Studenten kunnen tijdens hun stage een leidende / coachende rol uitoefenen door andere stagiaires in de ouderenzorg te begeleiden en kennis en informatie door te geven aan zittende werknemers. Ook het project Leren van/met de robot van de sector Techniek en Media in samenwerking met Gezondheidszorg en Welzijn werd toegekend. Door mee te doen met het netwerk en door de inzet van de ontvangen gelden kan binnen het Da Vinci College de eigen praktijk worden onderzocht en ervaring met talentontwikkeling en excellentie in hybride leeromgevingen worden opgedaan.

Leren van en met elkaar: netwerken & trainen

Ca. 15 docenten hebben zich naast hun reguliere taken ingezet voor talent en excellentie. Zij hebben vier keer deelgenomen aan het Excellentienetwerk, een lerend netwerk waar deelnemers hun expertise en ideeën inbrengen en van elkaar leren om (on) mogelijkheden om te zetten in plannen/activiteiten.

Verder is de 'Training coachen op talent' ontwikkeld voor skills organisatoren en hun studenten, waarin zij uitgedaagd worden om over de grenzen van zichzelf en de eigen opleiding te gaan. De training en de Skills wedstrijden zijn een belangrijke aanjager en kapstok gebleken voor excellentie ontwikkeling bij het Da Vinci College.



INTERNATIONALISERING

In het afgelopen jaar is verder gebouwd aan de doelen van het plan internationalisering. Voor de arbeidsmarkt en burgerschap zijn 'global competences' van groot belang. Bedrijven werken internationaal en in onze samenleving is het essentieel te kunnen samenwerken met allerlei culturen en over grenzen heen.

Stage in het buitenland

Internationale stage- of projectactiviteiten zijn bedoeld voor alle studenten, op elk niveau. Lang niet alle jongeren kunnen of willen voor een stage naar het buitenland. In de afgelopen periode is het aantal projectweken waarin studenten van diverse opleidingen met elkaar voor twee weken op reis gaan, toegenomen. Afhankelijk van het niveau worden de doelen bepaald, soms meer gericht op het leren kennen van de cultuur, het opdoen van persoonlijke vaardigheden of juist meer op het beroep gericht. Door de verschuiving van de focus richting kortere projecten zijn ook jongeren die door persoonlijke problematiek normaal niet zouden reizen en studenten in niveau 1 en 2 in 2019 in staat gesteld deel te nemen aan internationale activiteiten.

In vergelijking met voorgaande jaren zijn de aantallen deelnemende studenten stabiel gebleven. Het afgelopen jaar hebben 160 studenten een reis gemaakt naar een ander Europees land en ruim 10 hebben elders in de wereld gewerkt aan hun beroepsvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast zijn er groepen van verschillende opleidingen voor een korte (1 – 5 dagen) reis buiten Nederland geweest, in totaal 350 studenten.

Internationalisation@Home

Omdat slechts een klein deel van alle studenten werkelijk op reis gaat, zijn er ook andere activiteiten opgezet. Studenten uit andere landen komen op het Da Vinci College om te werken aan een project. Voor een deel worden deze activiteiten online gedaan. Studenten hebben bijvoorbeeld samen een technisch apparaat gebouwd, gewerkt aan een thema rondom positieve gezondheid of een film gemaakt rondom een van de 17 Sustainable Development Goals. Hierdoor zijn veel meer studenten in aanraking gekomen met jongeren uit een andere cultuur, hebben ze samengewerkt en gebouwd aan hechte relaties.

Docenten uit andere landen die werkbezoeken aflegden bij het Da Vinci College is gevraagd gastlessen te geven in het Engels. Rond 50 docenten en andere medewerkers van buitenlandse partners en een twintigtal studenten brachten in 2019 een uitwisselingsbezoek aan het Da Vinci College.

Een mooi voorbeeld is een groep studenten uit Valencia, die in mei kwam kennismaken met het onderwijs in Nederland. Twee dagen draaiden deze studenten mee bij Gezondheidszorg en een aantal dagen liepen zij stage bij twee van onze partners in opleiding: het ASVZ en Gemiva. Dit alles maakte onderdeel uit van een uitwisselingsproject.

Door de begin 2020 ontstane corona situatie waarin docenten noodgedwongen ervaren dat online lesgeven een belangrijke bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van studenten, komt de mogelijkheid om dit ook internationaal toe te passen veel dichterbij. Het komend schooljaar wordt nadrukkelijk onderzocht hoe deze onderwijsvernieuwing internationale activiteiten kan ondersteunen.

Enkele verhalen van studenten waarin zij mooie en moeilijke momenten beschrijven staan op [deze site](#).





Internationale Projecten

Docenten (en soms ook studenten) hebben een bijdrage geleverd aan projecten die als doel hebben het onderwijs te innoveren. In twee Europese projecten ligt de coördinatie in handen van het Da Vinci College, een project over de energietransitie en een project over het leren koken met alternatieve proteïnes. Daarnaast zijn er diverse projecten gestart of gecontinueerd over thema's als de zorg rondom studenten met een rugzak, inzet van virtual reality in de ouderenzorg, lesgeven in het Engels of het opzetten van een training voor docenten om studenten beter te kunnen begeleiden bij hun internationale ervaring. De Europese commissie heeft een initiatief ontplooid om aanliggende landen van de EU te ondersteunen in de ontwikkeling van hun onderwijs, het Da Vinci College is met twee andere Europese colleges in Lyon en Malta binnen dit project een voorbeeld van excellentie in het mbo.



Op deze site zijn de projecten verder beschreven.



Het Da Vinci College is deelnemer aan het Europese programma om zogeheten "platforms of centres of vocational excellence" op te zetten. In 2019 werd de start gemaakt van het platform voor 'advanced manufacturing' (EXAM 4.0), samen met partners in Baskenland, Duitsland en Zweden. Ook is deelgenomen aan twee aanvragen op het gebied van ICT in 'advanced manufacturing' (met als lead partner Baskenland) en op het gebied van 'people with special needs' (met als penvoerder Finland). Of deze twee aanvragen worden toegekend, zal pas duidelijk worden rond de zomervakantie 2020.

KWALITEITSZORG

Naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek door de onderwijsinspectie is in 2019 gewerkt aan een verbeterplan en is een analyse opgesteld van het rendement van een groot aantal opleidingen. De verbeterplannen zijn integraal toegepast, ook op opleidingen die buiten de scope van het inspectierapport vielen, om toe te werken naar een eenduidige kwaliteitscultuur en -sturing binnen de organisatie.

De bestaande systematiek van periodieke maraps tussen de sectoren respectievelijk de diensten met het bestuur is met ingang van maart 2019 op uniforme wijze doorgetrokken naar lagere organisatieniveaus en op alle niveaus met elkaar in verbinding gebracht.

Dit model is binnen de organisatie inmiddels bekend als het "achtbaanmodel". Deze werkwijze heeft sterk bijgedragen aan het systematiseren van de evaluatie en aan het vergroten van het eigenaarschap van de onderwijsteams waar het gaat om de kwaliteit van hun opleidingen en daarmee aan "kwaliteit in het hart van de organisatie".

Het Da Vinci College gebruikt interne audits als instrument om de vinger aan de pols te houden en ervoor te zorgen dat opleidingen voldoen aan het kwaliteitskader. In 2019 zijn er door de onafhankelijke auditdienst audits uitgevoerd binnen het Da Vinci College, verspreid over de verschillende teams en locaties conform de door het college van bestuur vastgestelde auditkalender. De auditdienst voert periodiek, in een cyclus van drie jaar, bij elk team een audit uit. De audits worden na vaststelling besproken met het college van bestuur. Ook vindt er tweemaal per jaar door het audit team met het college van bestuur overleg plaats over de 'rode draden' in de uitgevoerde audits. Bij een aantal audits is gebruik gemaakt van externe auditors.

In het kader van professionalisering is de aansluiting gemaakt met het kwaliteitsnetwerk mbo. Centraal daarin stond het werken aan kwaliteitscultuur. In aanvulling daarop is het werken vanuit gedeelde waarden en normen en onderwijskundig leiderschap verder opgepakt. Elders in het verslag is al aangegeven dat het management development programma is gericht op versterking van het onderwijskundig leiderschap, waar kwaliteitszorg deel van uitmaakt.

De aanpak van het herstelplan waarin alle bovenstaande elementen een plaats hebben gekregen, heeft eind 2019 geleid tot een positief oordeel van de inspectie voor alle opleidingen in het herstelplan en voor de cyclische aanpak van de kwaliteitszorg op instituutsniveau. Voor één opleiding was er zelfs sprake van de beoordeling goed.

Oordeel studenten

Het evalueren en verbeteren van het onderwijs wordt steeds meer ingebed in het dagelijks handelen. Naast de tweejaarlijkse JOB-monitor is er meer aandacht gekomen voor regelmatige onderwijsbeoordelingen onder studenten. Zo zijn er enquêtes van individuele docenten, maar ook lunchgesprekken tussen management en studenten en studentenarena's gehouden. Sinds september 2019 is hiertoe het online instrument ROCspiegel ingezet in verschillende teams. Docenten bevragen hiermee elke 10 weken de tevredenheid van de studenten over de lessen. De docent gebruikt de resultaten direct om met zijn studenten in dialoog te gaan over de kwaliteit van zijn lessen en om verbeteringen af te spreken. Waar dat nodig is, schaalde de docent op naar het niveau van zijn team.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Rapportcijfer opleiding	6.5
• Techniek en Media	6.7
• Economie en Ondernemerschap.....	6.2
• Gezondheidszorg en Welzijn	6.5
• Participatie	6.6

*op een tien-puntsschaal uit de JOB enquête

EXAMINERING

De afspraken die zijn gemaakt aangaande examinering zijn vastgelegd in het handboek examinering dat in 2019 in herziene vorm door het college van bestuur werd vastgesteld. Door ons onderwijsconcept hybride leren komt examinering in de praktijk steeds vaker voor. Het Da Vinci College heeft ook in 2019 trainingen verzorgd voor externe examinatoren waardoor de kwaliteit van deze functionarissen wordt geborgd. De sectoren houden een register bij van externe examinatoren die bekwaam worden geacht om examens in de praktijk af te nemen.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Informatie over de voortgang	3.5
Aansluiting van toetsen op lesstof	3.4

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

Het Da Vinci College heeft als beleid vastgesteld dat exameninstrumenten bij examenleveranciers worden ingekocht. Alleen op grond van zwaarwegende inhoudelijke argumenten mag van deze beleidslijn worden afgeweken. In het geval van zelf geconstrueerde exameninstrumenten, gelden de kwaliteitseisen die zijn overeengekomen in de collectieve afspraken van de mbo-instellingen. In alle gevallen, zowel bij ingekochte als zelf geconstrueerde exameninstrumenten blijft de onderwijsinstelling verantwoordelijk voor de kwaliteit van deze producten.

Lopende het jaar zijn in de examencommissies mutaties opgetreden door vertrek van docenten, of omdat externe deskundigen zijn toegevoegd. De mutaties worden centraal bijgehouden en leden van de examencommissies ontvangen een benoemingsbrief vanuit het college van bestuur. Aftredende leden krijgen een ontslagbrief. Hoewel het herstelplan voor de onderwijsinspectie een viertal opleidingen betrof, zijn de verbeterplannen van de sectoren gericht op alle opleidingen. Deze aanpak heeft in 2019 geleid tot een positief oordeel van de inspectie over de genomen maatregelen en voor één opleiding tot het predicaat goed.

Met het netwerk van hoofden examinering, de daaronder liggende structuur van examencommissies en de sturing op de verbeterplannen door de lijnorganisatie is sprake van een degelijke basis voor een betrouwbare kwaliteit van de examinering. De hoofden examinering stellen jaarlijks rapportages op in samenspraak met de examencommissies.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Omgaan met klachten **2.7**

Informatie over rechten en plichten **2.9**

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

KLACHTENBEHANDELING

De klachtenregeling van het Da Vinci College is op eenvoudige wijze te vinden via de website en via de digitale studiegidsen. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is een herziene klachtenregeling ingevoerd. In deze regeling is de rol van de sectoren versterkt met betrekking tot de klachtenafhandeling.

In 2019 is één klacht behandeld door de externe klachtencommissie. Betreffende klager werd door de klachtencommissie in het ongelijk gesteld. De klacht betrof het vermoeden van fraude door de klager. In twee andere gevallen heeft de commissie op grond van de klachtenregeling de behandeling overgedragen aan het college van bestuur. Van deze twee klachten werd er een naar tevredenheid opgelost. Bij de andere klacht heeft een constructief gesprek wel geleid tot een oplossing, maar heeft de student gekozen voor een opleiding bij een ander roc.

Op centraal niveau zijn via het bestuurssecretariaat 32 klachten in behandeling genomen, deels na bemiddeling door de Da Vinci ombudsman. Bij de klachtenbehandeling valt op dat het in veel gevallen gaat om beslissingen die de voortgang van de student betreffen, bijvoorbeeld beëindigen van de opleiding vanwege gebrek aan voortgang, vertraging op basis van negatief studieadvies of overgang naar een volgende studiefase.

Ook in 2019 maakten klagende studenten regelmatig gebruik van de ondersteuning van advocaten of juridische adviseurs. In 2019 hebben zich geen juridische procedures bij de rechtbank voorgedaan. Hoewel het niet altijd is gelukt om klachten naar tevredenheid op te lossen, is gebleken dat het bespreken ervan en aandacht hebben voor de onvrede van klagers een belangrijke factor is in de behandeling en het begrip bevordert bij klagers dat er meer kanten aan een zaak zijn dan alleen de eigen visie.

Het goed documenteren en het bijhouden van adequate dossiers blijkt bij behandeling van klachten een cruciale factor te zijn. Aan dit onderwerp is ook in 2019 vanuit het bestuurssecretariaat met regelmaat aandacht besteed om de bewustwording van docenten door middel van workshops te vergroten. De invoering van de AVG in mei 2018 heeft het belang van goede dossiervorming doen toenemen, waarbij de strikte privacywetgeving fors hogere eisen stelt aan de wijze van registreren en gebruik maken van begeleidingsinformatie.

De interne ombudsman van het Da Vinci College behandelde in het verslagjaar 22 klachten van studenten en/of ouders. De taak van de ombudsman is om klagers te ondersteunen/adviseren hoe een klacht conform de klachtenprocedure op te lossen en daar waar nodig bij de afhandeling te bemiddelen. De redenen om contact op te nemen met de ombudsman zijn divers, variërend van het oneens zijn met het beëindigen van een opleiding vanwege onvoldoende studievoortgang tot onvrede over meer onderwijslogistieke processen. Een gemeenschappelijker element bij de behandelde kwesties is ervaren onvrede over de wijze van communiceren en/of het niet tijdig inspelen op signalen.

In vrijwel alle gevallen is het gelukt om de onvrede weg te nemen en tot een werkbare oplossing voor beide partijen te komen.

De algemene commissie voor geschillen kwam in het verslagjaar niet bijeen om geschillen te behandelen. De commissie heeft in 2019 een andere samenstelling gekregen en het reglement is geactualiseerd. De commissie kwam tweemaal bijeen om onderling de werkwijze bij eventuele geschillen af te stemmen.

De commissie van beroep voor de examens heeft in het verslagjaar vijf situaties behandeld met betrekking tot het niet toekennen van extra herkansingen en de beroepsschriften van twee studenten afgewezen omdat de examencommissies in de onderhavige gevallen procedureel juist hadden gehandeld. Aan drie studenten werd wel een extra herkansing geboden, vanwege bijzondere omstandigheden.

Soms hebben studenten niet zozeer een klacht, maar een probleem waar zij liever niet met hun studieloopbaanbegeleider of een andere docent uit de eigen opleiding over willen spreken. Het Da Vinci College heeft voor die gevallen zes vertrouwenspersonen voor studenten aangesteld. (bijvoorbeeld twee vertrouwenspersonen voor studenten met een niet-westerse achtergrond). Via de website en via de digitale studiegids vinden studenten snel hun weg richting de vertrouwenspersonen. Het staat de studenten vrij om de vertrouwenspersoon te kiezen die zij willen. Voor het personeel beschikt het Da Vinci College sinds 2016 over twee vertrouwenspersonen.

KENGETALLEN ONDERWIJS

1.1 BEROEPSONDERWIJS AANTALLEN

tabel 1.1 Aantallen beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Afbouw, hout en onderhoud	112	98	124	94
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	93	149	157	115
Bouw en infra	343	365	398	396
Economie en administratie	1261	1055	970	847
Entree	328	355	449	440
Handel en ondernemerschap	642	620	523	499
Horeca en bakkerij	115	149	163	142
Informatie en communicatietechnologie	713	715	684	734
Media en vormgeving	291	312	307	322
Mobiliteit en voertuigen	327	341	303	286
Techniek en procesindustrie	1006	1039	1043	1008
Toerisme en recreatie	106	145	120	109
Transport, scheepvaart en logistiek	288	288	311	284
Uiterlijke verzorging	330	306	247	241
Veiligheid en sport	315	321	335	307
Zorg en welzijn	2167	2129	2109	2072
Totaal:	8437	8387	8243	7896
Aantal examendeelnemers:	49	29	24	22
Niet bekostigde studenten:	250	275	309	179
Totaal:	8736	8691	8576	8097

tabel 1.2 Aantallen beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
BBL	2320	2450	2642	2463
BOL	6117	5937	5601	5433
Totaal:	8437	8387	8243	7896

tabel 1.3 Aantallen beroepsonderwijs naar niveau

Niveau	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Niveau 1	328	355	449	440
Niveau 2	1891	1672	1459	1330
Niveau 3	2765	2612	2401	2162
Niveau 4	3453	3748	3934	3964
Totaal:	8437	8387	8243	7896

1.4 Verdeling beroepsonderwijs naar leeftijd

Leeftijd	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
15 - 19 jaar	62,2%	62,0%	61,3%	62,8%
20 - 24 jaar	26,1%	26,3%	26,0%	26,3%
25 - 29 jaar	5,9%	6,0%	6,4%	5,9%
30 - 34 jaar	2,0%	1,9%	2,3%	2,0%
35 - 39 jaar	0,9%	1,1%	1,2%	0,9%
40 - 44 jaar	0,9%	0,8%	1,0%	0,8%
45 - 49 jaar	0,9%	0,9%	0,9%	0,7%
50 >=	1,2%	1,2%	1,0%	0,6%
Totaal:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. AANTAL DIPLOMA'S BEROEPSONDERWIJS

tabel 2.1 Aantallen diploma's naar onderwijsdomein (kalenderjaar)

Onderwijsdomein	2016	2017	2018	2019
Afbouw, hout en onderhoud	48	35	18	42
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	30	44	75	75
Bouw en infra	136	103	111	122
Economie en administratie	427	470	349	254
Entree	333	291	278	344
Handel en ondernemerschap	231	233	201	223
Horeca en bakkerij	39	35	43	59
Informatie en communicatietechnologie	182	237	216	147
Media en vormgeving	60	57	61	71
Mobiliteit en voertuigen	98	84	95	94
Techniek en procesindustrie	268	233	224	300
Toerisme en recreatie	46	28	42	26
Transport, scheepvaart en logistiek	108	98	69	100
Uiterlijke verzorging	126	89	97	65
Veiligheid en sport	97	105	109	93
Zorg en welzijn	537	578	626	755
Totaal:	2766	2720	2614	2770

tabel 2.2 Aantallen diploma's naar leerweg (kalenderjaar)

Leerweg	2016	2017	2018	2019
BBL	987	929	867	1183
BOL	1779	1791	1747	1587
Totaal:	2766	2720	2614	2770

tabel 2.3 Aantallen diploma's naar niveau (kalenderjaar)

Niveau	2016	2017	2018	2019
Niveau 1	333	291	278	344
Niveau 2	747	639	548	561
Niveau 3	793	733	778	761
Niveau 4	893	1057	1010	1101
Totaal:	2766	2720	2614	2770

tabel 2.4 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat
Afbouw, hout en onderhoud	36	47	76,6%	28	40	70,0%	15	25	60,0%	41	56	73,2%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	28	38	73,7%	43	47	91,5%	44	50	88,0%	96	104	92,3%
Bouw en infra	75	102	73,5%	66	94	70,2%	71	97	73,2%	105	144	72,9%
Economie en administratie	331	459	72,1%	351	501	70,1%	300	422	71,1%	220	339	64,9%
Entree	228	267	85,4%	234	283	82,7%	243	304	79,9%	216	275	78,5%
Handel en ondernemerschap	193	317	60,9%	181	266	68,0%	171	269	63,6%	189	256	73,8%
Horeca en bakkerij	28	46	60,9%	26	43	60,5%	29	51	56,9%	50	68	73,5%
Informatie en communicatietechnologie	141	189	74,6%	188	269	69,9%	152	240	63,3%	141	218	64,7%
Media en vormgeving	55	78	70,5%	59	87	67,8%	60	105	57,1%	64	87	73,6%
Mobiliteit en voertuigen	68	119	57,1%	63	95	66,3%	83	135	61,5%	73	111	65,8%
Techniek en procesindustrie	199	303	65,7%	183	283	64,7%	215	357	60,2%	248	405	61,2%
Toerisme en recreatie	34	43	79,1%	24	38	63,2%	36	58	62,1%	24	45	53,3%
Transport, scheepvaart en logistiek	83	124	66,9%	82	123	66,7%	63	115	54,8%	84	113	74,3%
Uiterlijke verzorging	86	127	67,7%	69	116	59,5%	90	128	70,3%	59	91	64,8%
Veiligheid en sport	71	116	61,2%	69	129	53,5%	83	128	64,8%	87	135	64,4%
Zorg en welzijn	417	618	67,5%	504	737	68,4%	509	750	67,9%	553	754	73,3%
Instelling	2073	2993	69,3%	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2250	3201	70,3%

tabel 2.5 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat
BBL	699	963	72,6%	695	959	72,5%	691	1000	69,1%	915	1213	75,4%
BOL	1374	2030	67,7%	1475	2192	67,3%	1473	2234	65,9%	1335	1988	67,2%
Instelling	2073	2993	69,3%	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2250	3201	70,3%

tabel 2.6 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar niveau

Niveau	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat
Niveau 1	228	267	85,4%	234	283	82,7%	243	304	79,9%	216	275	78,5%
Niveau 2	486	801	60,7%	469	746	62,9%	424	751	56,5%	450	713	63,1%
Niveau 3	517	838	61,7%	457	777	58,8%	587	893	65,7%	562	841	66,8%
Niveau 4	842	1087	77,5%	1010	1345	75,1%	910	1286	70,8%	1022	1372	74,5%
Instelling	2073	2993	69,3%	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2250	3201	70,3%

tabel 2.7 Instellingsverlaters beroepsonderwijs naar uitstroomreden

			2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
			Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters
Succesvol	DP	Diploma	2073	2170	2164	2256
Succesvol:			2073	2170	2164	2256
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	38	46	41	36
	PO	Persoonlijke omstandigheden	108	68	79	67
	VH	Verhuizing	19	16	10	7
	ZW	Zwangerschap	7	4	2	2
Niet beïnvloedbaar:			172	134	132	112
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	184	232	258	212
	GW	Gaat werken	89	123	165	127
	LS	Leerstagnatie	148	150	159	121
	NG	Niet gemotiveerd	215	181	201	181
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	25	26	34	29
	VW	Van school verwijderd	1	2	6	0
Beïnvloedbaar:			662	714	823	670
Overig	AN	Anders	43	64	53	60
	OB	Onbekend	43	69	61	32
	VL	Verlenging	0	0	1	71
Overig:			86	133	115	163
Instelling:			2993	3151	3234	3201

3 VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

tabel 3.1 VSV beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%
Afbouw, hout en onderhoud	107	5	4,67%	90	6	6,67%	76	8	10,53%	93	10	10,75%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	21	0	0,00%	21	2	9,52%	18	0	0,00%	23	1	4,35%
Bouw en infra	261	12	4,60%	301	14	4,65%	314	16	5,10%	337	20	5,93%
Economie en administratie	934	44	4,71%	941	63	6,70%	852	50	5,87%	842	45	5,34%
Entree	228	53	23,25%	226	62	27,43%	258	60	23,26%	325	50	15,38%
Handel en ondernemerschap	598	63	10,54%	502	55	10,96%	498	55	11,04%	412	29	7,04%
Horeca en bakkerij	81	5	6,17%	91	7	7,69%	105	9	8,57%	121	7	5,79%
Informatie en communicatie-technologie	511	12	2,35%	594	36	6,06%	613	40	6,53%	580	28	4,83%
Media en vormgeving	225	9	4,00%	250	17	6,80%	279	18	6,45%	279	10	3,58%
Mobiliteit en voertuigen	295	25	8,47%	247	16	6,48%	258	28	10,85%	225	16	7,11%
Techniek en procesindustrie	713	35	4,91%	691	34	4,92%	714	52	7,28%	768	49	6,38%
Toerisme en recreatie	86	1	1,16%	90	6	6,67%	127	5	3,94%	98	4	4,08%
Transport, scheepvaart en logistiek	202	21	10,40%	222	19	8,56%	219	24	10,96%	222	13	5,86%
Uiterlijke verzorging	295	10	3,39%	289	19	6,57%	264	15	5,68%	228	15	6,58%
Veiligheid en sport	251	16	6,37%	257	28	10,89%	283	18	6,36%	282	21	7,45%
Zorg en welzijn	1622	71	4,38%	1700	77	4,53%	1658	88	5,31%	1573	57	3,62%
Totaal	6430	382	5,94%	6512	461	7,08%	6536	486	7,44%	6408	375	5,85%

* 5,85% is een voorlopig percentage. Het definitieve percentage voor 2018-2019 wordt pas eind dit kalenderjaar vastgesteld

tabel 3.2 VSV beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%
BBL	1308	68	5,20%	1333	94	7,05%	1390	109	7,84%	1503	102	6,79%
BOL	5122	314	6,13%	5179	367	7,09%	5146	377	7,33%	4905	273	5,57%
Totaal	6430	382	5,94%	6512	461	7,08%	6536	486	7,44%	6408	375	5,85%

* 5,85% is een voorlopig percentage. Het definitieve percentage voor 2018-2019 wordt pas eind dit kalenderjaar vastgesteld

4 INSTROOM EN DOORSTROOM BEROEPSONDERWIJS

tabel 4.1 Instroom beroepsonderwijs naar vooropleidingscategorie

Vooropleidingscategorie	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	11,7%	13,7%	14,5%	13,7%
Geen of niet voltooid basisonderwijs	2,1%	1,9%	2,7%	4,0%
HAVO	2,3%	3,0%	2,8%	2,5%
HBO + Propedeuse HBO	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
MBO niveau 1-2	9,1%	7,2%	7,1%	6,7%
MBO niveau 3-4	5,1%	5,3%	3,9%	3,8%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	26,6%	25,3%	26,3%	27,4%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	41,2%	41,5%	39,4%	39,4%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	1,4%	1,4%	2,7%	2,0%
VWO	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%

tabel 4.2 Doorstroom beroepsonderwijs

	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%
Hoger niveau	824	14,6%	774	13,7%	714	12,9%	574	10,6%
Gelijk niveau	4657	82,6%	4792	84,7%	4703	84,8%	4638	86,0%
Lager niveau	158	2,8%	92	1,6%	132	2,4%	179	3,3%
Totaal doorstroom:	5639		5658		5549		5391	
Nieuwe instroom:	2798		2729		2694		2505	
Totaal:	8437		8387		8243		7896	

5 VAVO

tabel 5.1 Aantal deelnemers VAVO

Vooropleidingscategorie	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
VAVO Particuliere opleidingen (Contract)	4	4	43	44	37
VAVO Samenwerking met andere scholen (Contract)	193	195	219	202	189
VAVO WEB (Educatie)	81	75	93	82	89

tabel 5.2 Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

Schoolsoort	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-I	11	0	9	3	22	10	30	5
HAVO	27	26	38	15	40	27	54	19
VWO	10	4	2	6	9	12	5	11
Totaal:	48	30	49	24	71	49	89	35

tabel 5.3 Gediplomeerde uitstroom VAVO (Contract) per schoolsoort

Schoolsoort	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-til	36	1	22	5	35	15	42	10
HAVO	54	24	74	20	63	31	52	28
VWO	37	4	30	7	33	9	34	1
Totaal:	127	29	126	32	131	55	128	39

6 EDUCATIE

Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2019. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

tabel 6.1 Aantal Educatie per bekostigingssoort

	2016	2017	2018	2019
Funderende Educatie WEB	27	24	13	16
NT2 WEB	158	133	224	342
Wet Inburgering	614	601	386	222
Totaal:	580	799	758	623

tabel 6.2 Leeftijdsverdeling Educatie

	2016	2017	2018	2019
15 - 19 jaar	1,4%	1,5%	2,4%	3,8%
20 - 24 jaar	10,6%	18,2%	10,8%	8,3%
25 - 29 jaar	19,1%	19,7%	22,8%	16,9%
30 - 34 jaar	20,6%	17,4%	19,2%	22,1%
35 - 39 jaar	20,6%	9,8%	15,0%	11,7%
40 - 44 jaar	14,2%	13,6%	10,8%	14,8%
45 - 49 jaar	7,8%	11,4%	10,8%	11,0%
50 >=	5,7%	8,3%	8,4%	11,4%

tabel 6.3 Deelnemerssucces Educatie

	2016		2017		2018		2019	
Doelstelling behaald	557	95,9%	298	90,6%	426	91,4%	387	82,9%
Doelstelling NIET behaald	24	4,1%	31	9,4%	40	8,6%	80	17,1%

7 CONTRACT

tabel 7.1 Leeftijdsverdeling Contract

	2016	2017	2018	2019
15 - 19 jaar	16,8%	20,3%	24,5%	26,2%
20 - 24 jaar	21,1%	23,2%	21,7%	22,0%
25 - 29 jaar	19,5%	17,0%	12,6%	11,9%
30 - 34 jaar	13,4%	12,4%	11,3%	9,5%
35 - 39 jaar	9,1%	7,2%	6,8%	7,0%
40 - 44 jaar	7,8%	7,0%	6,2%	6,5%
45 - 49 jaar	5,4%	5,4%	6,6%	6,9%
50 >=	7,0%	7,5%	10,4%	9,9%

4 SECTOREN IN HET KORT



TECHNIEK EN MEDIA

In het verslagjaar is de samenwerking binnen en tussen opleidingen en met partnerscholen en bedrijven in de regio versterkt. Zo waren er binnen Gebouwde Omgeving samenwerkingen binnen studieniveaus, zoals in de projecten ‘Waarnemer van de Stad Dordrecht’ en het project ‘Biobased tiny house’. Het laatste is een studieproject waarin door studenten Bouwkunde niveau 4 en de opleiding Timmeren samen is gewerkt aan duurzame modulair opgezette kleine vakantiewoningen. Bij de realisatie ervan werden ook studenten Electrotechniek en Installatietechniek betrokken. Het project was onderdeel van het driejarige Vlaams-Nederlandse Interreg project ‘Grenzeloos Biobased Onderwijs’ dat op 10 oktober 2019 met een groot event werd afgesloten in de Duurzaamheidsfabriek.

Er is intensief gewerkt aan nauwere samenwerking tussen de teams Applicatieontwikkeling, ICT Beheer en Art & Design in de zogeheten IT & Media Academie. De opleidingen uit deze domeinen hebben diverse raakvlakken en bieden goede mogelijkheden voor het maken van cross-overs. Zo kunnen gezamenlijke studieprojecten en hybride opdrachten worden gestart en kunnen keuzedelen gezamenlijk worden uitgevoerd. Sinds de start van studiejaar 2019-2020 wordt onder het crebo van Allround medewerker IT Systems and Devices de opleiding front-end-development aangeboden, omdat het bedrijfsleven vraagt naar technisch onderlegde studenten met affiniteit met de ontwerpkan van applicaties. De nieuwe uitstroomrichting biedt perspectief voor studenten die zich oriënteren op ICT, media en vormgeving.

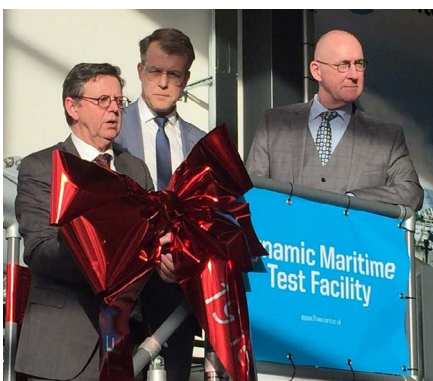
Het bedrijfsleven is regelmatig betrokken bij (evaluaties van) het onderwijsprogramma voor verschillende domeinen, o.a. via bedrijvenkringen. Eind 2019 is in samenwerking met de Dordtse Computer Handel het onderwijsleerbedrijf We-Pair gestart. We-Pair is een IT reparatieshop waar

studenten van niveau 2, 3 en 4 ervaring opdoen met het werken in een winkel. 'We' staat voor de samenwerking van onderwijs, student en leerbedrijf. 'We-Pair' is ook afgeleid van het woord repair. Voor leerwerkbedrijf We-Pair ontwikkelden studenten Mediavormgeving en Front-end-development gezamenlijk met de opdrachtgever de volledige huisstijl en website. Een mooie dienstverlening van We-Pair is de ondersteuning van ouderen met ICT-vragen, die begeleid worden door onze studenten. Iets om trots op te zijn!



Kenniswerkplaatsen

Een Kenniswerkplaats is een inspirerende omgeving waarin studenten, docenten en bedrijfsleven praktijkgericht hun vakvaardigheden ontwikkelen en op zoek gaan naar nieuwe duurzame oplossingen. In 2019 werd een tweetal bijeenkomsten georganiseerd om uitwerking te geven aan de kenniswerkplaatsen. Hiermee is een aanzet gegeven tot het (her)ontwerpen van het onderwijs zodat het schoolse leren nog meer verbonden en verweven wordt met het leren in de beroepspraktijk. In de Duurzaamheidsfabriek is bijvoorbeeld het Warmtecentrum Zuid-Holland gerealiseerd, dat met diverse modellen warmtepompen veel onderwijsmogelijkheden biedt.



Ook de bouw en realisatie van de Dynamische Maritieme Testfaciliteit (DMTF) in 2019, de hybride samenwerkingen vanuit diverse industrieën in het SmartLab, in het Energietransitiehuis en de Besturingstechniek zijn ontwikkelingen die maken dat we steeds meer groeien richting moderne, volledige en innovatieve kenniswerkplaatsen.

De ingrediënten die Kenniswerkplaatsen inhoud en vormgeven zijn het opzetten van meerdere bedrijvenkringen, deelname aan Associate Degree projecten, intensivering van de samenwerking met bedrijfsscholen, deelname aan bedrijfsprojecten, aannemen van hybride docenten of instructeurs, organiseren van gastcolleges, ruimere terugkoppeling van stage naar leerplek en samenwerking met startup partijen. Curriculum Experts delen de informatie en de mogelijkheden in de teams waar vervolgens concrete stappen worden gemaakt voor de invulling.

Inspiratieweek Techniek & Media

In maart 2019 heeft een succesvolle tweede editie van de Inspiratieweek plaatsgevonden. Alle medewerkers van de sector Techniek & Media zijn het werkveld ingetrokken om inspiratie op te



doen. Contacten met partners in het bedrijfsleven werden benut met het oog op onderwijsontwikkeling en studieprojecten, vele nieuwe contacten zijn gelegd en deelnemers hebben volop de gelegenheid gehad kennis over het vakgebied te updaten. Een delegatie van de sector bracht een bezoek aan het Technical College in Wisconsin in de Verenigde Staten en kwam daar tot interessante samenwerkingsmogelijkheden, waaronder een online lesprogramma voor studenten Applicatieontwikkeling. De Inspiratieweek heeft bijgedragen aan de interne communicatie in de sector. Collega's hebben gezamenlijk bezoeken gepland, hebben ervaringen en inspiratie gedeeld via de terugkombijeenkomst en via social media. Tijdens de afsluiting van de Inspiratieweek werd er tijd vrijgemaakt om te werken in teamverband.



Innovatie en Duurzaamheid

De sector geeft actief invulling aan Innovatie en Duurzaamheid, bijvoorbeeld door EDU Trans, een innovatief internationaal Erasmus+ project dat gericht is op de ontwikkeling van hybride lessen. De energietransitie vereist innovatie van het bedrijfsleven en de industrie. Nieuwe technologieën vragen op hun beurt weer om nieuwe kennis en productiemethoden en hebben daarmee een grote impact op het beroepsonderwijs. In het internationale EDU Trans project ontwikkelen wij samen met Europese mbo-instellingen educatieve inhoud en curriculum gericht op de nieuwste technologieën.

Het keuzedeel "Inspelen op innovaties" is in 2019 in samenwerking met het bedrijfsleven verder ontwikkeld en naar een hoger en innovatiever niveau getild, mede dankzij de medewerking van Royal Westminster Boskalis. Tevens is gestart met nieuwe keuzedelen: "Duurzaam vakmanschap elektro" en "Duurzaam vakmanschap Installaties". Een concreet resultaat hiervan is de "wasstraat duurzaamheid". In deze wasstraat leren studenten nieuwe energietechnieken kennen, eraan te sleutelen en afhankelijk van het niveau- ook te analyseren en berekenen.

De sector was betrokken bij het programma "De Uitdaging", een samenwerking vanuit de Topsector Energie op het gebied van energietransitie in het mbo en hbo. In deze samenwerking worden nieuwe leermiddelen ontwikkeld en omgezet in een digitaal leerplatform. Er wordt geëxperimenteerd met energie-innovatieprojecten en een flexibelere invulling van het kwalificatiedossier om sneller in te kunnen spelen op veranderingen die gepaard gaan met de energietransitie. In "De Uitdaging" is er een gedeelde klimaat- en energieagenda voor mbo en vmbo. Vanuit deze agenda kunnen vmbo's en mbo's, focus aanbrengen in hun eigen ontwikkelagenda's en wordt gekeken naar de ontwikkeling van fysieke infrastructuur en Tech hubs. Het Da Vinci College participeert in een pilot AR/VR (augmented reality/ virtual reality) waarmee de toepassing in de techniek wordt getest. De Duurzaamheidsfabriek is hierin een pilotlocatie.

Vanuit de sector Techniek & Media en de Duurzaamheidsfabriek is het Da Vinci College nauw betrokken bij innovatieontwikkelingen rond de energietransitie, circulaire economie en smart industry. In dat kader is het Da Vinci College ook lid van de landelijke stuurgroep Smart Industry 4.0 en het regionale programma SMITZH. (Programma provincie Zuid Holland gericht op het ontwikkelen van een groeiende, duurzame en innovatieve economie) In dit programma wordt de verbinding gemaakt tussen de fieldlabs in Zuid-Holland voor de maakindustrie. In dit kader wordt door het Da Vinci College met partners uit het bedrijfsleven gewerkt aan projecten als virtual engineering en digital twin.

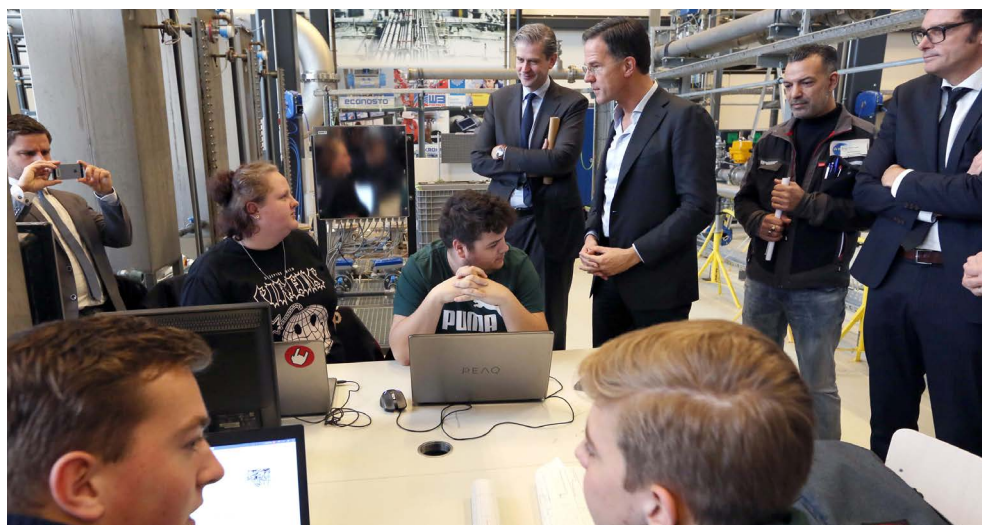


Flow Drechtsteden

Op 6 en 7 september 2019 vond de eerste editie plaats van 'Flow Drechtsteden'. Een tweedaags festival rond innovatie, verduurzaming en de toekomst van de (maritieme) high tech. Op het business-to-business gedeelte van het event op vrijdag werd er vanuit de Duurzaamheidsfabriek een presentatie gegeven over regionale innovatieprojecten en – ondersteuning. Ook de startups 10XL en Edorado waren aanwezig. Bij het publieksevenement op de zaterdag was de sector Techniek & Media aanwezig met een stand waar bezoekers konden kennismaken met de verschillende opleidingen en waar kinderen onder begeleiding van het LeXLab solarbootjes konden knutselen.

Werkbezoek premier Rutte

Op woensdag 11 december bracht premier Mark Rutte een werkbezoek aan de Drechtsteden. Zijn tour door de regio startte 's ochtends in de Duurzaamheidsfabriek, waarna hij een bezoek bracht aan de Dordtse spoorzone en vervolgens over het water naar Koedood in Hendrik-Ido-Ambacht ging, waar hij het nieuwe, duurzame bedrijfspand opende.



In de Duurzaamheidsfabriek sprak de premier eerst met verschillende bestuurders, onder wie de burgemeester van Dordrecht, over een aantal thema's en projecten uit de Regio Deal die de regio Drechtsteden-Gorinchem en de provincie Zuid-Holland eind november gezamenlijk hebben ingediend. Vervolgens leidde directeur en de innovatiemanager de premier rond door de fabriek, waar op dat moment lessen plaatsvonden. De heer Rutte nam alle tijd voor een praatje met de studenten, docenten en startups in de fabriek.

Tegen de aanwezige pers en in zijn toespraak aan het eind van zijn werkbezoek, sprak de premier lovende woorden over de Duurzaamheidsfabriek: "Soms lukken er dingen in Nederland".

Sterk Techniek Onderwijs

De subsidie Sterk Techniek Onderwijs heeft de sector veel aanknopingspunten en kansen gegeven om de relatie met vmbo-scholen te versterken, om gezamenlijke activiteiten uit te voeren en de instroom in technisch mbo-onderwijs te bevorderen. In de regio Hoeksche Waard worden deze activiteiten uitgebreid met cross-sectorale samenwerking met Entree & Participatie en Gezondheidszorg & Welzijn. Kansen om het aanwezige potentieel te bereiken en een mbo opleiding bij het Da Vinci College te volgen, worden optimaal benut.



ECONOMIE EN ONDERNEMERSCHAP

De sector Economie & Ondernemerschap heeft in 2019 een grote ontwikkeling doorgemaakt. Er is hard gewerkt aan vernieuwing van het onderwijs en aan een solide financieel fundament. De sector werd geconfronteerd met een forse terugloop van het aantal studenten. Een belangrijke opgave was om in 2019 de balans tussen formatie en studentenaantallen per opleiding te herstellen. Die doelstelling is eind 2019 in belangrijke mate gerealiseerd. Daarnaast ontstond door technologische ontwikkelingen en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt de noodzaak om de economische opleidingen op een andere leest te schoeien. Een inhaalslag was noodzakelijk om de herkenbaarheid en toekomstgerichtheid van het opleidingsportfolio te vergroten en vanuit samenhangende en aanpalende opleidingen cross overs te kunnen creëren waardoor beter kan worden aangesloten bij de dynamiek van de arbeidsmarkt, en het concept van brede opleidingen kan worden gerealiseerd.

De sector heeft de verandering met inbreng vanuit alle onderwijsteams vormgegeven. Hiertoe is een traject met sectorstudiemiddagen en werksessies uitgelijnd en een wekelijks sector-breed overlegmoment gecreëerd. De curriculum experts hebben een centrale rol in dit proces om de verbinding binnen de sector op het gebied van onderwijsontwikkeling te borgen. Gelijktijdig aan het herontwerp van onderwijs en de noodzakelijke interventies ten aanzien van de meer bedrijfsmatige aspecten van de sector, heeft er een proces van cultuurverandering plaatsgevonden door de aanpak die hierin gekozen is: Lerend, inspirerend en realiserend. Een stevige opgave omdat de sector een breed scala aan branches kent met wisselende perspectieven op de arbeidsmarkt. Dat heeft uiteindelijk geleid tot het concept van de 'werelden'.

Werelden

De sector heeft in 2019 de eerste aanzet gegeven om haar opleidingen te ordenen op een voor de buitenwereld en potentiële studenten herkenbare en logische manier in de World of Business, World of Hospitality en World of Logistics. Elke wereld vertegenwoordigt een samenhangend geheel van opleidingen dat mogelijkheden biedt om verbreding en specialisatie met elkaar te verbinden en sneller kan inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

World of Business

Deze world omvat opleidingen op het gebied van financiële administratie, bedrijfadministratie, secretariaat, accountmanagement, ondernemerschap en beveiliging.

Het gedachtegoed dat eerder ten grondslag lag aan bedrijfskunde is meegenomen in het herontwerp van alle opleidingen van de World of Business. De onderdelen digitale vaardigheden, projectmatig werken en kennisnemen van verschillende expertisegebieden heeft hierin een plek gevonden. Daarnaast is een aanvraag gedaan om bedrijfskunde als keuzedeel te kunnen aanbieden en aangevraagd bij de sectorkamer.

Studenten van zakelijke dienstverlening ondersteunen maatschappelijke organisaties en leren zo in de praktijk. Zo hebben studenten van bedrijfsadministratie cliënten van Gemiva geholpen met het invullen van de belastingaangifte, en studenten van Juridische dienstverlening hebben cliënten van stichting MEE ondersteund bij het invullen van kwijtscheldingsformulieren.

Studenten van de niveau 2 opleidingen Retail, Administratie en Logistiek volgden tijdens hun opleiding een gezamenlijk programma met speciale aandacht voor het ontwikkelen van skills en competenties. In 2019 hebben ze samen met hun docenten gewerkt aan personal branding, netwerken, organiseren en presenteren. In het laatste blok is gewerkt aan hun creatieve en culturele skills onder begeleiding van cultuurcentrum ToBe. Aan het einde van het studiejaar kwam in de voorstelling 'Da Vinci Doet' in het Energiehuis in Dordrecht alles wat ze afgelopen jaar hebben geleerd samen.

Jasper Eeuwijk verzint een actie voor Welkoop Giessenburg

Jasper Eeuwijk, eerstejaars student Verkoopsspecialist op het Da Vinci College in Gorinchem, loopt stage bij Welkoop in Giessenburg. Adriaan Ritmeester is eigenaar van dit bedrijf. Hij zoekt steeds nieuwe activiteiten om klanten te trekken. De vraag aan Jasper was om een leuke actie te verzinnen, zodat Giessenburgers kennis konden maken met een nieuw dierenverblijf.

Jasper vertelt: "Ik loop sinds november stage bij Welkoop. Behalve dat ik veel praktijkervaring opdoe, werk ik ook aan schoolopdrachten. Voor het vak presentatie en promotie moet ik een pr-campagne opzetten. Dus de vraag van Welkoop kwam goed van pas, want nu kon ik de theorie van school meteen in praktijk brengen en dat is wel zo leuk!"

De actie van Jasper was een onderdeel van een activiteitendag bij Welkoop: Jasper heeft een actie met een kleurplaat bedacht en een wedstrijd om namen te verzinnen voor 3 jonge konijnen in het nieuwe dierenverblijf.

Met hun Concept Store 'DordtStudent' wonnen 11 studenten van het Da Vinci College, op 22 mei, de Da Vinci Impact Award. De jury, bestaande uit drie prominenten uit het bedrijfsleven, maakte dit bekend bij de jaarlijkse uitreiking van de Innovatie Award ZHZ. De Innovation Award ZHZ geeft al vijf jaar een platform aan innovatie in de regio. Het Da Vinci College is partner in de Innovation Award, vanwege zijn betrokkenheid bij de regio en zijn strategische inzet op het verbinden van leren, werken/ondernemen en innoveren. Dit jaar was er voor het eerst een aparte award voor studenten: de Da Vinci IMPACT Award. Vijf projecten – één uit iedere sector én een AD-project (multidisciplinaire samenwerking mbo-hbo) – streden om de prijs. Voor het Da Vinci College biedt de Innovation Award een geweldig platform om een breed en uiterst relevant publiek mee te nemen in de kracht en de scope van het hybride onderwijsconcept.





DOC

In 2019 heeft de ontwikkeling van het Drechtsteden Ondernemers Centrum (DOC) verder vorm gekregen. Er is gewerkt aan zowel netwerkvorming als aan de inrichting van de locatie, zodat deze begin 2020 feestelijk geopend kon worden.

Inmiddels hebben de eerste ondernemers zich in DOC gevestigd. Op dit moment staan er zeven officiële startende ondernemers ingeschreven. Doel is om aan het eind van 2020 in DOC 20 gevestigde bedrijven te hebben vanuit verschillende branches. De missie van DOC is om onderwijs te koppelen aan regionaal ondernemerschap. Dit betekent dat er hard gewerkt wordt met onze partners in de regio om authentieke projecten te ontwikkelen waarmee het MKB met hulp van studenten versterkt gaat worden.

Samen met de World Startup Factory worden netwerkevents georganiseerd. Tijdens deze events zijn er sprekers en wordt er kennis en ervaring gedeeld met en door ondernemers. Docenten en studenten zijn uiteraard ook van harte welkom. Door Corona hebben deze tot nu toe online plaatsgevonden.

World of Hospitality

Deze world betreft opleidingen op het gebied van horeca, food en facility management, travel en leisure en wellness (kappers en schoonheidsspecialisten).

Bij de horeca-opleidingen is nieuw onderwijs geïmplementeerd, waarbij leren in een contextrijke en ondernemende omgeving centraal staat. Dit alles heeft geresulteerd in een eigentijds restaurant waar onderwijs en ondernemerschap hand in hand gaan. Het oude Bellissimo is in 2019 volledig verbouwd en LEO (een acroniem van Leren, Eten, Ontmoeten) is hiervoor in de plaats gekomen. Studenten van de opleidingen kok, gastheer/gastvrouw en facilitair leidinggeven krijgen hier les en leren direct hun vak in de praktijk.

Voor de wellness opleidingen is in 2019 de Salon op een nieuwe leest geschoeid en in eigen beheer genomen.



Alternatieve proteïnen bij koksopleidingen, studenten leren koken met insecten

Een bitterbal met meelwormen, een chocoladetaart gegarneerd met sprinkhanen, een krekkelburger, bijenlarvenijs of pompoensoep met een topping van mieren? Student Marnix: 'Dit is helemaal niet eng of raar, maar juist goed voor het milieu en het klimaat'. Voor een internationaal samenwerkingsproject werken docenten en studenten van de koksopleiding samen met scholen in Spanje, Finland en Groot-Brittannië. Doel: eiwitrijke vleesvervangers zoeken en een lesprogramma met recepten ontwikkelen. Het lesprogramma komt online beschikbaar voor alle mbo scholen in de EU.

World of Logistics

In deze world worden opleidingen aangeboden op het gebied van logistiek, internationale handel en groothandel.

In het kader van opleiden en leven lang ontwikkelen zijn gesprekken gestart met de gemeenten in de regio. Naar verwachting komt er in de komende jaren een groot aantal banen bij in de sector transport en logistiek. Landelijk heeft het Da Vinci College een actieve bijdrage geleverd aan het platform logistiek.

Als pilot-opleiding zijn de eerste simulatieve praktijkexamens voor niveau 4 Supervisor logistiek uitgevoerd. Met het bedrijfsleven zijn gesprekken gevoerd over het in de regio te realiseren Distripark en heeft een presentatie plaatsgevonden aan het college van Ben W van Dordrecht.

De inzet van gastlessen logistiek op vmbo scholen heeft geleid tot positieve resultaten. Samen met deze scholen zijn excursies naar logistieke bedrijven georganiseerd.

Samenwerkingscollege CIOS opgericht

Op 15 november 2019 was de aftrap van het samenwerkingscollege CIOS Zuidwest-Nederland. Het ROC Da Vinci College en Scalda bieden vanaf studiejaar 2020/2021 de Sport en Bewegingsopleidingen gezamenlijk aan in het nieuwe samenwerkingscollege onder de merknaam CIOS Zuidwest-Nederland. Door de oprichting van het samenwerkingscollege wordt het mogelijk om een breed aanbod van profielen, keuzedelen en uitstroomrichtingen aan te bieden. Ook biedt de samenwerking de mogelijkheid om samen met relevante stakeholders regionale arbeidsmarkt-vraagstukken op te pakken waardoor de aansluiting op de arbeidsmarkt wordt verbeterd. Hierdoor wordt ook de aantrekkelijkheid van deze opleidingen voor studenten vergroot. CIOS Zuidwest-Nederland heeft vanaf komend studiejaar locaties in Goes, Dordrecht en Roosendaal.



Drechtstadloop

Op 3 november vond de 13e editie van de DrechtStadLoop plaats in Dordrecht. Het Da Vinci College sponsorde de 5 km loop en was actief betrokken bij het evenement. Bij de stand van Da Vinci konden lopers, waaronder verschillende medewerkers en studenten, terecht voor Dextro, water en een regenponcho. Voorafgaand aan de DrechtStadLoop organiseerden studenten Martijn en Yoram van de opleiding Sport & Bewegen een RaceRunner-wedstrijd voor kinderen met een beperking. Door deze wedstrijd kregen de kinderen de kans om te sporten in wedstrijdverband, maar vooral ook om even in de spotlights te staan.



GEZONDHEIDSZORG & WELZIJN

Het werkveld van zorg en welzijn verandert voortdurend. Een grote ontwikkeling is de verschoven focus van 'zorgen voor' naar preventie (ook wel 'Positieve Gezondheid en Eigen Regie' genoemd). Dit betekent dat er steeds meer aandacht is voor de veerkracht en eigen vermogens van patiënten/cliënten. Op demografisch gebied zien we een arbeidsmarkt vol kansen met een tekort aan professionals in zorg en welzijn. Daarnaast is de vraag naar breed opgeleide arbeidskrachten toegenomen als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen. Niet in de laatste plaats is er ook nog de onstuitbare opmars en acceptatie van technologie in het werkveld.

In 2019 heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn een start gemaakt met de implementatie van onderwijsvernieuwingen die inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. De ambities van de sector zijn in 2019 geconcretiseerd en uitgewerkt in het Visiedocument 'Leren, werken en innoveren' 2019-2022. Met de sectorvisie, gebaseerd op het Strategisch Beleidsplan en de Kwaliteitsagenda 2019-2022, is de koers voor de komende jaren bepaald. Voor de operationalisering van de visie zijn vier ontwikkelingslijnen ontworpen, waarin zo concreet mogelijk invulling wordt gegeven aan de ambities.

Zo is een start gemaakt met de inzet van ICT en nieuwe technologieën, door onder andere een centrum voor innovatie in zorg en welzijn op te richten voor studenten en andere klanten. Er is in de omgeving van het Da Vinci College Leerpark en het Gezondheidspark bij het Albert Schweitzer Ziekenhuis al langer behoefte aan een plek waar een aantal actuele ontwikkelingen rond zorg en technologie kunnen samenkomen: domotica, robotica, eHealth en leven lang ontwikkelen. Een plek waar niet alleen innovaties worden ontwikkeld en tentoongespreid, maar ook kunnen worden toegepast. In 2019 zijn visies en denkrichtingen gedeeld, zowel vanuit de ziekenhuizen en zorginstellingen en de ondernemers als vanuit het onderwijs en de overheid / gemeenten. Ook

waren er contacten met bedrijven die mogelijk interesse hebben. Dit alles zal in de toekomst leiden tot kansrijke ontwikkelingen op het gebied van innovatie in zorg en welzijn in de regio Drechtsteden en Gorinchem.

In november 2019 ontving de sector van de gemeente Dordrecht een subsidie van €10.000,- voor vernieuwing op het gebied van leren en innoveren met zorgtechnologie binnen Smart City, thema 'Zorg en Leefbaarheid'.



De sector Gezondheidszorg & Welzijn heeft gewerkt aan de digitale geletterdheid en professionalisering van studenten, docenten en medewerkers, onder andere door het inrichten van 'Pop-up stores' om docenten en studenten meer bekend te maken met E-didactiek en technologische innovaties. Zij konden onder andere ervaren hoe indrukwekkend anatomielessen met Virtual Reality zijn.

Het ontwikkelen van innovatieve curricula en portfolio, die het leerplezier en -rendement verhogen met educatieve technologie, draagt bij aan het leerproces van de student. In het kader van het herontwerp van de curricula en portfolio heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn daarom gewerkt aan het verder ontwikkelen van het hybride leerconcept met simulatieleren.

In 2019 heeft de sector veel vooruitgang geboekt als het gaat om simulatieleren. Zo worden er sinds 2019 lessen in een VR-omgeving aangeboden, voornamelijk bij Anatomie en Pathologie. Ook hebben docenten in 2019 uitvoerig geoefend met lesgeven met 'levende' poppen, zodat hier in 2020 in de praktijk mee aan de slag gegaan kan worden. Met de levende poppen, ook wel bekend als de 'Nursing Anne Simulator', kunnen studenten veilig en realistisch verpleegkundige vaardigheden oefenen.

Een voorbeeld van hybride onderwijs uit de sector: Superchefs

In het project 'Superchefs' maken basisschoolleerlingen uit groep 7 en 8 uit Zuid-Holland Zuid gedurende tien weken wekelijks gezonde maaltijden klaar onder begeleiding van eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2. Door de studenten meteen in levensechte situaties te plaatsen, kunnen ze in de praktijk toepassen wat ze tijdens de theorielessen hebben geleerd. Dat gebeurde al een aantal jaar door middel van stages en projecten bij Werkleerbedrijf Helpende Handen, waar studenten in de wijk hulp bieden bij het huishouden, het doen van boodschappen of het ontlasten van mantelzorgers. In 2019 is dit uitgebreid met praktijkonderwijs bij o.a. FC Dordrecht, De Kunstmin, het Nationaal Onderwijsmuseum en twee basisscholen.

In het kader van leven lang ontwikkelen (LLO) zal het onderwijs moeten anticiperen op een technologie-gedreven toekomst en permanente leerfunctie. De sector heeft in 2019 grote stappen gezet als het gaat om LLO, door onder andere de pijlen te richten op contractonderwijs. Een mooi voorbeeld is de diplomering van 13 medewerkers van Syndion in april voor 'Verzorgende-IG'. Vanuit de beroepskwalificatie Maatschappelijke Zorg niveau 3 zijn de studenten op onze vestiging in Gorinchem via een maatwerktraject in twee jaar 'doorgeschoold'. Maar ook waren er succesvolle trainingen en toetsingen van verpleegtechnisch handelen voor verpleegkundigen werkzaam bij Zorggroep Crabbehof en Het Spectrum. Ook werd samengewerkt met het Netwerk Palliatieve zorg Waardenland, waar we in 2019 de basis cursus palliatieve zorg voor verzorgenden en verpleegkundigen diverse malen hebben aangeboden.

Samenwerkingsconvenant 'Stimulering opleidingsplaatsen doktersassistent'

Vertegenwoordigers van ZGWA en het ROC Da Vinci College ondertekenden in maart 2019 het samenwerkingsconvenant 'Stimulering opleidingsplaatsen doktersassistent', om het verwachte tekort aan doktersassistenten en praktijkondersteuners in de toekomst een halt toe te roepen. De samenwerking is gericht op het uitbreiden van het aantal stageplaatsen en het op termijn afschaffen van de numerus fixus voor de opleiding Doktersassistent naast het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding en de afstemming op de dagelijkse praktijk. De samenwerking met het ZGWA is met succes afgerond in 2019. LLO.



Kwaliteitslag in curriculumontwikkeling

In 2019 heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn het onderwijsproces en -programma verbeterd door de implementatie van een digitaal instrument voor curriculumontwikkeling: 'Curriculum Totaal'. Daarnaast hebben de teams hard gewerkt, binnen 'Learning Matters', aan de uniforme presentatie van de opleidingsprogramma's, die bereikbaar zijn via de interne website 'MyDaVinci'.

Nieuwe kopopleiding Onderwijsassistent en Pedagogisch Werk

In 2019 zijn de eerste bol en bbl-studenten begonnen met een nieuwe kopopleiding binnen de sector Gezondheidszorg & Welzijn. In deze kopopleiding kunnen studenten van Pedagogisch Werk niveau 3 in 1-1,5 jaar hun diploma halen voor Pedagogisch Werk of Onderwijsassistent niveau 4. Een nieuwe opleiding, met veel groeipotentie in de komende jaren.



PARTICIPATIE

Iedereen betrekken

Het Da Vinci College maakt het verschil voor kwetsbare groepen, maakt werk van inburgering en legt een solide basis voor gelijke kansen. De arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die in het bezit zijn van een breed scala aan vaardigheden en die kunnen meebewegen met veranderingen en innovaties. Op elke leeftijd, vanuit elke cultuur.

De sector Participatie bestaat uit de onderdelen Entree, Educatie, VAVO en het Loopbaan- en Servicecentrum. De focus ligt op het opleiden van kwetsbare doelgroepen waarbij de verbinding met andere onderdelen van het Da Vinci College en met de omgeving centraal staat. Een belangrijke taak is om ervoor te zorgen dat deze doelgroepen hun weg blijven vinden binnen het onderwijs. Als betrouwbare partner die sterk is verbonden aan de regio en die gericht is op blijvende samenwerking wordt de sector actief benaderd door instellingen om in gezamenlijkheid opleidingsactiviteiten vorm te geven.

Door de ontwikkelingen op het gebied van inburgering was 2019 voor de sector een moeilijk jaar vanwege het wegvallen van een belangrijk deel van de inkomsten.

'Iedereen betrekken' is een van de uitgangspunten van het strategische beleid waar de sector volop invulling aan geeft samen met de regio en gebruikmakend van de vele mogelijkheden binnen het Da Vinci College. De onderwijs- en educatietrajecten zijn gefocust op mogelijkheden tot in- en doorstroom naar het beroepsonderwijs en uiteindelijk naar werk. De samenwerking tussen de gemeenten, het Da Vinci College en andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio is cruciaal om vanuit eigen verantwoordelijkheid de krachten te bundelen om meer te betekenen voor kwetsbare doelgroepen.

Cursisten inburgering van verschillende locaties brachten in Den Haag een bezoek aan het hart van de Nederlandse democratie in Prodemos, de organisatie die politiek dicht bij de burgers brengt. Zij hadden een korte ontmoeting met de minister-president.

In 2019 werd een start gemaakt met de voorbereidingen voor deelname aan pilottrajecten aangestuurd door de gemeenten in het kader van de veranderopgave Inburgering.

Op de Dordtse basisschool Pius 10 krijgen ouders die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, in de taalklas min of meer dezelfde lesstof als hun kinderen. Pius 10 (25 nationaliteiten) is een van de zes basisscholen in Dordrecht met zo'n taalklas voor ouders. Op de school Don Bosco zijn er zelfs 41 nationaliteiten. Niet alle ouders zijn de Nederlandse taal machtig. Dat maakt het voor hen lastig betrokken te zijn bij school. Beide scholen hebben een taalklas voor ouders, een project van het Da Vinci College, waarbij taalvrijwilligers wekelijks langskomen om ouders les te geven, kosteloos en onder schooltijd.

De visie op een inclusieve samenleving met kansen voor iedereen leidde tot de oprichting van een cursistenraad voor Educatie. Educatie bestaat uit cursisten met veel verschillende achtergronden, niveaus en daardoor met verschillende wensen. Naast hun eigen inburgeringstraject nemen de leden van de cursistenraad de tijd om ook anderen te helpen.



Entree en maatwerk

Vanuit de Entree is in het afgelopen jaar gewerkt aan de functie van poort naar het Da Vinci College, bijvoorbeeld voor de doorstroom naar niveau 2. Met geïntegreerde trajecten wordt verbinding gelegd met inburgering/educatie en gezocht naar doorlopende leerwegen naar niveau 2. Daartoe dienen ook de verbreding van Positive Behaviour Support, taalsupport en andere projecten. Vanwege de veelheid van onderwerpen die tegelijkertijd spelen, is dat nog een zoektocht. Eind 2019 is gestart met het onderzoeken van een geïntegreerde opleiding waarbij voornamelijk statushouders via een tweejarige leerweg hun Entree diploma behalen, waarbij ze delen van niveau 2 al behaald hebben. Hierbij ligt de focus op taalontwikkeling. In 2020 verwachten we te kunnen starten met deze opleiding.

Het is en blijft mogelijk om via maatwerk een Entree opleiding te volgen. Voorbeelden zijn samenwerking met het Praktijkonderwijs, werken met ZOW-trajecten, individuele opleidingstrajecten (bv. n.a.v. problematiek) en bbl maatwerk in samenwerking met gemeentes en bedrijven. Het Da Vinci College biedt mogelijkheden om op verschillende wijzen (andere methodiek, andere leerweg) het Entree diploma te behalen. De student is tevreden over de afstemming van het onderwijstraject op de eigen talenten en het bedrijf is tevreden over het antwoord op hun vraag.

Netwerkbijeenkomst

Op 28 mei 2019 is voor de tweede keer samen met het S-BB een netwerkbijeenkomst voor de Entree Erkende Leerbedrijven georganiseerd. Het thema 'Iedereen telt mee' sloot naadloos aan bij onze visie op een inclusieve samenleving, omdat we graag het verschil maken voor de kwetsbare doelgroepen en onze kennis graag delen. Vragen die daarbij aan de orde waren: Hoe kan onze pedagogische benadering, positive behaviour support, het leerbedrijf helpen in de begeleiding van de student? Of hoe begeleid je een statushouder of een student met een gedragsbeperking op de werkvloer? In verschillende workshops werd hierover kennis gedeeld.

In februari is de TOP-academie gestart in het Albert Schweitzer Ziekenhuis. In opdracht van de gemeente is een samenwerkingsverband met Hago Zorg en het Da Vinci College opgericht om samen Dordtse jongeren zonder startkwalificatie op te leiden voor een baan in de facilitaire dienstverlening.



Van opleidingsgericht leren naar loopbaangericht leren

Door een leven lang leren ontstaat er een nieuwe werkelijkheid. Om de studenten hierop voor te bereiden is het noodzakelijk om loopbaanleren meer centraal te stellen. Studenten worden voorzien van een stevige vakinhoudelijke basis (opleiding), aangevuld met nieuwe loopbaangeoriënteerde competenties waar ze levenslang op kunnen voortborduren. Door intensief in te zetten op keuzemogelijkheden en -processen, voorafgaand aan, maar ook tijdens het studietraject, wordt persoonlijke loopbaanbegeleiding aangeboden die aan individuele wensen en motieven van de student voldoet.

Service- en loopbaancentrum

Bij het Servicecentrum ligt de focus vooral op het empoweren van kwetsbare doelgroepen en verhogen van hun studiesucces. Daardoor dringen we enerzijds voortijdig schoolverlaten terug en anderzijds ondersteunen we jonge mensen in hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid op weg naar volwassenheid als toekomstig werknemer en burger. We werken mee aan een sociaal veilige schoolomgeving. Elders in dit verslag wordt ingegaan op de rol en betekenis van het Servicecentrum voor een groot deel van onze studenten.

Als voorbeeld zijn in 2019 voor veel docenten Rots en Water workshops en trainingen georganiseerd zodat in 2020 tijdens de reguliere mbo-lessen Rots en Water aangeboden kan worden door docenten van de opleidingen. Hiermee wordt een grotere groep studenten bereikt.

Binnen de sector is al veel ervaring opgedaan met het binnenhalen en uitvoeren van contractactiviteiten, ook voor oudere doelgroepen. Naast alertheid op de kansen in de markt: intake als product van het Loopbaancentrum, maatwerktrajecten voor niet-reguliere doelgroepen, hybride onderwijs verbinden met taal (NT2), wordt andere sectoren ondersteuning geboden door het inbrengen van expertise zowel op het gebied van onderwijsonderdelen als werken met de doelgroepen en de klantvraag.

Binnen de teams Educatie is aandacht gegeven aan het onderwerp Loopbaancompetenties. Dit wordt in 2020 verder geïmplementeerd in het aanbod, vooruitlopend op de nieuwe Wet Inburgering.

VAVO

Het VAVO richt zich op (jong)volwassenen die, om uiteenlopende redenen, alsnog een VO diploma of certificaat willen behalen op VMBO-TL, HAVO of VWO niveau. Ook het VAVO vindt steeds meer aansluiting bij het mbo, HBO Drechtsteden en het bedrijfsleven. Het doel is breed en effectief opleiden door over grenzen van opleidingen te kijken, combinatietrajecten te maken en de doorstroom inhoudelijk en praktisch te regelen. Er is een nauwe samenwerking gestart met Yulius 't Tij waarbij kennis delen en samenwerking m.b.t. zorgleerlingen centraal staat. Het VAVO kent een steeds grotere groep van studenten die extra begeleiding nodig hebben om hun diploma of certificaat te behalen. Deze studenten worden sinds dit jaar begeleid door docenten die de rol als zorgcoördinator vervullen binnen het VAVO.



5 HBO DRECHTSTEDEN

ONDERWIJS VAN DE TOEKOMST

Sinds december 2013 bestaat HBO Drechtsteden als ministerieel erkende private rechtspersoon voor hoger beroepsonderwijs, met een geaccrediteerd aanbod (bachelor en Ad) en een post-hbo aanbod aan opleidingen, cursussen en trainingen. Aansluitend bij de wens vanuit de gemeenten in het Drechtsteden gebied om meer Hbo-onderwijs in Dordrecht te vestigen, heeft HBO Drechtsteden zich dicht tegen het bedrijfsleven in de regio Drechtsteden gepositioneerd. HBO Drechtsteden is in enkele jaren uitgegroeid tot een strategisch partner in het stimuleren van de skills ontwikkeling in de regio. Het onderscheidend vermogen van HBO Drechtsteden wordt geaccentueerd door de kleinschaligheid, de persoonlijke benadering en het inzetten van 'blended learning' (combinatie van face-to-face onderwijs en online leren). De opleidingen worden in 2019 verzorgd vanuit locaties in Dordrecht en in Gorinchem.

HBO Drechtsteden is een relatief jonge organisatie en heeft afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van de organisatie en in de start van nieuwe opleidingen samen met het bedrijfsleven. In 2019 is een begin gemaakt met naast nieuwe initiatieven meer aandacht geven aan focus in het opleidingsaanbod, 'scale up' van bestaande activiteiten en het verbinden van HBO Drechtsteden met nieuwe netwerken, ook buiten de regio. In 2020 wordt dit verder vorm gegeven.

In 2019 is de Ad-opleiding 'Engineer ICT' op positieve wijze door de Toets Nieuwe Opleiding gekomen en is de accreditatie van 'Ervaringsdeskundigheid, advies en beleid' op verzoek van het werkveld ingezet. Naar verwachting zal dit in 2020 plaats vinden. Ook de bestaande opleidingen 'Toegepaste Psychologie' en Business & Innovation" zullen in 2020/2021 een her-accreditatie krijgen die in 2019 de nodige voorbereiding vereiste. Voor Toegepaste Psychologie is dat begin 2020 succesvol gebeurd.

HBO Drechtsteden is ook betrokken bij de ontwikkeling van de Dordrecht Academy, een samenwerking tussen drie bekostigde instellingen voor hoger onderwijs. HBO Drechtsteden heeft daarnaast haar blik verruimd door de samenwerking voor te bereiden met andere roc's en partners om bestaande en nieuw te ontwikkelen AD trajecten in gezamenlijkheid aan te bieden naast andere contractactiviteiten op het gebied van leven lang ontwikkelen.

Verdiepend vakmanschap HBO Drechtsteden onderscheidend in hoger onderwijs

HBO Drechtsteden zet met haar AD-opleidingen in op het concept van verdiepend vakmanschap. In aansluiting op de praktijkgerichte interesse vanuit de Mbo 4 student biedt HBO Drechtsteden AD-opleidingen aan die aansluiten op die interesse en ontwikkeling. In 2019 is extra ondersteuning ingezet op het realiseren van aansluiting tussen mbo en hbo door de keuzedelen hbo binnen het Da Vinci College sectorgericht te ontwikkelen. In 2020 zal de pilot voor het keuzedeel Hbo – Ict worden gestart.

In 2019 is ook een begin gemaakt met de ontwikkeling van een 'geïntegreerde AD-opleiding', waarbij excellente Mbo 4 studenten na hun eerste opleidingsjaar de mogelijkheid krijgen om naast hun Mbo4-diploma hun AD-diploma (Hbo niveau 5) te behalen. Dat kost hen uiteindelijk 18 maanden bovenop de driejarige Mbo4-opleiding, maar levert een tijdsinstaat van 6 maanden op (verkortings op het AD-traject).

Met de komst van het bekostigde onderwijs consortium 'Dordrecht Academy' wordt beoogd in de periode 2021 – 2023 enkele Ad-opleidingen naar het Dordtse te brengen. Deze opleidingen worden vanuit een breed perspectief ontwikkeld (zorg, onderwijs, techniek, logistiek) en er wordt voor stages samenwerking gezocht met het bedrijfsleven. HBO Drechtsteden zal vooral actief samenwerken met Dordrecht Academy op het vlak van 'derde geldstroom' onderwijs en overige valorisatie-activiteiten.

HBO Drechtsteden richt de strategische ontwikkeling op:

- Verdere professionalisering van de bestaande opleidingen;
- Uitbouw van het opleidingsportfolio in samenwerking met roc's en andere partners;
- Realisatie van een herkenbare positionering en daaraan gekoppelde zichtbaarheid;
- Toename van de instroom van studenten en cursisten;
- Realisatie van een gezonde financiële bedrijfsvoering.

Ontwikkelingen opleidingenportfolio

HBO Drechtsteden is als flexibele, vraag-gestuurde instelling voor hoger onderwijs in staat snel en op maat antwoord te bieden op de actuele vragen van het bedrijfsleven en de non-profit sector. Het portfolio kent een sterk dynamisch karakter. De samenwerking tussen bedrijfsleven, Da Vinci College, Duurzaamheidsfabriek en HBO Drechtsteden maakt het mogelijk bij te dragen aan innovatie en om state-of-the-art opleidingen aan te bieden. In 2019 heeft HBO Drechtsteden zich geprofileerd met een portfolio op een drietal terreinen: Techniek & ICT, Management & Ondernemerschap en Mens, Gedrag & Zorg. De specifieke keuze voor opleidingen komt deels voort uit de scholingsvraag uit de regio en deels uit de landelijk gesignaleerde behoeftes.

Onderstaand overzicht geeft aan welke opleidingen er momenteel worden aangeboden, of in ontwikkeling zijn:

2019/2020	Mens, Gedrag & Zorg	Techniek & ICT	Management & Ondernemerschap
AD	Ervaringsdeskundigheid, advies en beleid	Engineer ICT - Netwerk en Systeem	Business & Innovation
	Toegepaste Psychologie Jeugdzorg *	Engineer ICT - Software Development	Culinary Professional *
	Toegepaste Psychologie Ouderenzorg *	Engineer Meet en Regeltechniek Smart Technology	Mode Coupeur *
HBO BSc	Toegepaste Psychologie (VT/DT)		Business & Innovation
Post-HBO	Verlieskunde		Effectieve Businessmodellen
	Zorgadministratie		Financieel Management
	Consulent Wmo, Wlz en Jeugdwet		Sales (basis)

* = opleiding in ontwikkeling (start 2020, 2021)

Kwaliteit en tevredenheid

HBO Drechtsteden biedt geaccrediteerde bacheloropleidingen. De NVAO, Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, beoordeelt en borgt het niveau en de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland en Vlaanderen. Ook bevordert de NVAO de kwaliteitscultuur binnen het hoger onderwijs.

HBO Drechtsteden draagt daarnaast het NRTO-keurmerk (Nederlandse Raad voor Training en Opleiding). Dit keurmerk staat garant voor de kwaliteit en professionaliteit in de opleidingenmarkt. Als aanbieder met het NRTO-keurmerk voldoet HBO Drechtsteden aan hoge kwaliteitseisen.

De NRTO geeft aan dat HBO Drechtsteden transparant is over producten en diensten, adequate dienstverlening biedt, een professionele omgang met klanten kent, deskundig personeel heeft en de klanttevredenheid meet. Daarnaast voldoet HBO Drechtsteden aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstellingen voor Kort Beroepsonderwijs.

Studenttevredenheid

Uit de in 2019 uitgevoerde Nationale Studenten Enquête (NSE) blijkt dat de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie op een vijfpuntsschaal een algemene studenttevredenheid scoort van 3,8. Voor de bacheloropleiding Ondernemerschap is dat een 3,4, op een vijfpunts schaal. Daarbij wordt vooral veel waarde gehecht aan de goede sfeer, de voorbereiding die de opleidingen bieden op het beroep, de deskundigheid van de docenten en de persoonlijke aandacht.

Naast de deelname aan de landelijke NSE-enquête wordt elke onderwijseenheid na afronding door middel van een digitale vragenlijst in de elektronische leeromgeving ItsLearning door de studenten geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor de verbetering van de vormgeving én

de uitvoering van het aanbod alsmede als input voor de functioneringsgesprekken met docenten en andere medewerkers. De uitkomsten zijn in zijn algemeenheid goed tot uitstekend te noemen.

Studenten en cursisten

HBO Drechtsteden maakt een gestage ontwikkeling door in het aantal studenten. Naar verwachting zal die ontwikkeling zich verder doorzetten. In schooljaar 2018-2019 zijn er 800 studenten, afgezien van contractactiviteiten.

			Studentenaantallen	
			2017-2018	2018-2019
Zorg en welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie	45	134
Zorg en welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie	398	488
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Zorgadministratie	13	14
Zorg en welzijn	Associate Degree	Ervaringsdeskundige	14	13
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Consulent begeleiding Wm	23	19
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Verlieskunde	13	12
			506	680
Management & ondernemerschap	Bachelor	Buisness & Innovation	57	52
Management & ondernemerschap	Associate Degree	Buisness & Innovation	2	7
Management & ondernemerschap	Post-Bachelor	Leergang Effectieve business modellen	0*	1
Management & ondernemerschap	Post-Bachelor	Sales Basis E-learning	1	0
			60	60
Techniek & ICT	Associate Degree	ICT Netwerk- en Systeembeheer	28	48
Techniek & ICT	Associate Degree	Meet- en regeltechniek	0	12
			28	60

Naleving van de wet- en regelgeving

Met betrekking tot de naleving van de wet- en regelgeving (WHW) kan worden opgemerkt dat de uitvoeringspraktijk voldoet aan de gestelde eisen.

De examencommissie is samengesteld uit twee leden vanuit de bacheloropleidingen, twee onafhankelijke deskundigen en een ambtelijk secretaris.

De Examencommissie verantwoordt haar werkzaamheden in een jaarverslag. De werkzaamheden van de examencommissie hebben zich in 2019 in het bijzonder gericht op de kwaliteitscontrole (toets-technische en inhoudelijke deugdelijkheid) van de binnen de opleidingen ingezette (schriftelijke) toetsen.

HBO Drechtsteden is door de Inspectie van het Onderwijs erkend als instituut voor het aanbieden van hoger beroepsonderwijs. In het kader van de kwaliteitsborging van haar onderwijs is zij tevens aan diverse organisaties gelieerd: NTRO, CRKBO en CPION.

Afstandsleren

Voor enkele opleidingen maakt HBO Drechtsteden gebruik van 'afstandsleren'. Voor de opleiding Business & Innovation die samen met de WCS is opgezet, geldt dat door op deze wijze het onderwijs aan te bieden de studenten hun topsport (voetbal) kunnen combineren met het volgen van een hbo- opleiding. Ook de studenten van de opleiding Ervaringsdeskundigheid, advies en beleid, maken gebruik van een digitale leeromgeving om zodoende de belasting van het volgen van fysiek onderwijs (naast een baan) enigszins te beperken. Voor beide opleidingen wordt gebruik gemaakt van Big Blue Button: een systeem dat interactief college geven en volgen mogelijk maakt.

Verbonden met de stad

In 2019 heeft HBO Drechtsteden de succesvolle 'Inspiratiebijeenkomsten in de stad' gecontinueerd. In deze lezingenreeks wordt samengewerkt met Kunstmin, Bibliotheek AanZet en Dordrecht Marketing. De thema's spelen in op actuele ontwikkelingen binnen de toegepaste psychologie, en zijn toegankelijk voor een breed publiek. In 2019 werden er lezingen georganiseerd met als thema:

- Concentratie: gefocust blijven in tijden van afleiding
- Geheimen: de psychologie van wat we niet vertellen
- Softskills op de werkvloer: zakelijk flirten 2.0



Vanaf 2020 zal deze reeks worden uitgebreid met een lezing rondom Cyberweerbaarheid in het kader van het samenwerkingsproject Cyber Netwerk Drechtsteden. Daarnaast wordt een begin gemaakt met de lezingen HBO Kids College: een tweetal lezingen gericht op basisschoolleerlingen in groep 7 en 8 (11/12 jaar) om hen aan de hand van een aantrekkelijk thema kennis te laten maken met hbo onderwijs. Vanwege 'Dordrecht 800 jaar' zullen deze bijeenkomsten in dat thema vorm worden gegeven en zal subsidie worden aangevraagd bij de gemeente ter ondersteuning van dit initiatief.

Projecten

In 2019 is HBO Drechtsteden met een aantal interessante projecten gestart. Zo is het Cyber Netwerk Drechtsteden opgericht (een samenwerking met Werkgevers Drechtsteden, Digital Mainport, Hoek & Blok Adviseurs en IMC) naar aanleiding van een Innovatietafel over het thema. Deze partijen hebben de handen ineengeslagen om cyberveiligheid beter onder de aandacht te brengen van de MKB- ondernemers in de Drechtsteden. Deze samenwerking kon rekenen op support vanuit het Digital Trust Center (Ministerie van Economische Zaken en Ministerie van Veiligheid & Justitie).

Daarnaast is vanuit HBO Drechtsteden een innovatietafel georganiseerd rondom Smart Technology. Samen met Damen, NS en diverse ondernemers uit de regio is het thema neergezet en verkend of er behoefte bestaat aan onderwijs op dit thema. Dat heeft geleid tot een aantal vervolgbijeenkomsten op basis waarvan een eerste curriculum is ontwikkeld. In 2020 zal dit verder worden opgepakt in de vorm van een subsidie aanvraag om te komen tot de financiering van de ontwikkeling van de opleiding (Slim!-subsidie).

Ook de Dordtse Introductie Dag kan als een succesvol project in 2019 worden beschouwd. Samen met de Economic Development Board en ondernemer Dennis van Buren is een introductiedag georganiseerd voor de eerstejaars studenten van HBO Drechtsteden om hen kennis te laten maken met Dordrecht. Met een opening door wethouder Heijkoop en een speech bij de borrel door

burgemeester Kolff werd deze succesvolle dag er een die ook op veel media aandacht mocht rekenen. De gemeente heeft een financiële bijdrage geleverd aan de uitvoering van de dag en toegezegd om in 2020 meer betrokken te willen zijn bij dit initiatief, dat wat hen betreft zeker een vervolg verdient!

“Hoe ongelooflijk bijzonder is het als leren en ontwikkelen helemaal aansluiten bij je persoonlijke interesse en werk. Voor mij was vorig jaar de keuze voor de opleiding Verlieskunde een puzzelstukje dat op zijn plek viel. Het integreren van deze kennis en ervaring in mijn werk als assessmentpsycholoog en (loopbaan)coach, geeft mij daarnaast veel energie en verrijking bij mijn impact en ondersteuning als adviseur”.
Jannette Koppenjan, deelnemer en Senior Consultant LTP.

“We zien onze medewerkers die de ICT-opleiding doen een flinke ontwikkeling doormaken en tijdens de opleiding al doorgroeien naar een andere – zwaardere – functie binnen Proxsys”.
Erik Loef, Technisch directeur PROXSYS

“Hier ben je geen nummer. De docenten zijn heel menselijk, ze begrijpen je en noemen je bij je voornaam. Ik zou deze school zeker aanraden: goede begeleiding, kleine groepen, prettige sfeer, betrokken docenten en je leert veel”.
Mandy Duine, student Toegepaste Psychologie (voltijds, 4e jaars)

6 MODERN WERKGEVERSCHAP

Onze omgeving verandert blijvend in een hoog tempo. Om daar adequaat in mee te kunnen bewegen hebben het Da Vinci College en HBO Drechtsteden al een aantal jaren geleden de keuze gemaakt om sterk in te zetten op hybride onderwijs en zullen zij zich nog meer gaan richten op het aanbod voor een leven lang ontwikkelen. Dat vraagt nu en in de nabije toekomst veel van onze medewerkers. Rollen, taken en inzet van medewerkers zijn aan het veranderen. Daarnaast verandert de arbeidsmarkt voor ons ook als werkgever.

Investeren in de kwaliteit van individuele medewerkers, teams en leidinggevenden

Conessione, de interne academie van het Da Vinci College, bestond in 2019 15 jaar en daar zijn wij bijzonder trots op. Conessione werkt vanuit het principe dat de professionaliseringsactiviteiten die zij organiseert, voorzien in de behoefte aan scholing en training en dat die activiteiten in relatie staan tot het strategisch beleid en de organisatieontwikkeling. Daarnaast is Conessione het podium voor individuele medewerkers om de kennis en kunde die zij hebben op het gebied van onderwijs en onderwijs-gerelateerde zaken over te dragen naar collega's en hen daarmee te inspireren en te verrijken. Conessione maakt hiertoe gebruik van een netwerk van interne en externe trainers.

We investeren in blijvende professionalisering van onderwijsteams, onze organisatiecultuur, het pedagogische klimaat en in de professionele ruimte (zeggenschap) van onderwijsgevenden voor onder andere de pedagogisch-didactische aanpak en lesmethoden. Het versterken en aanjagen van de professionele dialoog binnen en tussen onderwijsteams door leidinggevenden is een kernthema binnen dit palet.

De business-concepten waarbinnen Da Vinci College en HBO Drechtsteden functioneren worden steeds gevarieerder en complexer. Dat vraagt blijvende aandacht voor de verdere professionalisering van ons ondersteunend personeel in lijn met onze onderwijsvisie en strategische concepten.

In 2019 heeft Conessione 142 trainingen en scholingsbijeenkomsten georganiseerd met 283 contactmomenten. In totaal zijn deze bijeenkomsten 2911 keer bezocht.

Veel medewerkers van het Da Vinci College maken naast de teamtrainingen gebruik van het open aanbod aan scholingsactiviteiten. Om een beter beeld te krijgen van de motivatie van medewerkers om zich te blijven ontwikkelen d.m.v. scholing en training en van de zichtbaarheid van Conessione in de organisatie, voerden studenten van de Avans Hogeschool in 2019 doorlopend naar 2020 een onderzoek uit. De uitkomsten ervan zullen worden gebruikt om onze dienstverlening in 2020 verder te verbeteren.

Op initiatief van de sector Techniek & Media is in 2019 een traject opgezet om alle studieloopbaanbegeleiders (ca 60 docenten) in de sector te scholen. In het eerste jaar van het 2-jarig scholingstraject hebben gedeelde visie op de rol en taak van de studieloopbaanbegeleider, gespreksvoering en groepsdynamica centraal gestaan. In het tweede jaar zullen de begeleidingsstructuur en passend onderwijs, hoe om te gaan met psychosociale problemen van studenten en LOB aan de orde komen. De sector Economie & Ondernemerschap heeft het scholingstraject overgenomen en ook daar worden alle studieloopbaanbegeleiders getraind. De training is ontworpen en uitgevoerd door een aantal specialisten en medewerkers van de Dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit waarbij externe trainers op het gebied van groepsdynamica en trainingsacteurs zijn ingevlogen.

In maart 2019 is gestart met een management development programma (MDP), aansluitend bij het plan 'Fundament voor vernieuwing' als reactie op de bevindingen van de onderwijsinspectie en het strategische beleidsplan. Er is gestart met het inwerktraject voor startende leidinggevenden. In een achttal bijeenkomsten hebben zij kennisgemaakt met het Da Vinci College. Dit traject heeft een vervolg gekregen in het MDP voor alle domeinleiders, uitgevoerd door Conessione samen met

een externe partner (Perficio). In het twee jaar durende MDP wordt gewerkt aan de ontwikkeling, verdieping en verbreding van het onderwijskundig leiderschap. De domeinleiders bepalen binnen het raamwerk van het programma met elkaar de thema's waaraan ze werken en koppelen deze aan kritische beroepssituaties zoals kwaliteit (achtbaan, gesprek voeren met je team), begroten en budgetteren, ontwikkelen pedagogische visie etc. Een enquête in november 2019 wees uit dat dit traject door alle deelnemende domeinleiders (24) als stimulerend werd ervaren.

Lean/Leerkracht

Binnen de Da Vinci organisatie is op verschillende plekken behoefte ontstaan om volgens de managementfilosofie van Lean en/of Leerkracht te gaan werken. Deze methodiek gaat ervan uit dat iedereen binnen de organisatie of organisatie-eenheid zich richt op het creëren van klantwaarde en een betere organisatie. Bij de sector Economie & Ondernemerschap is in alle onderwijsteams getraind op de Lean principes en het toepassen ervan in de dagelijkse praktijk. (zo zijn 12 collega's opgeleid tot Green Belt en getraind om op een gestructureerde wijze te verbeteren aan de hand van de LEAN methodiek). Ook in de andere sectoren en enkele diensten is in 2019 gewerkt met deze methodiek.

Loopbaanbegeleiding van medewerkers

Loopbaanbegeleiding heeft meer aandacht gekregen binnen de organisatie. Naast de loopbaanlabs, waarin medewerkers in teamverband met collega's van andere roc's aan de slag gaan met hun loopbaanvraag, biedt het Da Vinci College de mogelijkheid voor individuele gesprekken met een loopbaancoach. In 2019 hebben 39 medewerkers, zowel docenten als ondersteuners, gebruik gemaakt van loopbaanbegeleiding. Vragen die aan bod kwamen zijn o.a.: 'hoe haal ik meer energie uit mijn werk, wat zou de volgende stap in mijn carrière kunnen zijn, help mij meer zicht te krijgen op mijn kwaliteiten, hoe kan ik tot mijn pensioen met voldoening blijven werken'.

Personeelsplanning

De vacatures in het mbo zijn steeds moeilijker in te vullen en deze trend zal zich in de komende jaren voortzetten. In 2019 moest de werving voor enkele specifieke vacatures meerdere keren worden opgestart. Het Da Vinci College heeft in 2019 verder geïnvesteerd in het inwerkprogramma en intensivering van de begeleiding van nieuwe medewerkers, ruimere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en de mogelijkheden om versneld stappen te maken in de ontwikkeling van het loopbaanperspectief. Door middel van deelname aan events is in 2019 contact gelegd met potentiële medewerkers en zijinstromers.

Met ons hybride onderwijsconcept en leeromgeving hebben we een goede basis gelegd voor de verbinding van het onderwijs met de beroepspraktijk. De komende jaren intensiveren we die verbinding, onder meer met duurzame en voor beide partijen winstgevende arbeidsrelaties met de beroepspraktijk. We buigen de bestaande strategische personeelsplanning om naar een visie-gestuurd traject richting hybride teams, met als doelstelling dat in 2023 alle teams in het mbo in de basis zijn ingesteld als hybride onderwijsteams. Daarvoor passen we ook ons wervingsbeleid en onze meerjarige personeelsplanning aan.

In 2019 werd de arbeidsmarkt in het mbo wederom geconfronteerd met een grote vervangingsvraag naar onderwijzend personeel.

Arbeidsvoorwaarden op maat

Een wendbare organisatie vraagt ook binnen de arbeidsverhoudingen om meer maatwerk. We hebben daarom verder gewerkt aan de individualisering van de arbeidsvoorwaarden om versnelde carrières en instroom op een hoger salarisniveau mogelijk te maken. Ook is gewerkt aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid en flexibilisering in roosters.

De geldende Cao en de wet en regelgeving rond flexibilisering van arbeidsrelaties spelen hierbij een belangrijke en soms bepalende rol, bijvoorbeeld de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Dat heeft in 2019 geleid tot een toegenomen druk op de flexibele schil. De inleen via uitzendbureaus nam af met 47% in 2019.

In 2019 is binnen de 'Jong voor oud'-regeling door twintig collega's gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een deel van hun aanstelling in te leveren en daarmee ruimte te maken voor jongeren die graag bij het Da Vinci College aan de slag gaan, een lichte stijging ten opzichte van 2018.

In de regeling Jong Talent wordt jonge talentvolle kandidaten waar op dat moment nog geen vacatureruimte voor is een werkervaringsplaats aangeboden. Voor de teams komen deze jonge talenten er boven-formatief bij. Zodra er een echte vacature ontstaat, kunnen deze talenten met voorrang solliciteren. In 2019 hebben dertien talenten van deze regeling gebruik gemaakt. Drie meer dan in 2018.

Gezondheid en vitaliteit

De ontwikkelingen die we als organisatie doormaken, vragen flexibiliteit van onze medewerkers, maar ze bieden ook mooie kansen. Om onze ambities waar te maken, is het essentieel dat onze medewerkers betrokken en vitaal zijn, maar vooral ook dat ze plezier hebben in hun werk. Verantwoord omgaan met gezondheid en vitaliteit is medebepalend voor iemands inzetbaarheid. Daarvoor zijn niet alleen acties nodig die gericht zijn op disfunctioneren en ziekteverzuim, maar juist ook positieve maatregelen die uitgaan van iemands gezondheid en welbevinden. Om die reden zijn er in 2019 diverse acties en ontwikkelingen ingezet:

Het project dynamisch werken is voortgezet met als doel medewerkers meer te laten bewegen tijdens het werk en bewustwording te creëren over wat bewegen (en niet bewegen) met je vitaliteit doet. Iedere medewerker van het Da Vinci College kan gratis sporten bij Mountain Network en gebruik maken van de sportfaciliteiten. Via Connessione zijn rondom het thema Vitaliteit meerdere workshops aangeboden.

Voorlichting is gegeven aan medewerkers over ergonomie en advies is gegeven over de inrichting van de werkplek, een goede werkhouding en het voorkomen of reduceren van klachten. Aanpassingen zijn gedaan aan circa 100 werkplekken.

Verzuim(preventie)

- Het Sociaal Medisch Overleg is in 2019 uitgebreid met Themabijeenkomsten Verzuim(preventie). Deze zijn bij elke sector gegeven voor alle leidinggevenden.
- Er is een Dashboard Verzuim gemaakt voor leidinggevenden, waardoor zij laagdrempelig en op elke moment inzicht hebben in de verzuimcijfers.
- Een open (arbeidsomstandigheden) spreekuur van de arbodienst met als doel het voorkomen van verzuim is vaker ingezet.
- Het voeren van driegesprekken (bedrijfsarts, werknemer en werkgever) bij re-integratie met als doel verkorten van de verzuimduur is vaker ingezet.

Structurele Interventies beheersing verzuim:

- Periodiek overleg tussen leidinggevenden en HRM over verzuim en preventie daarvan.
- Uitvoering geven aan de Wet Verbetering Poortwachter en het verzuimbeleid- en protocol.
- Duurzame inzetbaarheid als onderdeel van de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker.
- Het voeren van frequent verzuimgesprekken door leidinggevenden. Hiervoor zijn een leidraad verzuimgesprek, format frequent verzuimgesprek en een format duurzaam herstelplan beschikbaar.
- Afstemmingsoverleg tussen HRM, bedrijfsarts/verzuimconsulent, college van bestuur en OR.

Tevredenheid van medewerkers

In de periode januari t/m maart 2019 is het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. De respons was dankzij een gerichte communicatiecampagne 79,8%. Dat is ruim boven het landelijke gemiddelde. In algemene zin zijn de scores op alle onderdelen licht verbeterd ten opzichte van de vorige bevraging. Op de thema's bevoegdheid, betrokkenheid en tevredenheid lagen de scores met respectievelijk, 7.3, 7.1 en 7.1, allemaal 0,1 punt hoger dan die van twee jaar geleden, met als grootste positieve deler Ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden en Afwisseling in het werk. Onze medewerkers hebben werkdruk, communicatie en informatievoorziening en samenwerking en leiderschap als aandachtspunten aangegeven. De uitkomsten van het MTO zijn op alle niveaus besproken en er zijn verbeteracties afgesproken en in gang gezet. Dat heeft zijn weerslag gekregen in de team- sector- en dienstenplannen, en er is ook door het managementteam zelf een activiteitenplan opgesteld, dat onder andere heeft geleid tot een aanscherping van de Overleg en Besluitvormingsstructuur en de instelling van focusgroepen rond cruciale thema's. Specifiek op het thema werkdruk is een werkgroep werkdruk geïnstalleerd en een werkdrukplan opgesteld.

Onderzoek naar werkdruk

Op basis van een vragenlijst en een health check hebben 244 medewerkers een persoonlijk advies ontvangen. Een verdiepend onderzoek naar werkdruk is in de periode februari-maart 2019 uitgevoerd. In 2019 zijn de aanpassingen die we aangebracht hebben in de cyclus psychosociale arbeidsbelasting (PSA) door de arbeidsinspectie als ruim voldoende beoordeeld. In het actieplan werkdruk wordt veel aandacht besteed aan de systematiek van de werkverdeling omdat de wijze waarop dit proces wordt ingericht de ervaren werkdruk in hoge mate positief dan wel negatief kan beïnvloeden. Als onderdeel ervan is het Servicedocument Werkverdeling in samenspraak met de OR aangepast en aangevuld met de tips en aanbevelingen uit het werkdrukplan.

Een professionele leergemeenschap (PLG) binnen het domein Gebouwde Omgeving heeft zich sinds september 2018 beziggehouden met het evalueren en verbeteren van het inwerktraject voor nieuwe medewerkers binnen de sector Techniek en Media. Aan deze PLG nemen startende en ervaren docenten deel, alsmede de domeinleiding, Connessione en HR. De PLG participeert ook in een landelijk onderzoek dat wordt uitgevoerd in opdracht van de MBO Raad en ECBO (expertisecentrum beroepsonderwijs) en dat geleid wordt door de Rijksuniversiteit Groningen en de Hogeschool Arnhem en Nijmegen. Het doel van de PLG is het zoveel mogelijk voorkomen van uitval van startende docenten en elke nieuwe medewerker een goede en complete inwerkperiode te geven. Conform planning zal er een nieuw, kwalitatief en eenduidig inwerktraject beschikbaar zijn voor heel Da Vinci College vanaf schooljaar 2020/2021.

FACTS&FIGURES



GEMIDDELDE LEEFTIJD MEDEWERKERS



LICHTE STIJGING DOOR MINDER VACATURES EN LANGER DOORWERKEN



AANTAL FTE'S	27
FLEXIBELE FORMATIE	3%
INSTROOM NIEUW PERSONEEL	50
AFNAME AANTAL MEDEWERKERSONDERWIJS PERSONEEL	6%
DALING STUDENTENAANTALLEN	4,2%

KENGETALLEN MEDEWERKERS

Verhouding OP/OP-G/OBP (FTE)

Categorie	2015	2016	2017	2018	2019
OP	426	437	443	446	420
OP-G	35	38	42	39	36
OBP	176	188	203	217	219
Totaal FTE	637	663	688	702	675

Vaste formatie per categorie (FTE)

Categorie	2015				2016				2017				2018				2019			
	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	350	76	426	82%	350	84	434	81%	350	93	443	79%	347	99	446	78%	342	78	420	81%
OP-G	21	14	35	60%	24	14	38	63%	24	18	42	57%	27	12	39	69%	27	10	37	73%
OBP	156	20	176	89%	170	21	191	89%	172	31	203	85%	173	44	217	80%	180	38	218	83%
Totaal FTE	527	110	637	83%	544	119	663	82%	546	142	688	79%	547	155	702	78%	549	126	675	81%

Leeftijdsopbouw instromend personeel

Per 31-12	2015	2016	2017	2018	2019
< 20	1	0	5	3	1
20 - 29	28	23	37	33	20
30 - 39	25	26	32	39	18
40 - 49	23	24	40	32	19
50 - 59	20	21	23	17	16
60 - 64	7	5	6	5	4
65 - 70	1	2	2	0	1
Totaal	105	101	145	129	79

Uitstromend personeel per categorie

Categorie	2015	2016	2017	2018	2019
FPU / ABP keuzepensioen	11	19	13	3	6
Arbeidsongeschiktheid	7	1	2		2
Ouderdompensioen	18	14	17	17	12
Overlijden	1	1	1	3	
Overige uitstroom	52	30	66	70	75
Wachtgeld/WWV	4	10	13	10	14
Totaal	93	75	112	103	109

Leeftijdsopbouw personeel

Per 31-12	2015	2016	2017	2018	2019
20 - 29	55	60	66	80	70
30 - 39	101	119	134	156	142
40 - 49	154	165	175	187	188
50 - 59	313	310	307	288	259
60 - 64	176	167	164	154	180
65 - 70	16	22	30	37	33
Totaal	815	843	876	902	872
Totaal FTE's	637	663	688	702	675

Ziekteverzuim

Categorie	2015	2016	2017	2018	2019
OP	6,75%	6,44%	6,49%	5,52%	5,42%
OBP	6,83%	5,13%	4,15%	5,05%	5,20%
Totaal	6,76%	5,99%	5,60%	5,34%	5,33%

Medewerkers MBO per categorie

Categorie	2015		2016		2017		2018		2019	
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.
Directie en Management (inclusief de secretariële ondersteuning)	44	7%	43	6%	50	7%	57	8%	56	8%
Indirect ondersteunend personeel	93	15%	105	16%	117	17%	122	17%	130	19%
Direct ondersteunend personeel	58	9%	57	9%	56	8%	54	8%	48	7%
Onderwijs-personeel	442	69%	458	69%	465	68%	469	67%	441	65%
Totaal	637		663		688		702		675	

7 BEDRIJFSVOERING

Gastvrijheid

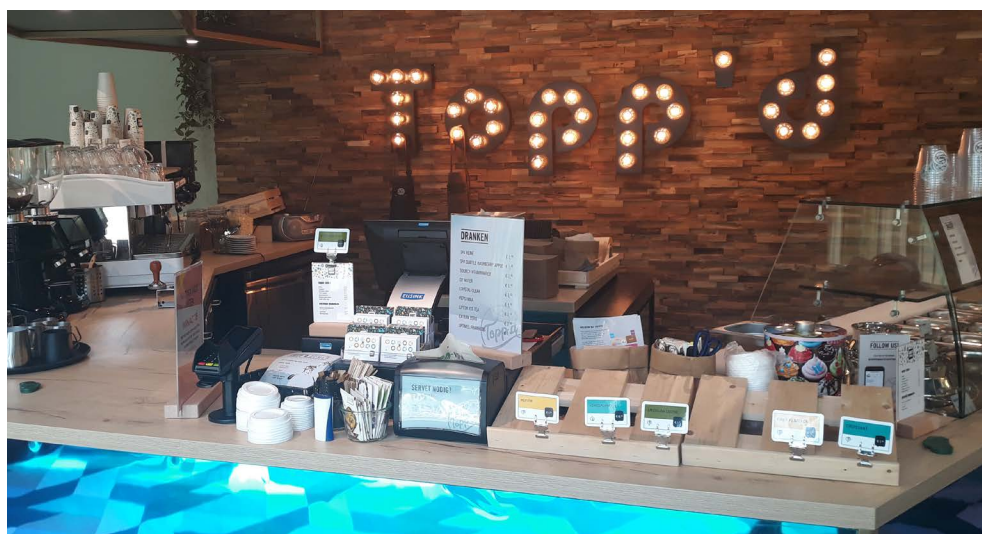
Na in de voorgaande jaren voorbereidingen te hebben getroffen om "Gastvrijheid" prominenter naar voren te laten komen in alle uitingen van de organisatie en in ons onderwijs, is er in 2019 veel gerealiseerd op dit vlak. Het voorgenomen besluit om onze horecastudenten in een professionele, gastvrije en moderne omgeving de "kneepjes" van het vak bij te brengen heeft geleid tot grote veranderingen in de horecaopleidingen.



In mei 2019 is gestart met de realisatie van nieuwe voorzieningen, voortvloeiend uit het nieuwe contract met onze cateraar. Op alle locaties zijn voorzieningen gerealiseerd voor warme en koude dranken. Daarnaast zijn er nieuwe voorzieningen met een eigentijdse look en feel gerealiseerd voor studenten en is het concept van de Gezonde Schoolkantine verder vormgegeven. Een verbeterde kwaliteit van producten en diensten is bij de contractvorming een belangrijk uitgangspunt geweest. De eerste signalen vanuit studenten en medewerkers laten zien dat waar de faciliteiten en service zijn aangepast de klanttevredenheid aanmerkelijk is gestegen. Het Da Vinci College heeft de gouden Schoolkantine Schaal 2019 gekregen. Er is hard gewerkt om de kantine gezonder te maken. Een gezonde uitstraling, een gezonder aanbod én altijd water beschikbaar in de vorm van een watertappunt. Het Da Vinci College heeft niet alleen laten zien dat een gezonde schoolomgeving belangrijk is, maar heeft op de locatie van het Leerpark haar verantwoordelijkheid genomen in het uitbreiden van de rookvrije omgeving. Naar aanleiding van een enquête 'Gezonde School' heeft 80% van de studenten aangegeven graag te willen leren en werken in een rookvrije omgeving. De gemeente Dordrecht, de Veiligheidsregio ZHZ (brandweer en ambulance), de bedrijven en de bewoners van het Leerpark steunen dit initiatief.



In samenspraak met de cateraar is er een nieuw concept ontwikkeld (Topp'd) om de functionaliteit van het binnenplein te vergroten. Hoewel het concept er leuk uitziet hebben studenten en medewerkers de weg naar Topp'd nog onvoldoende gevonden. In 2020 zal er hernieuwde energie in dit concept worden gestoken om het succesvol te maken. Hopelijk zullen het grote terras en de wisselende producten en diensten ervoor zorgen dat het concept alsnog omarmd wordt door de studenten en medewerkers.



Om ook de studenten van de sector Gezondheidszorg en Welzijn een eigen "thuis" te geven is de centrale hal van het pand Marrone volledig aangepast. Een volledig nieuwe inrichting (in samenspraak met studenten) zorgt ervoor dat studenten een volwaardige en aansprekende ruimte hebben gekregen om te "ontmoeten en begroeten", met inachtneming van de uitgangspunten van Positive Behaviour Support.

Voor wat betreft een gastrijke ontvangst zijn in 2019 bouwkundige aanpassingen doorgevoerd om de centrale balie in Bianco voor bezoekers, studenten en medewerkers op het Leerpark aan te passen. Nieuwe studenten en hun ouders kunnen in deze setting op een professionele wijze kennismaken met hun toekomstige leeromgeving. Daarnaast biedt de omgeving goede voorzieningen om invulling te geven aan studieloopbaanbegeleiding vanuit het Da Vinci College.

Om de medewerkers van de Facilitaire Dienst meer met een gastrijke blik naar onze "gasten" te laten kijken, hebben alle huismeesters, logistieke medewerkers, praktijkopleiders beveiliging, telefonistes en receptionistes een gastvrijheidstraining van meerdere dagdelen ontvangen. In 2020 zal deze training naar verwachting resulteren in een hogere interne klanttevredenheid van studenten en medewerkers.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Rustig kunnen studeren	2.9
Kantine	3.0

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

Voor 2020 zal er wederom veel aandacht zijn voor de uitkomsten van de JOB enquête. Er zal met name worden onderzocht in hoeverre er nog meer stilteplekken voor onze studenten gerealiseerd kunnen worden. De behoefte aan dergelijke voorzieningen is groot. Daarnaast zal op het gebied van catering worden gekeken in hoeverre er op kleinere locaties een manier gevonden kan worden om studenten en medewerkers beter te faciliteren.

Het Da Vinci College en HBO Drechtsteden streven ernaar om voor hun studenten, deelnemers en medewerkers een omgeving te bieden waarin de student/deelnemer zich volledig kan ontplooiën en waarin de medewerker zich professioneel volledig kan richten op zijn vak. In de huidige samenleving die sterk gericht is op het individu, kijken we niet alleen sec naar de student maar ook naar de sociale context waarin hij/zij zich beweegt.

Studiebegeleiders kijken breder en verder dan alleen studieresultaten. Zij kijken naar het individu en proberen waar mogelijk te ondersteunen. Een heel team van onderwijskundigen, psychologen, studieloopbaanbegeleiders, vertrouwenspersonen staat klaar om onze studenten te ondersteunen op welk onderwerp dan ook. Problematiek zoals loverboys, tienermoeders, drugsgebruik, een veilige thuissituatie en seksualiteit wordt aangepakt door onze professionals, eventueel in samenspraak met andere hulpverleners. Het Da Vinci College staat middenin de samenleving en biedt voor zijn/haar studenten die hulp die noodzakelijk is om zich tot een evenwichtig individu te ontwikkelen met kansen en mogelijkheden tot verdere ontplooiing.

Uit onderzoek blijkt dat studenten de geboden faciliteiten en inzet van professionals als goed beoordelen. Men ervaart een hoge mate van sociale veiligheid. Gekoppeld aan sociale veiligheid is de fysieke veiligheid die ook goed wordt beoordeeld door onze studenten. Studenten ervaren het Da Vinci College als een veilige plek waar studenten niet anoniem zijn, er tijd is voor persoonlijk contact en er ook is voor de volledige sociale context waarin zij zich bewegen.

STUDENTENTEVREDENHEID*

Sfeer **3.6**

Plezier **3.4**

Veiligheid **4.0**

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête

De start met nieuwe studenten in Gorinchem vond plaats tijdens een plenaire bijeenkomst op de dinsdag van de eerste schoolweek. Alle eerstejaars studenten werden in de kantine muzikaal onthaald en welkom geheten, waarna de groepen per klas met de rest van het introductieprogramma aan de slag gingen. Voor een aantal was de eerste week ook een kennismaking met de stad Gorinchem. Dit gebeurde op de woensdag, door de inmiddels traditionele life style dag Buiten de Waterpoort. Sport, spel, hersenkrakers, stadswandeling en een fietstocht in de omgeving. De open dagen werden druk bezocht waardoor de informatie(mid)dagen een levendige uitwisseling van informatie en ervaringen waren. Vooral de kwaliteit van zorg en de zorgstructuur werden door de bezoekers (ouders en potentiële leerlingen) genoemd als een kernkwaliteit van de locatie.

Inkoop

Gedurende het jaar 2019 zijn er verschillende (Europese) Aanbestedingen doorlopen op het gebied van elektrische- en werkbouwkundige-installaties, meubilair, schoonmaak, kantoorartikelen, inkoop restaurant LEO en schilderwerken. In 2019 heeft ook de implementatie van het cateringcontract plaatsgevonden. De voorbereidingen voor de Europese Aanbesteding van twee percelen op het gebied van communicatie, drukwerk en vormgevingsdiensten zijn eveneens gestart voor uitvoering in 2020.

Huisvesting

In 2019 hebben er op het gebied van huisvesting verschillende activiteiten plaatsgevonden:

Verbouwingen hebben plaatsgevonden op de locatie van het ICT onderwijs en bij de realisatie van het nieuwe onderwijsleerbedrijf We-Pair. In Oud Beijerland is een nieuwe locatie in gebruik genomen voor Educatie. In Gorinchem zijn gesprekken gevoerd om tot een goede invulling te komen van de samenwerking met het Omnia College.

In samenwerking met Bouwmensen was het Da Vinci College betrokken bij het proces om in Hardinxveld invulling te geven aan de “vernieuwbouw” van de huidige locatie teneinde deze geschikt te maken om het bouwonderwijs op een flexibele en toekomstbestendige wijze te huisvesten.

In het kader van de campusontwikkeling in Dordrecht zijn voorbereidingen getroffen voor het kopgebouw op het Leerpark dat als huisvesting zal gaan dienen voor AD-trajecten in samenwerking met de gemeente en verschillende onderwijspartners. Ook het realiseren van een Maakfabriek op de campus was punt van aandacht.

Buiten de vernieuwing van de huisvesting is in 2019 in het licht van ons hybride onderwijs doorlopend naar 2020 ook onderzoek gestart naar het strategische huisvestingsbeleid in het licht van het strategische beleidsplan en de demografische ontwikkeling in de regio.

AVG en datalekken

In 2019 is het privacyteam van start gegaan. Alle sectoren, HBO Drechtsteden en enkele diensten zijn vertegenwoordigd in het Privacy team. Er is gestart met kennisdeling rondom de AVG binnen het team en met betrekking tot Da Vinci brede AVG processen. In 2019 is een voorstel gemaakt voor het beleggen van de bijbehorende taken en bevoegdheden in de organisatie. Deze processen hebben betrekking op datalekken, recht op toestemming aanvragen, recht op inzage, ed. Het voorstel voor een DVC breed proces rondom toestemming is als eerste opgepakt.

Bij de invoering van de AVG is veel gedaan aan bewustwording, hierin zijn goede stappen gemaakt in 2019. In 2020 zullen oprispmomenten plaatsvinden om de AVG goed in de werkwijze te verankeren.

In 2019 zijn er 11 datalekken gemeld. Deze zijn allemaal gedicht en afgehandeld. Acht van deze datalekken zijn in overleg met de informatiemanager van het Da Vinci College door de functionaris gegevensbescherming (FG) gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit omdat deze datalekken een risico konden opleveren voor betrokkenen. Bij elk datalek is veel aandacht besteed aan hoe we dit in de toekomst kunnen voorkomen.

Onder de MBO instellingen is een AVG benchmark afgenomen. Het Da Vinci College scoort daarin gemiddeld (26ste plaats van de 56 MBO's). Op basis van een analyse van de Dienst Informatiemanagement zullen in 2020 enkele verbeterpunten extra aandacht krijgen.

KIEN

Het positioneren van de Functionaris Gegevensbescherming bij de coöperatie KIEN, het voorbereiden van het X-perium en de grotere betrokkenheid van ICT-studenten van Da Vinci College en van HBO Drechtsteden heeft er in 2019 toe geleid dat de samenwerking met KIEN verder is geïntensiveerd. KIEN speelt een belangrijke rol in de systeembeveiliging en technische ondersteuning van het Da Vinci College en van HBO Drechtsteden. Het Da Vinci College is voorzitter van de coöperatie KIEN. In 2019 is de coöperatie uitgebreid met drie nieuwe regionale schoolbesturen.

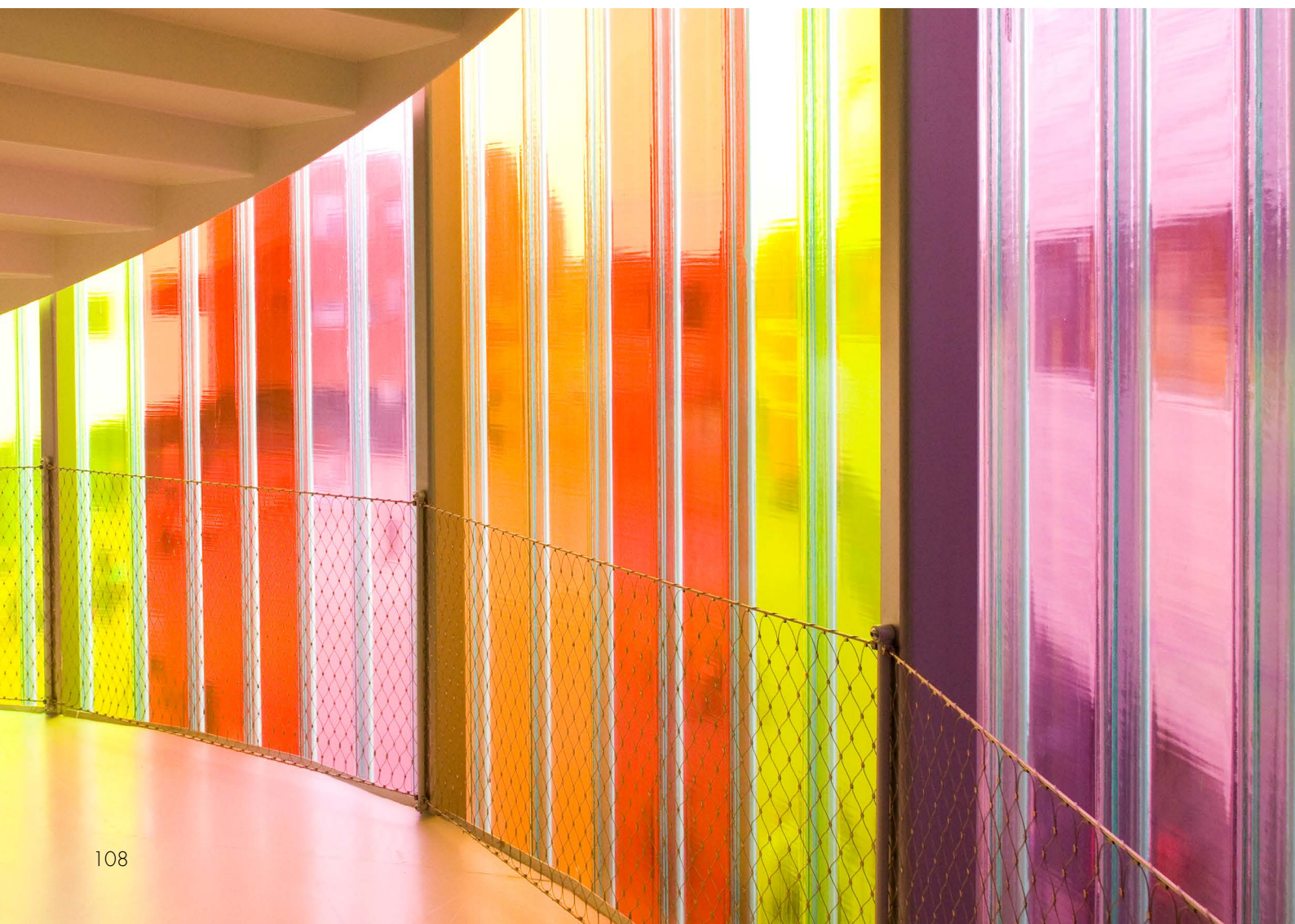
Onderwijslogistiek en studenteninformatiesysteem (SIS)

In lijn met het strategische beleidsplan is in 2019 onder regie van een werkgroep gewerkt aan het referentiemodel onderwijslogistiek. Dit referentiemodel behelst het komen tot decompositie van elk kwalificatiedossier naar logische en vergelijkbare eenheden onderwijs en werkvormen. Dit is een belangrijke stap naar het verder vormgeven van individuele leerroutes van studenten met behoud van de groepsprocessen die kenmerkend zijn voor goed onderwijs. Behalve voor het reguliere onderwijs is dit ook van grote betekenis voor het verder vormgeven van leven lang ontwikkelen.

De decompositie heeft vanaf schooljaar 2020/2021 tevens als belangrijke nevenfunctie de onderwijscatalogus voor elke opleiding te uniformeren en uit te breiden om te kunnen worden ingepast in het studentinformatiesysteem. Deze stap moet leiden tot een sterke verbetering van de informatievoorziening aan studenten en docenten over de voortgang, begeleiding en resultaten van de student. Ook geeft dit een beter inzicht in de opleidingen en wat er verwacht wordt van studenten gedurende de opleiding.

In 2019 is de aanbesteding van een nieuw SIS afgerond. De keuze is gevallen op OSIRIS. Met acht andere roc's is met de leverancier in 2019 begonnen met het ontwerpen en bouwen van een nieuw SIS waarin gebruiksvriendelijkheid en goede informatievoorziening aan student en docent centraal staat. De invoering binnen het Da Vinci College staat gepland voor het schooljaar 2020/2021. Eind 2019 was Osiris grotendeels geïmplementeerd bij HBO Drechtsteden.

De invoering van OSIRIS kan niet los worden gezien van de decompositie van het onderwijs. Zonder deze belangrijke stap zal OSIRIS niet de voordelen hebben die het in zich heeft.



8 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2019

TOELICHTING OP HET RESULTAAT

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Zuid-Holland Zuid heeft het verslagjaar jaar 2019 negatief afgesloten. Het geconsolideerd resultaat bedraagt € 1,2 mln. negatief bij een begroot resultaat van € 0,1 mln. positief.

De geconsolideerde cijfers omvatten naast Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid ook de (geconsolideerde) cijfers van ROC-ZHZ Holding B.V. (w.o. Da Vinci Opleidingen B.V., Da Vinci Flex B.V., Da Vinci Educatie B.V. en Ospitalità B.V.) en Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. In onderstaande tabel is de opbouw van het resultaat weergegeven.

	2019	Begroot	2018
Stichting ROC-ZHZ	-618	5	3.403
ROC-ZHZ Holding B.V.	-29	124	-12
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	-554	4	-197
Resultaat	-1.201	133	3.194

(bedragen x € 1.000)

Alle private activiteiten (exclusief educatie) zijn ondergebracht in Da Vinci Opleidingen B.V., Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci en Ospitalità B.V.. De private activiteiten in Da Vinci Opleidingen B.V. hebben betrekking op de bedrijfsgroepen. Ospitalità B.V. betreft het horeca/catering bedrijf, waaronder Grand café LEO.

TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN

In onderstaand overzicht is weergegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2019 is opgebouwd.

Begroot resultaat 2019	Toelichting		133
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	274 -	
Overige overheidsbijdragen en	2	149 +	
Cursus-, les- en examengelden	3	421 +	
Baten werk in opdracht van derden	4	444 -	
Overige baten	5	108 -	
Verschillen aan de batenkant			-256
Personeelslasten	6	1.268 -	
Afschrijvingen	7	97 +	
Huisvestingslasten	8	171 -	
Overige lasten	9	262 +	
Verschillen aan de lastenkant			-1.080
Verschil financiële baten en lasten	10	0 +	
Verschil belastingen	11	29 -	
Verschil resultaat deelnemingen	12	31 +	
Resultaat 2019			2
			-1.201

(bedragen x € 1.000)

1) Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen en subsidies OCW daalden ten opzichte van de begroting met € 0,3 mln. Dit was mede het gevolg van een te hoge inschatting van de looncompensatie (€ -1,1 mln.), een hogere vergoeding voor wachtgelden en VAVO (€ +0,2 mln.), een hogere inhouding cursusgeld MBO (€ -0,1 mln.), meer projectsubsidies (€ +0,4 mln.) en de toekenning van meer kwaliteitsgelden (€ +0,3 mln.).

2) Overige overheidsbijdragen

De vergoedingen voor de WEB door gemeentes zijn iets hoger uitgekomen (€ +0,2 mln.) dan begroot. De vergoedingen vanuit de overige overheden zijn iets achtergebleven (€ -0,05 mln.).

3) Cursus, les- en examengelden

De cursus, les- en examengelden waren € 0,4 mln. hoger dan begroot.

De baten in opdracht van derden waren € 0,4 mln. lager dan begroot. Enerzijds door een lagere opbrengst uit contractactiviteiten (€ -0,8 mln.) ten opzichte van de begroting. Belangrijkste oorzaak hiervan was een afname in aanmeldingen en dus ook opbrengsten voor de WI (€ -0,7 mln.). Anderzijds waren er hogere opbrengsten uit internationaliseringssubsidies (€ + 0,4 mln.).

4) Overige baten

De overige baten waren € 0,1 mln. lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een niet begrote grondopbrengst verminderd met de nog aanwezige boekwaarde van € +0,1 mln. en lagere restaurantopbrengsten (€- 0,2 mln.).

5) Personeelslasten

De personeelslasten waren € 1,3 mln. hoger dan begroot. Deze stijging wordt veroorzaakt door hogere loonkosten als gevolg van ontslagvergoedingen (€ +0,3 mln.) en onvoldoende invulling van het taakstellende karakter van de begroting 2019 (€ +0,5 mln.); hogere kosten als gevolg van extra inzet ten behoeve van projecten en ziekteverzuim (€ +0,8 mln.); hogere kosten vertrekregeling 60+ (€ +0,3 mln.) en een eenmalige hogere bate inzake transitievergoedingen (€ -0,6 mln.).

6) Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten liggen in lijn met de cijfers van 2018. De begroting 2019 was iets te ruim opgesteld.

7) Huisvestingslasten

De huisvestingslasten waren € 0,2 mln. hoger dan begroot. De oorzaak is gelijkelijk verdeeld over hogere energiekosten, hogere onderhoudslasten en hogere schoonmaakkosten.

8) Overige lasten

De overige lasten waren € 0,3 mln. lager dan begroot. Voornaamste reden van deze daling is te vinden in lagere administratie- en beheerlasten (€ -0,2 mln.), lagere kosten voor software licenties (€ -0,1 mln.), lagere inkoopkosten restaurant (€ -0,1 mln.) en hogere kosten voor leer-en hulpmiddelen (€ +0,1 mln.).

9) Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten zijn conform de begroting.

10) Belastingen

In de begroting was geen post vennootschapsbelasting opgenomen.

11) Resultaat uit deelnemingen

Dit betreft het niet in de begroting opgenomen aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. en Da Vinci Scienza B.V.

TOELICHTING OP DE BALANS

Kengetallen

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid kent een aantal financiële kaders. Deze zijn gerelateerd aan de strategische ambities en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs. In onderstaande tabel is de stand van de kengetallen voor de afgelopen drie jaar vermeld. In de bijlagen zijn meer kengetallen opgenomen. Tevens bevat de bijlage een overzicht met de indicatoren van de benchmark van alle ROC's. Deze indicatoren geven aan hoe de stichting ROC Zuid-Holland zich verhoudt ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Financiële kengetallen	2019	2018	2017
Solvabiliteit I	53%	53%	48%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	59%	59%	54%
Liquiditeit (current ratio)	1,1	1,2	1,0
Rentabiliteit	-1,54%	3,78%	2,98%
Huisvestingsratio	10,6%	9,9%	10,0%
Weerstandvermogen	41%	41%	39%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	32.284	33.485	30.291

(bedragen x € 1.000)

In onderstaande tabel zijn de streefwaarden van de stichting ROC Zuid-Holland en de signaleringgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs opgenomen:

Financiële kengetallen	Signaleringgrens Inspectie van het Onderwijs		Streefwaarde Da Vinci College
	ondergrens	bovengrens	
Solvabiliteit I			40%
Solvabiliteit II	30%	60%	40%
Liquiditeit	0,50		0,7
Rentabiliteit	3-jarig < 0% 2-jarig < -5% 1-jarig < -10%		0,5% - 1%
Huisvestingsratio		15%	9%
Weerstandvermogen *)	nvt	nvt	nvt

*) Conform "Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van de onderwijsinstellingen" van de Inspectie van het Onderwijs is een signaleringswaarde voor het mbo niet van toepassing.

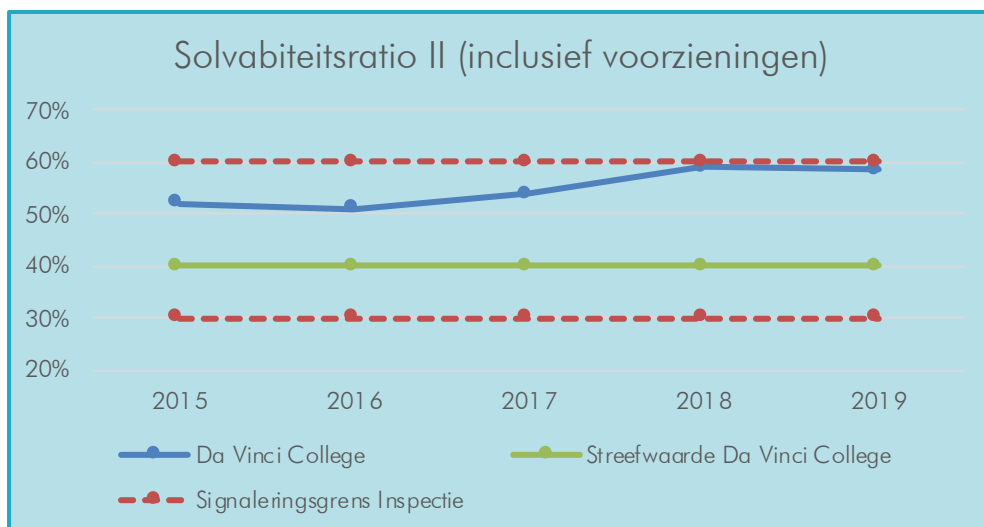
De stichting ROC Zuid-Holland blijft binnen de signaleringgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs.

Solvabiliteit

Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs worden twee definities voor de solvabiliteit gehanteerd. Solvabiliteit I is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio is een indicatie voor de mate waarin de bezittingen van de organisatie met eigen vermogen zijn gefinancierd en de mate waarin een organisatie eventuele verliezen in de toekomst kan opvangen. Solvabiliteit II is de verhouding tussen het eigen vermogen inclusief voorzieningen en het totale vermogen.

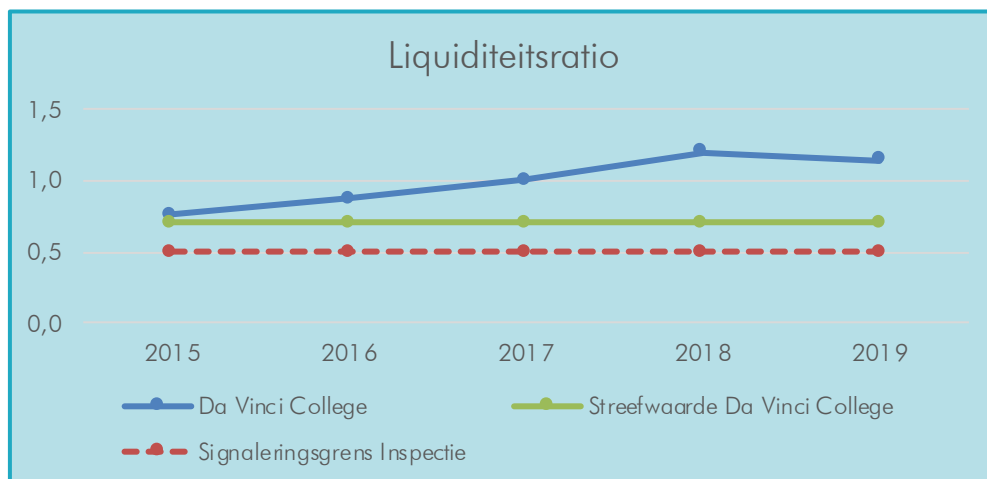
Als gevolg van het negatieve resultaat is het eigen vermogen ultimo 2019 afgenomen met € 1,2 mln. tot ruim € 32 mln. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2019 53% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2018: 53%). De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hanteert een norm van 40%.

De norm die gesteld wordt aan de solvabiliteit door de Inspectie van het Onderwijs bedraagt inclusief voorzieningen tussen 30% en 60%. Toegepast op de stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt de solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) ultimo 2019 59% (2018: 59%). De solvabiliteit ligt ruim boven de streefwaarden en signaleringsgrens van de Inspectie. Hiermee blijft de financiële positie gezond.



Liquiditeit

De maatstaf voor liquiditeit is de procentuele verhouding tussen de vlottende activa en kortlopende schulden. Het is een indicatie voor de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen.

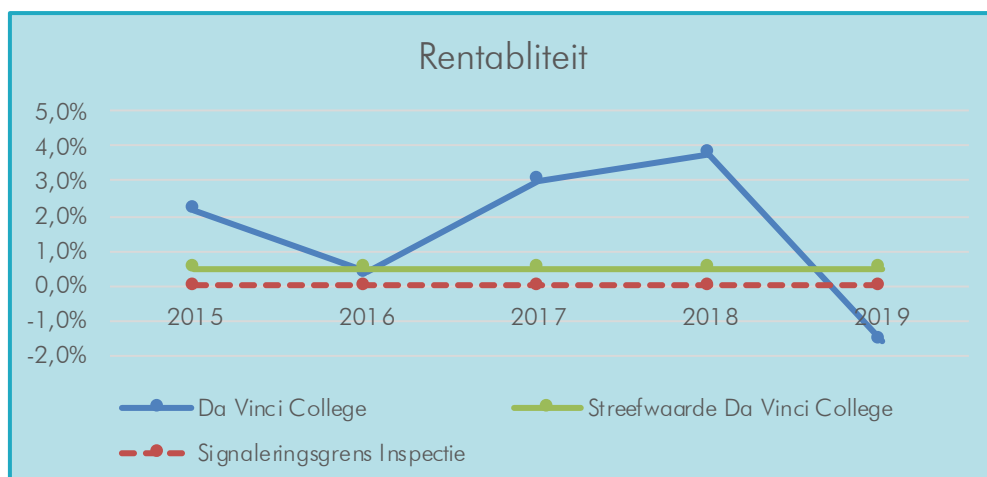


De liquiditeitsratio ultimo 2019 is 1,1 (2018: 1,2). De financiële buffer bestaat uit € 10,1 mln. liquide middelen.

De Inspectie van het Onderwijs stelt dat de liquiditeit voldoende is als deze een waarde hoger dan 0,5 heeft.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is de verhouding tussen het resultaat en het totaal aan baten plus financiële baten. De rentabiliteit is een indicatie van het resultaat in relatie tot het bedrijfsvolume.



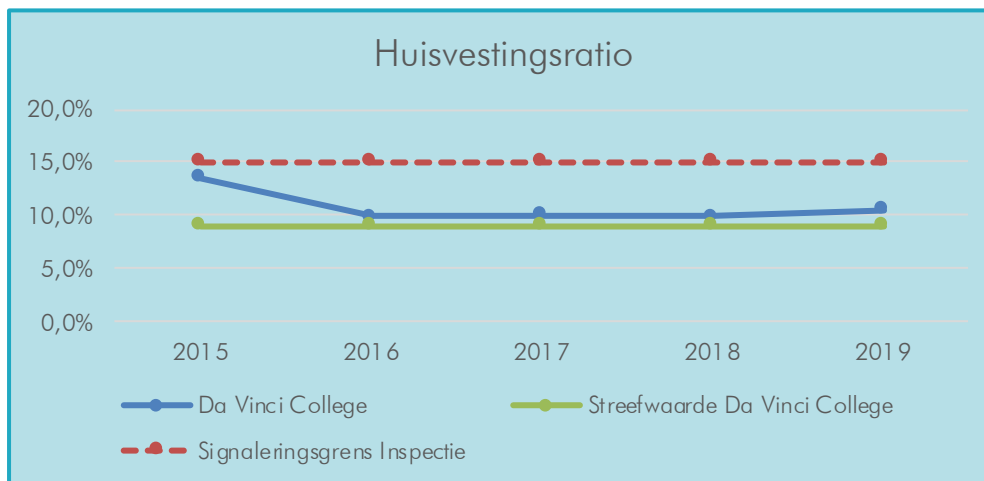
Uit bovenstaande grafische weergave blijkt een rentabiliteit in 2019 van -1,54% (2018: 3,78%).

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hanteert een eigen streefwaarde van 0,5%-1%. De rentabiliteit voldoet aan de signaleringsgrens van de Inspectie van het Onderwijs.

De afwijkingen tussen de realisatie en begroting over het boekjaar 2019 zijn nader toegelicht in het hoofdstuk "Toelichting op het resultaat van 2019".

Huisvestingsratio

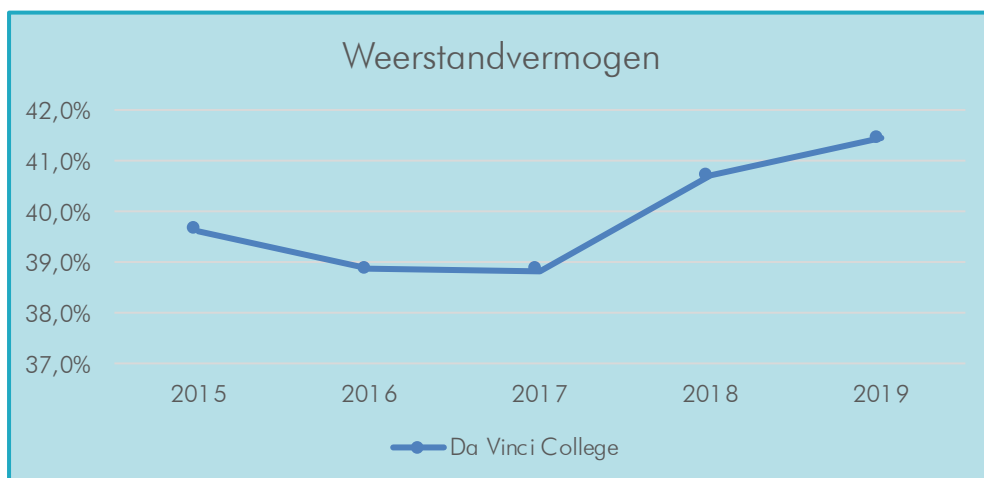
De huisvestingsratio geeft weer welk deel van de totale instellingslasten is besteed aan lasten voor huisvesting inclusief afschrijving en afschrijving desinvestering van gebouwen en terreinen.



De huisvestingsratio die de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de afgelopen jaren heeft gerealiseerd blijft onder de signaleringswaarde van 15% van de totale lasten.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen meet het verband tussen het aanwezige eigen vermogen en de totale baten.



Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandvermogen 41,4% (2018: 40,7%).

VERGELIJKING BALANS MET VOORGAAND BOEKJAAR

Hieronder wordt de balans ultimo 2019 vergeleken met 2018.

ACTIVA

Immateriële vaste activa (+ € 0,3 mln.)

In 2019 is in Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci voor € 0,3 mln. geïnvesteerd voor de ontwikkeling en de accreditatie van nieuwe opleidingen, die meerdere jaren gegeven gaan worden.

Materiële vaste activa (- € 1,8 mln.)

In 2019 is voor € 2,0 mln. geïnvesteerd en voor € 2,9 mln. afgeschreven op materiële vaste activa. In 2019 is het terrein aan de Romboutslaan 40 te Dordrecht gedesinvesteerd als gevolg van de afwikkeling van grondtransacties met de gemeente Dordrecht. De opbrengst van de grondtransactie was € 0,9 mln.

De investeringen zijn als volgt opgebouwd:

	2019	2018	2017
Materiële vaste activa:			
Terreinen	12	0	0
Gebouwaanpassingen	713	697	210
Installaties gebouwen	107	466	211
Apparatuur en machines	393	695	665
Informatie en Communicatietechnologie	63	54	128
Overige inventaris	402	299	512
Totaal	1.690	2.211	1.726

(bedragen x € 1.000)

In 2019 hebben, naast reguliere vervangingsinvesteringen, de volgende investeringen plaatsgevonden:

- Aanpassing Horeca eten & drinken € 201.000
- Aanpassing leskeuken Bellissimo/LEO € 183.000
- Les- en trainingsprogramma Lucas Nuelle € 111.000

In 2019 heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan.

Financiële vaste activa (- € 13.000)

Ultimo 2019 zijn de financiële vaste activa € 13.000 afgenomen ten opzichte van 2018. Het aandeel in het positieve resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 31.000. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 51.000 afgelost. De lening aan Coöperatie KIEN U.A. is met € 7.000 toegenomen.

Vorderingen (+ € 1,2 mln.)

De vorderingen zijn toegenomen met € 1,2 mln. naar € 4,5 mln. De belangrijkste afwijking betreft een vordering op de gemeente Dordrecht van € 0,6 mln. met betrekking tot af te dragen btw op de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht en een vordering op het UWV inzake transitievergoedingen van € 0,6 mln.

Liquide middelen (- € 2,1 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2019 € 2,1 mln. gedaald. Ultimo 2018 zorgde de ontvangst van € 2,1 mln. uit de verkoop van gronden voor een extra toename van de liquide middelen.

Veilig beleggen

Het treasurybeleid van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid vindt plaats binnen de kaders van de OCW-Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016). Hierin zijn regels opgenomen over het beleggen en belenen van publieke middelen. Bij het aantrekken, respectievelijk uitzetten van alle benodigde, respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen. In 2017 is het treasurystatuut geactualiseerd en vastgesteld door de raad van toezicht.

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,4 mln. en € 0,2 mln. per 31 december 2019. Roc Da Vinci College heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap effectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%). De afgesloten renteswaps hebben geen speculatief karakter.

PASSIVA

Groepsvermogen (- € 1,2 mln.)

Het groepsvermogen is afgenomen als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat in 2019. Het groepsvermogen op balansdatum 31 december 2019 bedraagt € 32 mln. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 25,6 mln., een private bestemmingsreserve van € 6,4 mln. en een wettelijke reserve van € 0,3 mln.

Voorzieningen (- € 0,2 mln.)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2019 is als volgt samengesteld:

	2019
Voorziening jubilea	732
Voorziening wachtgeldverplichtingen	546
Voorziening duurzame inzetbaarheid	429
Personeelsvoorzieningen	1.707
Onderhoudsvoorziening	1.755
Totaal voorzieningen	3.462

(bedragen x € 1.000)

De voorzieningen namen met € 0,2 mln. af. De personele voorzieningen namen af met € 87.000 en de onderhoudsvoorziening met € 89.000.

De voorziening voor jubilea is ter dekking van de aanspraken die werknemers hebben op een uitkering bij het bereiken van 25 en 40 dienstjaren. In 2019 is voor € 61.000 aan jubileumuitkeringen uitbetaald en er is € 50.000 gedoteerd.

Op basis van sectorale afspraken is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. In 2019 is € 258.000 aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. In 2019 is € 157.000 gedoteerd.

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. In 2019 is € 25.000 gedoteerd.

De voorziening onderhoud gebouwen dient ter egalisatie van de kosten voor groot onderhoud van gebouwen. De omvang van de voorziening ultimo 2019 ad € 1,8 mln. wordt reëel geacht in relatie tot de staat van onderhoud van de gebouwen. In 2019 is € 346.000 onttrokken aan de voorziening voor o.a. schilderwerkzaamheden, luchtbehandeling en NEN inspectie. Er is in 2019 € 256.000 gedoteerd op basis van het meerjarig onderhoudsplan.

Langlopende schulden (- €1,1 mln.)

De langlopende schulden zijn € 1,1 mln. afgenomen door reguliere aflossingen op de leningen.

Kortlopende schulden (+ € 0,1 mln.)

De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 0,1 mln. tot € 12,8 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- De crediteurenpositie is per ultimo 2019 met € 1,0 mln. toegenomen naar € 2,2 mln., voornamelijk veroorzaakt door tijdige facturatie van o.a. huur- en schoonmaaklasten en ontvangen incidentele facturen (o.a. voor investeringen).
- De BTW-afdracht over het 4e kwartaal bevat een bedrag van € 0,6 mln. aan af te dragen BTW op de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht.
- Te betalen diverse lasten zijn € 1,3 mln. afgenomen ten opzichte van 2018. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door tijdige facturatie van huur- en energielasten (€ 0,6 mln.), een ultimo 2018 voorzien bedrag voor een te betalen eenmalige cao-uitkering in januari 2019 (€ 0,2 mln.), afname te betalen inzake de vertrekregeling 60+ (€ 0,2 mln.) en een lagere bijdrage in de exploitatie- en dienstverlening van Coöperatie Ontwikkeling Leerpark (€ 0,2 mln.).
- Het vooruit ontvangen bedrag van VO-scholen over januari t/m juli 2020 is afgenomen met € 0,2 mln. De facturatie hiervan heeft in 2019 plaatsgevonden, maar ultimo 2019 zijn de facturen niet voldaan.

RISICOANALYSE 2019

De risicoanalyse van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid maakt deel uit van de planning- en control cyclus en omvat de risico's die zonder gerichte acties de continuïteit van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid kunnen beïnvloeden. De risico's worden jaarlijks bijgesteld op basis van de meest recente inzichten omtrent overheidsmaatregelen, vsv cijfers, formatie- en studentenaantallen en externe ontwikkelingen. Het geheel wordt gepresenteerd in de vorm van de risicomatrix. In deze matrix wordt een inschatting gemaakt van de kans dat een risico zich voordoet en van de impact ervan.

In de jaarplannen van de teams en de sector- en dienstenplannen worden door het management de risico's benoemd die worden voorzien en worden maatregelen voor beheersing genomen. De sector- en dienstenplannen bevatten tevens beheersmaatregelen voor specifiekere risico's zoals stageplaatsen en verzuim. Risico's die bij meer sectoren voorkomen maken deel uit van de risicomatrix.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid is eind 2017 een omvangrijk en breed traject risicomanagement (risk, compliance en governance) gestart, begeleid door adviesbureau Grant Thornton. In het traject zijn ook privacy en beveiligingsbeleid en tax-compliance meegenomen. De eerste twee fases van het traject hebben geresulteerd in een risico register waarin de risico's zijn opgenomen met een score op kans en impact. De derde fase beschrijft de vigerende en nieuwe beheersingsmaatregelen. Inmiddels is in 2020 gestart met de invoering van het systeem.

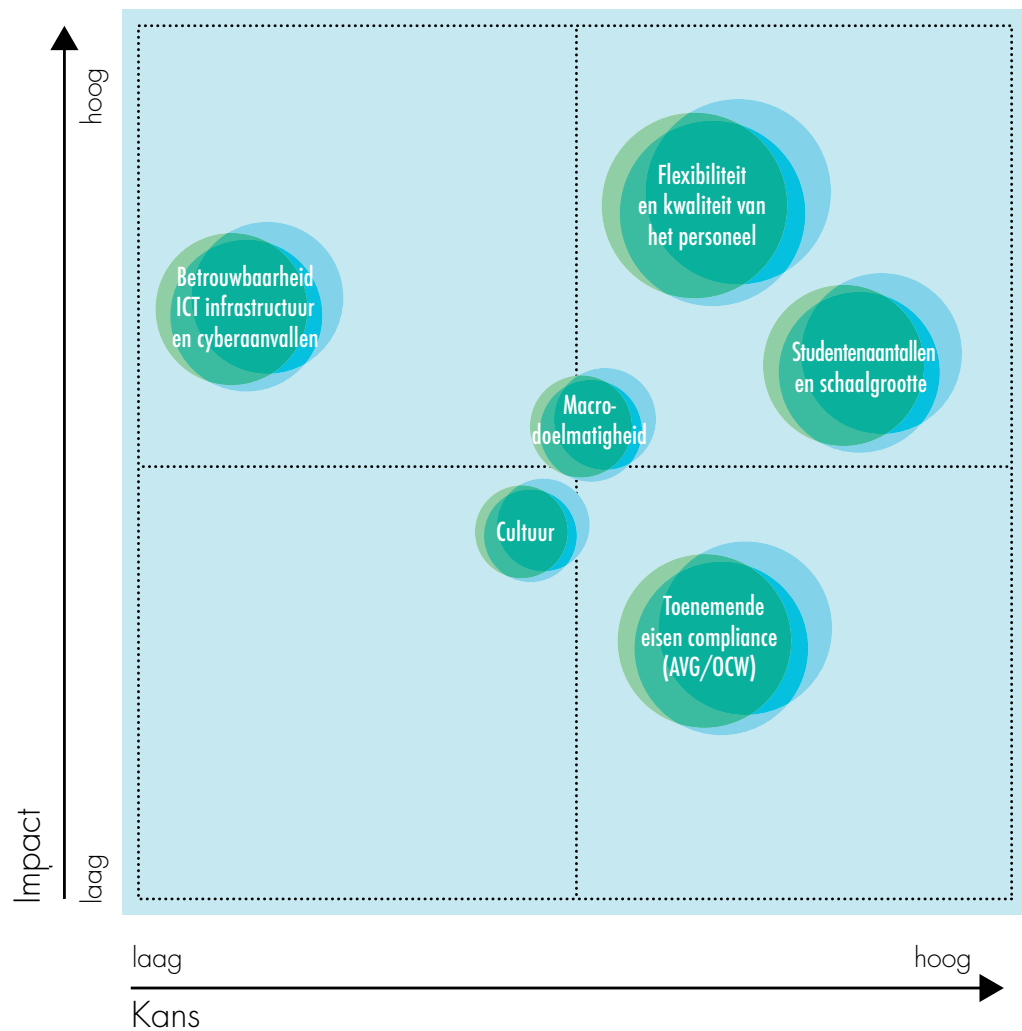
In deze risicoparagraaf zijn de belangrijkste risico's uit het register aangevuld met de nieuwste inzichten over risico's en beheersing. Voor de stichting ROC Zuid-Holland Zuid liggen de grootste risico's op het gebied van:

- 1 Flexibiliteit en kwaliteit van het personeel
- 2 Studentenaantallen en schaalgrootte
- 3 Macrodoelmatigheid
- 4 Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen
- 5 Toenemende eisen compliance, waaronder AVG
- 6 Cultuur

De effecten van de Covid-19 pandemie zijn opgetreden na balansdatum en worden in de jaarrekening toegelicht onder gebeurtenissen na balansdatum.

De onderstaande risico-matrix geeft een overzicht weer van de belangrijkste risico's voor de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. De risico's met een hoge impact en een hoge kans hebben een hogere prioriteit om van beheersmaatregelen te worden voorzien.

Risico- inventarisatiematrix 2019



De risico's zijn groter in de matrix weergegeven naarmate er meer geïdentificeerde sub-risico's aan ten grondslag liggen.

1. De flexibiliteit en kwaliteit van het personeel

Het realiseren van de onderwijskundige doelstellingen stelt steeds hogere eisen aan het personeel. De laatste jaren is een sterke toename te zien van het gebruik van ICT leermiddelen en nieuwe systemen die worden gebruikt voor het registreren van bijvoorbeeld aanwezigheid, studentenbegeleiding en stagebegeleiding. Daarnaast vraagt het onderwijsconcept hybride onderwijs om meer vaardigheden van het onderwijzend personeel. Het toepassen van het leren in een beroepsgerichte context leidt studenten beter op, maar vraagt daarmee ook om meer up to date kennis en vaardigheden van de docenten.

De beweeglijkheid in de stromen van studenten en deelnemers door rijksbeleid, veranderende keuzes vraagt om een toenemende flexibiliteit van de individuele medewerkers en onderwijsteams. De groeiende heterogeniteit naar vooropleiding en achtergrond van studenten en deelnemers vergroot het vraagstuk van flexibiliteit en kwaliteit van het personeel.

Deze trend zet zich ook de komende jaren verder door. Het ROC Zuid-Holland Zuid voert een actief beleid om de kwaliteit en wendbaarheid van het personeelsbestand te verbeteren. Waar mogelijk zijn stappen ondernomen om de inzet van medewerkers en de samenstelling van teams te optimaliseren.

2. Studentenaantallen en schaalgrootte

ROC Zuid-Holland Zuid krijgt komende jaren te maken met dalende studentenaantallen in het mbo als gevolg van demografische ontwikkelingen in de relevante doelgroep en als gevolg van wijzigende studiekeuzes. Toenemende onzekerheden in de ontwikkeling van deelnemers zijn ook zichtbaar in de Educatie en Inburgering. Dit heeft in de toekomst direct gevolgen voor de inkomsten, voor de personele formatie, de huisvesting en het opleidingsportfolio en voor de rol die het roc vanuit zijn maatschappelijk opdracht in de regio wil spelen. Het vraagt om aanpassingsvermogen van de organisatie.

3. Macrodoelmatigheid

Afgelopen jaren zijn door het kabinet maatregelen genomen om een arbeidsmarktrelevant, doelmatig en toegankelijk aanbod aan mbo-opleidingen te versterken door middel van de introductie van een zorgplicht voor instellingen met betrekking tot arbeidsmarktperspectief en macrodoelmatigheid van opleidingen. Door een meldplicht met betrekking tot het starten en stoppen van opleidingen wordt enerzijds voorkomen dat kleine, specialistische opleidingen worden opgeheven zonder dat daar landelijk nog opleidingsmogelijkheden voor zijn. Anderzijds wordt van de instellingen verwacht dat zij met elkaar en met de economische partners afspraken maken over uitbreiding van het aanbod, in afstemming met de vraag van de arbeidsmarkt. Hiermee wordt bevorderd dat een betere aansluiting van het beroepsonderwijs op de (regionale) arbeidsmarkt kan ontstaan. De zorgplicht en de controle daarop zijn inmiddels verankerd in wet- en regelgeving. De commissie macrodoelmatigheid kan op verzoek van de minister of andere partijen (bijvoorbeeld instellingen vanuit aangrenzende regio's) onderzoeken of door de instellingen wordt voldaan aan de zorgplicht.

De minister neemt een besluit over een advies van de commissie en kan een waarschuwing geven aan een instelling indien de zorgplicht niet wordt nageleefd. De ultieme sanctie is het ontnemen van rechten op het gebied van bekostiging en diplomering, als het evident is dat een zorgplicht niet wordt nageleefd en instellingen geen actie ondernemen. Dit maakt het te voeren portfolio-beleid belangrijker en vereist afstemming met het bedrijfsleven en andere mbo-instellingen.

De (financiële) impact van macrodoelmatigheid is ook afhankelijk van de demografische ontwikkelingen. De eerste effecten zijn in 2018 en 2019 beperkt gebleven maar kunnen de komende jaren toenemen.

4. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

Dagelijks zijn er duizenden gebruikers op het netwerk met beheerde en niet door de organisatie beheerde apparaten. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid vormt hiermee een potentieel doelwit voor cyberaanvallen. Het risico om gehackt te worden is altijd aanwezig maar moet geminimaliseerd worden om te voorkomen dat de door de stichting ROC Zuid-Holland Zuid beheerde gegevens in onbevoegde handen terecht komen. De beveiliging van de bedrijfswebsite en ICT-infrastructuren wordt daarom steeds belangrijker teneinde het risico van schade door cyberaanvallen te minimaliseren. De toename van het gebruik van digitale lesmethoden en digitale ondersteuning heeft in 2019 maar vooral in 2020 een aanzienlijke versnelling gekregen. Het belang van een goed werkende ICT-omgeving is essentieel en technische storingen kunnen het onderwijs onnodig verstoren. Daarnaast zijn bedrijfskritische applicaties zoals EduArte en YouForce afhankelijk van een internetverbinding (SAAS), anders zijn deze applicaties niet beschikbaar. Ook het Bring Your Own Device principe (BYOD) stelt specifieke eisen aan netwerkapparatuur en aan de beveiliging van de (draadloze) internetverbindingen.

5. Compliance (waaronder privacybescherming)

De laatste jaren nemen de eisen die aan instellingen worden gesteld in termen van goed bestuur, transparantie en verantwoording in hoog tempo toe. Regelgeving wordt aangescherpt en de eisen waar een professionele organisatie aan moet voldoen nemen steeds verder toe. Niet alleen door de overheid, maar ook door andere instellingen als banken, verzekeraars en klanten en leveranciers. Dit legt steeds meer druk op de organisatie en vraagt om meer professionaliteit op gebieden die van oudsher niet de kernactiviteiten van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zijn. Per 25 mei 2018 is de AVG in werking getreden. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid als instelling met veel medewerkers en studenten registreert veel persoonsgegevens en andere privacygevoelige gegevens van studenten en medewerkers en wisselt deze gegevens uit met samenwerkende organisaties. Dit vraagt om kennis ten aanzien van privacybescherming van de gehele organisatie en moet leiden tot meer zorgvuldigheid bij de verwerking van privacygevoelige gegevens. De verschillende communicatievormen tussen medewerkers en studenten en klanten/leveranciers zijn onderzocht.

6. Cultuur

Uit de inventarisatie van risico's kwam als een van de risico's de cultuur naar voren. Het management van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid wordt net als bij andere instellingen in toenemende mate geconfronteerd met eisen die voortvloeien uit compliance, eisen die toezichthouders stellen en verantwoording over prestaties. Steeds meer zijn deze ook kwantitatief en brengen ze een omvangrijke gegevensstroom op gang.

In een organisatie als de stichting ROC Zuid-Holland Zuid met medewerkers die bewust voor een maatschappelijke functie hebben gekozen, worden deze eisen en maatregelen - hoe begrijpelijk deze ook zijn vanuit een ander perspectief – als lastig ervaren. Het steeds meer sturen om aan deze eisen te voldoen, vervreemdt de docenten en andere medewerkers van hun eigen werk, maar ook van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. De eisen die worden opgelegd en waaraan moet worden voldaan worden geïdentificeerd met de organisatie. Dit is een lastig probleem dat steeds meer speelt in organisaties waarin mensen werken met een sterke maatschappelijk gedreven motivatie. Vooral voor het management loert het gevaar dat de veelheid aan eisen die zij moet stellen aan de medewerkers leidt tot vervreemding van de eigen medewerkers.

De uitdaging zit in de transitie van de organisatie van een cultuur die veel ruimte laat voor eigen oplossingen aan de basis, naar een organisatie die kracht zoekt in samenwerking en verbinding en daarbinnen de professionele verantwoordelijkheid laat en verantwoordelijkheid van iedereen vraagt.

BEHEERSMAATREGELEN

1. Verbeteren flexibiliteit en kwaliteit personeelsbestand

Om het risico op het personele vlak te beperken wordt extra ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van onze medewerkers. De scholing is erop gericht dat alle medewerkers voldoen aan de eisen zoals gesteld door de wet BIO die worden aangevuld met kwaliteitseisen die passen bij de strategische keuzen van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Deze liggen de komende jaren vooral op het gebied van: activerende e-didactiek, onderwijsontwikkeling en leiderschap. Het verder professionaliseren van het personeel moet samen met overige maatregelen (meer flexibele aanstellingen, deskundigheidsbevordering) de komende jaren de flexibiliteit en de kwaliteit van het personeel naar het benodigde niveau brengen. De personeelsuitstroom (natuurlijk verloop) zal in de periode 2020- 2021 jaarlijks tussen de 10 en 14 fte's bedragen.

Daarnaast heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid beleid om de doorstroom te bevorderen. De regeling stimulering gedeeltelijk vertrek voor medewerkers van 60 jaar en ouder (60+-regeling) is onderdeel van het vitaliteitsbeleid en maakt het voor oudere medewerkers mogelijk gedeeltelijk eerder te stoppen met werken en maakt het aannemen van jonge medewerkers mogelijk. De effecten van vooral deze uitstroom bevorderende maatregel en de positieve studentenontwikkeling hebben ervoor gezorgd dat er nieuw jong personeel is aangenomen. De afgelopen maanden hebben laten zien dat de samenstelling van het personeelsbestand van dien aard is dat in korte tijd grote veranderingen mogelijk zijn.

2. Studentenaantallen en schaalgrootte.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid stuurt op studentenaantallen en heeft met projecten als het Windroosproject waarin wordt samengewerkt met aanleverende VO scholen, met doorlopende leerlijnen sterk ingezet op groei en later het behouden van de instroom. Vanuit het nieuwe strategische beleidsplan is tevens sterk ingezet op leven lang ontwikkelen. Dit biedt bij een juiste inpassing in de organisatie ruime mogelijkheden tot extra onderwijsvolgenden. Daarnaast is op verschillende terreinen een samenwerking met andere instellingen aangegaan om de marktpositie te versterken.

Om op termijn de effecten van eventueel teruglopende inkomsten op te vangen, werkt de stichting ROC Zuid-Holland Zuid met een intern verdelingsmodel dat aansluit op de externe vergoeding en dat sterk studentafhankelijk is. Dat wil zeggen dat de daling van de inkomsten voor een belangrijk deel wordt vertaald naar de beschikbare budgetten. Bij een substantiële toekomstige terugloop van de aantallen studenten en daardoor de inkomsten zullen verdergaande bezuinigingsmaatregelen moeten worden genomen, waarbij de bestaande structuur aangepast zal worden teneinde de efficiency en effectiviteit van de organisatie te behouden

3. Macrodoelmatigheid

Er wordt voortdurend ingezet op het verder versterken van de relaties met het bedrijfsleven in de regio. Zo is de samenwerking met diverse bedrijven in de Duurzaamheidsfabriek, een van de resultaten hiervan.

Jaarlijks wordt het opleidingsportfolio tegen het licht gehouden en op regionaal niveau actief afgestemd met het bedrijfsleven en andere belanghebbende onderwijsinstellingen. Indien blijkt dat opleidingen uit oogpunt van macrodoelmatigheid of te leveren kwaliteit niet langer voldoen, zullen keuzes gemaakt worden in het opleidingsportfolio.

Ieder jaar worden op het gebied van portfolio-beleid en macrodoelmatigheidsbeleid, de mogelijke risico's geanalyseerd. Hierbij wordt onder meer gebruik gemaakt van een actueel overzicht van het portfolio naar locatie, niveau en aantal studenten per leerjaar, onderscheiden naar bol en bbl en op basis van prognoses van de doorstroming van studenten door de leerjaren per opleiding.

Periodiek wordt geëvalueerd wat het bereik is dat de stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in het eigen verzorgingsgebied en wat het aanbod van instellingen in de aangrenzende regio's is. Door het versterken van de verbindingen en verbeteren van de aansluiting met het toeleverende onderwijs wordt er voorts naar gestreefd om het marktaandeel van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid te vergroten. Terugdringen van voortijdig schoolverlaten en bevorderen van interne doorstroom naar hogere niveaus is eveneens een middel om toekomstige demografische terugloop te mitigeren.

Tenslotte is er aandacht voor kwalitatieve analyse van het onderscheidend vermogen van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid, naar de kracht en zwakte van doorlopende leerlijnen en naar het huidige opleidingsportfolio in relatie tot de toekomstige arbeidsmarkt. In het kader van de ontwikkelingen van instellingen in aangrenzende regio's is een herkenbaar profiel van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid naar het regionale bedrijfsleven van groot belang.

4. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft de gehele ICT infrastructuur uitbesteed aan de coöperatie KIEN. In 2016 is KIEN met haar primaire internetverbinding aangesloten op het netwerk van Surfnet. Surfnet is een van de toonaangevende aanbieders van internet en aanverwante diensten in Nederland en biedt bescherming tegen datalekken en DDOS aanvallen. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft hiermee een hoogwaardige, betrouwbare en veilige internettoegang verkregen. Er is veel aandacht besteed aan de beveiliging tegen cyberaanvallen. De eerste laag van bescherming tegen cyberaanvallen wordt gevormd door de techniek in de vorm van een adequaat ingerichte Firewall en up to date virus- en malware software en een betrouwbare infrastructuur. KIEN heeft hiertoe voldoende maatregelen getroffen.

KIEN heeft begin 2020 geanticipeerd op de digitale onderwijswereld met extra bandbreedte en beveiliging. De snelle uitbreiding van het gebruik van digitale instrumenten is hierdoor mogelijk en het online onderwijs sinds het uitbreken van de Covid-19 pandemie kon hierdoor zonder problemen worden ondersteund.

5. Compliance en privacybescherming

In 2018 is de algemene verordening gegevensbescherming van kracht geworden voor de stichting ROC Zuid-Holland Zuid

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid en Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci zijn beiden lid van de coöperatie KIEN. KIEN heeft voor al haar leden een gezamenlijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. De gezamenlijke functionaris biedt synergievoordelen op het gebied van eenduidig beleid, opleidingskosten, borging van kennis en scholing en bewustwording van alle medewerkers bij de aangesloten instellingen.

Communicatie bewustwordingscampagne

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hecht veel waarde aan informatiebeveiliging en privacy (afgekort: IBP). Onze medewerkers en studenten moeten erop kunnen vertrouwen dat we op een zorgvuldige manier omgaan met hun persoonsgegevens. De invoering van de Europese privacywetgeving, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), was de aanleiding om het thema onder de aandacht te krijgen bij alle medewerkers én studenten. Door middel van regelmatige nieuwsbrieven en online berichten waarin een privacy onderwerp met medewerkers onder de aandacht wordt gebracht moet de mate van bewustwording hoog blijven.

De FG houdt toezicht op de bestaande en nieuw te ontwikkelen verwerkingen van persoonsgegevens waar ROC Zuid-Holland Zuid verantwoordelijk voor is. Om dit toezicht goed te kunnen uitoefenen, is het belangrijk dat de FG op de hoogte is van de stand van zaken op het gebied van privacy en

informatiebeveiliging. Om die reden wordt de FG betrokken bij AVG gerelateerde nieuwsbrieven, toetsen en presentaties.

De informatie over privacy is voor alle medewerkers terug te vinden op de IBP webpagina op het intranet van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid en Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

Verwerkersovereenkomsten

Vanaf begin 2018 is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid verwerkersovereenkomsten gaan afsluiten met (derden-) gebruikers van Da Vinci gegevens. Met de belangrijkste verwerkers van gegevens zijn deze verwerkersovereenkomsten gereed. In 2019 heeft verdere uitbreiding plaatsgevonden.

Dataregister

De persoonsgegevens die zijn opgenomen in de meeste systemen en applicaties - in ieder geval de belangrijkste- zijn inmiddels opgenomen in een dataregister.

6. Cultuur

De uitdaging bij de stichting ROC Zuid-Holland Zuid is de transitie van de organisatie van een cultuur die veel ruimte laat voor eigen oplossingen aan de basis, naar een organisatie die kracht zoekt in samenwerking en verbinding met behoud van de professionele verantwoordelijkheid die van iedereen wordt gevraagd.

Beheersmaatregelen zullen snel niet meer werken als deze instrumenteel lijken of extra werk met zich meebrengen. Door gerichte scholing, het uitdragen van de kernwaarden van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid en de onderwijsvisie zal de identiteit van de organisatie worden versterkt. In ieder geval zal dit onderwerp worden meegenomen in het management development traject gericht op onderwijskundig leiderschap. In het brede GRC traject neemt dit thema een belangrijke plaats in. Ook is dit meegenomen in de doorontwikkeling van de planning en control cyclus in 2019 (het zogenoemde 8-baanmodel).

CONCLUSIE

De risicomatrix van 2019 wijkt slechts in beperkte mate af van de matrix uit 2018. Wel kan worden geconstateerd dat de risico's die in 2018 zijn benoemd, in 2019 zijn toegenomen, wanneer de effecten van de toekomstige daling van de studentenaantallen worden meegewogen.

Voor de komende jaren zal de aandacht derhalve in het bijzonder gericht zijn op leven lang ontwikkelen en het versterken van de relaties met de aanleverende scholen voor VO.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

INLEIDING

Met de nieuwe kwaliteitsagenda 2019-2022 voor de mbo-instellingen wordt ruimte geboden om de doelstellingen van rijkswege op het gebied van kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting bij de arbeidsmarkt van de toekomst, beter te laten aansluiten bij het strategische beleid van de instellingen in samenhang met de ambities en het beleid van de regio. De kwaliteitsagenda voor het Da Vinci College is in april 2019 door de minister van OCW goedgekeurd. Voor ROC Zuid-Holland Zuid is de kwaliteitsagenda een uitwerking op onderdelen van het nieuwe strategisch beleidsplan 'Grensoorbekend onderwijs'. Jaarlijks is met de kwaliteitsagenda ruim € 6 mln. gemoeid. Eind 2020 is er sprake van een tussentijdse evaluatie en eind 2022 een eindevaluatie, waarbij er mogelijk een afrekening plaats vindt bij onvoldoende presteren.

In 2015 is een begin gemaakt met het verkopen van de gronden conform de overeenkomsten die zijn afgesloten met Heijmans ten tijde van de ontwikkeling van het Leerpark in Dordrecht. Afgelopen jaren heeft dit tot een additionele inkomstenstroom geleid die de liquiditeit en financiële positie verder heeft verbeterd. Ook komende jaren 2020 en 2021 mogen hieruit nog opbrengsten worden verwacht.

De studentenaantallen zijn in 2019 gedaald ten opzichte van 2018, deels door demografische ontwikkelingen, deels door keuzes van studenten en deels door een incidenteel hoger aantal gediplomeerden. De eerste inzichten over 2020 doen vermoeden dat er geen verdere daling in de instroom in het mbo zal optreden. Komende jaren wordt op grond van demografische ontwikkelingen in de relevante doelgroep in het aanleverend onderwijs een jaarlijkse daling van gemiddeld 1 % verwacht op de nieuwe instroom. Met de in dit geïntegreerde jaardocument beschreven activiteiten op het gebied van onder andere Leven Lang Ontwikkelen, verdergaande samenwerking in de regio in de onderwijs-beroepskolom en doorstroming vanuit de VAVO, verwachten we dat we ons marktaandeel voor wat betreft de mbo-studentenaantallen in de komende jaren kunnen behouden. Voor de educatie/inburgering is het moeilijk om een meerjarige verwachting te geven. In het meerjarenbeeld wordt gerekend met een stabilisatie. Tegenover de onzekerheden rondom het aantal asielzoekers staan de samenwerking in de regio op dit dossier en de betrokkenheid van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid bij de experimenten rondom de nieuwe inburgeringswet die is voorzien in 2021.

Afgelopen jaren is een deel van de contractactiviteiten in het mbo afgebouwd en is in het kader van Leven Lang Ontwikkelen nieuw beleid ontwikkeld dat vanaf 2019 geleidelijk wordt uitgerold. Vooralsnog zijn we in dit meerjarenbeeld uitgegaan van de omvang uit voorgaande jaren. Voor Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci geldt dat de groei die ook in 2020 wordt voorzien, is opgenomen in de cijfers. Na 2020 wordt uitgegaan van een stabilisatie. Geen rekening is hier gehouden met de samenwerking met andere partijen die in 2020 wordt voorzien.

De bewegingen in onze studenten- en deelnemersaantallen en belangstelling maakt dat we in 2020 ook zijn gestart met een heroriëntatie op onze (toekomstige) huisvestingspositie. Dit onderzoek loopt nog en de uitkomsten zijn niet verwerkt in deze continuïteitsparagraaf.

Op basis van de financiële positie per 31 december 2019 en de meerjarenramingen zoals deze hieronder zijn opgenomen, is de continuïteit van ROC Zuid-Holland Zuid voor de komende jaren gewaarborgd. Ook de mogelijke effecten van de COVID-19 pandemie vormen in de komende jaren geen bedreiging voor de continuïteit. De mogelijke financiële effecten hiervan zijn separaat opgenomen in de meerjarenramingen.

MEERJARENRAMING

De belangrijkste variabele voor de berekening van de inkomsten van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid is het aantal studenten beroepsonderwijs. Voor 2020 en 2021 verwacht de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid een stabilisering van het aantal studenten. Daarna een daling van de instroom conform de demografische ontwikkeling. Dit is gelet op de inzet op Leven Lang Ontwikkelen een conservatieve raming. Voor de andere doelgroepen zijn de aannames zoals hiervoor omschreven.

De kostenstructuur van ROC Zuid-Holland Zuid was zodanig flexibel dat de studentendaling in 2019 kon worden opgevangen met een krimpende formatie die grotendeels bestond uit natuurlijk verloop en in beperkte mate door stimulering van gedeeltelijk vertrek. Ook komende jaren is er gelet op de leeftijdsopbouw ruimte in de personele formatie voor het (deels) opvangen van eventuele krimp. Ook is de huisvestingssituatie zodanig dat deze indien nodig kan meebewegen.

In de meerjarenraming is taakstellend uitgegaan van een personele formatie die op instellingsniveau de daling in de studentenaantallen naar rato volgt. Dit is een grove indicatie van de beweging die moet worden gemaakt.

GRONDOPBRENGSTEN

In 2014 is de bestaande overeenkomst met de projectontwikkelaar herijkt naar de tijd en ondertekend. Dit heeft met ingang van 2015 geleid tot voortzetting van de afname (koop) van de grondposities volgens het overeengekomen spoorboekje.

Door de versnelde afname van gronden is er in 2019 een extra bedrag van € 0,9 mln. ontvangen (boekwaarde was € 0,9 mln.). In 2020 en 2021 wordt naar verwachting jaarlijks nog € 0,6 – 0,8 mln. ontvangen uit grondverkoop. Daarna is dit afgerond.

LIQUIDITEIT

Tot het jaar 2022 zal er een kasstroom zijn uit grondverkopen die een substantiële bijdrage zal leveren aan de financiële positie van ROC Zuid-Holland Zuid. Wel is reeds vanaf 2017 het niveau van investeringen langzaam opgehoogd naar ca. 2,1 mln. Naar verwachting zal het niveau van de investeringen in 2020 en 2021 hoog blijven, mede als gevolg van vervangingsinvesteringen omdat activa aan het einde van hun levensduurcyclus komen in de volgende jaren.

A GEGEVENSSET

De gegevens zoals opgenomen onder onderdeel A1 en A2 zijn gebaseerd op de meest recente meerjarenprognose met als uitgangspunt dat het gevoerde beleid ongewijzigd blijft.

A1 KENGETALLEN

	2018	2019	2020	2021	2022
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Ongewogen bekostigde studenten per 1 oktober	8.415	7.850	7.800	7.750	7.700
Ongewogen studenten per 1 oktober incl. niet-bekostigde en examendeelnemers	8.583	8.097			
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	18	18	18	18	18
Personeel primair proces	487	466	458	455	452
Indirect onderwijsondersteunend personeel	143	143	137	134	131
Direct onderwijsondersteunend personeel	54	48	48	48	48
Ondersteunend personeel	197	191	185	182	179
Totale personele bezetting	702	675	661	655	649
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	11,99	11,63	11,80	11,83	11,86
Aantal studenten / onderwijzend personeel	17,28	16,85	17,03	17,03	17,04

Onder invloed van de dalende studentaantallen is de formatie in 2019 gekrompen, dit zal in 2020 nog enigszins het geval zijn. De uitstroom van ouderen (stimuleringsregeling 60+) maakt de instroom van jonge docenten mogelijk zonder toenemende personeelslasten. De absolute daling van de omvang in fte is hierdoor in verhouding minder sterk.

A2 MEERJARENRAMING

Balans

	31-12- 2018 Realisatie	31-12- 2019 Realisatie	31-12- 2020 Prognose	31-12- 2021 Prognose	31-12- 2022 Prognose
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	337	607	809	944
Materiële vaste activa	46.197	44.413	44.477	44.726	45.034
Financiële vaste activa	1.634	1.621	1.577	1.535	1.496
Totaal van vaste activa	47.831	46.371	46.661	47.070	47.474
Vlottende activa					
Vorraden	5	8	10	10	10
Vorderingen	3.348	4.524	4.470	4.470	4.470
Liquide middelen	12.230	10.133	9.432	8.962	8.962
Totaal van vlottende activa	15.583	14.665	13.912	13.442	13.442
Totaal van activa	63.414	61.036	60.573	60.512	60.916
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	26.547	25.561	26.214	26.807	26.672
Bestemmingsreserves (privaat)	6.938	6.386	6.386	6.386	6.386
Wettelijke reserves	0	337	607	809	944
Totaal eigen vermogen	33.485	32.284	33.207	34.002	34.002
Voorzieningen	3.639	3.462	3.063	3.076	2.824
Langlopende schulden	13.628	12.483	11.979	11.217	11.925
Kortlopende schulden	12.662	12.807	12.324	12.217	12.165
Totaal van passiva	63.414	61.036	60.573	60.512	60.916
Liquiditeitsratio	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1
Solvabiliteitsratio I	53%	53%	55%	56%	56%
Solvabiliteitsratio II	59%	59%	60%	61%	60%

(bedragen x € 1.000)

Staat / Raming van Baten en lasten

	01-01- 2018 t/m 31-12- 2018 Realisatie	01-01- 2019 t/m 31-12- 2019 Realisatie	01-01- 2020 t/m 31-12- 2020 Prognose	01-01- 2021 t/m 31-12- 2021 Prognose	01-01- 2022 t/m 31-12- 2022 Prognose
BATEN					
Rijksbijdragen	69.187	67.796	65.665	65.244	64.823
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.222	2.227	2.102	2.078	2.078
Cursus-, les- en examengeld	1.296	1.256	1.291	1.165	1.115
Baten werk in opdracht van derden	4.647	4.563	4.975	4.800	4.700
Overige baten	5.000	2.064	2.430	2.587	2.500
Totaal baten	82.352	77.906	76.463	75.874	75.216
LASTEN					
Personeelslasten	57.917	57.863	54.444	53.950	53.456
Afschrijvingen	2.845	2.886	2.936	2.936	2.936
Huisvestingslasten	5.939	6.216	6.027	6.039	6.039
Overige lasten	11.964	11.618	11.683	11.704	11.704
Totaal lasten	78.665	78.583	75.090	74.629	74.135
Saldo baten en lasten	3.687	-677	1.373	1.245	1.081
Financiële baten	1	0	0	0	0
Financiële lasten	-572	-526	-481	-481	-436
Resultaat	3.116	-1.203	892	764	645
Belastingen	-20	-29	-29	-29	-29
Resultaat uit deelnemingen	98	31	60	60	60
Nettoresultaat	3.194	-1.201	923	795	676
Rentabiliteitsratio	3,78%	-1,54%	1,21%	1,05%	0,90%

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' zijn ontvangsten opgenomen voor de verkoop van de gronden (2019: € 0,85 mln. 2020: € 0,65 mln. en 2021: € 0,85 mln.). In deze opstelling is geen rekening gehouden met de boekwaarde van de desinvestering en mogelijke eerdere of latere verkoop van gronden als gevolg van het uitstelbeding met Heijmans. Ook is in deze cijfers geen rekening gehouden met nog niet verkregen subsidietrajecten die geen jaarlijks voorspelbaar karakter hebben, waaronder RIF subsidies, aandeel in de regio deal, Europese subsidies in het kader van de regeling rondom vocational excellence, enzovoorts.

MOGELIJKE EFFECTEN COVID-19 PANDEMIE

De operationele gevolgen van de COVID-19 pandemie vanaf maart 2020, kunnen negatieve gevolgen hebben voor het onderwijs. Hoe deze effecten zich in het vervolg van 2020 en verder zullen ontwikkelen, is nog niet geheel duidelijk. De mogelijke maximale negatieve financiële gevolgen van de pandemie zijn als volgt weer te geven en komen bovenop de eerder gepresenteerde cijfers:

	01-01- 2020 t/m 31-12- 2020 Prognose	01-01- 2021 t/m 31-12- 2021 Prognose	01-01- 2022 t/m 31-12- 2022 Prognose
Mogelijke COVID-19 effecten:			
Liquiditeit	9.432	8.962	8.962
Af: COVID-19 effect	-1.500	-2.600	-3.700
Mogelijke liquiditeit na COVID-19	7.932	6.362	5.262
Vermogen	33.207	34.002	34.002
Af: COVID-19 effect	-1.500	-2.600	-3.700
Mogelijk vermogen na COVID-19	31.707	31.402	30.302
Netto resultaat	923	795	676
Af: COVID-19 effect	-1.500	-1.100	-1.100
Mogelijk netto resultaat na COVID-19	-577	-305	-424

(bedragen x € 1.000)

Deze negatieve effecten worden veroorzaakt door minder baten uit contractonderwijs en les gelden hbo en de meerkosten als gevolg van specifieke fysieke voorzieningen en kosten. Indien de economische gevolgen van de COVID-19 pandemie conform de voorspellingen zullen zijn, kunnen de opbrengsten uit contractonderwijs de komende jaren blijvend lager zijn.

Voor het vermogen en de liquiditeit van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid zullen de mogelijke negatieve effecten cumulerend zijn. Indien het maximale negatieve effect wordt gerealiseerd, zal dit met name voor de liquiditeit op termijn materiële gevolgen hebben.

Het maximale negatieve effect zal echter naar verwachting beperkt zijn en ten dele worden gemitigeerd door compenserende zaken. Ook is er tot op heden slechts sprake van een vertraging bij de inschrijvingen voor het komende schooljaar en zijn er signalen dat potentiële studenten kiezen voor meer opleidingen als gevolg van de verslechterende arbeidsmarkt door de COVID-19 pandemie.

Tenslotte is er subsidie ter beschikking gesteld aan het mbo, om de extra kosten ten gevolge van deze pandemie in 2020 en 2021 te compenseren. De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid zal uit deze subsidie een bedrag ontvangen van naar schatting tenminste € 2 mln.

B1. RAPPORTAGE AANWEZIGHEID EN WERKING VAN HET INTERNE RISICOBEBEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

De planning- en controlcyclus

Hieronder is de planning- en controlcyclus en het bijbehorende informatiemodel op hoofdlijnen beschreven.

De planning

Het strategisch beleidsplan

De planning en controlcyclus begint met het strategisch beleidsplan en de bijbehorende meerjarenraming. Het strategisch beleidsplan heeft een cyclus van vier jaar. Gelet op de regelmatige en vaak significante beleidswijzigingen is er een tussenevaluatie na twee jaren. Dit levert een robuuster strategisch beleidsplan op dat beter aansluit op de werkelijkheid van het moment.

Het sectorplan

In het organisatiemodel is de sectordirecteur eindverantwoordelijk voor het onderwijs in brede zin en – binnen de centrale kaders – voor het financieel-, HRM- en PR-beleid van de sector. Het sectorplan sluit aan op het strategisch beleidsplan en is een verdere invulling van de doelen en resultaten. Het sectorplan omvat tevens alle teamplannen, de begroting en de risicoparagraaf voor twee jaren.

Teamactiviteitenplan

De cyclus voor onderwijsteams start met een jaarlijks teamactiviteitenplan/teamplacemats waarin de doelstellingen uit het SBP en de sectordoelstellingen zijn opgenomen. In het teamactiviteitenplan is ruimte voor eigen doelen.

De control

De control op sectorniveau

De planning en control op sectorniveau sluit aan op die van de onderwijsteams. Het teamactiviteitenplan en de monitoring zijn sterk operationeel gericht en hebben betrekking op het onderwijs in brede zin (examinering, traject/loopbaanbegeleiding). Gedurende het gehele jaar vindt monitoring plaats en daar waar nodig wordt bijgestuurd. Dit vormt ook de input voor de viermaandelijke MARAP waarin de sectordirectie de voortgang beschrijft van alle verantwoordelijkheidsgebieden, inclusief een vooruitblik en een prognose voor het resterende jaar. Deze MARAP wordt besproken met het college van bestuur van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid en waar nodig worden bijsturingmaatregelen besproken.

Kwaliteitszorg en auditteam

Het kwaliteitsbeleid van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid richt zich in de kern op kwaliteitszorg in het primaire proces en gaat uit van kwaliteitszorg als interne opdracht van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Uitgangspunt hierbij zijn de door de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid zelf geformuleerde kwaliteitsdoelen en het waarderingskader van de inspectie ten behoeve van onze kwaliteitsborging.

De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft hiervoor de beschikking over een eigen auditteam dat periodiek de kwaliteit en examinering van de onderwijsteams audit. De resultaten van de audits moeten de teams ondersteunen in het beoordelen waar zij staan op de gebieden kwaliteit van onderwijs en examinering en de verbeterpunten.

B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

In het kader van risicomanagement legt de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid de belangrijkste risico's en de daarbij horende beheersingsmaatregelen vast in de risicoanalyse. De risico's worden jaarlijks geëvalueerd. Het hoofdstuk Risicoanalyse is opgenomen in het bestuursverslag.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

Voor deze rapportage verwijzen wij naar het verslag van de raad van toezicht in het bestuursverslag als onderdeel van het Geïntegreerde Jaardocument.

VERANTWOORDING BEKOSTIGING

HELDERHEIDSASPECTEN

In dit hoofdstuk wordt verantwoording afgelegd over de thema's uit de notitie Helderheid BVE van het Ministerie van OCW.

Thema 1: Uitbesteding

De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in 2019 geen onderwijs uitbesteed.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn geen bedragen uit de rijksbijdrage ingezet voor investeringen in private activiteiten. De organisatie heeft het afgelopen jaar geen publieke middelen geïnvesteerd in private activiteiten die niet tot de kerntaak behoren. In 2019 hebben zich geen gevallen voorgedaan waarin de rijksbijdrage werd ingezet in privaatrechtelijke rechtspersonen. Bij de beoordeling van eventuele investeringen in private activiteiten houden wij rekening met de richtlijnen zoals zij zijn verstrekt door OCW. Binnen het eigen vermogen is segmentatie aangebracht tussen publiek en privaat vermogen om ook hier de noodzakelijke scheiding en transparantie aan te brengen.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid verleent geen vrijstellingen aan studenten tenzij aantoonbaar is gemaakt dat dit gerechtvaardigd is. Vrijstelling kan voor een of enkele onderdelen van een opleiding worden verleend. Hierbij wordt erop toegezien dat er geen situaties ontstaan waarbij een student door het verlenen van vrijstellingen zeer weinig of in het geheel geen onderwijs behoeft te volgen om het diploma te behalen. De aanvragen tot vrijstelling worden door de examencommissies van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid beoordeeld.

Het onderwijsprogramma van alle opleidingen in de beroepsopleidende leerweg voldoet aan de eisen met betrekking tot voldoende begeleide onderwijsuren en uren beroepspraktijkvorming. Er is in 2019 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot urenvermindering.

Thema 4 Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Ten aanzien van les- en cursusgeld worden strakke procedures gehanteerd en zijn er conform wet- en regelgeving geen uitzonderingen of tegemoetkomingen voor betaling van les- en cursusgeld. Alle wijzigingen in leerroute worden verwerkt in het geautomatiseerde leerlingvolgsysteem en daarmee uitgewisseld met de bekostigende instantie. Opleidingen kunnen pas worden aangeboden als deze voldoen aan de wettelijke uren norm. Op opleidingen die niet voldoen aan het uren criterium, kunnen geen studenten worden ingeschreven.

Thema 5 In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

In geval een student is ingeschreven op meer dan één opleiding wordt altijd voor maximaal één opleiding bekostiging aangevraagd. Dubbele bekostiging van studenten vindt niet plaats.

Vroegtijdig verlaten instelling na 1 oktober

In de periode 1 oktober tot 31 december 2019 hebben 242 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (156). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

Reden uitschrijving	Aantal studenten
Andere school	9
Anders	5
Diploma	156
Gaat werken	22
Gezondheidsredenen	3
Leerstagnatie	11
Niet gemotiveerd	23
Opleiding niet volgens verwachting	2
Persoonlijke omstandigheden	9
Verhuizing	2
Totaal	242

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsopleiding

In 2019 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

Thema 6 De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2019

In het jaar 2019 zijn er 51 studenten van opleidingsintensiteit gewisseld. Van deze 51 studenten zijn er 19 overgestapt van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) naar de beroepsopleidende leerweg (bol). Van de beroepsopleidende leerweg (bol) zijn er 32 studenten overgestapt naar de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

	BBL	BOL	Totaal
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	0	19	19
Beroepsopleidende leerweg (BOL)	32	0	32
Totaal	32	19	51

Stapeling van diploma's

In geval van stapeling van diploma's, wordt conform de regelgeving slechts één diploma voor bekostiging in aanmerking gebracht.

Stapeling / Niveau	Team	Leerweg	Diploma's
Horizontale stapeling			
Niveau	3.4.1 Verzorgende-IG	BBL	2
		BOL	12
Totaal niveau 3			14
Niveau	2.5.1 Economisch & Juridisch	BOL	1
Totaal niveau 4			1
Totaal horizontale stapeling			15

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2019 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Opleidingen bedrijfsgroepen

In het jaar 2019 verzorgde de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid opleidingen voor de volgende bedrijven in de regio: Albert Schweitzer Ziekenhuis, Alrijne Zorggroep, Avres, Bouwmensen Zuid-Holland Zuid, de Bibliotheek AanZet, Europe@Work, Eye Wish Opticiens, Hans Anders Opticiens, Ipse de Bruggen, Lunet Zorg, Metalent (SIM), Q Academy, Reinaerde, 's Heeren Loo, Sociale Dienst Drechtsteden, Specsavers, Stichting Amerpoort, Stichting Calibris advies, Stichting Laurens, Techman, Teleplan Communications B.V., UWV, Van Leeuwen Opticiens en Zonnehuis groep.

Thema 8 Buitenlandse studenten

In 2019 zijn er geen buitenlandse studenten bij Da Vinci College ingeschreven. Wel zijn groepen buitenlandse studenten op werkbezoek geweest.



9 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (NA RESULTAATBESTEMMING)

ACTIVA

	Toelichting	31 december 2019	31 december 2018
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	337	0
Materiële vaste activa	2	44.413	46.197
Financiële vaste activa	3	1.621	1.634
Totaal vaste activa		46.371	47.831
Vlottende activa			
Vorraden	4	8	5
Vorderingen	5	4.524	3.348
Liquide middelen	6	10.133	12.230
Totaal vlottende activa		14.665	15.583
Totaal activa		61.036	63.414

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

	Toelichting	31 december 2019	31 december 2018
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		25.561	26.547
Bestemde reserves (privaat)		6.386	6.938
Wettelijke reserve		337	0
Eigen vermogen	7	32.284	33.485
Voorzieningen	8	3.462	3.639
Langlopende schulden	9	12.483	13.628
Kortlopende schulden	10	12.807	12.662
Totaal passiva		61.036	63.414

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Toelichting	Bedrag 2019	Begroting 2019	Bedrag 2018
Baten				
Rijksbijdragen	1	67.796	68.070	69.187
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	2.227	2.078	2.222
Cursus-, les- en examengelden	3	1.256	835	1.296
Baten werk in opdracht van	4	4.563	5.007	4.647
Overige baten	5	2.064	2.172	5.000
Totaal		77.906	78.162	82.352
Lasten				
Personeelslasten	6	57.863	56.595	57.917
Afschrijvingen	7	2.886	2.983	2.845
Huisvestingslasten	8	6.216	6.045	5.939
Overige lasten	9	11.618	11.880	11.964
Totaal lasten		78.583	77.503	78.665
Saldo baten en lasten		-677	659	3.687
Financiële baten en lasten	10	-526	-526	-571
Resultaat		-1.203	133	3.116
Vennootschapsbelasting		-29	0	-20
Resultaat uit deelnemingen	11	31	0	98
Nettoresultaat		-1.201	133	3.194

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2019

Kasstroom uit operationele activiteiten		2019	2018
Saldo baten en lasten		-677	3.687
Aanpassing voor aansluiting			
- aanpassingen voor afschrijvingen	2.909	2.873	
- mutaties voorzieningen	<u>-177</u>	<u>-190</u>	
		2.732	2.683
Veranderingen in werkkapitaal:			
- voorraden	-3	2	
- kortlopende vorderingen	-1.176	1.719	
- kortlopende schulden	<u>158</u>	<u>-1.301</u>	
		-1.021	420
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>1.034</u>	<u>6.790</u>
Ontvangen interest	0	1	
Betaalde interest	-539	-584	
Winstbelasting	<u>-29</u>	<u>-20</u>	
		<u>-568</u>	<u>-603</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		466	6.187
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		2019	2018
Investerings in materiële vaste	-1.972	-2.211	
Investerings in immateriële vaste activa	-337	0	
Desinvesterings in materiële vaste	876	0	
Toegekende investeringssubsidies	-29	37	
Aflossingen op verstrekte leningen	69	73	
Verstrekte leningen	<u>-25</u>	<u>-24</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.418	-2.125
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		2019	2018
Aflossing langlopende schulden	<u>-1.145</u>	<u>-1.145</u>	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.145	-1.145
Mutatie liquide middelen		-2.097	2.917
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:		2019	2018
Stand per 1 januari		12.230	9.313
Mutatie liquide middelen	<u>-2.097</u>	<u>2.917</u>	
Stand per 31 december		10.133	12.230

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2019

ALGEMENE TOELICHTING

Juridische vorm en voornaamste activiteit

De organisatie is een stichting en heeft haar statutaire zetel in Dordrecht; de voornaamste activiteit van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en haar groepsmaatschappijen bestaat uit het verzorgen van beroepsopleiding, educatie en activiteiten op contractuele basis.

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC Zuid-Holland Zuid worden de financiële gegevens opgenomen van de instelling, haar groepsmaatschappijen en andere instellingen waarop zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen (op grond van de feitelijke situatie) of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen waarin beslissende zeggenschap wordt uitgeoefend.

De groepsmaatschappijen worden integraal geconsolideerd vanaf de datum waarop beslissende zeggenschap op de groepsmaatschappij is verkregen. De groepsmaatschappijen worden niet meer in de consolidatie opgenomen vanaf de datum waarop geen sprake meer is van beslissende zeggenschap. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en resultaatbepaling van Stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

Intercompany-transacties, intercompany-winsten en onderlinge vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd. Ongerealiseerde verliezen op intercompany-transacties worden ook geëlimineerd tenzij er sprake is van een bijzondere waardevermindering.

Een overzicht van de in de consolidatie begrepen groepsmaatschappijen is onderstaand opgenomen:
Geconsolideerde maatschappijen:

Naam	Statutaire zetel	Deelname %
Stichting ROC Zuid-Holland Zuid	Dordrecht	100%
- ROC-ZHZ Holding B.V.	Dordrecht	100%
- Da Vinci Opleidingen B.V.	Dordrecht	100%
- Da Vinci Flex B.V.	Dordrecht	100%
- Da Vinci Educatie B.V.	Dordrecht	100%
- Ospitalità B.V.	Dordrecht	100%
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Dordrecht	100% geconsolideerd

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten leiden tot benoeming als verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan worden toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal, tenzij anders vermeld.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

In de balans en de staat van baten en lasten zijn referenties (nummers) opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

Stelselwijzigingen

In 2019 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen.

Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Onder de financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting onder de "niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen". Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Het renterisico is voor de stichting ROC Zuid-Holland Zuid beperkt omdat de rentevaste perioden van de leningen voor de komende jaren vastliggen. Daarnaast dekt de stichting het renterisico op een tweetal langlopende leningen af door een renteswap. Voor de renteswap op de langlopende leningen wordt kostprijs hedge accounting toegepast. Het effectieve deel van het financiële derivaat is toegewezen voor kostprijs hedge accounting en wordt tegen kostprijs gewaardeerd. Het ineffectieve deel wordt tegen marktwaarde gewaardeerd. Gedurende de looptijd van de swap is er geen rente- en geen kasstroomrisico. Na afloop van de swap (einde rentevast periode) zal de rente opnieuw worden vastgesteld tegen de dan geldende marktrente.

Het kredietrisico ten aanzien van de overige vorderingen van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid is beperkt aangezien de grootste debiteuren (de Rijksoverheid en de gemeenten uit de regio) een hoge kredietwaardigheid hebben.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN DE ACTIVA EN PASSIVA

ACTIVA

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De immateriële vaste activa betreffen de ontwikkelings- accreditatie kosten voor de nieuwe opleidingen die in de toekomst economische voordelen zullen opleveren voor de stichting, die tevens door de stichting gebruikt worden.

Afschrijvingen worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht volgens de lineaire methode op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Er wordt afgeschreven op het moment van ingebruikname met een afschrijvingstermijn van 5 jaar.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. Deze activa worden duurzaam door de Stichting gebruikt. Materiële vaste activa in aanbouw worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs en indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit materiaalkosten, directe arbeidskosten en een toerekenbaar deel van de indirecte productiekosten.

Gebouwen en terreinen

in 1997 is in het kader van de Wet 'Omkering Kapitaaldienst Financiering' (OKF), het economisch claimrecht door het Ministerie van OCW overgedragen aan de instelling. Conform de voorschriften van OCW zijn de bestaande gebouwen en terreinen ingebracht tegen de overdrachtswaarde. Vervolgens is bij gebouwen een waarde-correctie toegepast, waarmee beoogd wordt de toekomstige afschrijvingslasten in overeenstemming te brengen met het niveau van de toekomstige huisvestingsvergoedingen.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan gebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Afschrijvingen

Afschrijvingen worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische gebruiksduur van een materieel vast actief, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven op het moment van ingebruikname. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Ontvangen investeringssubsidies voor investeringen vanaf € 5.000 zijn in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de materiële vaste activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Ten aanzien van de verwachte gebruiksduur wordt van de volgende termijnen uitgegaan:

Categorie	Gebruiksduur in jaren
Gebouwen en terreinen	
Grond en terreinen	-
OKF-gebouwen	30
Overige gebouwen	40
Verbouwingen	maximaal 10
Gebouw installaties	10-20
Inventaris en apparatuur	
Apparatuur en machines	10
Informatie en Communicatietechnologie	3-10
Meubilair en overige inventaris	10

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

Binnen de post financiële activa wordt onderscheid gemaakt in de hierna beschreven categorieën.

Deelnemingen

deelnemingen in groepsmaatschappijen en overige deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd.

Indien en voor zover de stichting in deze situatie geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van de deelneming, dan wel het stellige voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaarding worden, uitgaande van de waarden bij eerste waardering, de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Indien sprake is van een bijzondere duurzame waardevermindering vindt waardering plaats tegen de realiseerbare waarde; afwaardering vindt plaats ten laste van de staat van baten en lasten.

Vorderingen op andere deelnemingen

De onder de financiële vaste activa opgenomen vorderingen op deelnemingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde van het verstrekte bedrag, gewoonlijk de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen op het Ministerie van OCW

Hieronder zijn opgenomen langlopende vorderingen op het Ministerie van OCW inzake loonheffing en premie ABP juli 1991, 1993 en 1994. Deze vorderingen zijn afgewaardeerd tot € 1 aangezien deze pas inbaar worden bij liquidatie van de onderwijsinstelling.

Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen en worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na de eerste waardering worden de overige vorderingen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus benodigde voorziening voor oninbaarheid.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de zogenaamde realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom-genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde.

Een bijzonder-waardevermindingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Vorraden

Vorraden worden opgenomen tegen de verkrijgingsprijs onder toepassing van de FIFO-methode ("first in, first out"), zo nodig onder aftrek van een voorziening voor incourantheid. Dit betreft drukwerk en kantoomateriaal.

Onderhanden projecten

De onderhanden projecten in opdracht van derden worden gewaardeerd tegen de gerealiseerde projectkosten vermeerderd met de toegerekende winst en verminderd met verwerkte verliezen en gedeclareerde termijnen. Indien het resultaat op een onderhanden project niet op betrouwbare wijze kan worden ingeschat, wordt geen winst toegerekend. De projectkosten omvatten de direct op het project betrekking hebbende kosten, de kosten die toerekenbaar zijn aan projectactiviteiten in het algemeen die toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend.

In de onderhanden projecten zijn tevens begrepen de uit projectontwikkeling voortkomende projecten indien en voor zover voor eenheden van het project voor of tijdens de duur van het project een onvoorwaardelijke verkoopovereenkomst is afgesloten.

Projectopbrengsten en projectkosten uit hoofde van de onderhanden projecten worden als opbrengsten en kosten verwerkt in de winsten-verliesrekening naar rato van de verrichte prestaties op balansdatum. De mate waarin de prestaties zijn verricht, is bepaald op basis van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten.

Onderhanden projecten waarvan het saldo een debetstand vertoont, worden gepresenteerd onder de vlottende activa. Onderhanden projecten waarvan het saldo een creditstand vertoont, worden gepresenteerd onder de kortlopende schulden.

In het boekjaar gerealiseerde projectopbrengsten worden als opbrengsten in de winsten-verliesrekening verwerkt in de post netto-omzet. De projectkosten zijn verwerkt in de kostprijs van de omzet.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus benodigde voorziening voor oninbaarheid.

Debiteuren en overige vorderingen zijn vorderingen met een looptijd korter dan één jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen omvatten de kas, banktegoeden en deposito's die vrij ter beschikking staan met een looptijd korter dan twaalf maanden en worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

PASSIVA

Groepsvermogen (publiek en privaat)

Het groepsvermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves en/of -fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur.

Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen als er een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting bestaat als gevolg van een gebeurtenis in het verleden, en het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten (artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW).

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voor de bepaling van de verwachte uitgaven wordt uitgegaan van redelijk gedetailleerde plannen om daarmee onzekerheden over de omvang te beperken. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders aangegeven.

De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden op basis van een discontering tegen 0,58% (2018: 0,52%). De periodieke toename die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

Pensioenvoorziening

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegd-pensioenregeling. Onder een toegezegd-pensioenregeling wordt verstaan een regeling waarbij aan de werknemers een pensioen wordt toegezegd, waarvan de hoogte afhankelijk is van leeftijd, salaris en dienstjaren.

De instelling heeft de toegezegd-pensioenregeling bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of

contractuele basispremies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2019 is 97,8% (2018: 97,0%). Voor besluiten moeten pensioenfondsden gebruikmaken van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad was op 31 december 2019 95,8% (2018: 103,8%). De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 128% (1) moet zijn om voldoende financiële buffers te hebben. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

1 Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Het aflossingsbedrag voor het komende jaar is verantwoord onder de kortlopende schulden.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Juridische kosten worden genomen in het jaar waarop een vonnis definitief is.

Batenverantwoording

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Subsidies met doelbesteding

Subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden volledig verwerkt in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben. Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) staan verantwoord ten gunste van de staat van baten en lasten, naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum staat onder de overlopende passiva. Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) staan verantwoord ten gunste van de staat van baten en lasten, in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen staan onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

Deze worden op basis van de prestatieafspraken (studententrajecten dan wel urenverantwoording) tot een maximum van de voor dat jaar overeengekomen subsidie als bate verwerkt.

College-, cursus-, les- en examengelden

De lesgeld en de opbrengst van examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat de opbrengsten gelijkmatig over het studiejaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Voor projecten, waarvan het resultaat op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten en de projectkosten verwerkt als netto-omzet en kosten in de staat van baten en lasten naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum (de 'Percentage of Completion'-methode).

De voortgang van de verrichte prestaties wordt bepaald op basis van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Als het resultaat op balansdatum niet op betrouwbare wijze kan worden ingeschat, dan worden de opbrengsten als netto-omzet verwerkt in de staat van baten en lasten tot het bedrag van de gemaakte projectkosten.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen projectopbrengsten en projectkosten. Projectopbrengsten zijn de contractueel overeengekomen opbrengsten en opbrengsten uit hoofde van meer- en minderwerk, claims en vergoedingen indien en voor zover het waarschijnlijk is dat deze worden gerealiseerd en ze betrouwbaar kunnen worden bepaald. Projectkosten zijn de direct op het project betrekking hebbende kosten, die kosten die in het algemeen aan projectactiviteiten worden toegerekend en toegewezen kunnen worden aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend.

Indien het waarschijnlijk is dat de totale projectkosten de totale projectopbrengsten overschrijden, dan worden de verwachte verliezen onmiddellijk in de staat van baten en lasten verwerkt.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit studentenbijdragen, verhuur, detachering en overige baten en worden toegerekend aan het jaar waarin de leveringen en diensten hebben plaatsgevonden.

Lastenverantwoording

Personeelslasten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft de toegezegde-pensioenregelingen bij het bedrijfstakpensioenfonds (ABP) verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling.

Voor de toegezegde-bijdrageregeling betaalt de instelling premies aan het bedrijfstakpensioenfonds. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting of tot een vermindering van toekomstige betalingen leidt.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Operational lease

Bij de instelling kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de instelling ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst- en verliesrekening over de looptijd van het contract.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Belastingen

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de winst- verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet aftrekbare kosten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingsschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel van de organisatie in de resultaten van de organisaties waarin wordt deelgenomen.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET GECONSOLIDEERDE KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Winstbelastingen, interest en dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

De verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen wordt opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geldmiddelen heeft plaatsgevonden. Hierbij worden geldmiddelen aanwezig in deze groepsmaatschappijen afgetrokken van de aankoopprijs. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE BALANS

ACTIVA

Vaste activa

Immateriële vaste activa (1)

De samenstelling van de immateriële vaste activa is als volgt:

	Kosten van ontwikkeling	Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	Totaal
Stand per 1 januari 2019			
Verkrijgingsprijs	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0
Boekwaarde	0	0	0
Mutaties 2019			
Investerings	337	0	337
Afschrijvingen	0	0	0
Stand per 31 december 2019			
Verkrijgingsprijs	337	0	337
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0
Boekwaarde	337	0	337

(bedragen x € 1.000)

Kosten van ontwikkeling

Dit betreft de in Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci gemaakte kosten voor ontwikkeling en accreditatie van nieuwe opleidingen, die meerdere jaren gegeven gaan worden.

Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom

Dit betreft het gebruiksrecht van de didactische methode "Hoofdelijk Versnelde Scholing". Dit recht is bij de overname van het Centrum voor Vakopleidingen overgedragen aan de roc's. Dit recht is gewaardeerd tegen één euro en in verband met presentatie in duizenden euro's niet zichtbaar.

Materiële vaste activa (2)

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	In uitvoering en vooruitbetaald	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Stand per 1 januari 2019					
Verkrijgingsprijs	0	61.745	19.793	7.324	88.862
Investeringsubsidies	0	-5	-148	0	-153
Cumulatieve afschrijvingen	0	-20.954	-15.140	-6.418	-42.512
Boekwaarde	0	40.786	4.505	906	46.197
Mutaties 2019					
Investeringen	282	832	858	0	1.972
Desinvesteringen	0	225	-326	-7.324	-7.425
Herwaarderingen	0	0	0	0	0
Herrubricering	0	0	0	0	0
Mutatie aanschafwaarde	282	1.057	532	-7.324	-5.453
Afschrijvingen	0	-1.941	-968	0	-2.909
Afschrijvingen desinvesteringen	0	-195	326	6.418	6.549
Herrubricering	0	0	0	0	0
Mutatie afschrijvingen	0	-2.136	-642	6.418	3.640
Toegekende	0	3	26	0	29
Mutatie investeringssubsidies	0	3	26	0	29
Stand per 31 december 2019					
Verkrijgingsprijs	282	62.802	20.325	0	83.409
Investeringsubsidies	0	-2	-122	0	-124
Cumulatieve afschrijvingen	0	-23.090	-15.782	0	-38.872
Boekwaarde	282	39.710	4.421	0	44.413

(bedragen x € 1.000)

Gebouwen en terreinen

De stichting is economisch en juridisch eigenaar van de volgende gebouwen en terreinen:

Locatie	Plaats	Boekwaarde 31 december 2019	Stand langlopende hypothecaire lening 31 december 2019
Leerparkpromenade 100	Dordrecht	25.948	5.875
Patersweg 2	Dordrecht	3.156	1.525
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	8.026	6.228
		37.130	

(bedragen x € 1.000)

WOZ-waarde en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

De WOZ-waarde en verzekerde waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is als volgt:

(in eigendom)	Bedrag	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	39.356	01-01-2019
Verzekerde waarde gebouwen	75.936	01-01-2019

(bedragen x € 1.000)

Zakelijk genotsrecht

Onder gebouwen is een investering opgenomen van € 1,014 mln. Dit betreft een beperkt zakelijk genotsrecht op het pand Perzikstraat 7a te Wijk & Aalburg, dat verkregen is van het Willem van Oranje College.

Inventaris en apparatuur

Investeringssubsidies

Investeringssubsidies ter compensatie van de kosten van een actief worden op de kostprijs van dat actief in mindering gebracht en vervolgens gedurende de gebruiksduur van dat actief meegenomen in de afschrijvingen. Dit betreft ontvangen bijdragen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dan wel andere partijen ter financiering van investeringen.

Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa

Het terrein aan de Romboutslaan 40 te Dordrecht is in 2019 gedesinvesteerd als gevolg van de verkoop van de grond in 2019.

Financiële vaste activa (3)

Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden gespecificeerd:

	Boekwaarde per 1 januari 2019	Investerings en verstrekte leningen	Des-investerings en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2019
Opnieuw en Co B.V.	1.192	0	0	30	1.222
Da Vinci Scienza B.V.	54	0	0	1	55
Andere deelnemingen	1.246	0	0	31	1.277
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	162	0	-31	0	131
Coöperatie KIEN U.A.	107	25	-18	0	114
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	119	0	-20	0	99
Overige vorderingen	388	25	-69	0	344
Totaal financiële vaste activa	1.634	25	-69	31	1.621

(bedragen x € 1.000)

Alle financiële vaste activa hebben een resterende looptijd langer dan een jaar.

Andere deelnemingen

Opnieuw & Co B.V.

Dit betreft een belang in Opnieuw & Co B.V. (50%) waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Opnieuw & Co. B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2019 van € 30.000 is gebaseerd op de jaarrekening 2019 van Opnieuw & Co. B.V.

Da Vinci Scienza B.V.

Da Vinci Scienza B.V. betreft een belang (50%) in de per 11 mei 2007 opgerichte besloten vennootschap, waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Da Vinci Scienza B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2019 van € 1.000 is gebaseerd op de jaarrekening 2019 van Da Vinci Scienza B.V.

Vorderingen op het Ministerie van OCW

De langlopende vordering op het Ministerie van OCW betreft latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP, welke zijn ontstaan bij de overgang van het declaratiestelsel naar de lumpsumbekostiging. Het gaat om een totaalbedrag van € 0,5 mln. De vordering wordt erkend door het Ministerie van OCW, maar slechts uitgekeerd bij opheffing van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. De vordering is binnen de instelling afgewaardeerd naar € 1 en is in verband met presentatie in duizenden euro's niet zichtbaar.

Overige vorderingen

Breedband Drechtsteden B.V.

De vordering op Breedband Drechtsteden B.V. te Dordrecht voor een bedrag van € 131.000 (2018: € 162.000) betreft deelname in de vorm van een lening met een looptijd van 15 jaar. In de op 24 juni 2005 getekende overeenkomst is aan de instelling een verbruiksrecht verleend op een aantal omschreven glasvezelverbindingen in de regio. Breedband Drechtsteden betreft een samenwerkingsverband met als doel het zo voordelig mogelijk inkopen van breedbandverbindingen ten behoeve van haar deelnemers voor de locaties in de regio Dordrecht, Zwijndrecht en Gorinchem.

Coöperatie KIEN U.A.

De vordering op Coöperatie KIEN u.a. te Dordrecht betreft een achtergestelde ledenlening voor de vorming van een weerstandsvermogen voor KIEN. De verstrekte lening komt tot stand door een jaarlijks aanpasbaar percentage van de omzet dat een lid realiseert bij KIEN. Het bedrag wordt opeisbaar na het einde van het vijfde boekjaar volgend op dat waarin de bijschrijving plaatsvond. KIEN vergoedt na afloop van elk boekjaar rente.

Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht

De vordering betreft een in 2008 verstrekte geldlening van € 298.000 aan Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht voor de aanschaf van inventaris voor het LOC-gebouw. Per 31 december 2019 is deze vordering nog € 99.000 groot (2018: € 119.000). De lening betreft een rentevrije lening en heeft een looptijd van 15 jaar.

Verbonden partijen (RJ660, model E)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten eigen vermogen 31 december 2019		Resultaat 2019	Omzet	Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partij, meerderheidsdeelneming									
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	43	29	0	Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	298	115	514	Nee	100	J
Da Vinci Flex B.V.	B.V.	Dordrecht	4	18	0	0	Nee	100	J
Da Vinci Educatie B.V.	B.V.	Dordrecht	4	18	0	0	Nee	100	J
Ospitalità B.V.	B.V.	Dordrecht	4	-256	-143	244	Nee	100	J
Stichting Hoger Onderwijs Da	Stichting	Dordrecht	1	-2.186	-554	1.946	Nee	100	J
Verbonden partij, minderheidsdeelneming									
Da Vinci Scienza B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Opnieuw & Co. B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Coöperatie KIEN U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	-	N
Stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard	Stichting	Zwijndrecht	4				Nee	33	N
Coöperatie Ontwikkeling Leerpark	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Verbonden partij met belang in bevoegd gezag									
Onderstaande verbonden partijen zijn onderwijsleerbedrijven:									
Stichting Onderwijs-leerbedrijf Family Learning	Stichting	Gorinchem	4				Nee	-	N
In onderstaande verbonden partijen heeft een medewerker van Da Vinci College een bestuurszetel.									
Stichting Sinterklaashuis	Stichting	Dordrecht	4				Nee	-	N

(bedragen x € 1.000)

Code activiteiten: 1 contractonderwijs, 2 contractonderzoek, 3 onroerende zaken en 4 overige.

Met uitzondering van de stichting Sinterklaashuis en Stichting Onderwijsleerbedrijf Family Learning, bestaat het bestuur/de directie van de hierboven genoemde entiteiten uit een bestuurslid van het college van bestuur van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

In 2012 is een volledige scheiding aangebracht tussen de private en publieke activiteiten nadat in 2011 hiervoor al de structuur was ingericht en het vermogen van de instelling werd gesplitst. De moederstichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid kent vanaf die datum naast het roc Da Vinci College (publieke activiteiten) een Holding B.V. Het college van bestuur en de raad van toezicht van de moederstichting vormen het bestuur van en het toezicht op alle publieke en private activiteiten. De Holding B.V. vormt het bestuur van de drie B.V.'s die tegelijkertijd werden opgericht: de Flex B.V., de Opleidingen B.V. en de Educatie B.V. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft bewust gekozen voor een verticale structuur van de governance, omdat hiermee de transparantie en de eenvoud van de structuur van bestuur en toezicht in stand worden gehouden.

In 2012 is de Coöperatie KIEN in het leven geroepen, ter verzelfstandiging van de dienst ICT, met als doel een kwalitatief hoogwaardige ICT-voorziening tot stand te brengen voor de stichting ROC Zuid-Holland Zuid en de met de dienst ICT samenwerkende partnerscholen. In het verslagjaar waren tien besturen lid van de coöperatie.

In 2014 is de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci erkend als zelfstandige Rechtspersoon Hoger Onderwijs volgens de WHW. Deze stichting voert haar activiteiten uit onder de naam Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. Het college van bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid vormt tevens het bestuur van deze stichting.

In oktober 2016 is Ospitalità B.V. opgericht. Ospitalità B.V. heeft het Grand Café LEO op het Leerpark overgenomen. Een aantal van de voorheen bij Drechtwerk werkzame medewerkers is gedetacheerd bij de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Mede met deze overname geeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid vorm aan haar maatschappelijke rol en wordt voldaan aan een deel van de taakstelling van de Participatiewet. De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft overigens het voornemen om de horeca-activiteiten van Ospitalità B.V. vanaf 2021 weer onder te brengen bij de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

VLOTTENDE ACTIVA

Voorraden (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2019	31 december 2018
Voorraad restaurant	3	0
Emballage	5	5
Gebruiksgoederen	8	5
Totaal voorraden	8	5

(bedragen x € 1.000)

Vorderingen (5)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2019	31 december 2018
Debiteuren	634	521
Ministerie van OCW	0	191
Gemeenten en GR's	952	198
Andere deelnemingen	18	22
Personeel	10	23
Studenten	526	798
Overige overheden	0	0
Overige vorderingen	87	92
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-8	-3
Subtotaal vorderingen	2.219	1.842
Overlopende activa	2.305	1.506
Totaal vorderingen en overlopende activa	4.524	3.348

(bedragen x € 1.000)

Alle vorderingen, met uitzondering van de hier genoemde debiteuren en studenten, hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

TOELICHTING OP DE VORDERINGEN EN OVERLOPENDE ACTIVA

Debiteuren

De specificatie van de uitstaande vorderingen op debiteuren is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Debiteuren	652	537
Voorziening dubieuze debiteuren	-18	-16
Totaal vorderingen op debiteuren	634	521

(bedragen x € 1.000)

De voorziening dubieuze debiteuren is bepaald volgens de statische methode (van iedere individuele vordering is beoordeeld of en in hoeverre die waarschijnlijk oninbaar is).

Ministerie van OCW

De vordering op het Ministerie van OCW inzake Smart Technology, Publiek Private Samenwerking (PPS) Waterroute en Opleidingsschool Mbo Rotterdam en Drechtsteden (OSMRD) is in 2019 afgewikkeld.

Gemeenten en GR's

De vordering op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen (GR's) is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Gemeente Dordrecht	913	167
Gemeente Gorinchem	23	0
Gemeente Vijfheerenlanden	5	0
Sociale Dienst Drechtsteden	10	15
Overig	1	16
Totaal vorderingen op gemeenten en GR's	952	198

(bedragen x € 1.000)

Onder de vordering op Gemeente Dordrecht is een vordering van € 647.000 opgenomen voor de verkoop van gronden op het Leerpark.

Andere deelnemingen

Dit betreft een vordering op Da Vinci Scienza B.V. van € 18.000 (2018: € 22.000).

Personeel

De vorderingen op personeel van € 10.000 (2018: € 23.000) bestaan voornamelijk uit verstrekte voorschotten.

Studenten

De specificatie van de uitstaande vorderingen op studenten is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Studenten	852	1.033
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	-326	-235
Totaal vorderingen op studenten	526	798

(bedragen x € 1.000)

De voorziening dubieuze debiteuren is bepaald volgens de statische methode (van iedere individuele vordering is beoordeeld of en in hoeverre die waarschijnlijk oninbaar is).

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	0	32
Rekening-courantverhouding Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrechtse Waard	9	7
Overige vorderingen	78	53
Totaal overige vorderingen	87	92

(bedragen x € 1.000)

Voorziening wegens oninbaarheid

Onder voorzieningen wegens oninbaarheid is de voorziening voor dubieuze debiteuren niet opgenomen. Deze voorziening is opgenomen onder handelsdebiteuren en studenten.

Overlopende activa

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Vooruitbetaalde kosten	338	388
Vooruitbetaalde huur gebouwen	56	20
Vooruitbetaalde software licenties	367	386
Vooruitbetaalde kosten	<u>761</u>	<u>794</u>
Te ontvangen bedragen	674	479
Te ontvangen van het UWV, transitievergoedingen	600	0
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., Maakhal	120	120
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., TIMA-	150	113
Overige overlopende activa	<u>1.544</u>	<u>712</u>
Totaal overlopende activa	2.305	1.506

(bedragen x € 1.000)

Liquide middelen (6)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Kasmiddelen	19	18
Tegoeden op bankrekeningen	5.735	7.833
Spaartegoeden	4.379	4.379
Totaal liquide middelen	10.133	12.230

(bedragen x € 1.000)

De liquide middelen staan alle ter vrije beschikking van de instelling.

PASSIVA

Groepsvermogen (7)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31 december 2019
Algemene reserve (publiek) Algemene reserve	26.547	-649	-337	25.561
Bestemmingsreserve (privaat) Reserve contractactiviteiten	5.710	-583	0	5.127
Reserve deelnemingen	1.228	31	0	1.259
	6.938	-552	0	6.386
Wettelijke reserve Reserve ontwikkelingskosten HBO	0	0	337	337
Totaal groepsvermogen	33.485	-1.201	0	32.284

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2019 is het negatieve resultaat uit contractactiviteiten € 583.000. Dit resultaat is het saldo van het negatieve resultaat van € 29.000 van ROC-ZHZ Holding B.V. en het negatieve resultaat van € 554.000 van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft de bestemmingsreserve deelnemingen gevormd voor de resultaten en rechtstreekse vermogensvermeerderingen van deelnemingen sinds de eerste waardering volgens de vermogensmutatiemethode. De reserve wordt verminderd met de uitkeringen waarop recht is verkregen, met rechtstreekse vermogensverminderingen en met de reserves van de deelnemingen die zonder beperkingen kunnen worden uitgekeerd.

Wettelijke reserve ontwikkelkosten HBO

Als gevolg van het activeren van de ontwikkelingskosten, is er in 2019 een wettelijke reserve gevormd voor het bedrag van de geactiveerde ontwikkelingskosten tot een bedrag van € 337.

Voorzeningen (8)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (contante waarde)	Stand per 31 december 2019
Jubilea	743	88	-61	0	-38	732
Wachtgeldverplichtingen	647	160	-258	0	-3	546
Duurzame inzetbaarheid	404	48	0	0	-23	429
Personeelsvoorzieningen	1.794	296	-319	0	-64	1.707
Onderhoud	1.845	256	-346	0	0	1.755
Overige voorzieningen	1.845	256	-346	0	0	1.755
Totaal voorzieningen	3.639	552	-665	0	-64	3.462

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december 2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Jubilea	732	60	256	416
Wachtgeldverplichtingen	546	339	207	0
Duurzame inzetbaarheid	429	0	5	424
Personeelsvoorzieningen	1.707	399	468	840
Onderhoud	1.755	428	1.327	0
Overige voorzieningen	1.755	428	1.327	0
Totaal voorzieningen	3.462	827	1.795	840

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele marktrente van 0% (2019: -0,07%, 2018: 0,58%).

Voorziening jubilea

De voorziening voor jubilea is getroffen voor toekomstige uitkeringen overeenkomstig de opgenomen bepalingen in de CAO BVE, waarbij uitkeringen voor jubilea zijn toegezegd bij het bereiken van het 25e en 40e dienstjaar. De verplichtingen zijn per individuele medewerker bepaald, waarbij de toekomstige uitkering contant is gemaakt. In de bepaling van de voorziening is rekening gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, indexaties, sterfte-, verloop- en arbeidsongeschiktheidskansen.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

Op basis van sectorale afspraken is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. Dat houdt in dat de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de kosten van de wettelijke en bovenwettelijke WW draagt maar ook dat Da Vinci College verantwoordelijk is voor de re-integratie naar ander werk van 'haar werklozen'. In de werkloosheidsregeling (WW) en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling in de cao MBO (BWR) zijn de verplichtingen van de werkgever vastgelegd. De duur van het wettelijk wachtgeld is minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. De maximale duur van het bovenwettelijk gedeelte is afhankelijk van de leeftijd en het arbeidsverleden, maar kan oplopen tot 13 jaar.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid ontvangt jaarlijks van het Ministerie van OCW een bijdrage voor deze WW-verplichtingen. Als de stichting ROC Zuid-Holland Zuid erin slaagt de instroom in de WW te beperken en/of werkzoekenden snel aan ander werk weet te helpen, zijn de (bovenwettelijke) WW-kosten beperkt en mag het overblijvende bedrag ingezet worden voor het personeelsbeleid van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid slaagt er de laatste jaren steeds beter in de (bovenwettelijke) WW-kosten te beperken waardoor de voorziening niet helemaal hoeft te worden aangesproken.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt, heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid een voorziening getroffen.

Overige voorzieningen

Onderhoudsvoorziening

Voor verwachte kosten inzake periodiek onderhoud van panden, installaties e.d. wordt een onderhoudsvoorziening gevormd, dit ter egalisatie van de kosten van groot onderhoud.

De toevoegingen aan de voorziening worden bepaald op basis van een actueel meerjarig onderhoudsplan met een scope van 10 jaar. De kosten van groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de voorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Vervanging van installaties is niet in deze voorziening opgenomen.

De omvang van de voorziening wordt reëel geacht in relatie tot de staat van onderhoud van de gebouwen.

Langlopende schulden (9)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan kredietinstellingen	Totaal langlopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2018	13.628	13.628
Stand kortlopend deel per 31 december 2018	1.145	1.145
Stand totale schuld per 31 december 2018	14.773	14.773
Verloop 2019		
Aangegane leningen	0	0
Aflossingen	-1.145	-1.145
Stand totale schuld per 31 december 2019	13.628	13.628
Stand kortlopend deel per 31 december 2019	1.145	1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2019	12.483	12.483
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	4.580	4.580
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	7.903	7.903

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2019 is als volgt:

Instelling / Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 december 2019
N.V. Bank Nederlandse				
40.90861.02	15-02-2040	1.418	1,55	1.191
40.90862.02	03-04-2040	1.418	1,30	1.192
40.90888.01	15-06-2040	2.269	2,55	1.905
40.90976	02-10-2040	2.269	6,08	1.192
40.91728	01-03-2041	1.361	5,82	748
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01-07-2027	10.000	4,34	3.875
5143.03.042	01-11-2027	5.000	4,06	2.000
6106.54.497	01-01-2025	2.000	3,60	1.525
Stand totale schuld per 31 december 2019				13.628
Aflossingsverplichting komende				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2019				12.483

(bedragen x € 1.000)

De aflossingsverplichtingen voor het komende boekjaar zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.

N.V. Bank Nederlandse Gemeenten

N.V. Bank Nederlandse Gemeenten betreft vijf leningen inzake de huisvesting aan de Mollenburgseweg te Gorinchem. De rentevoet van de geldleningen 40.90976 en 40.91728 wordt in 2020-2021 opnieuw vastgesteld.

ABN AMRO Bank N.V.

Bij de ABN AMRO Bank lopen een drietal leningen. Twee hypothecaire leningen (leningnummers 5256.06.106 en 5143.03.042) beide met een looptijd van twintig jaar verkregen voor de financiering van het Leerpark te Dordrecht en een lening (leningnummer 6106.54.497) voor investering in onroerend goed. Op laatstgenoemde lening wordt € 25.000 per kwartaal afgelost, waarbij op 1 januari 2025 het laatste deel zijnde € 1.025.000 wordt afgelost.

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,4 mln. en € 0,2 mln. per 31 december 2019. ROC Da Vinci College heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap ineffectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%).

Kortlopende schulden (10)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	335	377
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen	238	207
Crediteuren	2.144	1.185
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.017	2.364
Schulden ter zake van pensioenen	712	661
Schulden ter zake van werk door derden	0	14
Overige kortlopende schulden	495	320
Subtotaal kortlopende schulden	8.086	6.273
Overlopende passiva	4.721	6.389
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	12.807	12.662

(bedragen x € 1.000)

De kortlopende schulden hebben alle een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Toelichting op de kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden aan kredietinstellingen

In 2020 zal conform kredietovereenkomsten € 1,1 mln. afgelost worden op langlopende leningen. Deze verplichting heeft een kortlopend karakter en is derhalve verantwoord binnen de kortlopende schulden.

Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

De schuld aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen (GR's) is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Gemeente Dordrecht	325	355
GR Drechtsteden	10	10
Overig	0	12
Totaal Schulden aan gemeenten en GR's	335	377

(bedragen x € 1.000)

Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen projecten

Op balansdatum 2019 hebben we projecten met een nog te besteden saldo verantwoord onder de post "Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen". Deze post betreft voornamelijk vooruit gefactureerde termijnen inzake contractactiviteiten die niet vanuit het ministerie van OCW gesubsidieerd worden.

Belastingen en sociale verzekeringen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Loonheffing	2.304	2.344
Omzetbelasting	703	4
Vennootschapsbelasting	10	16
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	3.017	2.364

(bedragen x € 1.000)

De omzetbelasting en loonheffing ultimo boekjaar betreffen afdrachten over de maand december en de 13e maand. De vennootschapsbelasting betreft de af te dragen belasting over boekjaar 2019.

Schulden ter zake van pensioenen

Dit betreft de afdracht aan het ABP over de maand december en de 13e maand.

Overige kortlopende schulden

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	45	0
Geld op facilitycards	26	18
Waarborgsommen facilitycards	14	14
Te besteden inzake projecten	406	273
Overige	4	15
Totaal overige kortlopende schulden	495	320

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Vooruitontvangen studentenbijdragen	162	197
Vooruitontvangen collegegeld HBO	481	411
Vooruitontvangen college- en les gelden	643	608
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	802	953
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	170	159
Vooruitontvangen subsidies OCW	972	1.112
Vooruitontvangen bedragen van VO scholen voor VMBO-HAVO-VWO studenten	54	219
Vooruitontvangen cursuskosten inburgering	0	70
Vooruitontvangen bedragen	10	3
Overige vooruitontvangen bedragen	64	292
Te betalen vakantiegeld	1.705	1.679
Te betalen interest	181	194
Te betalen accountants- en administratiekosten	48	72
Te betalen diverse lasten	1.108	2.432
Te betalen bedragen	3.042	4.377
Totaal overlopende passiva	4.721	6.389

(bedragen x € 1.000)

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Hoofdelijke medeschuldverbintenis Coöperatie KIEN u.a.

De instelling verbindt zich met coöperatie KIEN jegens Econocom ter zake van de verplichtingen die coöperatie KIEN jegens Econocom heeft uit hoofde van een Technology Refresh Optionovereenkomst (TRO) ter zake van apparatuur die ter beschikking is gesteld. Ieder lid staat garant voor het aandeel dat men heeft in de TRO. Het huidige aandeel van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt € 2.647.248. Deze garantstelling is gemaximeerd tot een bedrag van € 2.850.000.

Bankgarantie

Uit hoofde van de huurverplichting voor de locatie Trompweg te Dordrecht heeft de stichting een bankgarantie afgegeven voor een bedrag van € 42.000. De garantie strekt gedurende de looptijd van de huurovereenkomst tot 6 maanden na afloop hiervan.

Kredietfaciliteit

De Stichting heeft de beschikking over een kredietfaciliteit van € 5 mln. bij de ABN-AMRO Bank.

Renteswaps

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,4 mln. en € 0,2 mln. per 31 december 2019.

Garantstelling Duurzaamheidsfabriek

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft zich als 50% partner in de Coöperatie Ontwikkeling Leerpark garant gesteld voor een bedrag van € 1,2 mln. voor exploitatietekorten van de Duurzaamheidsfabriek. De gemeente Dordrecht die ook voor 50% eigenaar is van de Coöperatie, staat voor een gelijk bedrag garant. De vormgeving van de garantie zal in geval van beduidende leegstand worden ingevuld door de afname van extra m2 in de Duurzaamheidsfabriek.

In 2017 heeft Coöperatie Ontwikkeling Leerpark een lening aangetrokken met een looptijd tot 1 april 2027 voor de financiering van de Duurzaamheidsfabriek. De gemeente Dordrecht heeft voor deze lening een garantieverklaring van € 8,6 mln. (100%) afgegeven, waarvan de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de helft van deze garantstelling draagt.

Stichting Waarborgfonds MBO

De Stichting Waarborgfonds MBO heeft statutair ten doel zich borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geldleningen die worden verkregen door de instellingen in de bve-sector (mbo-onderwijs), teneinde daaruit voortvloeiende rente- en aflossingsverplichtingen te kunnen nakomen. De borgstelling is uitsluitend voorbehouden aan leningen die direct gerelateerd zijn aan huisvestingsbeslissingen.

Mocht het eigen vermogen van de stichting de minimale omvang van € 9,98 miljoen van het waarborgdepot onderschrijden, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Ten gevolge hiervan heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds MBO voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

LOKET Zwijndrecht

In het kader van de intensivering van de samenwerking met het vmbo in de regio participeert de stichting ROC Zuid-Holland Zuid in het LOKET Zwijndrecht. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in 2019 een aandeel van 20,02% in de kosten van de stichting Beheer LOKET gebouw Zwijndrechtse Waard. Deze stichting exploiteert het gebouw.

Huurverplichting

Er zijn langlopende verplichtingen aangaan inzake huur/medegebruik. De contracten hebben een totale jaarlijkse huurlast tussen korter dan 1 jaar van € 2,6 mln., tussen de 1 en 5 jaar € 7,3 mln. en langer dan 5 jaar € 22,6 mln. De contracten hebben een gevarieerde looptijd tot maximaal 32 jaar.

Softwarelicentie

Voor langlopende contracten voor het gebruik van software bedragen de totale meerjarige financiële verplichtingen korter dan 1 jaar € 147.000,- tussen de 1 en 5 jaar € 6.000,- en langer dan 5 jaar € 0. De contracten hebben nog een resterende looptijd van maximaal 1,5 jaar.

Glasvezelproject

De stichting participeert in de Breedband Drechtsteden B.V. die een glasvezelnet exploiteert. De financiële verplichting voor het glasvezelproject bedraagt korter dan 1 jaar € 37.000, tussen de 1 en 5 jaar € 111.000 en langer dan 5 jaar € 11.000. De contracten hebben een resterende looptijd van maximaal 7 jaar.

VERANTWOORDING SUBSIDIES (RJ660, MODEL G)

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

G1A Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule beknopt gespecificeerd

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
Zij-instroom	744396-1	21-03-2016	Ja
Zij-instroom	772095-1	21-06-2016	Nee
Zij-instroom	781887-1	22-11-2016	Ja
Zij-instroom	865477-1	19-12-2017	Ja
Zij-instroom	886097-1	20-02-2018	Ja
Zij-instroom	888799-1	20-03-2018	Ja
Zij-instroom	935841-1	20-11-2018	Ja
Zij-instroom	942024-1	19-12-2018	Nee
Zij-instroom	966853-1	20-03-2019	Nee
Zij-instroom	1027588-1	19-12-2019	Nee
Lerarenbeurs LBB5	708533-1	21-09-2015	Nee
Subsidie voor studieverlof	928223-1	20-09-2018	Nee
Subsidie voor studieverlof	961141-1	20-02-2019	Ja
Subsidie voor studieverlof	1000128-1	20-06-2019	Ja
Subsidie voor studieverlof	1006008-1	20-09-2019	Nee
Subsidie voor studieverlof	1019835-1	19-12-2019	Ja
Subsidie voor studieverlof	1026983-1	19-12-2019	Nee
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	934811-1	20-11-2018	Nee
Opleidingsschool MBO Rotterdam	OS-2016-C-017	-	Ja
Regeling Salarismix 2019	959194-1	22-01-2019	Ja

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2A Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Niet van toepassing.

G2B Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in het volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	OND/ODB 16/17713 U	14-11-2016	2.840.760	2.130.570	1.662.225
Investeringsfonds RIF	1088307	20-10-2016	362.220	235.443	155.501
Totaal			3.202.980	2.366.013	1.817.726

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Stand begin verslag-jaar	Ontvangst in verslag-jaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo te besteden ultimo verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	468.345	710.190	713.041	465.494	465.494
Investeringsfonds RIF	79.942	72.444	94.938	57.448	111.781
Totaal	548.287	782.634	807.979	522.942	577.275

(bedragen x € 1)

Toelichting op Model G:

De stand te besteden ultimo verslagjaar van € 692.635 is verantwoord onder de overlopende passiva (vooruit ontvangen geormerkte subsidies OCW). De aansluiting van model G op de balans en de staat van baten en lasten is niet zichtbaar omdat model G niet alle subsidies bevat.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Rijksbijdrage sector BVE	<u>56.930</u>	<u>57.880</u>	<u>56.250</u>
Rijksbijdrage OCW	56.930	57.880	56.250
Geoomerkte OCW-subsidies	3.744	3.331	4.046
Niet-geoomerkte OCW-subsidies	147	159	493
Kwaliteitsgelden	6.975	6.700	7.716
Excellentiegeden	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>682</u>
Overige subsidies OCW	10.866	10.190	12.937
Totaal rijksbijdragen	67.796	68.070	69.187

(bedragen x € 1.000)

De rijksbijdrage OCW van € 56.930.000 is gespecificeerd in de volgende beschikkingen:

Omschrijving bekostiging	Beschikking (nummer en datum)	Bedrag 2019
Vergoeding exploitatiekosten overige	941941-2, 20 augustus 2019	51.491
Vergoeding exploitatiekosten	941941-2, 20 augustus 2019	3.496
Vergoeding wachtgelden	959312-4, 20 november 2019	1.802
Vergoeding gehandicaptenbeleid	941941-2, 20 augustus 2019	949
Overgangsbekostiging vavo	940681-2, 20 augustus 2019	637
Inhouding cursusgeld mbo	941743-1, 19 december 2018	-932
Overgangsbekostiging mbo	958696-1, 22 januari 2019	-513
Totaal Rijksbijdrage OCW		56.930

(bedragen x € 1.000)

De post Overige subsidies OCW is gespecificeerd in Verantwoording subsidies (R) 660, model G).

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Educatie	824	761	768
Participatiebudget	824	761	768
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	625	486	728
Overige overheden	778	831	726
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	1.403	1.317	1.454
Totaal overige overheidsbijdragen en subsidies	2.227	2.078	2.222

(bedragen x € 1.000)

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Cursusgeld MBO	1.093	820	1.215
Lesgeld VAVO	31	0	35
Cursusgelden sector BVE	1.124	820	1.250
Examengelden	132	15	46
Totaal Cursus-, les- en examengelden	1.256	835	1.296

(bedragen x € 1.000)

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	957	1.700	1.739
Contractonderwijs exclusief inburgering	2.519	2.604	2.024
Contractonderwijs	3.476	4.304	3.763
Samenwerkende onderwijsinstellingen	381	410	416
Overige	706	293	468
Overige baten werk in opdracht van	1.087	703	884
Totaal baten werk in opdracht van derden	4.563	5.007	4.647

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (5)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Opbrengst verhuur	186	191	613
Detachering personeel	485	491	666
Studentenbijdragen	360	374	382
Verkoop onderwijsmateriaal	98	22	114
Restaurant	205	462	336
Overige	605	632	750
Opbrengst grondtransacties	125	0	2.139
Totaal overige baten	2.064	2.172	5.000

(bedragen x € 1.000)

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Loonkosten onderwijzend personeel	29.701	29.314	29.638
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	11.735	11.483	11.064
Bezoldiging van bestuurders ¹	297	297	287
Sociale lasten	5.594	5.480	5.317
Pensioenpremies	6.431	6.338	5.958
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	53.758	52.912	52.264
Dotaties personele voorzieningen	212	95	106
Lasten personeel niet in loondienst	2.981	2.176	3.430
Bezoldiging Raad van Toezicht	36	36	35
Transitievergoeding	-600	0	0
Overige	1.833	1.486	2.282
Overige personele lasten	4.462	3.793	5.853
Uitkeringen die personeelslasten	-357	-110	-200
Totaal personeelslasten	57.863	56.595	57.917

(bedragen x € 1.000)

¹ Belastbaar inkomen vermeerderd met de pensioenpremies (zowel werknemers- als werkgeversdeel).

Gemiddeld aantal medewerkers in fte's (inclusief vervanging en BAPO, exclusief onbezoldigd verlof)

	2019	2018
Onderwijzend personeel	432	445
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	219	212
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	37	41
Totaal	688	698

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	1.938	2.000	1.898
Inventaris en apparatuur	948	983	947
Afschrijvingen op materiële vaste activa	2.886	2.983	2.845
Totaal afschrijvingen	2.886	2.983	2.845

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Huurlasten	2.852	2.855	2.867
Verzekeringslasten	63	56	35
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	727	662	678
Lasten voor energie en water	883	798	850
Schoonmaakkosten	1.139	1.075	952
Belastingen en heffingen	228	285	241
Dotatie onderhoudsvoorziening	256	256	256
Overige	68	58	60
Totaal huisvestingslasten	6.216	6.045	5.939

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Administratie- en beheerslasten	7.314	7.492	7.471
Inventaris en apparatuur	1.661	1.844	1.781
Leer- en hulpmiddelen	870	1.113	1.069
Overige	1.773	1.431	1.643
Totaal overige lasten	11.618	11.880	11.964

(bedragen x € 1.000)

Accountantshonoraria

In het boekjaar en het voorgaand boekjaar zijn de volgende honoraria van Deloitte Accountants B.V. ten laste van het resultaat gebracht:

	Bedrag 2019	Bedrag 2018
Onderzoek van de jaarrekening	91	82
Andere controleopdrachten	5	8
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	96	90

(bedragen x € 1.000 incl. BTW)

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De accountantshonoraria zijn inclusief BTW.

Financiële baten en lasten (10)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Rentelasten	-526	-526	-572
Totaal financiële baten en lasten	-526	-526	-571

(bedragen x € 1.000)

De rente op de langlopende lening is gefixeerd door middel van een renteswap.

Resultaat deelnemingen (11)

Hieronder is het aandeel in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelneming in Opnieuw & Co. B.V. (€ 30.000) en Da Vinci Scienza B.V. (€ 1.000) opgenomen. Het aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. is gebaseerd op de voorlopige jaarrekening 2019.

WNT-VERANTWOORDING 2019

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College. Deze wet stelt een maximum aan de hoogte van de bezoldiging van bestuurders en de hoogte van de honorering van toezichthouders. De verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs klasse E en het totaal aantal complexiteitspunten van 14 (complexpunten gemiddelde totale baten 6, complexpunten gemiddeld aantal studenten 3 en complexpunten gewogen aantal onderwijssoorten 5). De raad van toezicht heeft de WNT-klasse goedgekeurd op 4 februari 2016.

Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College is € 164.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

De maximale vergoeding voor toezichthouders bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de leden 10% van het bezoldigingsmaximum van € 164.000. De raad van toezicht maakt beperkt gebruik van deze ruimte vanuit zijn ideële opvattingen.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker
Gegevens 2019		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	164.000	164.000
Bezoldiging 2019		
Beloning	141.476	112.763
Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	362	552
Beloningen betaalbaar op termijn	20.221	18.618
Subtotaal bezoldiging	162.059	131.933
Onverschuldigd betaald bedrag en niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging in	162.059	131.933
	De heer P.H.J. Vrancken	Mevrouw M. de Vries
Gegevens 2018		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/10
Omvang dienstverband in 2018 (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	158.000	131.595
Bezoldiging 2018		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.305	114.663
Beloningen betaalbaar op termijn	18.547	15.229
Totale bezoldiging in	156.852	129.892

(bedragen x € 1)

Toezichthoudende topfunctionarissen

	De heer J.A. van den Bos	Merouw J. van Doorn - Stuurman	De heer M. Çelik	De heer M.R. Janssen	De heer Dr. J.L. Klompenhouwer
Gegevens 2019					
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	24.600	16.400	16.400	16.400	16.400
Totaal van bezoldiging	6.300	4.200	4.200	4.200	4.200
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging in 2019	6.300	4.200	4.200	4.200	4.200
Gegevens 2018					
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/7 - 31/12	1/7 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	23.700	15.800	7.965	7.965	15.800
Totale bezoldiging in 2018	6.300	4.200	2.100	2.100	4.200

(bedragen x € 1)

	De heer D.J. Schrijer	Mevrouw M.A. Spaans- den Heijer	De heer J.B. Evenboer *)	De heer R.M. de Koning *)
Gegevens 2019				
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT		
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		
Maximale bezoldiging	16.400	16.400		
Totaal van bezoldiging	4.200	4.200		
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0		
Totale bezoldiging in 2019	4.200	4.200		
Gegevens 2018				
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Secretaris RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/7 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 30/6	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	7.965	15.800	7.836	15.800
Totale bezoldiging in 2018	2.100	4.200	2.100	4.200

(bedragen x € 1)

*) De heer R.M. de Koning is per 31 december 2018 afgetreden
Dhr. J.B. Evenboer is afgetreden met ingang van 30 juni 2018.

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Op 16 maart 2020 zijn als gevolg van de bedreigingen van het Covid-19 virus, alle onderwijsinstellingen door de rijksoverheid gesloten. Dit had ook voor Stichting ROC ZHZ gevolgen. Er moesten voorzieningen worden ingericht ten behoeve van online onderwijs op afstand, de gehele staf, zowel onderwijzend personeel als stafafdelingen waren gedwongen om hun werkzaamheden vanuit huis voort te zetten. Dit alles heeft tot aanzienlijke extra lasten geleid, zowel op korte als (verwacht) op lange termijn. De maximale extra lasten zullen in 2020 naar verwachting € 1,5 mln. bedragen en de extra lasten in 2021 en 2022 zullen per jaar maximaal € 1,1 mln. bedragen.

De extra lasten in 2020 vormen geen risico voor de liquiditeit en de continuïteit van de Stichting ROC ZHZ. De maximale extra uitgaven voor de lange termijn zullen naar verwachting worden gemitigeerd door het tijdig nemen van adequate maatregelen, dan wel door compensatie in de rijksbijdragen.

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING

Het geconsolideerde resultaat uit de exploitatie over 2019 bedraagt € 1,2 mln. negatief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

Toevoeging algemene reserve	-649
Onttrekking bestemmingsreserve contractactiviteiten	-583
Toevoeging bestemmingsreserve deelnemingen	31
	<hr/>
	-1.201

(bedragen x € 1.000)

Het vaststellen van de jaarrekening inclusief de verdeling publiek en privaat eigen vermogen door het college van bestuur is door de raad van toezicht goedgekeurd op 25 juni 2020. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2019 verwerkt.

10 ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (NA RESULTAATBESTEMMING)

ACTIVA

Toelichting	31 december 2019	31 december 2018
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	0	0
Materiële vaste activa	44.369	46.142
Financiële vaste activa	1 1.663	1.706
Totaal vaste activa	46.032	47.848
Vlottende activa		
Voorraden	0	0
Vorderingen	2 6.518	5.270
Liquide middelen	9.949	11.089
Totaal vlottende activa	16.467	16.359
Totaal activa	62.499	64.207

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Toelichting	31 december 2019	31 december 2018
Eigen vermogen		
Algemene reserve (publiek)	25.898	26.547
Bestemde reserves (privaat)	8.573	8.571
Eigen vermogen	34.471	35.118
Voorzieningen	3.462	3.639
Langlopende schulden	12.483	13.628
Kortlopende schulden	4 12.083	11.822
Totaal passiva	62.499	64.207

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

Toelichting	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Baten			
Rijksbijdragen	67.796	68.070	69.176
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.217	2.053	2.147
Cursus-, les- en examengelden	1.256	835	1.296
Baten werk in opdracht van 1	2.170	2.493	2.667
Overige baten 2	2.564	2.212	4.999
Totaa	76.003	75.663	80.285
Laste			
Personeelslasten 3	55.932	54.925	56.201
Afschrijvingen	2.876	2.974	2.833
Huisvestigingslasten	6.213	5.865	5.912
Overige lasten	11.105	11.368	11.463
Totaal lasten	76.126	75.132	76.409
Saldo baten en lasten	-123	531	3.876
Financiële baten en lasten	-526	-526	-571
Resultaat	-649	5	3.305
Belastingen	0	0	0
Resultaat uit deelnemingen	2	0	98
Nettoresultaat	-647	5	3.403

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2019

Kasstroom uit operationele activiteiten		2019	2018
Saldo baten en lasten		-123	3.876
Aanpassing voor aansluiting			
- aanpassingen voor	2.898	2.861	
- mutaties voorzieningen	<u>-177</u>	<u>-190</u>	
		2.721	2.671
Veranderingen in werkkapitaal:			
- kortlopende vorderingen	-1.248	364	
- kortlopende schulden	<u>250</u>	<u>-1.052</u>	
		-998	-688
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>1.600</u>	<u>5.859</u>
Betaalde interest	<u>-515</u>	<u>-607</u>	<u>-607</u>
		<u>-515</u>	<u>-607</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.085	5.252
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste	-1.972	-2.209	
Desinvesterings in materiële vaste	876	0	
Toegekende investeringssubsidies	-29	37	
Aflossingen op verstrekte leningen	69	73	
Verstrekte leningen	<u>-24</u>	<u>-24</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.080	-2.123
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende leningen	<u>-1.145</u>	<u>-1.145</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.145	-1.145
Mutatie liquide middelen		-1.140	1.984
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:			
Stand per 1 januari		11.089	9.105
Mutatie liquide middelen		<u>-1.140</u>	<u>1.984</u>
Stand per 31 december		9.949	11.089

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2019

Algemene toelichting

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk. Deelnemingen in groepsmaatschappijen worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde.

Gegeven de relatief geringe afwijkingen van de financiële cijfers tussen de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid per 31 december 2019 wordt, voor zover posten uit de balans en winst- en verliesrekening hierna niet nader zijn toelicht, verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en winst- en verliesrekening.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE ENKELVOUDIGE BALANS

ACTIVA

Financiële vaste activa (1)

	Boekwaarde per 1 januari 2019	Investerings en verstrekte leningen	Des-investeringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2019
ROC ZHZ Holding B.V.	72	0	0	-29	43
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	72	0	0	-29	43
Opnieuw en Co B.V.	1.192	0	0	30	1.222
Da Vinci Scienza B.V.	54	0	0	1	55
Andere deelnemingen	1.246	0	0	31	1.277
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	162	0	-31	0	131
Coöperatie KIEN U.A.	107	24	-18	0	113
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	119	0	-20	0	99
Overige vorderingen	388	24	-69	0	343
Totaal financiële vaste activa	1.706	24	-69	2	1.663

(bedragen x € 1.000)

Alle financiële vaste activa hebben een resterende looptijd langer dan een jaar.

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

ROC ZHZ Holding B.V.

Op 10 januari 2012 is de besloten vennootschap ROC ZHZ Holding opgericht. De instelling heeft op 23 december 2011 een bedrag van € 18.000 gestort voor de bij oprichting van de vennootschap te plaatsen aandelen. ROC-ZHZ Holding B.V. is met ingang van 2019 gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2019 is gebaseerd op de geconsolideerde jaarrekening 2019 van ROC-ZHZ Holding B.V. Ten behoeve van vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2018 aangepast.

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen en overlopende activa (2)

	31 december 2019	31 december 2018
Debiteuren	580	488
Ministerie van OCW	0	191
Gemeenten en GR's	951	191
Groepsmaatschappijen	2.398	2.509
Personeel	9	23
Studenten	314	431
Overige overheden	0	0
Overige vorderingen	85	92
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-8	-2
Subtotaal vorderingen	<u>4.329</u>	<u>3.923</u>
Overlopende activa	2.189	1.347
Totaal vorderingen en overlopende activa	<u>6.518</u>	<u>5.270</u>

(bedragen x € 1.000)

Alle vorderingen, met uitzondering van de hier genoemde debiteuren en studenten, hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

TOELICHTING OP DE VORDERINGEN

Groepsmaatschappijen

De specificatie van de vorderingen op groepsmaatschappijen is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	134	99
Rekening-courant verhouding Da Vinci Opleidingen	0	134
Rekening-courant verhouding St. Hoger Onderwijs Da	2.079	2.240
Ospitalitá B.V.	185	36
Totaal vorderingen op groepsmaatschappijen	<u>2.398</u>	<u>2.509</u>

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Eigen vermogen (3)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31 december 2019
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	26.547	-649	0	25.898
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	8.921	0	554	9.475
Reserve HBO Drechtsteden	-1.632	0	-554	-2.186
Reserve deelnemingen	1.282	2	0	1.284
	<u>8.571</u>	<u>2</u>	<u>0</u>	<u>8.573</u>
Totaal eigen vermogen (enkelvoudig)	35.118	-647	0	34.471
Reserve contractactiviteiten (privaat)	-1.579	-583	0	-2.162
Reserve deelneming ROC-ZHZ Holding B.V.	-54	29	0	-25
Totaal groepsvermogen (geconsolideerd)	33.485	-1.201	0	32.284

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten (behalve Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci).

Bestemmingsreserve Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci (privaat)

Het vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci (Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci) is separaat gepresenteerd. Dit betreft het negatieve vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci dat is opgebouwd uit de cumulatieve resultaten van 2014 tot en met 2019. De doorwerking en verwerking in het groepsvermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College) wordt in de jaarrekening nader toegelicht.

Verwachting voor Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is dat zij in de toekomst in staat zal zijn haar eigen verplichtingen te voldoen. Indien het worst case scenario zich zou ontwikkelen, dan kan de stichting ROC Zuid-Holland Zuid vanuit het private vermogen de cumulatieve negatieve aanloopresultaten dekken uit het daartoe bestemde deel van de private bestemmingsreserve contractactiviteiten. In dit kader is geen aansprakelijkheidsstelling door de stichting ROC Zuid-Holland Zuid afgegeven jegens Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft de bestemmingsreserve deelnemingen gevormd voor de resultaten en rechtstreekse vermogensvermeerderingen van deelnemingen sinds de eerste waardering volgens de vermogensmutatiemethode. De reserve wordt verminderd met de uitkeringen waarop recht is verkregen, met rechtstreekse vermogensverminderingen en met de reserves van de deelnemingen die zonder beperkingen kunnen worden uitgekeerd.

Verschillen in het vermogen tussen de enkelvoudige en geconsolideerde balans

Het verschil tussen het eigen vermogen en het groepsvermogen heeft zich in het boekjaar als volgt ontwikkeld:

	31 december 2019	31 december 2018
Eigen vermogen volgens de enkelvoudige	34.471	35.064
Eigen vermogen van de groepmaatschappijen	-2.187	-1.579
Groepsvermogen geconsolideerde balans	32.284	33.485

(bedragen x € 1.000)

Het eigen vermogen van de groepmaatschappijen ad. € -2,2 mln. bevat een negatief eigen vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci van € -2,186 mln. en het positief eigen vermogen van ROC-ZHZ Holding B.V. van € 0,025 mln.

Kortlopende schulden (4)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
Schulden aan groepmaatschappijen	241	0
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	335	357
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen	50	24
Crediteuren	1.932	1.055
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.994	2.342
Schulden ter zake van pensioenen	710	662
Schulden ter zake van werk door derden	0	14
Overige kortlopende schulden	483	320
Subtotaal kortlopende schulden	7.890	5.919
Overlopende passiva	4.193	5.903
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	12.083	11.822

(bedragen x € 1.000)

De kortlopende schulden hebben alle een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN

Baten in opdracht van derden (1)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	957	1.700	1.739
Contractonderwijs exclusief inburgering	125	90	45
Contractonderwijs	<u>1.082</u>	<u>1.790</u>	<u>1.784</u>
Samenwerkende onderwijsinstellingen	381	410	416
Overige	707	293	467
Overige baten werk in opdracht van	<u>1.088</u>	<u>703</u>	<u>883</u>
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.170	2.493	2.667

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Opbrengst verhuur	186	191	613
Detachering personeel	485	491	642
Studentenbijdragen	360	374	382
Kantine	21	37	29
Verkoop onderwijsmateriaal	96	22	94
Overige	555	593	663
Opbrengst grondtransacties	125	0	2.139
	<u>1.828</u>	<u>1.708</u>	<u>4.562</u>
Doorbelast naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelasting huisvesting	165	0	134
Doorbelasting personeel	299	260	60
Overige doorbelastingen	0	0	23
	<u>464</u>	<u>260</u>	<u>217</u>
Doorbelast naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelasting personeel	116	100	81
Doorbelasting kosten overhead	156	144	139
	<u>272</u>	<u>244</u>	<u>220</u>
Totaal overige baten	2.564	2.212	4.999

(bedragen x € 1.000)

Personeelslasten (3)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Loonkosten onderwijzend personeel	29.004	28.708	29.114
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	11.399	11.164	10.700
Bezoldiging van bestuurders 1	297	297	287
Sociale lasten	5.456	5.382	5.208
Pensioenlasten	6.286	6.242	5.864
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	52.442	51.793	51.173
Dotaties personele voorzieningen	212	95	106
Lasten personeel niet in loondienst	2.360	1.644	2.833
Bezoldiging Raad van Toezicht	36	36	35
Transitievergoeding	-600	0	0
Overige	1.824	1.467	2.240
Overige personele lasten	3.832	3.242	5.214
Uitkeringen die personeelslasten	-342	-110	-186
Totaal personeelslasten	55.932	54.925	56.201

(bedragen x € 1.000)

ONDERTEKENING

Origineel getekend door:

College van bestuur	Functie	Datum
De heer P.H.J. Vrancken	Voorzitter	25 juni 2020
De heer J.A. Lokker	Lid	25 juni 2020

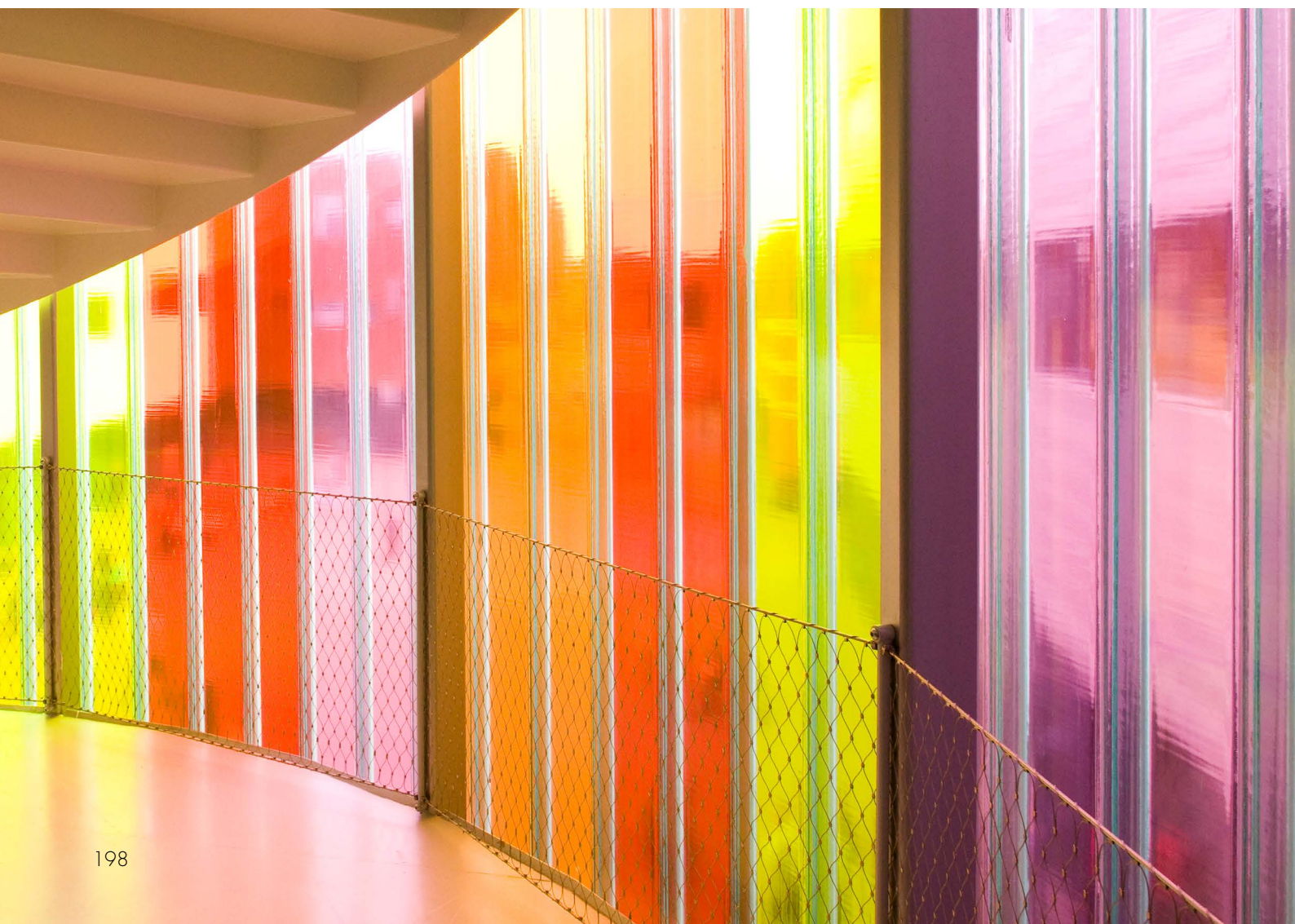
(ter vaststelling van de jaarrekening 2019 en de resultaatbestemming)

(ter vaststelling van de jaarrekening 2019 en de resultaatbestemming)

Raad van toezicht	Functie	Datum
De heer J.A. van den Bos	Voorzitter	25 juni 2020
Mevrouw J. van Doorn-Stuurman	Secretaris	25 juni 2020
De heer M. Çelik	Lid	25 juni 2020
De heer M.R. Janssen	Lid	25 juni 2020
De heer J.L. Klompenhouwer	Lid	25 juni 2020
De heer D.J. Schrijer	Lid	25 juni 2020
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	25 juni 2020

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2019 en de resultaatbestemming)

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2019 en de resultaatbestemming)



11 OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan het bestuur en/of de raad van toezicht van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid

A. VERKLARING OVER DE IN HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN JAARREKENING 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid te Dordrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening (op pagina 139 tot en met pagina 199) een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Paragraaf ter benadrukking van de impact van het coronavirus

Het coronavirus heeft ook invloed op Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. In de toelichting bij gebeurtenissen na balansdatum in de jaarrekening en het bestuursverslag heeft het management de huidige impact en haar plannen om met deze gebeurtenissen of omstandigheden om te gaan toegelicht. Ook geeft zij aan dat het op dit moment voor hen niet goed mogelijk is

om in te schatten wat de invloed van het coronavirus is op de financiële prestaties en gezondheid van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het geïntegreerd jaardocument andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag.
- De overige gegevens.
- De bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 10 juli 2020

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

12 BIJLAGEN

KENGETALLEN

	2019	2018
Ratio's		
Solvabiliteit I en II		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	53%	53%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het	59%	59%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	27%	27%
Liquiditeit		
Verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden uitgedrukt in een percentage	1,1	1,2
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten +	-1,54%	3,78%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	74%	74%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	73%	73%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Directie en Management	56	57
- Personeel primair proces	441	469
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	130	122
- Direct onderwijsondersteunend personeel	48	54
Totaal	675	702
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- MBO	8.097	8.583
- HBO	689	591
- Contract *)	609	699
- VAVO	315	328
- Educatie *)	444	622
Totaal	10.154	10.823

*) Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2019. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

Indicatoren ROC Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

Financiële kengetallen	2015	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2017	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Liquiditeit	0,76%	1,41%	0,87%	1,40%	1,03%	1,14%	1,23%	1,20%
Rentabiliteit	2,17%	3,94%	0,38%	0,85%	2,98%	0,68%	3,78%	1,44%
Solvabiliteit	0,45%	0,52%	0,45%	0,52%	0,48%	0,53%	0,53%	0,53%

Onderwijsprestaties ROC Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

	2016-2017	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2017-2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2018-2019	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Jaarresultaat	66,3%	72,8%	64,0%	70,8%	66,8%	70,3%
Diplomaresultaat	65,6%	73,5%	63,6%	71,6%	66,9%	71,0%
Nieuwe VSV'ers	7,1%	5,4%	7,4%	5,9%	5,8%	5,8%

N.B. Het betreft hier de officiële voorlopige cijfers van het Ministerie van OCW.
Bron: DUO - MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Dit is de stand per 31 december 2019 en bevat iedereen die actief is geweest in de raad van toezicht gedurende 2019.

De heer J.A. van den Bos (Inspecteur-generaal Leefomgeving en Transport, ministerie infrastructuur en waterstaat (bezoldigd))

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter diaconaal centrum Pauluskerk Rotterdam (onbezoldigd)
- Lid raad van toezicht GGZ West Noord-Brabant (bezoldigd)

Mevrouw J. van Doorn – Stuurman (accountmanager Fitvitaal Service B.V. (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Deltametaal (onbezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Saint Gobain Abrasives (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht KPO (bezoldigd)
- Voorzitter begeleidingscommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter klachtencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter beroep- en bezwarencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter raad van toezicht Kiddoozz (bezoldigd)

De heer M. Çelik (Manager Nationale Politie (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Statenlid Provincie Zuid Holland (bezoldigd)
- Directeur MSIL (bezoldigd)

De heer M.R. Janssen (eigenaar Ibeks Organisatieadvies & bedrijfsvoering (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter Stichting Kukhanya Care Point (onbezoldigd)
- Secretaris Broodfonds Zeeuwse Bolus (onbezoldigd)
- Vennoot Smartboxsolutions v.o.f. (bezoldigd)
- Lid Raad van commissarissen Kober Kinderopvang (bezoldigd)

De heer J.L. Klompenhouwer

- Voorzitter Raad van toezicht Apanta GGZ Eindhoven (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)

De heer D.J. Schrijer (Burgemeester Zwijndrecht tot 24 januari 2019 (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Vice-voorzitter RvC Den Haag (bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Havensteder (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Halt Nederland (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Binnenvaart Kredietunie Nederland (onbezoldigd)

Mevrouw M.A. Spaans – den Heijer (accountant, partner PwC (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Muis & Stadstheater Arnhem (bezoldigd)
- Lid van het bestuur van de Oranjevereniging Prinses Margriet, Stolwijk (onbezoldigd)

De heer P.H.J. Vrancken (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid MBO raad (bezoldigd) (tot 1 mei 2019)
- Voorzitter stichting administratiekantoor Drechtsteden Breedband (onbezoldigd)
- Vice voorzitter Coöperatie Leerpark (onbezoldigd)
- Commissaris Kringloopbedrijf Opnieuw & Co (onbezoldigd)
- Voorzitter coöperatie KIEN (onbezoldigd)
- Voorzitter Gorinchems Besturen Overleg (onbezoldigd)
- Voorzitter Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci (onbezoldigd)
- Bestuurslid SAMBO-ICT (onbezoldigd)
- Lid van de raad van toezicht van het Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)
- Lid Economic development Board Drechtsteden (onbezoldigd)
- Lid landelijke stuurgroep Smart Industry FME (onbezoldigd)

De heer J.A. Lokker (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid Maritieme Delta (onbezoldigd)
- Bestuurslid Stichting Flow Center (onbezoldigd)
- Bestuurslid Loker Zwijsrecht (onbezoldigd)
- Bestuurslid PPS-VMT (onbezoldigd)
- Stuurgroep Werkendam Maritime Industry (onbezoldigd)

N.B. Bezoldiging van nevenfuncties van leden van het college van bestuur wordt uitbetaald aan de stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam van de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingencentrum
Zuid-Holland Zuid

Bestuursnummer

40771

Naam instelling

Da Vinci College

Brinnummer

20MQ

KvK-nummer

41121866

Statutair adres

Leerparkpromenade 100
3312 KW Dordrecht

Correspondentie adres

Postbus 1184
3300 BD Dordrecht

Telefoon

088 – 657 26 57

Website

www.davinci.nl

Telefax

088 – 657 26 00

E-mail

info@davinci.nl

Contactpersoon

De heer A. P. van Meel RA

Telefoon

088 – 657 28 99

Functie

Directeur Financiën & Control

E-mail

pvanmeel@davinci.nl

Onderwijsvormen

BOL voltijd en deeltijd
BBL
Educatie
Contractonderwijs

Dordrecht Leerpark

Leerparkpromenade 100 | 3312 KW Dordrecht

Dordrecht Azzurro

Romboutslaan 34 | 3312 KP Dordrecht

Dordrecht Bouwcampus Bouw & Meubel

M. H. Trompweg 229 | 3317 BS Dordrecht

Dordrecht Duurzaamheidsfabriek

Leerparkpromenade 50 | 3312 KW Dordrecht

Dordrecht Gezondheidspark

Karel Lotsyweg 20 | 3318 AL Dordrecht

Dordrecht Karel Doormanweg

Karel Doormanweg 8 | 3317 ZD Dordrecht

Dordrecht Patersweg

Patersweg 2 | 3314 HT Dordrecht

HBO Drechtsteden

Achterom 103 | 3311 KB Dordrecht

Gorinchem

Mollenburgseweg 82 | 4205 NB Gorinchem

Hardinxveld-Giessendam Techniek Campus

Installatie- en Elektrotechniek

Stek 14 | 3371 KG Hardinxveld-Giessendam

Hardinxveld-Giessendam Bouwcampus Bouw & Infra

Houtschelf 10 | 3371 KB Hardinxveld-Giessendam

Leerdam

Drossaardslaan 72 | 4143 BD Leerdam

Oud-Beijerland

Beetsstraat 7b | 3261 PL Oud-Beijerland

Oud-Beijerland

Koninginneweg 126 | 3262 JD Oud-Beijerland

Wijk en Aalburg

Perzikstraat 7a | 4261 KC Wijk en Aalburg

Barendrecht

Dierensteinweg 4c | 2991 XJ Barendrecht

Zwijndrecht LOKET

Laurensvliet 2R | 3331 HW Zwijndrecht

Hoogeveen

Zeppelinstraat 7 | 7903 BR Hoogeveen



Samen Da Vinci

