KLEUR OP DE WANGEN

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2021

da Vinci college

da Vinci

LEESWIJZER

Ons Geïntegreerd Jaardocument bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening. Het eerste deel geeft een beschrijving van onze activiteiten en resultaten in 2021. Het tweede geeft een financieel overzicht van het afgelopen kalenderjaar.

Het Geïntegreerd Jaardocument is omvangrijk als gevolg van de richtlijnen voor verslaggeving waarin ons wordt gevraagd een aanzienlijk aantal zaken te beschrijven. Daarnaast vinden we het als maatschappelijke organisatie ook belangrijk openheid te geven over onze activiteiten, resultaten en uitdagingen.

De raad van toezicht heeft goedkeuring gegeven aan dit geïntegreerde jaardocument op 28 juni 2022.

Wim van Doornik

Bestuurssecretaris

INHOUD GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT

BESTUURSVERSLAG

LEESWIJZER 3

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR 6

STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGENCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT 8

ORGANOGRAM 9

FACTS & FIGURES 10

1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID 14
Kernwaarden 14
Strategisch beleid 2019-2022: grensdoorbrekend onderwijs 16
Samenvatting van de resultaten in 2021 18

2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP 24
Bestuur en governance 24
College van bestuur 24
Raad van toezicht 24
Rooster van aftreden 25
Verslag raad van toezicht 25
Medezeggenschap 29
Studentenraad 30

3 CORONA EN NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS 36
Persoonlijke aandacht en begeleiding 36
Voorbereiding op de beroepspraktijk 38
Soepele doorstroom 38
'Best practices' op het gebied van blended learning 39
Nationaal Programma Onderwijs 41

4 STERK BEROEPSONDERWIJS 46
Onderwijs in een hybride leeromgeving 46
Onderwijsleerbedrijven 47
Beroepspraktijkvorming 48
Doorlopende leerlijnen en samenwerking in de regio 50
Portfoliobeleid en macrodoelmatigheid 53
Zorg en begeleiding 54
Talent- en excellentie ontwikkeling 60
Internationalisering 61
Burgerschap 63
Pedagogische omgeving 64
Gelijke kansen 66
Leven lang ontwikkelen 67
Kwaliteitszorg 68
Klachtenafhandeling 70
Kengetallen onderwijs 72

5 SECTOREN IN HET KORT 86
Sector techniek & media 86
Economie & ondernemerschap 92
Gezondheidszorg en welzijn 98
Participatie 106

6 MODERN WERKGEVERSCHAP 116
Investeren in kwaliteit van medewerkers, teams en leidinggevenden 116
Kengetallen medewerkers 125

7 BEDRIJFSVOERING 130
Gastvrijheid 130
Inkoop 130
Huisvesting 131
Duurzaamheid en energie 132
Samenwerking kien 133
Duurzaamheidsfabriek 133
Processen 133
Onderwijslogistiek 134
Informatiebeveiliging 134

8 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2021 140
Toelichting op het resultaat 140
Toelichting op de balans 143
Risicomanagement 151
Continuiteitsparagraaf 160
Verantwoording bekostiging 171

JAARREKENING

9 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 176
Geconsolideerde balans per 31 december 2021 176
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021 177
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021 178
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2021 179
Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans 191
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen 209
Verantwoording subsidies (rj660, model g) 211
Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten 214
Wnt-verantwoording 2021 220
Gebeurtenissen na balansdatum 224
Voorstel resultaatbestemming 224

10. ENKELVOUDIGE JAARREKENING 228
Enkelvoudige balans per 31 decemer 2021 228
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021 229
Enkelvoudig kasstroomoverzicht over 2021 230
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2021 232
Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans 233
Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten 237

OVERIGE GEGEVENS **244**
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 245

BIJLAGEN **252**
Evaluatie kwaliteitsagenda 252
Verantwoording uitgaven mbo studentfonds 264
Kengetallen 265
Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur 266
Indicator landelijke benchmark 268
Gegevens over de rechtspersoon 269

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Voor u ligt het geïntegreerde jaarverslag van ROC Zuid Holland Zuid over het verslagjaar 2021. Het verslag heeft de titel gekregen 'kleur op de wangen'. De titel verwijst naar de ontwikkeling die het Da Vinci College de afgelopen 25 jaar - soms met vallen en opstaan - heeft doorgemaakt, gekenmerkt door onderwijsvernieuwing op diverse terreinen - onder andere uitmondend in het hybride onderwijsconcept zoals we dat vandaag toepassen - onze open houding naar onze partners, de keuze voor een positionering midden in de samenleving en het diepe besef dat modern, toekomstgericht beroepsonderwijs alleen maar samen met de omgeving kan worden vormgegeven. We zijn in al die jaren koersvast, innovatief en toekomstgericht aan de slag gegaan. Het zijn de rode draden in de geschiedenis van onze organisatie. Vanaf de start van het Da Vinci College werd gezocht naar een nieuwe vorm van binding van de verschillende onderdelen van de nieuwe organisatie. Die werd uiteindelijk gevonden in een onderwijsvisie die de beroepspraktijk centraal stelde en waarbij school en beroepspraktijk in elkaar schuiven in een onderwijsontwerp. Met die toen sterk vernieuwende visie werd tegelijkertijd tegemoetgekomen aan wens tot vernieuwing van het beroepsonderwijs van die tijd. Later werd die vernieuwende houding mede ingegeven door de behoefte om in een klein voedingsgebied als het onze onderscheidend

vermogen te creëren voor studenten en het participerende bedrijfsleven. Na 25 jaar constateren we dat veel zaken die we ontwikkeld hebben inmiddels gemeengoed zijn geworden in het mbo. We zijn als jubilaris trots op onze bijdrage. We hebben kleur op de wangen.

In dit verslag leest u welke stappen we in 2021 hebben gezet om die kleur te behouden en hoe we zijn omgegaan met de gevolgen van corona die er ook nog steeds zijn. Ook leest u hoe wij onze maatschappelijke opdracht invullen en hoe we vandaaruit onze keuzes maken.

Wij danken iedereen voor hun bijdrage aan het afgelopen jaar en hun betrokkenheid bij het Da Vinci College.

Veel leesplezier!

Peter Vrancken en Paul Zevenbergen

Bezoek voorzitter MBO Raad

Op vrijdag 29 oktober bracht de voorzitter van de MBO Raad, Adnan Tekin, samen met Kamerleden Bisschop (SGP) en Paul van Meenen (D66), een bezoek aan het Da Vinci College. Tijdens het bezoek kwamen veel verschillende onderwerpen aan bod, waarbij vooral de hybride leeromgevingen van Da Vinci bijzondere aandacht kregen. De delegatie bezocht onder meer het Zorginnovatiecentrum, het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) en de Duurzaamheidsfabriek. In deze innovatieve concepten komen contextrijk leren, werken en innoveren samen. Het zijn mooie voorbeelden van structurele samenwerking tussen onderwijs, overheid en ondernemers. Het bezoek werd afgesloten met een lunch in ons eigen Restaurant LEO, dat als leerwerkbedrijf ook een mooi voorbeeld is van een hybride leeromgeving.

Bezoek demissionair minister Van Engelshoven

Op donderdag 1 juli bracht demissionair minister Van Engelshoven een bezoek aan ons roc. In ons eigen restaurant en leerwerkbedrijf LEO werd de minister hartelijk ontvangen door studenten en docenten. De minister ging in gesprek met studenten en docenten over in gesprek over begeleiding vanuit school in coronatijd. Diverse projecten die zijn ontstaan in corona-tijd passeerden de revue: de Da Vinci Luisterlijn, het project reach-out (intensief online & offline begeleidingstraject van studenten door jongerenwerkers), studieloopbaanbegeleiders & welzijnscoaches. En het keuzedeel 'persoonlijk profileren' waarbij de studenten worden geholpen bij het benutten van hun persoonlijke talent en kracht.

STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGEN-CENTRUM 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 het private activiteiten: contractonderwijs en cursussen en - in het kader van de WHW - erkend hoger onderwijs via HBO Drechtsteden (stichting Hoger Onderwijs Da Vinci). ROC Zuid-Holland Zuid 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.

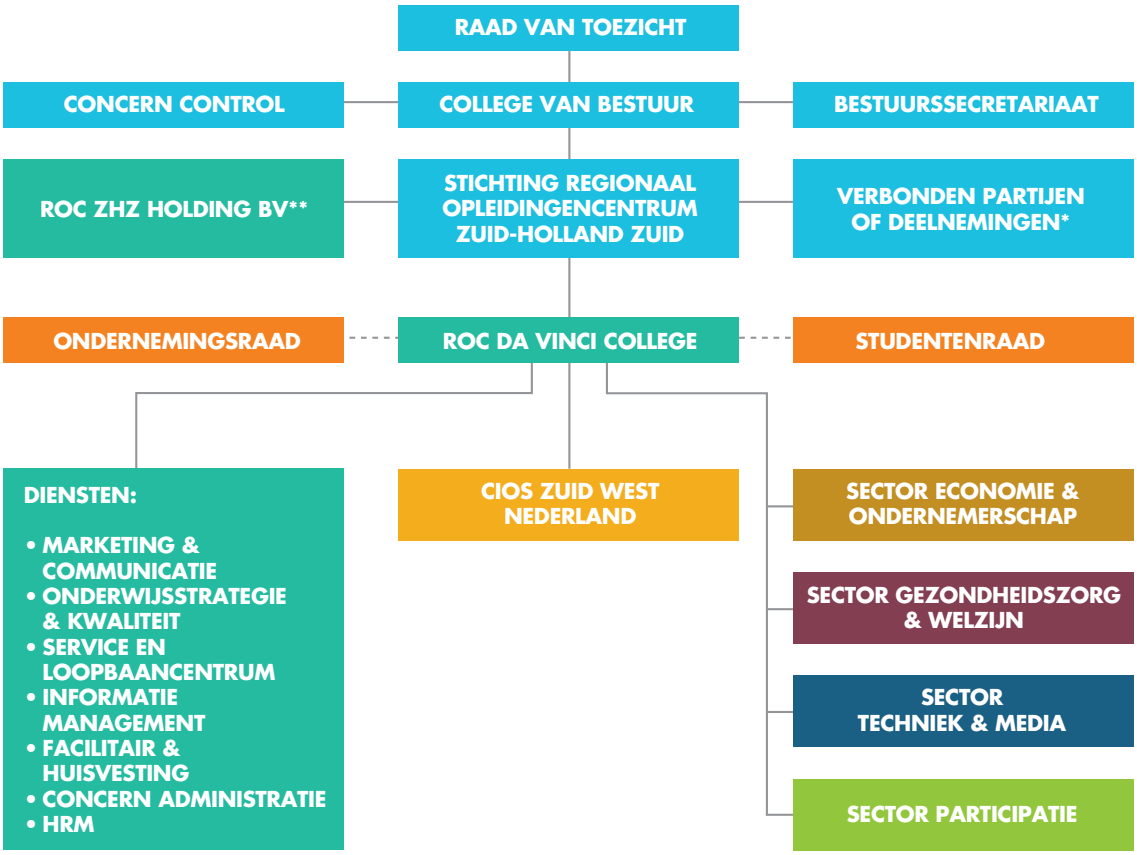
Sinds 2007 heeft de stichting een belang van 50% in Opnieuw & Co, een groep van kringloopbedrijven in de regio Drechtsteden en Rotterdam. De andere 50% is in handen van de Parnassia groep. Deelname in Opnieuw & Co gebeurt om studenten een (beschermde) stageplek te bieden. Daarnaast wordt een bijdrage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

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. In 2020 is samenwerking gezocht met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Dat heeft geleid tot een 50/50 verdeling van het eigenaarschap. Het college van bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid vormt samen met het bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Amsterdam en Flevoland het bestuur van de

stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. HBO Drechtsteden verzorgt opleidingen op associate degree en bachelor niveau en is daarnaast actief op het gebied van contractactiviteiten en leven lang ontwikkelen.

In 2019 is een samenwerkingsovereenkomst getekend tussen ROC Scalda en ROC Zuid-Holland Zuid op het gebied van opleidingen van sport en bewegen. Die samenwerking is succesvol vormgegeven in het samenwerkingscollege Zuid West Nederland.



FACTS & FIGURES

AANTAL STUDENTEN 9292

MBO	7737
EDUCATIE	266
VAVO	268
CONTRACTONDERWIJS	1289
HBO	829

DIPLOMARESULTAAT MBO

VSV 6,88%

2020 67,3%

MEDEWERKERS TEVREDENHEID ONDEZOEK

7,2

TEVREDENHEID BEDRIJFSLEVEN DA VINCI COLLEGE

7,1

WAARDERING

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

AANTAL WERKNEMERS

860

AANTAL FTE

671

AANTAL LOCATIES

17

SOLVABILITEIT

ZIEKTEVERZUIM

5,9%

AANTAL OPLEIDINGEN

DA VINCI COLLEGE

156 OPLEIDINGEN

FINANCIËLE RESULTAAT STICHTING

OMZET €81 MLN

EXPLOITATIERESULTAAT €2,32 MLN

TOELICHTING

Het aantal studenten nam in schooljaar 2021/2022 af ten opzichte van een jaar eerder. De daling van het aantal mbo studenten (- 76) op instellingsniveau wordt veroorzaakt door demografische krimp en is daarnaast een gevolg van de hogere uitstroom. Tegelijkertijd zijn opnieuw verschuivingen te zien in de opleidingskeuzes van studenten. Er is ook weer sprake van een terugval in de belangstelling voor economische en ondernemerschapsopleidingen. De belangstelling voor de sportopleidingen (via het samenwerkingscollege CIOS Zuid West Nederland) blijft daarentegen onverminderd hoog. Ook in 2021 heeft corona een belangrijke invloed op de ontwikkeling van deelnemers en studenten in de contractactiviteiten en in onderdelen van het reguliere onderwijs. Met name inburgering, vavo en entree hebben hier volop mee te maken.

Toegankelijkheid staat bij het Da Vinci College 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 al een aantal jaren zichtbaar is. Het vraagt veel van het Servicecentrum, maar ook van onze onderwijsteams om hiermee om te gaan. Opvallend in het verslagjaar is de sterke stijging van studenten met een financiële problematiek .

Het diplomaresultaat in het mbo daalde van 73,5% naar 67,3%.Uit de cijfers blijkt dat dit in overwegende mate wordt veroorzaakt door de niveau 4 opleidingen en in beperktere mate de niveau 3 opleidingen. De verklaring hiervoor ligt mede in de krappe arbeidsmarkt en de gevolgen van corona. Opvallend veel studenten zijn in het verslagjaar na de zomervakantie niet teruggekeerd naar school om hun laatste jaar af te maken, maar zijn gaan (blijven) werken. Het aantal voortijdige schoolverlaters steeg ten opzichte van het voorgaande jaar van 6.0% naar 6,9%. Hier is een opvallende oververtegenwoordiging te zien van studenten in de bbl die hun opleiding stoppen, en bij het bedrijf ongediplomeerd in dienst gaan.

De cijfers met betrekking tot de waardering door studenten en bedrijven van ons onderwijs zijn ontleend aan verschillende enquêtes en uitgevoerde keurmerk onderzoeken. In het verslagjaar zijn geen nieuwe resultaten opgehaald van bedrijven. 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 tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal studenten en deelnemers is de formatie in 2021 met 13 fte (2,0 %) gegroeid. Deze groei wordt voornamelijk veroorzaakt door extra personeel in tijdelijke dienst dat kon worden aangenomen met de extra coronamiddelen. Het ondersteunend personeel is naar rato meer gegroeid. Dat betreft vooral het ondersteunend personeel in de sectoren. Het ziekteverzuim van medewerkers was in 2021 met 5,96% aanmerkelijk hoger aan dat van het voorgaande jaar (4,25%). De belangrijkste oorzaak ligt in de stijging van het langdurige verzuim. De medewerkerstevredenheid werd in 2021 niet gemeten.

Het financiële resultaat over 2021 komt uit op € 2,3 mln. bij een omzet van € 81 mln.

1

MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

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, 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.

ROC Zuid-Holland Zuid 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 waarmee we 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.

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 hun 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.

Ambitieus

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 onder- wijs 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, tussen leren en werken, tussen reëel en virtueel en tussen individuen en hun leefwerelden. Dat noemen we 'grensdoorbrekend onderwijs'.

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 en didactiek.

- 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.
- We willen 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 alumnibeleid. En in de tweede plaats de samenwerking met bedrijven en bedrijfstakken zodat leven lang ontwikkelen niet alleen een aanbod-gestuurd 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 grensdoorbrekend 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.

In 2021 hadden we nog steeds te maken met de coronacrisis met ingrijpende gevolgen voor het onderwijs. Met behulp van tijdelijke subsidies, zoals NPO hebben we een aantal speerpunten in ons strategische beleid (waaronder het werken met educatieve technologie en daarop toegesneden pedagogiek en didactiek) verdiept en blended learning onderdeel gemaakt van onze vernieuwde onderwijsvisie en strategie.

De Kwaliteitsagenda 2019-2022

Begin 2019 is op verzoek van de minister van OCW door alle mbo-instellingen, als onderdeel van het bestuursakkoord van hett kabinet met de mbo-sector, een kwaliteitsagenda voor vier jaar opgesteld. In 2020 en in 2021 is invulling gegeven aan de uitvoering van deze agenda. Met de uitvoering van de agenda was jaarlijks ruim € 6 mln. gemoeid. In dit jaarverslag wordt zichtbaar welke voortgang er is gemaakt met de verschillende onderwerpen uit de kwaliteitsagenda in het verslagjaar en met welke resultaten.

Corona is van invloed geweest op de activiteiten in het kader van die agenda en de geboekte resultaten. Niettemin kunnen we constateren dat veruit de meeste activiteiten uit de kwaliteitsagenda worden uitgevoerd of opgepakt en nauw verbonden zijn met andere activiteiten uit ons strategische beleid.

Bij de tussentijdse evaluatie van de Kwaliteitsagenda bleek dat de resultaten van het DVC als voldoende beoordeeld werden. Dat is een prima prestatie, zeker in het licht van de extra aandacht die coronamaatregelen op alle niveaus in de organisatie vroeg en de ook anderszins stevige agenda met het herstelplan naar aanleiding van het vierjaarlijkse inspectie onderzoek. Ook dat is succesvol uitgevoerd.

Van sommige activiteiten uit de kwaliteitsagenda blijven de resultaten nog achter. Deels is dat een gevolg van corona en de sterk gewijzigde arbeidsmarkt en deels komt dat doordat sommige activiteiten trager resultaat opleveren dan bij aanvang werd gedacht. Op enkele indicatoren lopen we voor. We verwachten in 2022 de ambities uit de kwaliteitsagenda te kunnen realiseren.

(Bijlage 1 bevat een beknopt overzicht van de activiteiten en prestaties in het kader van de kwaliteitsagenda.)

Opening studiejaar 'Live vanuit LEO'

Op vrijdag 28 augustus opende het college van bestuur het studiejaar 2021/2022 online in de vorm van een talkshow, live vanuit restaurant LEO. Met verschillende gasten spraken zij over heden, verleden en toekomst van het Da Vinci College. Persoonlijke verhalen, mooie anekdotes, bijzondere herinneringen en verwachtingen voor de komende periode stonden daarbij centraal. Tijdens de uitzending kookten studenten in de keuken van het restaurant verschillende gerechtjes voor de aanwezigen.

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN IN 2021

2021 was een jaar waarin tegelijkertijd een groot deel van het jaar gewerkt moest worden onder het regime van de coronamaatregelen, er een herstelopdracht lag van de inspectie, er gewerkt werd aan de uitvoering van de strategische agenda en in de organisatie eerste stappen werden gezet op het gebied van de modernisering van de ondersteunende centrale diensten. Naar verwachting zal dit proces in 2022 worden afgerond.

Een groot traject betrof de implementatie van het studentregistratiesysteem Osiris (dat uiteindelijk begin 2022 is gerealiseerd) en dat gepaard ging met een herziene inrichting en beschrijving van de vooral onderwijskundige processen in de organisatie.

In onderstaand overzicht is uitgaande van de thematische structuur van het strategisch beleidsplan 2019-2022 de voortgang op die thema's benoemd.

Leven Lang Ontwikkelen

Waar in 2020 nog activiteiten werden uitgesteld en doorgeschoven naar 2021 als gevolg van corona zien we dat deze in 2021 deels niet meer tot uitvoering zijn gekomen. De omvang van de activiteiten is mede daardoor in 2021 achtergebleven bij de verwachtingen. In totaal bedroeg de omvang van deze activiteiten ruim € 5 mln. aan studenten ouder dan 25 jaar in het MBO die voorafgaand aan de start van deze opleiding van buiten het onderwijs kwamen. Daarnaast is er – afgezien van educatie, inburgering en vavo- sprake van ca € 2 mln. aan cursussen en onderwijsgerelateerde contractactiviteiten. Daarmee bedraagt het aandeel leven lang ontwikkelen ten minste 10% van onze jaarlijkse omzet.

In 2021 zijn ook weer nieuwe stappen gezet in het verder positioneren van het Da Vinci College in deze markt. Zo is er begin 2021 een 'menukaart' aan bedrijven en instellingen in de regio verstrekt met mogelijkheden op het gebied van leven lang ontwikkelen. Ook zijn weer nieuwe verbindingen gemaakt met diverse partijen die leven lang ontwikkelen aanjagen (zie verderop in dit verslag). Het aanbod aan certificaten, keuzedelen en derde leerweg is binnen de teams en sectoren verder uitgebreid.

Tenslotte is in 2021 veel aandacht besteed aan de positionering van leven lang ontwikkelen in de organisatie. Dit leidt in 2022 tot de keuze om de sector Participatie om te vormen tot de sector Arbeid & Ontwikkeling met specifieke organisatie brede aandacht voor leven lang ontwikkelen. In 2021 is ook het businessmodel voor contractactiviteiten aangepast waardoor een grotere stimulans is ontstaan om deze activiteiten uit te voeren.

Sterk beroepsonderwijs

Voor de zomer 2021 is een geactualiseerde onderwijsvisie vastgesteld, aansluitend bij het strategische beleid en de inspiratiesessies die eind 2020 in de organisatie zijn gehouden.

In 2021 is mede op basis van de ervaringen met afstandsonderwijs tijdens corona gewerkt aan plannen voor een verdere digitalisering van ons onderwijs en bedrijfsvoering. Dit heeft geresulteerd in een eerste aanpak van het programma 'doorpakken op digitalisering'. In 2022 wordt dit plan verder uitgewerkt als een meerjarenstrategie en verbonden met onder andere onderwijs, hrm, logistieke vraagstukken en de huisvesting.

Los hiervan is in 2021 in de organisatie doorgegaan met het verder ontwikkelen en toepassen van blended learning, Een deel van de studenten geeft aan dat dit voor hen een aantrekkelijke manier van leren is. In 2021 is ook de inzet van educatieve technologie in ons onderwijs verder toegenomen, met name de toepassingen van virtual reality in de lessituatie.

In 2021 is de samenwerking in de onderwijskolom met het toe- en afnemend onderwijs versterkt. Dit gebeurde met behulp van nieuwe doorlopende leerwegen met diverse partners in de regio, maar ook door nieuwe samenwerkingsconstructies zoals het samenwerkingscollege CIOS en nieuwe leeromgevingen (waaronder Emphasis, leerafdelingen, i_lab) en de samenwerking met HBO Drechtsteden en de Dordrecht Academy. De hybride leeromgevingen vormen een katalysator voor nieuwe samenwerkingen.

De samenwerking op het gebied van internationalisering in Europa is in het verslagjaar weer langzaam opgekrabbeld na corona. Het aantal projecten in dat kader groeit gestaag.

Modern werkgeverschap

Het management development programma is in 2022 opnieuw uitgevoerd en gericht op verdieping en verbreding van het onderwijskundig leiderschap van de domeinleiders. Ook voor andere medewerkers is een uitgebreid scholingsprogramma en masterclasses uitgevoerd gericht op strategische thema's en de vraag vanuit de organisatie.

In 2021 is het hybride karakter van de onderwijsteams verder versterkt. Enerzijds is dat bewust beleid, anderzijds is dit ook mede ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt. De doorontwikkeling van hybride leeromgevingen en het voorgaande hebben ertoe geleid dat in 2021 een kleine verschuiving heeft plaats gevonden van onderwijzend personeel naar onderwijsondersteunend personeel. Deze ontwikkelingen maken dat er veel aandacht is voor scholing van nieuwe medewerkers. In 2021 is hiervoor een nieuwe aanpak gekozen.

Het ziekteverzuim is in 2021 gestegen na de daling in voorgaande jaren van 4,7% naar 5,9%.

Innovatie en onderzoek

In 2021 is het niet gelukt om practoren aan te stellen. De positionering in de organisatie in combinatie met het aanstellen van docentonderzoekers en de positionering naast de curriculum experts en de innovatiemanagers kostte meer tijd. In de tweede helft van 2021 is de startnotitie over practoraten bij DVC vastgesteld en is het profiel voor de practor en dat van de docentonderzoeker vastgesteld. Daarop zijn 2 practoren geworven. Deze starten met ingang van schooljaar 22-23. Dit geldt ook voor de docent onderzoekers. Als voorloper hierop is in 2020 een professionele leergemeenschap gestart voor de docenten en domeinleiders door de hele organisatie in samenwerking met het lectoraat Leeromgevingen in het beroepsonderwijs van de Hogeschool Utrecht om de kennis en kunde op het gebied van hybride leeromgevingen verder te versterken. In 2021 participeren 10 docenten in het doorontwikkelen van hybride leeromgevingen.

Iedereen betrekken

In 2021 heeft het Da Vinci College in verschillende samenwerkingen in de regio geparticipeerd die werken aan activiteiten om de kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Het gaat dan om projecten als BOJET, SITY campus, regionale mobiliteitsteams.

Veel aandacht is er in 2021 uitgegaan naar de begeleiding van studenten, met name van studenten die door corona veelal sociaal in de problemen kwamen. De luisterlijn was hier een van de instrumenten, maar ook is veel aandacht uitgegaan naar het zo goed mogelijk bereiken van studenten thuis.

De resultaten in 2021 op het gebied van voortijdig schoolverlaten zijn verslechterd ten opzichte van die een jaar eerder. Deels mag dit worden toegeschreven aan de gevolgen van corona, deels speelt ook de krappe arbeidsmarkt een rol. De ongediplomeerde uitstroom naar werk is in het verslagjaar fors toegenomen.

Ook onder invloed van corona is het aantal studenten dat in financiële problemen komt, gestegen. Ten opzichte van een jaar eerder is het beroep op de financiële coaches grofweg verdubbeld.

Hybride leeromgevingen

Het Da Vinci College bouwt gestaag aan de verdere ontwikkeling van hybride leeromgevingen bij alle onderwijssectoren. In Gorinchem zijn in 2021 belangrijke stappen gezet met de komst van het i_lab, een hybride leeromgeving voor onderwijs (vmbo en mbo) en bedrijven. Het i_lab richt zich op vier sectoren: Zorg, Groenblauw, Bouw- en installatietechniek en Maakindustrie en twee thema's: Smart Technology en Duurzaamheid/Energietransitie. Het i_lab is gehuisvest in het gebouw van het Da Vinci College.

Op het Leerpark is het Zorginnovatiecentrum van start gegaan als samenwerking tussen het Albert Schweizer Ziekenhuis, de gemeente en het Da Vinci College, en is Emphasis voor de media opleidingen een nieuwe hybride omgeving.

da Vinci
college

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 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 2021:
- 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.R. Janssen
- Dhr. D.J. Schrijer

Er hebben in 2021 geen mutaties plaatsgevonden in de samenstelling van de raad. Wel heeft de raad van toezicht naar aanleiding van het aanstaande vertrek van de voorzitter van het college van bestuur, besloten om het lidmaatschap van de eigen voorzitter, dhr. Van den Bos, te laten doorlopen totdat er een nieuwe voorzitter college van bestuur is gestart (medio 2022) doch uiterlijk 31 december 2022. De redenen hiervoor zijn dat een wisseling van voorzitter RvT tijdens het wervings- en selectieproces een goede en zorgvuldige afhandeling niet ten goede komt en dat de ervaring en expertise van dhr. Van den Bos hierin juist goed kunnen worden benut.

ROOSTER VAN AFTREDEN

naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.A. van den Bos	030713	311217	311221
Mw. J. van Doorn - Stuurman	200417	311221	311225
Dhr. J.L. Klompenhouwer	210416	311220	311224
Mw. M.A. Spaans – den Heijer	261016	311220	311224
Dhr. M. Çelik	010718	311222	311226
Dhr. M.R. Janssen	010718	311222	311226
Dhr. D.J. Schrijer	010718	311222	311226

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht werkt vanuit integraliteit, met veel aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs. De raad hecht er aan onderwerpen en ontwikkelingen met de gehele raad te bespreken en heeft daarom slechts een beperkt aantal commissies ingesteld.

Ter ondersteuning en voorbereiding op de besluitvorming kende de raad in 2021 drie commissies:
- De auditcommissie
- De remuneratiecommissie
- De commissie Onderwijskwaliteit

De auditcommissie

De auditcommissie, bestaande uit mevrouw Spaans-den Heijer (voorzitter) en de heer Klompenhouwer, 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 vier keer bij elkaar gekomen rond respectievelijk de begroting, de jaarrekening, tussentijdse uitputting, het meerjarenbeeld, de managementletter en de interimrapportage en het selectietraject voor de accountant. De auditcommissie heeft in het bijzonder stil gestaan bij de volgende vraagstukken en onderwerpen:

- de ontwikkelingen rondom HBO Drechtsteden
- de ontwikkeling van de financiële functie
- het risicomanagement
- het auditplan
- de liquiditeiten in relatie tot de onderhandelingen met de banken
- de flexibiliteit in de kostenstructuur van het Da Vinci College
- de verhouding tussen structurele en incidentele middelen en de gevolgen daarvan
- de doelmatigheid van de vermogenspositie in relatie tot het meerjarenbeleid
- de opvolging van de aanbevelingen van de accountant

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. In mei 2021 hebben die gesprekken aan de hand van een zelfevaluatie van ieder van de leden van het college van bestuur plaatsgevonden en zijn ter voorbereiding daarop gesprekken gevoerd met delegaties van OR, SR en management. Ook is gebruik gemaakt van de input van de individuele leden van de rvt. In de tweede helft van het jaar is de commissie aan de slag gegaan met de procedure rond de opvolging van de voorzitter van het college van bestuur.

De commissie onderwijskwaliteit

Deze commissie is een voorbereidingscommissie van de raad van toezicht en is in 2021 gestart met haar werkzaamheden. Deze commissie bestaat uit de heren Schrijer, Çelik en Janssen. Met deze commissie geeft de raad van toezicht invulling aan zijn behoefte aan verdieping en het geven van voldoende aandacht aan onderwijs en kwaliteit: de raad van toezicht wil graag zelf ervaren en bespreken wat van de kwaliteit verwacht mag worden. Het gaat hier om het vraagstuk “wat is goed onderwijs?”. Afgelopen jaar heeft de commissie gesproken over het vierjarig onderzoek dat de Inspectie van het Onderwijs in 2022 uitvoert en de rol van de raad hierbij, over het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en het kwaliteitszorgsysteem van Da Vinci College. Daarnaast sprak de commissie over de jaar- en diplomaresultaten, de inzet van NPO middelen, de nieuwe onderwijsvisie, het aanstellen van practoraten en de manier waarop binnen Da Vinci College gewerkt wordt aan innovatie vraagstukken. De commissie heeft in dit kader een werkbezoek afgelegd aan het zorginnovatiecentrum.

Vergaderingen van de raad

In 2021 kwam de raad vijf keer in vergadering bijeen. De vergaderingen in februari, april en december hebben vanwege corona online plaatsgevonden. Ook bij de digitale opening van het schooljaar speelde de raad een rol: de voorzitter schoof aan bij de gesprekstafel, waar over het jubileum van Da Vinci en het vertrek van de voorzitter CvB werd gesproken.

De raad van toezicht heeft in 2021 goedkeuring gegeven aan de volgende onderwerpen:

- de benoeming, na een aanbestedingstraject van Deloitte als accountant voor de komende jaren;
- de samenwerking in het Programma Hoger Onderwijs Drechtsteden en Dordrecht Academy;
- de instelling van de commissie Onderwijskwaliteit;
- de vaststelling van de jaarrekening 2020 door het college van bestuur en het geïntegreerde jaardocument 2020. De raad verleende decharge aan het CvB tijdens de vergadering van 17 juni 2021 in aanwezigheid van de externe accountant. De raad heeft tijdens deze vergadering tevens kennisgenomen van het accountantsverslag van de externe accountant;
- de oprichting van een coöperatie en vereniging in het kader van de beroepencampus Gorinchem (i_lab);
- de vaststelling van de beloning van bestuur en toezicht op WNT-klasse F;
- de vaststelling tijdens de vergadering van 16 december 2021 van de begrotingen 2022 van zowel ROC Da Vinci als HBO-Drechtsteden. Tijdens deze vergadering werd ook de board letter in aanwezigheid van de accountant besproken.

Strategische koers

In april heeft de raad gesproken over de uitkomst van de functioneringsgesprekken van de remuneratiecommissie met de beide leden van het college van bestuur en waardering uitgesproken voor de stappen die het college met de organisatie zet. Daar is ook gesproken over de continuïteit van het bestuur vanwege het aangekondigde vertrek van de voorzitter, dhr. Vrancken. De raad heeft besloten extern te gaan werven voor een nieuwe voorzitter college van bestuur. Tijdens de zomervakantie is de raad begonnen met de procedure voor de opvolging, die eind april 2022 is afgerond met de benoeming van dhr. Henrik Stevens.

In de reguliere vergaderingen van de raad zijn de gevolgen van corona voor de organisatie, de medewerkers en de studenten in diverse vergaderingen onderwerp van gesprek geweest en heeft de raad de stappen op dit dossier nauw gevolgd. Daarbij kwam ook de besteding van de NPO-middelen aan bod, evenals de zorg over de tijdelijkheid daarvan.

Het college en de raad hebben aandacht besteed aan de ontwikkeling van hybride leeromgevingen en die van Leerpark naar een campus met Kopgebouw en Maakfabriek, en voor de nieuwe ontwikkelingen naar een zgn. i_lab in Gorinchem. Dat geldt ook voor de ontwikkeling rondom het hbo (Dordrecht Academy en HBO Drechtsteden), waarbij de raad meermaals aandacht vroeg voor de werking van de governance bij de samenwerking met het ROC van Amsterdam/Flevoland.

De RvT met v.l.n.r.: Dhr. Schrijer, Mw. Spaans, Dhr. Van den Bos, Dhr. Çelik, Mw. Stuurman, Dhr. Klompenhouwer, Dhr. Janssen

De raad is diverse keren bijgepraat over de resultaten van het herstelonderzoek en de doorontwikkeling van de kwaliteitszorg. De raad vroeg daarbij aandacht voor de kwaliteitscultuur in de organisatie. Verder heeft de raad verschillende keren stilgestaan bij de studentenontwikkeling *an sich* en in relatie tot de bedrijfsvoering: heeft de organisatie op termijn voldoende flexibiliteit en behoudt ze 'kleur op de wangen'? Ook de samenwerking in de regio en met potentiële samenwerkingspartners maakte deel uit van de agenda.

MEDEZEGGENSCHAP

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. Ook dit door corona gedomineerde jaar heeft de OR grotendeels online via Teams overlegd. Om toch een directer aanspreekpunt kunnen zijn voor de collega's, heeft de OR een achterban-dag georganiseerd op de locatie Leerpark. Het doel hiervan was: informatie bij de achterban ophalen en een beter inzicht krijgen in wat er leeft in de organisatie. Dit initiatief werd gewaardeerd; we gaan dit komend jaar herhalen, ook op de andere locaties.

De OR overlegt wekelijks, om laagdrempelig aanspreekbaar te zijn. Iedere medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van het spreekrecht aan het begin van ieder OR-overleg. De data worden op MyDavinci vermeld, net als de contactinformatie, de werkzaamheden en de portefeuilles per OR-lid. Het openbare verslag van de vergaderingen, de instemmings- en adviesdocumenten, de OR-kaderbrief en het OR-reglement zijn eveneens te raadplegen via MyDavinci.

De vertrouwelijke vergaderstukken zijn alleen toegankelijk voor OR-leden in een afgeschermde omgeving.

De OR wordt over het algemeen vroegtijdig betrokken bij de beleidsvorming. Dat maakt het mogelijk om mee te denken en de adviesrol goed te kunnen vervullen. De huidige samenstelling is divers en vertegenwoordigt een goede doorsnede van de organisatie, met een goede onderlinge relatie en veel inhoudelijke kennis. Met enige regelmaat reflecteert de OR op het eigen handelen en middels scholing wordt dit onderhouden. In 2021 hebben de OR-leden een communicatietraining gevolgd, een training gericht op meer financiële kennis en een training gericht op het handelen van de OR t.a.v. inspraak en advies.

Daarnaast is de OR elk jaar aanwezig bij de tweedaagse conferentie van het landelijke Platform medezeggenschap mbo.

De OR staat voor de volgende kernwaarden:

- Kwaliteit; bewaken dat de PDCA-cyclus doorlopen wordt
- Concretisering van beleid en activiteiten; doorvragen als zaken onduidelijk zijn
- Openheid en veiligheid.

De OR is als volgt samengesteld:
- Arjen Vastenburg (OBP) - voorzitter
- Carolien van de Lagemaat (OP) - vicevoorzitter
- Robert de Klerk (OP) - secretaris
- Wiljon van Leeuwen (OP) - Penningmeester
- Anika Bierhaus (OP) - lid
- Anja Mossel (OP) - lid
- Johan van der Steen (OBP)- lid
- Marina van der Steen - ambtelijk notulist

De OR heeft in 2021 instemming verleend op:

- Dienstverleningsplan ARBO
- Ombudsman personeel (n.a.v. initiatief-advies OR)
- Thuiswerkregeling OBP
- Inductietraject
- 60+-regeling
- Derde leerweg
- Personeelsbeleid CIOS Zuidwest Nederland
- Vakantieregeling 2022-2023
- Hoofdlijnen begroting

De OR heeft in 2021 positief advies gegeven over de samenwerking met meerdere partijen rondom de Dordrecht Academy (Hoger Onderwijs Drechtsteden).

Initiatief-advies OR:

Het ongevraagd advies dat de OR in 2020 gaf om een ombudsman voor het personeel in te stellen, heeft dit jaar zijn beslag gekregen. De ombudsman lijkt in een behoefte te voorzien en heeft aan de OR verslag gedaan van zijn werkzaamheden.

Het instellen van een OR als vorm van medezeggenschap binnen HBO Drechtsteden.

In 2021 heeft de OR met het college van bestuur onder andere gesproken over de jaarrekening, de denkrichting over de doorontwikkeling van de diensten, LLO, HRM, de samenwerking met Scalda en onze eigen sportopleiding binnen CIOS Zuidwest Nederland, de samenwerking HBO Drechtsteden en ROC van Amsterdam en de invoering van OSIRIS.

Ook heeft de OR een rol gespeeld bij strategische benoemingen binnen de organisatie en is in twee themabijeenkomsten met het college van bestuur gesproken over respectievelijk cultuur, modern werkgeverschap en onderwijslogistiek.

In de OR-kaderbrief zijn de speerpunten voor 2021 geformuleerd. Daarmee volgt de OR of de doelen worden gerealiseerd en gebruikt ze om aan alle collega's de focus toe te lichten en de resultaten zichtbaar te maken.

STUDENTENRAAD

De studentenraad (SR) wil graag betrokken zijn bij het onderwijs op het Da Vinci College. Daarom is in 2021 prioriteit gegeven aan het zichtbaar maken van de werkzaamheden en belangen. Daar is op ingezet door samen te werken met verschillende organen binnen het Da Vinci College, door goed te blijven samenwerken met de OR en ook de goede relatie met het CvB voort te zetten. Daarnaast is de SR betrokken geweest bij een aantal actuele vraagstukken en zijn ondanks de beperkingen rondom corona een aantal projecten georganiseerd en gerealiseerd. In het begin van het jaar lag vooral de focus op corona. Een flinke tegenslag, omdat de SR juist in mindere tijden activiteiten wilde organiseren voor studenten. Dat is uiteindelijk wel gebeurd met de fantastische afsluiting van schooljaar in Kunstmin met als hoofdartiest Jonna Fraser. De SR heeft hieraan een succesvolle bijdrage kunnen leveren.

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Informatie schoolkosten	2.8
Informatie rechten en plichten	3.0
Omgang met klachten	2.9
Wordt je mening gehoord?	3.1
Wil je meepraten als student?	2.1
**op een vijf-puntsschaal uit de JOB monitor*	

In maart werd voor het eerst een meet-up georganiseerd voor studenten en docenten, waarin zij met elkaar in gesprek gingen over excellentie en talent. Rondom dit thema is een landschap gerealiseerd. In dit landschap is plek voor verschillende initiatieven, projecten en groepen. Ook de SR sluit zich hierbij aan. Het heeft de taak om op te komen en de mening van de studenten te laten horen van de studenten.

Om de mening van de student te vertegenwoordigen presenteerde de SR in april, tijdens de inspiratiedagen, het idee van de sectorraden. Deze zouden een verbindende en verbredende factor moeten gaan worden naar de centrale studentenraad, waardoor de SR als organisatie meer ruimte creëert voor studenten om input te geven over de opleiding, activiteiten en belangrijke beslissingen rondom onderwerpen die belangrijk zijn.

In december 2021 is de kerstwensboom weer neergezet. Dat heeft geleid tot mooie kaarten met mooie kerstgedachten. Daarnaast heeft de SR aandacht gegeven aan Paarse Vrijdag en vulden de studenten aan het einde van dit jaar weer de JOB-monitor in. Een belangrijke vragenlijst die de basis vormt voor verbetering of het stimuleren van goede dingen.

Wat in dit overzicht niet mag ontbreken is corona. De SR wil benadrukken dat blijvend gekeken wordt naar de mentale gezondheid van studenten. Die staat flink onder druk door de actuele beperkingen en het online onderwijs. Met elkaar scherp zijn op het welzijn van een student blijft belangrijk, zodat we in belang van het onderwijs er samen als Da Vinci College beter uitkomen.

De studentenraad telt nu zeven leden, waarvan vijf bestuursleden:
- Damian van Toer (Media & Redactie) - voorzitter
- Sander Donker (Leidinggevende Bediening) - vicevoorzitter
- Liam van Maaren (Middenkaderfunctionaris) - penningmeester
- Esther Muilwijk (Marketing & Communicatie) - secretaris
- Marlo van Gulik (Applicatieontwikkeling) - algemeen lid

De raad wordt verder gevormd door Mandy Kuiper (Mediavormgeving) en Jelte van Ek (Juridisch administratief dienstverlener). Begin 2021 is er een nieuwe coach aangesteld die de SR waar dat nodig is adviseert en begeleidt.

In 2021 heeft de SR-instemming gegeven op de NPO gelden, het MBO Studentenfonds en de hoofdlijnen van de begroting.

Bezoek Ambassadeur Jongeren, Onderwijs en Werk (BuZa)

Bij zijn werk in het buitenland, met name in Afrika en het Midden-Oosten vertelt Tijmen Rooseboom eigenlijk altijd dat het (beroeps)onderwijs moet aansluiten op de arbeidsmarkt. Maar hoe doen we dat eigenlijk in Nederland? Om inspiratie op te doen kwam de Nederlandse Ambassadeur Jongeren, Onderwijs en Werk van het ministerie van Buitenlandse Zaken op 18 juni langs in de Duurzaamheidsfabriek, waar hij in gesprek ging met een aantal studenten van het Da Vinci College. Hij benoemde de manier waarop wij leren, werken en innoveren combineren als ideaal. Ook ging hij in gesprek met de studenten over de manier of manieren waarop zij inspraak hebben in het onderwijs.

3

CORONA EN NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

3 CORONA EN NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Net als is het verslagjaar 2020, speelde de coronapandemie in 2021 een grote rol in ons onderwijs. We startten het jaar in een lockdown, vanaf eind februari ging de samenleving in heel kleine stapjes weer van het slot, maar pas na de zomervakantie mocht het mbo weer volledig open. Het leek eerst de goede kant op te gaan, maar begin november werden de maatregelen weer aangescherpt en we sloten het jaar helaas af met opnieuw een 'harde lockdown' en veel onzekerheid voor de start van het nieuwe jaar. Dat we de gevolgen van corona voor onze studenten beperkt hebben kunnen houden, is te danken aan de inzet van docenten en ondersteunend personeel, de goede samenwerking met onze partners in de beroepspraktijk en de ondersteuning door S-BB en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

PERSOONLIJKE AANDACHT EN BEGELEIDING

In de eerste helft van het jaar, toen afstandsleren de norm was, raakten studenten makkelijker uit beeld en waren ze veelal minder gemotiveerd. Het vaak moeten aanpassen van onderwijslogistiek en roosters zorgde bij hen voor onduidelijkheid. Tegelijk ontstonden er ook gewenning en nieuwe 'best practices' op het gebied van blended learning. Door alle teams is bovendien met veel betrokkenheid en maatwerk ingezet op persoonlijke aandacht en begeleiding. Dat werd mede mogelijk gemaakt door de extra gelden uit het NPO.

Warm welkom

En zijn er de afgelopen jaren al flinke stappen gezet richting een Warm Welkom voor onze (nieuwe) studenten aan het begin van een nieuw studiejaar. In de coronaperiode heeft het 'onboarden' van onze studenten aan het begin van het nieuwe studiejaar extra aandacht gekregen, weliswaar kleinschaliger en op 1.5 meter afstand, maar wel op zo'n manier dat de studenten zich snel verbonden konden voelen met hun medestudenten, hun docenten en de school. Een belangrijke factor om uitval in het eerste jaar te voorkomen. Hogerejaars ICT-studenten zetten zich bovendien in om opstartproblemen bij de eerstejaars op te lossen.

Bij de onderwijsteams was in dat verband onder meer sprake van (extra) individuele gesprekken vanuit SLB-ers, online groepsactiviteiten en de inzet van welzijnscoaches. En ook de medewerkers van de studentenadministratie, verzuimconsulenten en domeinleiding onderhielden vanuit hun eigen rol contact met klassen of individuele cursisten. Vanuit de zogenaamde 'Corona enveloppe' van het ministerie van OC&W is een impuls gegeven aan een aantal Da Vinci-brede projecten waaronder de ontwikkeling van een 'digitaal rugzakje' ten behoeve van de flexibilisering van passend onderwijs. Ook is een Luisterlijn opgezet 'voor en door studenten', waar studenten terecht konden voor een luisterend oor bij problemen, maar ook gewoon voor een praatje. De telefonische luisterlijn heeft later een fysieke evenknie gekregen in De Huiskamer voor studenten op het Leerpark. Ook is er extra aandacht gekomen voor Taal- en Rekensupport.

Wear with wisdom

Het organiseren van evenementen is een belangrijk onderdeel van de opleiding Travel, Leisure & Hospitality. Maar hoe doe je dat in coronatijd? De derdejaars studenten van deze opleiding moesten dus echt aan de bak toen ze de opdracht kregen om een evenement te organiseren. En naarmate de maatregelen steeds strenger werden, moesten de ideeën iedere keer worden aangepast. De studenten zijn dus zeker uitgedaagd op het gebied van flexibiliteit, samenwerking en creativiteit. Maar uiteindelijk hebben ze een goed idee bedacht dat helemaal aansluit bij deze tijd. Met het evenement genaamd: Wear with wisdom, willen ze jongeren erop wijzen dat het dragen van een mondkapje niet alleen maar vervelend is, maar juist ook hip en eigentijds kan zijn en dat het vooral normaal is dat je een mondkapje draagt in deze tijd. Ze hebben hiervoor zelf eigen mondkapjes ontworpen en hiermee hebben ze een videoclip gemaakt voor deze doelgroep. Tijdens een online revealparty werd de videoclip live gestreamd via hun eigen Instagramkanaal: Wear with wisdom. Ondanks alle beperkingen hebben ze er met z'n allen een geslaagd evenement van gemaakt.

VOORBEREIDING OP DE BEROEPSPRAKTIJK

Dankzij creativiteit en grote inspanningen, ook door S-BB en vele partners in het werkveld, hebben de sectoren (significante) stagetekorten kunnen voorkomen. In verschillende sectoren waren bpv-plekken in periodes van lockdown gesloten. Dat betrof vooral de horeca en winkels, maar ook delen van de zorg en het onderwijs waarin het beschermen van kwetsbare mensen de hoogste prioriteit had. Daar tegenover stond dat er ook organisaties en bedrijfstakken waren, die juist extra stageplaatsen creëerden, omdat de vraag daar door corona juist toenam. Tot slot zijn alle sectoren erin geslaagd om alternatieve stageplaatsen te creëren. Onze eigen onderwijsleerbedrijven boden daarbij ook mogelijkheden. Om de studenten extra te begeleiden bij de doorstroom naar werk, is onder meer een programma Persoonlijk Profileren opgenomen in het LOB-programma.

SOEPELE DOORSTROOM

In de sectoren is alles op alles gezet om studievertraging te voorkomen en de examens zo veel mogelijk doorgang te laten vinden. Dat is niet altijd volledig gelukt. Soms werden examens bijvoorbeeld uitgesteld, omdat de besmettingsaantallen te hoog waren. Maar er zijn ook veel creatieve oplossingen gevonden. Bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn is bijvoorbeeld vanuit de teams gewerkt aan het vormgeven van simulatie-examens. Bij de sector Techniek & Media is men voor de proeve van bekwaamheid van Elektrotechniek en Procestechniek uitgeweken naar het Flowcenter in de Duurzaamheidsfabriek.

Ook is er gebruik gemaakt van de ruimte in het servicedocument van de Mbo Raad en is er gekozen om voor bepaalde keuzedelen vrijstelling te geven van examineren. Op plaatsen waar studenten vertragingen opliepen doordat stagebedrijven gesloten waren, hebben zij met een extra stageperiode na de zomervakantie zoveel mogelijk achterstand in de praktijk weg kunnen werken. Studenten die ondanks de extra mogelijkheden hun diploma niet wisten te behalen, kregen extra ondersteuning in de vorm van inhaallessen door gebruik te maken van de coronasubsidies. Bij Participatie was sprake van significant meer ‘verlengers’, waarvan een groot aantal na een maand alsnog is doorgestroomd naar niveau 2. De overige verlengers zijn uitgestroomd in februari 2022.

Bij een beperkt aantal studenten van Techniek & Media was sprake van een dusdanige studievertraging, dat zij waarschijnlijk een half jaar tot een jaar langer over hun studie doen. Op een ander deel van de opleidingen is een bijspijkerprogramma vanuit de NPO-subsidie ingezet in het nieuwe studiejaar, waarmee de vertraging voor een groot deel is ingelopen en de studenten weer in het reguliere programma meedraaien. Omdat gedurende vrijwel het gehele jaar uitzonderingen golden op de coronamaatregelen voor praktijklessen, is de achterstand qua vaardigheden bij veel opleidingen minimaal geweest.

‘BEST PRACTICES’ OP HET GEBIED VAN BLENDED LEARNING

In vrijwel alle sectoren zijn tijdens de periodes van afstandsleren waardevolle ervaringen opgedaan met blended learning. Dat geldt in veel mindere mate voor Entree. Door de specifieke kenmerken en problematieken van deze groep is het erg belangrijk dat zij fysiek onderwijs kunnen volgen. Gelukkig waren er in vrijwel iedere periode van (gedeeltelijke) lockdown uitzonderingen mogelijk voor kwetsbare studenten. Zij konden les krijgen op schoollocaties.

Een aantal ‘best practices’ zijn na de periode van afstandsleren behouden. Een voorbeeld hiervan is het digitaal examineren bij de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Per 1 december 2021 is de gehele sector, niveau 3 en niveau 4 overgegaan op digitaal examineren.

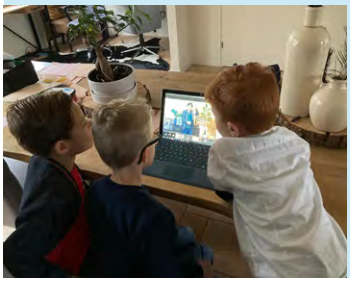
Een andere best practice in deze sector is *flipping the classroom* (FTC) als vorm van blended learning. FTC is een instructiestrategie, waarbij het leren op het niveau van weten en begrijpen plaatsvindt voorafgaand aan de les in de vorm van een kennisclip, die asynchroon en zelfstandig door de student te bestuderen is. Hierdoor is er in de fysieke les meer ruimte voor de student om de kennis toe te passen of het oefenen van bepaalde vaardigheden. Deze strategie geeft bovendien de mogelijkheid te differentiëren binnen een les, doordat een docent het geleerde uit de voorbereiding kan aftoetsen en daarop in kan spelen in de voortzetting van de les.

Presentatie Flipping the classroom op landelijke MBO Onderzoeksdag
Docenten van team Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg hebben tijdens de landelijke MBO Onderzoeksdag op 4 november hun onderzoek naar ‘flipping the classroom’ mogen presenteren op de landelijke MBO Onderzoeksdag. Dit onderzoek naar het effect van de innovatieve lesmethode op het leerrendement van studenten heeft collega’s uit de mbo-wereld geïnspireerd.

Voor het Servicecentrum en Loopbaancentrum heeft Corona als gevolg gehad dat 80% van de begeleidingsgesprekken, ook in de momenten dat lessen op school wél weer mochten doorgaan, online is gevoerd. Voor sommige studenten werkt dit goed: het praten vanuit je eigen veilige omgeving is daarbij een belangrijke factor en het beperktere aantal mogelijke ‘afhaakmomenten’. Voor andere studenten is die onlinebegeleiding veel te afstandelijk. Ook bij studenten met flinke sociaal-emotionele en psychische problematieken blijken beide voorkeuren naar boven te komen. In de toekomst zal daarom meer en meer maatwerk geleverd worden waarbij studenten zelf kunnen aangeven wat ze een prettige vorm van begeleiding vinden, waarbij overigens wel altijd sprake is van een combinatie van online en offline begeleiding. Alleen het zwaartepunt verschilt.

Ook is er meer gekeken naar de mogelijkheid tot implementeren van online lessen binnen het huidige curriculum, passend binnen de leercontext van het vak. Dit zal nog verder doorontwikkeld moeten worden. Op dit moment zijn bij bepaalde opleidingen keuzedelen bijvoorbeeld gedeeltelijk online. Ook bij de AVO-vakken biedt een online variant de mogelijkheid om meerdere groepen tegelijk te bedienen. Dat is heel praktisch. Ook zien we positieve ontwikkeling in het aanbieden van online instructies door één docent. De student volgt dit online vanuit school (of vanuit huis) en kan daarna aan de slag met de studieopdracht, dit gebeurt dan onder begeleiding van de eigen docent/instructeur ter plaatse.

Online goochelshow voor medewerkers en hun kinderen



Tijdens de lockdown hadden veel collega's die thuiswerkten te maken met extra uitdagingen. Daaronder ook een grote groep die naast hun eigen werk ook (jonge) kinderen moest begeleiden die niet naar school en/of de opvang konden. Als gebaar naar deze groep collega's was er op woensdag 3 februari een online goochelshow van Steven Kazàn. Naast tijd voor inspanning ook even tijd voor ontspanning!

Studentenevent WE MADE IT!

Op maandag 28 juni organiseerde Da Vinci het online event WE MADE IT! om studentenener te bedanken voor hun inzet dit studiejaar. Het event 'voor en door' studenten vond live plaats vanuit Schouwburg Kunstmin in Dordrecht. Er was een (interactief) programma met onder meer muziek van Jonna Fraser, spoken-wordtalent Amara van der Elst en motiverende verhalen van studenten. Michael Gomes, docent opleiding Junior Business Support, was de host van het event.

Da Vinci Luisterlijn

In maart ging de Da Vinci Luisterlijn van start. Bij de Da Vinci Luisterlijn kunnen studenten terecht voor een praatje met een medestudent. Aanleiding voor het project waren berichten dat eenzaamheid een groeiend probleem was onder studenten tijdens de corona-lockdown. De uitvoering van het project ligt bij studenten, maar zij worden begeleid door een professioneel team. Twee Da Vinci-studenten, die tevens in de Jongerenraad Dordrecht zitten, stonden aan de basis van het project.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Er is sprake van studievertraging door de beperkte mogelijkheden voor fysiek onderwijs, uitval van stages, praktijkopdrachten en examens als gevolg van corona. Daarom zijn er verschillende middelen in het NP Onderwijs vrijgekomen om de coronacrisis het hoofd te bieden. Om de negatieve gevolgen van Corona op de uitvoering van het onderwijs zoveel mogelijk te beperken, waren er afgelopen jaar op een aantal thema's extra inspanningen nodig. Deze thema's zijn door het Ministerie vastgesteld via een Nationaal Programma Onderwijs (NPO):

1. Soepele in- en doorstroom
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
4. Aanpak jeugdwerkloosheid

Het NPO is bedoeld om op deze thema's extra activiteiten te laten plaatsvinden en is opgebouwd uit een aantal verschillende subsidies:

- Subsidie Extra hulp voor de klas
- Subsidie Extra hulp en nazorg
- Corona enveloppe
- De regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's

Op basis van de *regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's* is subsidie verstrekt om studievertraging te voorkomen en in te lopen. Deze regeling loopt nog door in 2022 en daarna.

Met de regeling voor *extra hulp voor de klas* zijn middelen beschikbaar gesteld waarmee het Da Vinci College extra medewerkers heeft aan kunnen nemen om de gevolgen van extra lesuitval door ziekte of voor extra werkzaamheden als gevolg van Covid-19 op te vangen.

Middels de regeling *extra begeleiding en nazorg* zijn middelen beschikbaar gesteld voor het bieden van extra begeleiding aan laatstejaars mbo-studenten en nazorg aan mbo-gediplomeerden.

Voor het schooljaar 2021-2022 kan het Da Vinci College rekenen op een extra subsidie van €3.359.731,-; de zogenaamde *Corona enveloppe*. €750.000,- daarvan wordt centraal besteed, het overige deel in de sectoren. Om die middelen zo goed mogelijk te kunnen inzetten is in juni 2021 een plan van aanpak opgesteld. Het Da Vinci College heeft ervoor gekozen om in de beperkt beschikbare tijd de gedachtebepaling en ideevorming zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Om de behoefte aan snelle besluitvorming te waarborgen en de teams zoveel mogelijk ruimte te geven is gekozen voor onderstaande overleg- en besluitvormingsstructuur. Hiermee is afstemming en synergie tussen de verschillende projecten mogelijk gemaakt.

Stuurgroep NPO

- Treedt op als opdrachtgever
- Bewaakt de voortgang en de kwaliteit van de rapportage
- Beslist ten aanzien van projecten op corporate niveau.

Coördinatiegroep NPO

- Heeft de opdracht om binnen de sectoren en sectoroverstijgend tot verschillende projecten te komen, de samenhang te bewaken, de uitvoering te stimuleren en deze, binnen de eigen sector, te monitoren.

Sectoraal MT

- Beslist binnen de beschikbare financiële ruimte welke projecten op sectoraal niveau of in samenwerking met andere sectoren, uitgevoerd gaan worden.
- Is verantwoordelijk voor de uitvoering en voortgangsrapportage van de diverse projecten.

Zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad is al in een vroeg stadium bij het proces betrokken en hebben op 14-9-2021 akkoord gegeven op het uiteindelijke bestedingsplan en plan van aanpak.

De timing van de totstandkoming van de projecten viel samen met zowel de afsluiting als de opstart van het schooljaar. Twee voor de onderwijsteams hele drukke perioden, zeker in coronatijd. Er zullen dan ook 'tijdens de rit' nog wat aanpassingen in de gekozen projecten nodig blijken. Het Da Vinci College heeft er dan ook voor gekozen om gedurende de looptijd van het programma regelmatig, middels de coördinatie- en stuurgroep en in overleg met de OR en SR, de voortgang te volgen en waar nodig aanpassingen aan te brengen.

Omdat de ondersteuningsactiviteiten in 2021 voor het grootste deel bekostigd konden worden uit de andere NPO-subsidies zal m.b.t. de activiteiten vanuit de corona enveloppe het leeuwendeel ervan plaatsvinden in 2022. In september 2021 is vooral een start gemaakt met een aantal projecten op corporate niveau. De sectorale projecten starten allemaal in 2022. De verantwoording zal om die reden in het bestuursverslag van 2022 een plek krijgen.

Onderstaand schema geeft de verdeling van de middelen over de genoemde thema's, de looptijd en de besteding in 2021 weer.

	Budget	Projecten	Thema	looptijd	2021	2022	2023
Corporate:	€ 750.167						
Corporate:	€ 75.000	Coördinatie activiteiten		5-2021 t/m 8-2023	€ 50.000	€ 25.000	
Corporate:	€ 400.000	Interne begeleiders. 3,8 fte.	1	9-2021 t/m 8-2023	€ 126.000	€ 164.000	€ 109.000
Corporate:	€ 30.000	Ontwikkelen digitaal rugzakje t.b.v. passend onderwijs voor flexibilisering;	1	9-2022 t/m 12-2022	€ 10.000	€ 20.000	
Corporate:	€ 150.000	Huiskamer, luisterlijn en Connessione voor studenten	2	1-2022 t/m 12-2022		€ 150.000	
Corporate:	€ 45.000	persoonlijk profileren opnemen in LOB-programma	3	1-2022 t/m 8-2023		€ 27.000	€ 18.000
Corporate:	€ 50.000	Taal- en rekensupport	1	5-2021 t/m 8-2022	€ 25.000	€ 25.000	
Totaal	**€ 750.000**						
Zorg en Welzijn	€ 738.000						
Zorg en Welzijn	€ 20.000	Sociale cohesie	2	1-2022 t/m 8-2023		€ 12.000	€ 8.000
Zorg en Welzijn	€ 720.000	Extra begeleiding studenten	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 432.000	€ 288.000
Totaal	**€ 740.000**						
Techniek en Media	€ 738.000						
Techniek en Media	€ 120.000	Extra aandacht welzijn studenten	2	1-2022 t/m 8-2023		€ 72.000	€ 48.000
Techniek en Media	€ 444.000	Continuering activiteiten Extra Hulp voor de Klas	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 266.000	€ 178.000
Techniek en Media	€ 180.000	Continuering inhaalprogramma's	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 108.000	€ 72.000
Totaal	**€ 744.000**						
Economie en Ondernemerschap	€ 738.000						
Economie en Ondernemerschap	€ 400.000	Begeleiding, kleine klassen, spreekuren	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 240.000	€ 160.000
Economie en Ondernemerschap	€ 70.000	1.b Doorlopen van huidige programmering vertraagde studenten doorlopend tot en met blok 2 uit studiejaar 2021/2022 1.b Doorlopen van huidige programmering vertraagde studenten doorlopend tot en met blok 2 uit studiejaar 2021/2022 1.b Doorlopen van huidige programmering vertraagde studenten doorlopend tot en met blok 2 uit studiejaar 2021/2022	1	1-2022 t/m 12-2022		€ 42.000	€ 28.000
Economie en Ondernemerschap	€ 200.000	Ondersteuning studenten bij BPV	3	1-2022 t/m 8-2023		€ 120.000	€ 80.000
Economie en Ondernemerschap	€ 30.000	Versterken (vakgericht) Nederlands	1	1-2022 t/m 8-2022		€ 30.000	
Economie en Ondernemerschap	€ 75.000	Projectbegeleidng			€ 25.000	€ 50.000	
Totaal	**€ 775.000**						
Participatie	€ 396.000						
Participatie	€ 174.000	Extra begeleiding studenten	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 104.000	€ 70.000
Participatie	€ 234.000	Extra ondersteuning Nederlands en rekenen	1	1-2022 t/m 8-2023		€ 140.000	€ 94.000
Totaal	**€ 408.000**						**€ 408.000**
DVC Totaal	**€ 3.417.000**					**€ 2.027.000**	**€ 1.561.000**

4

STERK BEROEPSONDERWIJS

4 STERK BEROEPSONDERWIJS

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 en experimenteren.
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 ontstaan aan verschijningsvormen van hybride leeromgevingen in de verschillende opleidingen en werkvelden op de verschillende onderwijslocaties en daarbuiten bij de partners in de beroepspraktijk. Op deze manier bereiden we onze studenten voor op hun loopbaan in een dynamische arbeidsmarkt, integreren we 21e -eeuwse vaardigheden op een natuurlijke manier in ons onderwijs, verbinden en versterken we het regionale netwerk van leren en innoveren in de economische infrastructuur van de regio en vormen we een springplank naar leven lang ontwikkelen.

ONDERWIJS IN EEN HYBRIDE LEEROMGEVING

Leren in hybride leeromgevingen is een belangrijk uitgangspunt in de onderwijsvisie van het Da Vinci College. Hybride leeromgevingen stimuleren samenwerking van onderwijs en de beroepspraktijk, waardoor ons onderwijs responsief kan zijn op ontwikkelingen in onze samenleving en de arbeidsmarkt. We brengen studenten in krachtige, contextrijke leeromgevingen, ontworpen door onderwijs- en beroepspraktijk samen, waardoor het leren meer betekenis krijgt. Daarbij zien we dat in hybride leeromgevingen rollen veranderen, nieuwe manieren van samenwerken ontstaan en dat ze niet zelden leiden tot vernieuwende inzichten.

Belangrijk in hybride leeromgevingen is dat leren de boventoon heeft. ‘Productie draaien’ en resultaten opleveren is altijd ondergeschikt aan de leerbehoefte(n) van de student. Dat betekent dat er in een hybride leeromgeving altijd ruimte is om het werk even stil te zetten om bijvoorbeeld iets nog eens uitgelegd te krijgen, om eerst even te oefenen of om even te overleggen wat de student, gegeven de situatie, het beste kan doen. Hybride leeromgevingen staan op die manier ook garant voor persoonlijke aandacht: alle studenten volgen hun eigen, persoonlijke traject en krijgen de begeleiding die daarbij past.

Sinds 1997 heeft het Da Vinci College een enorme ontwikkeling doorgemaakt waar het gaat om hybride leeromgevingen. Intussen zijn ze te vinden in alle opleidingen en in heel veel verschillende verschijningsvormen: van eenmalige kleine pareltjes, tot grotere jaarlijks terugkerende projecten. En van bekende omgevingen, zoals een kapsalon, een computerwinkel en een restaurant, tot innovatieve concepten, zoals de Duurzaamheidsfabriek, het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) en het Zorginnovatiecentrum, die in Nederland en zelfs op Europees niveau worden gezien als voorbeelden van vernieuwend beroepsonderwijs.

Ook in het verslagjaar zijn er in alle sectoren nieuwe hybride leeromgevingen bijgekomen en zijn bestaande omgevingen doorontwikkeld. Mooie voorbeelden zijn de start van het medialeerbedrijf Emphasis en de vestiging van het Zorginnovatiecentrum op het Leerpark. Ook de doorontwikkeling van het Leerpark tot Smart Campus Leerpark, geeft een stevige impuls aan het concept van hybride leeromgevingen, omdat deze zorgt voor een verdere vervlechting van beroepsonderwijs (mbo én hbo) en bedrijfsleven.

Een andere belangrijke ontwikkeling op het gebied van hybride leeromgevingen was de start van de zogenaamde Professional Learning Community (PLC), gericht op het verder professionaliseren van hybride leeromgevingen, onder meer door het delen van best practices.

ONDERWIJSLEERBEDRIJVEN

Onderwijsleerbedrijven zijn onderdeel van hybride leren en vormen een opleidingsconcept dat ontwikkeld is om bol-studenten vanuit het onderwijs beter voor te bereiden op de dagelijkse praktijk. Het onderwijsleerbedrijf wordt gerund als een echt bedrijf, met echte producten, diensten en klanten, en biedt een veilige omgeving waarin de student werkt onder directe begeleiding van een supervisor. Er wordt onder meer gewerkt aan de beroepshouding van studenten: op tijd komen, gedrag en uitstraling.

Het Da Vinci College heeft in de samenwerking met het bedrijfsleven in de afgelopen jaren een aantal onderwijsleerbedrijven opgericht die ook in 2021 actief waren. Daarbinnen voert zij over een aantal onderwijsleerbedrijven zelfstandig het beheer: naast het eigen restaurant LEO zijn dat het beveiligingsbedrijf, de kapper ‘de Salon’, het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) en de computer reparatieschop We-Pair (een samenwerking tussen het Da Vinci College en de Dordtse Computer Handel).

De onderwijsleerbedrijven voldoen aan de eisen die S-BB stelt aan ‘het Da Vinci College als erkend 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 in 2021:
- Met Innovam: Mobiliteit Academie
- Met Plus Valkzicht supermarkt: Onderwijsleerbedrijf Retail
- Stichting Stadsbrouwerij: Stadsbrouwerij Dordrecht
- Met particulieren: Entree Klus

- Met de gemeente Dordrecht dienst Openbare Werken: Parkmanagement
- Met Gastoudergezinnen: Family Learning
- Met Internos, Trivire en Calibris: Helpende Handen
- Met Onderwijsmuseum: Nationaal Onderwijsmuseum
- Met Dordtse Computer Handel: We-Pair
- Beveiligingsdienst Da Vinci College
- LEO (restaurant)
- Salon Da Vinci (kapper)
- Medialeerbedrijf Emphasis
- Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC)

BEROEPSPRAKTIJKVORMING

In 2021 bleef het voor de beroepspraktijkvorming door de aanhoudende en wisselende corona-maatregelen nog steeds een uitdagend jaar. De ingezette acties in 2021 zijn effectief geweest. Dat heeft ertoe geleid dat alle studenten een stageplek beschikbaar hadden. Van de 132 stage-tekorten in februari 2021 was de afdaling naar nul stagetekorten in december 2021.

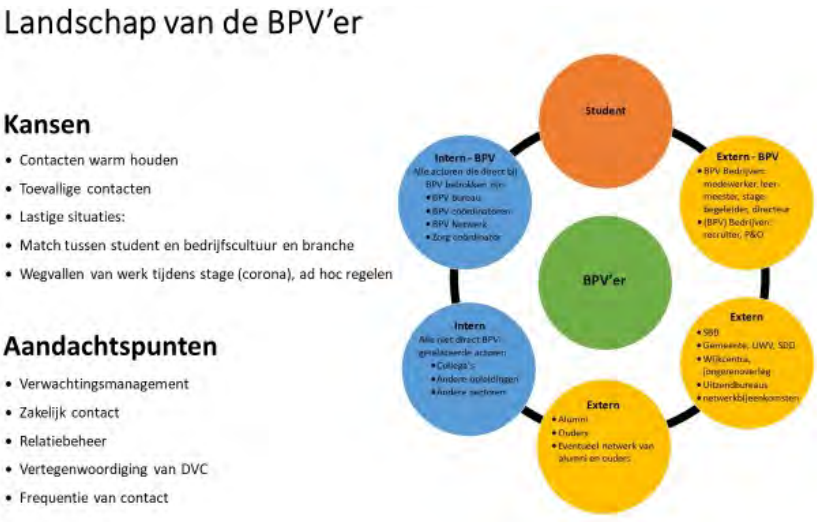
STUDENTENTEVREDENHEID*	
Voorbereiding bpv bol	3.0
Begeleiding door school bpv bol	2.8
Leren op de werkplek bol	3.7
Begeleiding door het leerbedrijf bol	3.6
Mogelijkheid werkervaring bespreken op school bbl	3.6
Leren op de werkplek bbl	4.1
Begeleiding door het leerbedrijf bbl	3.9
**op een vijfpuntsschaal uit de JOB monitor*	

Toelichting:
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. Dit is mede te wijten aan corona. De resultaten van de JOB-enquête 2022 (over 2021) laten voor dit onderdeel op instellingsniveau een gemiddelde zien van 2,9 voor bol studenten. Bij de bbl-studenten is een gemiddelde van 3.6 te zien om de mogelijkheid hun werkervaring te bespreken op school. De waardering van studenten voor wat ze leren op de werkplek en de begeleiding die ze daarbij vanuit de bedrijven krijgen, scoort hoger: 3,7 voor bol en 4,1 voor bbl.

Het was voor sommige beroepsrichtingen nog wel moeilijk om de stage fysiek uit te voeren vanwege de geldende maatregelen. Dit is mede gerealiseerd door de nauwe samenwerking met S-BB.

Om de doelstellingen op het gebied van begeleiding en contact in de BPV te realiseren is ingezet op kennisdelingsbijeenkomsten met BPV- medewerkers, vanuit de behoeften die zij hebben om kennis te delen en te halen. We zijn gestart met het thema ''communicatie''. Het Uitgangspunt daarbij was behalve kennis en ervaringen delen ook vaardigheden oefenen en hulpmiddelen leren gebruiken.

Daarnaast is er per sector een landschap van netwerken in kaart gebracht en daarna gecombineerd tot één gezamenlijke.



DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN SAMENWERKING IN DE REGIO

De ontwikkeling van doorlopende leerlijnen vanuit de sectoren kon ook in 2021 door corona minder prioriteit krijgen. Toch zijn vanuit de onderwijssectoren (verdere) samenwerkingen tot stand gekomen die veelbelovend zijn voor verdere samenwerking.

Onder de hoede en verantwoording van Entree is de opleiding Servicemedewerker niveau 2 aangevraagd en toegekend om de doorstroom naar niveau 2 te versoepelen.

Het Willem van Oranjecollege, het Daltoncollege en het Griendencollege tekenden beiden een intentieverklaring ter bevordering van de doorstroom naar niveau 2 vanuit het vmbo en/of het Leerwerktraject.

Vanuit de sector Economie & Ondernemerschap werden oriënterende gesprekken gevoerd die zijn gericht op doorlopende leerlijnen vmbo-mbo: met Omnia en Van der Valk m.b.t. de hospitality-opleidingen, met Dalton over een doorlopend LWT-traject naar niveau 2, met Loket over mogelijkheden in Zwijndrecht en met het Willem van Oranje in Wijk en Aalburg. De gesprekken met Omnia en Willem van Oranje waren in 2021 nog in oriënterende fase en betreft nu de richtingen logistiek, wellness en hospitality.

Vanuit de sector Gezondheidszorg & Welzijn is er met de Focus Beroepsacademie een verkorte route richting niveau 2 Helpende. Het gaat bij deze samenwerking vooral om versnelling

Een ander mooi voorbeeld is de beroepencampus in Gorinchem. Het regionale bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs in Gorinchem, Yuverta en Da Vinci College werken samen in een beroepencampus en innovatiecentrum, daarbij gesteund door de gemeente Gorinchem. Doorlopende leerlijnen maken onderdeel uit van dat programma. Begin 2021 zijn daartoe intentieverklaringen getekend en is een coöperatie opgericht die dit moet realiseren. Al eerder was een werkgroep gestart om de curricula van alle onderwijspartners beter op elkaar af te stemmen. Verder zijn met Dordrecht Academy en met HBO Drechtsteden nieuwe verbindingen gemaakt en wordt actief gewerkt aan doorlopende leerlijnen. Meer over doorlopende leerlijnen is te vinden in bijlage 1 en in hoofdstuk 5.

Samenwerking in de regio

Vanuit zijn onderwijsvisie is het Da Vinci College nauw betrokken bij ontwikkelingen in de regio. In 2021 is verder gewerkt aan het onderbouwen van diverse projecten in het kader van de aanvraag Regio Deal. Ook was het Da Vinci College betrokken bij de vele activiteiten om het Leerpark in Dordrecht door te ontwikkelen tot een campus voor onderwijs en bedrijfsleven. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van de beroepencampus in Gorinchem, waar het i_lab is ontstaan, en de samenwerking op de Houtschelf in Hardinxveld en in de Hoeksche Waard. Al deze samenwerkingen zijn tripartite met bedrijfsleven en overheden.

Daarnaast participeert het Da Vinci College in verscheidene samenwerkingsprojecten in de regio in de zorgstructuur rondom studenten (bv. vsv overleg, platform passend verbinden, ZOW) en in de onderwijskolom (bv. KIEN, Gorinchems Besturen overleg).

Samenwerkingen:
- Economic Development Board Drechtsteden en Hoeksche Waard
- Coöperatie Leerpark
- SMITZH-programma rondom fieldlabs in de provincie Zuid-Holland
- Stuurgroep Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag
- Loket Zwijndrecht
- Zorginnovatiecentrum (Fieldlab; samenwerking met Gemeente Dordrecht en Albert Schweitzer ziekenhuis)
- Digitale Werkplaats Drechtsteden (Initiatief van Ministerie van Economische Zaken)
- MKB Deal (Initiatief van Provincie en Gemeente Drechtsteden)
- Ondernemersloket in DOC (initiatief Sociale Dienst Drechtsteden en Rotterdams Bureau Zelfstandigen)
- Leerlijnen arbeidsmarkt (met Sociale Dienst Drechtsteden)
- i_lab: Coöperatief platform voor Gorinchem en de regio
- Regionaal Mobiliteitsteam
- Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid
- Bureau Sterk (EVC verzilveringstrajecten)
- Zorgcampus Hoeksche Waard
- Thuis in de Kern Hoeksche Waard
- Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven (SOB) Hoekse Waard
- UWV (Raamovereenkomst voor het leveren van Scholingsdiensten onder het perceel 3 Leerbanen (DVC Brede overeenkomst)
- Nationale Zorgklas
- Sonova Audiological Care Nederland B.V.
- Hans Anders Nederland B.V.
- Aafje Thuiszorg/Aafje Hulpthuis
- Samenwerking met primair onderwijs en kinderopvangcentra OPOD, PIT en SOL voor hybride leertrajecten Zorg & Welzijn
- Avres in combinatie met Aandachtbanen
- Schakeltraject Drechtsteden (Educatie)
- Deal Drechtcities (Innovatietour Drechtsteden)
- Regionaal arbeidsmarktplatform in Gorinchem en Werkendam Maritime Industry (WMI).
- Holland Instrumentation en Maritime Delta
- Masterplan Metaal, Elektro en Installatietechniek Zuid Holland
- Verschillende Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV):
  – Maritiem
  – Energie
  – Smart Technology
  – Verbrandingsmotoren
  – Water
  – Biobased (Bouw)

Sterk Techniek Onderwijs (STO)

Vanuit Sterk Techniek Onderwijs afdeling Noordelijke Drechtsteden is er eind 2021 gewerkt aan het opzetten van een Vakmanschapsroute met doorlopende leerlijn naar het mbo. Dat heeft er toe geleid dat komend jaar twee bbl-opleidingen (Meubelmaker/Scheepsinterieur-bouwer en Machinaal Houtbewerker) bij CSG Lage Waard in Papendrecht worden aangeboden. Door samen te werken met het vmbo bieden we leerlingen de gelegenheid om door te leren in een vertrouwde omgeving met begeleiding door docenten die zij reeds kennen, beide belangrijke uitgangspunten voor deze doelgroep.

Maritiem Tech Platform

De plek waar vraag en aanbod van bedrijfsleven en onderwijs in de regio's Rotterdam-Rijnmond en Drechtsteden elkaar kunnen vinden is het Maritiem TechPlatform (MTP), een vervolg/ opschaling vanuit het CIV (Centrum voor Innovatief Vakmanschap) Maritiem. De maritieme industrie, de gemeenten en de onderwijsinstellingen werken samen aan het vergroten van de innovatiekracht van de sector en de groei van het aantal goed opgeleide vakmensen. Het Da Vinci College vervult hierin samen met het Scheepvaart en Transport College (STC) het penvoerderschap. In 2021 is de aanvraag voor een RIF MTP voor Maritiem opleiden met een regionaal kwantitatief en kwalitatief dekkend portfolio voltooid en gegund.

Hoeksche Waard

Het Da Vinci College participeert in het Samenwerkingsverband Onderwijs en Bedrijfsleven (SOB) Hoeksche Waard, een samenwerking tussen de gemeente Hoeksche Waard, de Ondernemersvereniging Hoeksche Waard, Yuverta, het Willem van Oranje College, het Actief College, het Hoeksch Lyceum, het Da Vinci College en Hogeschool Inholland Rotterdam. Het betreft ondersteuning van scholen en bedrijven zodat studenten uit met name het voortgezet onderwijs zich kunnen oriënteren op verschillende beroepen in uiteenlopende sectoren.

Binnen de SOB Hoeksche Waard waren er in het jaar 2021 verschillende 'sectortafels' op het gebied van Zorg en Welzijn. In de sectortafel Verzorgende-IG/ Maatschappelijke Zorg is in 2021 doorgepakt met de bestaande projectgroep. Eind oktober 2021 is een projectgroep ontstaan met als doel de instroom te bevorderen van nieuwe medewerkers bij kinderopvangorganisaties en basisscholen. Uit deze sectortafel is de ambitie ontstaan om in de Hoeksche Waard een combinatie BOL/BBL mbo-opleiding Pedagogisch Werk/Onderwijsassistent (PW/OA) te starten. Ook is eind oktober 2021 een projectgroep gestart om een goed beeld te krijgen bij de opleidingsbehoefte naar een mbo Verpleegkundige-opleiding voor leerlingen uit het voorgezet onderwijs. Een mooi opleidingstraject als aanbod aan deze doelgroep in de Hoeksche Waard is hier de uitkomst van geweest. Tot slot is er een nieuwe sectortafel ontstaan uit de behoefte vanuit de gemeente om kwetsbare doelgroepen een opleiding of een praktijkleren-route aan te bieden op weg naar een baan in de zorg. De vraag uit de zorgsector en het aanbod van werkzoekenden worden binnen de sectortafel aan elkaar gekoppeld en met de inzet van opleiding/praktijkleren (passend) op elkaar afgestemd.

Naast de zorgtafels heeft Da Vinci College in opdracht van de gemeente Hoeksche Waard een Taaltraject ingezet voor niet-inburgeringsplichtigen met een (start)taalniveau A1/A2 en is Da Vinci een Entree BOL Jonge Moeder groep gestart. De studenten voor deze groep zijn jonge vrouwen, cliënten van de Gemeente Hoeksche Waard met voldoende taal- en leercapaciteit voor niveau 1. Het leerdoel is het behalen van het Entree diploma om zodoende hun maatschappelijke activering en ontwikkeling te bewerkstelligen. Het Da Vinci College heeft, tot slot, in 2021 actief voorlichtingen gegeven op VO-scholen en ook samen met de VO-scholen en onze docenten keuzevakken (profielen) verzorgd om de doorstroom naar het mbo te vergemakkelijken. Vanuit het Da Vinci College participeren alle sectoren aan deze activiteiten.

PORTFOLIOBELEID EN MACRODOELMATIGHEID

Nadat in 2020 het opleidingenportfolio van Da Vinci College is doorgelicht en criteria zijn vastgesteld op basis waarvan afwegingen kunnen worden gemaakt voor krimp of uitbreiding van het portfolio, is daar in 2021 verder invulling aan gegeven. Uitgangspunt daarbij is dat opleidingen aansluiten bij de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen. Tevens moeten de opleidingen in verbinding staan met het toeleverende en afnemende onderwijs in onze regio en passen bij de beleidsuitgangspunten van kansengelijkheid en soepele overgangen in het onderwijs. Dat betekent dat keuzes per locatie kunnen verschillen en niet louter afhangen van de studentenaantallen per opleiding. De spreiding van opleidingen over locaties is afhankelijk van de vraag van de arbeidsmarkt, het toeleverende onderwijs en de doelmatigheid van de opleiding in de specifieke situatie. In 2021 is in dat licht opnieuw terughoudend beleid gevoerd met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen. Allround medewerker AV-productie en Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit zijn in 2021 gestart in Dordrecht, en in Gorinchem Verpleegkunde.

In het kader van het portfoliobeleid zijn de keuzedelen ook belangrijk. Behalve om specifieker te kunnen inspelen op vragen van de arbeidsmarkt en doorstroommogelijkheden van studenten bevorderen, stellen de keuzedelen ons in staat om aan de basis uit te gaan van bredere opleidingen en om cross-overs tussen opleidingen te creëren. Het aanbod van keuzedelen in 2021 is niet noemenswaardig veranderd ten opzichte van het jaar 2020: elk jaar komen er nieuwe keuzedelen bij die aansluiten bij de laatste ontwikkelingen in de branche en er verdwijnen er ook weer. Het Da Vinci College wijkt in het aanbod van keuzedelen nauwelijks af van het landelijk beeld. Het aantal certificeerbare keuzedelen is gestegen en hiermee ook het aantal studenten dat deze keuzedelen volgt. In het schooljaar 2021/22 bieden we 162 keuzedelen aan. Er zijn 17 keuzedelen uit het aanbod gehaald en 12 nieuw toegevoegd (t.o.v. schooljaar 2020/21). De meest gekozen keuzedelen zijn gericht op ondernemerschap, voorbereiding op het HBO en op internationalisering en diversiteit. Er zijn 22 keuzedelen (ongeveer 10% van totaal) die sector overstijgend zijn aangeboden. Het aantal studenten dat een keuzedeel heeft behaald lag net als vorig jaar rond de 84%. Er is daarbij nauwelijks onderscheid tussen BOL en BBL. Wel zien we dat niveaus 3 en 4 vaker een keuzedeel behalen dan niveaus 1 en 2 (ongeveer 90% versus 80% op het laagste niveau).

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Inhoud van de keuzedelen	2.9
Aanbod van de keuzedelen	2.9
**op een vijfpuntsschaal uit de JOB monitor*	

Macrodoelmatigheid is ook regelmatig onderwerp van strategische gesprekken met partners in de regio en daarbuiten. In 2021 zijn door collega-instellingen geen doelmatigheidskwesties aangekaart. Het Da Vinci College zelf heeft eveneens geen kwesties kenbaar gemaakt.

De commissie macrodoelmatigheid mbo heeft in 2018 geadviseerd om het aantal studenten dat creatieve opleidingen volgt te reduceren, c.q. te bevriezen. Het Da Vinci College heeft een numerus fixus voor de opleidingen in het domein Art & Design (Mediavormgever) waardoor geen groei zal optreden en wordt voldaan aan de gezamenlijk gemaakte afspraken in de MBO Raad. Dit was ook in 2020 het geval. Daarnaast was er een numerus fixus voor Doktersassistente vanwege stagetekorten.

ZORG EN BEGELEIDING

Servicecentrum en Passend Onderwijs

Sinds het schooljaar 2021-2022 hanteert het Servicecentrum een andere methode van werken. Vanuit het plan Passend Onderwijs (van curatief naar preventief handelen) houden zij zich niet meer alleen bezig met de ondersteuning van individuele studenten maar ook -voor minimaal 50% van de inzet- met de directe coaching en begeleiding van onderwijsteams en docenten bij het uitvoeren van Passend Onderwijs. Daarbij is het uitgangspunt dat Passend Onderwijs niet iets is wat in individuele gesprekken gedaan moet worden maar juist op de plaats waar het onderwijs voornamelijk plaatsvindt: in de klas. Daarnaast wordt er bij individuele gesprekken met studenten niet meer gekeken naar hun diagnose maar naar hun ondersteuningsvraag. Door deze twee belangrijke ontwikkelingen is het niet langer relevant om te spreken over aantallen studenten Passend Onderwijs en soorten (diagnose). In 2021 waren er in totaal 573 studenten met een ondersteuningsvraag. Dit is een genuanceerder aantal dan in voorgaande jaren, toen *iedere* student met een diagnose werd opgenomen in de caseload van de begeleiders. Sinds gewerkt wordt met de arrangementen Passend Onderwijs zijn die (grote) aantallen zijn nu weggevallen en krijgen alleen de studenten met een ondersteuningsbehoefte begeleiding (en worden in de caseload opgenomen).

Zorg, Onderwijs en Werk (+ Resultaten uitstroom ZOW)

Zorg, Onderwijs en Werk (ZOW) is de reboundvoorziening van het Da Vinci College in Dordrecht en Gorinchem. ZOW sluit aan bij de reguliere begeleidingsstructuur van het Da Vinci College en biedt in samenwerking met ketenpartners maatwerktrajecten aan jongeren die dreigen uit te vallen. ZOW begeleidt kwetsbare jongeren om weer naar school te gaan, passend werk te vinden of, als de problemen te groot zijn, hen door te verwijzen naar zorg. In eerste instantie wordt toegewerkt naar het behalen van een diploma, bij voorkeur een startkwalificatie. Met een startkwalificatie heeft een jongere betere kansen op de arbeidsmarkt en daarmee op het vormgeven van een zelfstandig bestaan.

Na een daling van het aantal aanmeldingen onder invloed van de corona-maatregelen, was in schooljaar 2020/2021 weer een lichte stijging te zien van studenten die naar het ZOW zijn doorverwezen. In Dordrecht stegen de aanmeldingen van 134 naar 145 en in Gorinchem van 40 naar 56. Opvallend in Gorinchem was de stijging van het aantal vmbo-leerlingen (in totaal 12) die vanuit het vmbo bij het ZOW werden aangemeld. In het ZOW kunnen zij alvast werken aan competenties die zij nodig hebben in het mbo en zodra zij de juiste leeftijd hebben bereikt kunnen zij instromen in een mbo-opleiding.

Naast de groep vmbo-leerlingen, nam ook het aantal aanmeldingen in de specifieke groep van Jonge-Moeders (JM) toe: van 87 naar 106. Door de corona-maatregelen konden JM moeilijk naar school komen. De medewerkers van het ZOW hebben contact onderhouden via Social Media en daar waar mogelijk hebben zij huisbezoeken afgelegd. Omdat deze groep een eigen aanpak nodig heeft, zijn er voorbereidingen getroffen om in 2020/2021 in samenwerking met gemeenten bij de opleidingen Entree en Dienstverlening te starten met een aparte klas voor jonge moeders. In deze unieke opzet participeren de gemeenten Dordrecht, Hoeksche Waard en Gorinchem. In het schooljaar 2020/2021 zijn drie klassen met 30 jonge moeders gestart.

Andere activiteiten konden door de corona-maatregelen niet doorgaan. Dit zijn voornamelijk activiteiten die in de praktijk of met ketenpartners worden uitgevoerd, zoals de praktijkgroep bij Opnieuw & Co., waar studenten op eigen tempo aan schoolopdrachten kunnen werken of zich verder bekwamen in werknemersvaardigheden die zij nodig hebben voor stages of werk.

Resultaten uitstroom ZOW

Uitstroom ZOW Dordrecht	2019	2020	2021
vervolg ZOW nieuwe schooljaar	7	1	8
zorgtraject / doelgroepenregister	31	15	16
BBL met werk/bemiddeling naar werk	33	18	7
MatchMakers			9
terug naar de opleiding	27	17	9
andere opleiding DVC	34	26	45
andere opleiding buiten DVC	18	25	22
van school met diploma niveau 1	1	4	
van school met diploma - startkwalificatie	1	3	
van school zonder diploma/startkwalificatie	9	3	
jongeren weigeren hulp/geen passend aanbod	10	15	14
van school door verhuizing vervolg onbekend	3	3	6
Overige	4	4	9
Totaal	**178**	**134**	**145**

Uitstroom Gorinchem	2018/2019 2019	2019/2020 2020	2020/2021 2021
Van school met diploma niv 1	2	5	4
Terug naar opleiding	3	3	2
Andere opleiding DVC / Vavo	27	6	8
Andere opleiding buiten DVC	4	6	13
Toeleiding en start entree	12	6	10
Werk	7	6	5
Avres / begeleid werken		1	
Uitstroom opvang / hulpverlening	7	6	6
Van school zonder diploma / startkwalificatie	5	1	4
Toeleiding inburgering			1
Aanmelding zonder interventie			
Onbekend			3
Totaal	**67**	**40**	**56**

Financiële coach

Ook in het tweede corona-jaar hebben de werkzaamheden van de financiële coach in het teken gestaan van het ondersteunen van studenten zodat ze hun mbo-opleiding konden blijven volgen met een leenlaptop en/of het bekostigen of voorschieten van noodzakelijke leermiddelen.

De 'Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen' zou eigenlijk per 1 augustus 2020 worden beëindigd omdat er een mbo-studentenfonds voor in de plaats zou komen. De tijdelijke regeling werd echter verlengd tot 1 augustus 2021 in de verwachting dat de voorbereidingen voor het mbo-studentenfonds dan waren afgerond. Dit is uiteindelijk ook gebeurd. Per 1 augustus 2021 is ook bij het Da Vinci College een mbo-studentenfonds opgericht. Het mbo-studentenfonds richt zich op meer doelgroepen dan alleen de BOL-studenten uit een minimagezin. Ook studenten met studievertraging en leden van de studentenraad kunnen hier een beroep op doen. In bijlage 2 staat meer over de besteding van het studentenfonds

Via de financiële coach is in het kalenderjaar 2021 in totaal voor €33.028,- besteld en betaald aan noodzakelijke leermiddelen voor 100 minderjarige BOL-studenten uit minimagezinnen. Dit zijn 12 studenten meer dan in 2020. Het gemiddelde is €330,- per student. In 2020 was dit gemiddeld €409,-. Per 1 januari 2021 waren er 115 leenlaptops beschikbaar voor studenten, veelal ook bekostigd vanuit de Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen. De lockdown van het onderwijs en de start van online lessen zorgde voor een grotere behoefte aan laptops. Het aantal leenlaptops is in de loop van januari uitgebreid tot in totaal 146.

Dankzij een donatie vanuit het Van Gijn Roodenburg scholingsfonds uit Dordrecht kon in november het aantal leenlaptops met nog eens 10 worden uitgebreid. Per 1 januari 2022 zijn er dus 156 beschikbaar en op die dag waren er 150 uitgeleend en 8 gereserveerd. Alle studenten, behalve de minderjarigen, betalen een borg als ze een laptop lenen en met iedereen wordt een bruikleenovereenkomst afgesloten.

Hoewel de doelgroep studenten van 18 jaar en ouder recht heeft op studiefinanciering blijkt het in een keer betalen van een boekenpakket en eventueel bedrijfskleding toch nogal eens voor problemen te zorgen. Voor 142 studenten zijn de kosten voorgeschoten (totaal €46.896,-) en is een betalingsregeling getroffen zodat ze van de ontvangen studiefinanciering in maandelijkse termijnen hun schuld bij het Da Vinci College kunnen terugbetalen. Gemiddeld is dit €330,- euro per student. Het aantal meerderjarige studenten dat een beroep doet op de financiële coach is verdubbeld ten opzichte van 2020 (van 71 naar 142).

Bij sommige studenten spelen nog meer/andere financiële problemen. De financiële coach heeft bij 51 studenten (20 in 2020) meegedacht en samen met hen naar oplossingen gezocht. Ook de specialist in DUO-zaken (34 studenten geholpen in 2021) en een jurist die als vrijwilliger verbonden is aan het Servicecentrum (5 studenten geholpen in 2021) geven individuele adviezen of helpen bij het maken van DUO-verklaringen, bezwaarschriften of brieven.

Uit onderzoek van het NIBUD blijkt dat 10% van de BOL-studenten op mbo-niveau 1 en 2 géén studiefinanciering aanvraagt en maar liefst 34% van de mbo studenten vraagt géén zorgtoeslag aan. Onder de studenten op mbo-niveau 1 en 2 is dit zelfs 69%. Het loont zeker de moeite om hen hierbij te helpen en hun kennis te vergroten. Dit worden dan ook de extra aandachtspunten voor de 3 medewerkers die zich met het onderwerp financiële ondersteuning van studenten bezighouden bij het Servicecentrum.

Samenvatting	2020	2021	Stijging/daling
Aantal minderjarige BOL-studenten uit minima-gezin	88	100	+ 13,6%
Gemiddeld verstrekt aan leermiddelen per student	409 euro	330 euro	- 19,3%
Meerderjarige studenten met financiële regeling	71	142	+ 100%
Gemiddeld bedrag per regeling	309 euro	330 euro	+ 6,8%
Aantal uitgeleende laptops	115	150	+ 30,4%
Aantal overige studenten voor financiële coach	20	51	+ 155%
Aantal studenten voor DUO-specialist	65	34	- 47,7%
Aantal studenten voor juridisch specialist	18	5	- 72,2%

Da Vinci College host talkshow Urban Onderwijs

Op vrijdag 21 mei, ontving presentator Abdelkader Benali in de talkshow Urban Onderwijs bevlogen tafelgasten, onder wie locatiedirecteur van Da Vinci College Gorinchem, Desiree Kon. Daarnaast waren er ook gasten uit po, vo, hbo en wo. De uitzending werd uitgezonden tussen vanuit de kantine van het Da Vinci College. Het gesprek ging onder meer over hoe het onderwijs de toegenomen segregatie op basis van sociaaleconomisch achtergrond kan tegengaan.

Voortijdig Schoolverlaten

Ook in 2021 konden door coronaveel lessen in beperkte mate gegeven worden, online of in kleinere groepjes. Daarnaast had en heeft de coronacrisis een grote impact op het sociale leven van de student. Dit zorgt voor onrust bij studenten in hun dagelijks leven op het gebied van sociale omgang, toekomstig werk, mogelijkheden om te wonen en dergelijke. Deze onrust heeft zijn weerslag op het welbevinden van studenten en uiteindelijk op het verloop van het onderwijs.

De onderwijsteams en de zorgteams hebben in deze moeilijke tijd veel geïnvesteerd om het onderwijs doorgang te laten vinden en studenten betrokken te houden bij het onderwijs. Dat is gedaan door o.a. het opzetten van zgn. verlengklassen. Daar kregen studenten die door de coronacrisis achterstand in het onderwijs opliepen extra ondersteuning. Ook is door de verzuimbegeleiders veel tijd geïnvesteerd om studenten na te bellen die zich ziek hadden gemeld om op die manier met de student contact te houden en hen te motiveren om het onderwijs weer op te pakken.

Naast de corona-gerelateerde interventies en de reguliere begeleiding van zorgcoördinatoren en intern begeleiders, is ook geïnvesteerd in maatregelen uit het regionaal VSV-programma. Zo werden eindejaars leerlingen in het project "Windroos" geholpen bij het maken van voor hen passende keuze voor een vervolgopleiding. In dit project werken vmbo en mbo samen aan een LOB-programma, waarbij de vmbo-leerling zelf op onderzoek uitgaat naar interesses en mogelijkheden die opleidingen bieden en krijgen zij aansluitend een gesprek met een professionele loopbaanadviseur. Het programma wordt zeer enthousiast ontvangen en ieder jaar sluiten meer vmbo-scholen in de regio aan.

2500 vmbo-scholieren op bezoek via Windroos

Als je 15, 16 jaar oud bent is het lastig om te bedenken wel beroep bij je past. En toch is dat de leeftijd waarop vmbo-leerlingen een vervolgopleiding moeten kiezen. Om de keuze makkelijker en leuker te maken ontwikkelde het Da Vinci College samen met enkele middelbare scholen het programma 'Windroos': een programma om leerlingen te laten ontdekken en ervaren welke mbo-opleiding het beste bij hem of haar past. Op 12 en 28 oktober ontvingen we in totaal 2500 vmbo-leerlingen op de verschillende Da Vinci-locaties. Ze maakten kennis met het mbo én de mbo-opleiding van hun keuze. De reacties van studenten en docenten waren zeer positief.

Voor studenten die dreigen uit te vallen en even meer aandacht nodig hebben, investeren we in extra activiteiten zoals Rots & Water. Hier leren studenten omgaan met hun sociale en emotionele knelpunten, zodat problemen op het *intra*persoonlijke domein (hoe zien studenten zichzelf) en het *inter*persoonlijke domein (hoe gaan studenten met elkaar om) worden voorkomen of verminderd, zodat het leren niet (meer) wordt belemmerd.

Ondanks alle inspanningen om studenten blijvend te motiveren, is het aantal vsv'ers gestegen van 384 (6,04%) in 2019/2020 naar 422 (6,8%) in 2020/2021. De toename is vooral veroorzaakt door de coronacrisis en de situatie op de arbeidsmarkt. Corona zorgde voor sociale problematiek en de arbeidsmarkt vertoonde grote tekorten. De bbl is hierin overgevoelig en had daar dan ook veel van te lijden. Jongeren die het door alle maatregelen op school niet goed konden vinden, hadden door de aantrekkende arbeidsmarkt snel werk gevonden. Daarnaast werden de problemen van jongeren die kwetsbaar in het leven staan extra uitvergroot waardoor de kans op uitval toenam. Door de uitval van lessen en het ontbreken van groepscohesie konden jongeren geen binding met school en met docenten en studenten opbouwen, waardoor het plezier en de motivatie om naar school te gaan afnam. Hier is later in 2021 expliciet op ingezet om dit weer op te bouwen met een diversiteit aan activiteiten. De cijfers laten opnieuw zien dat de stijging in de cijfers vooral veroorzaakt wordt door de bbl. Dat is mede het gevolg van de werkgelegenheid in een aantal sectoren. Daarnaast valt op dat afgelopen jaar bovengemiddeld veel studenten na de zomervakantie niet meer terugkomen.

VSV-cijfers

	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
Leerweg	Aantal VSV	% VSV	Aantal VSV	% VSV	Aantal VSV	% VSV
BBL	112	7,4%	121	7,7%	131	9%
BOL	316	6,4%	263	5,4%	291	6%
Totaal	428	6,6%	384	6%	422	6,88%

TALENT- EN EXCELLENTIE ONTWIKKELING

In april 2021 is het *Landschap van Talent* gelanceerd tijdens een online Meet up 'Verken je talent'. Het programma werd georganiseerd en gepresenteerd door en met studenten van de studentenraad, studenten-ambassadeurs, stagiaires van Emphasis en de Dienst Communicatie.

Landschap van Talent is een metafoor voor de vorm waarmee het Da Vinci College werkt aan talentontwikkeling en excellentie, waarbij de relatie tussen docent en student uitgangspunt is. Dit vindt plaats in een uitdagende context, naast en met het reguliere onderwijs. Uiteindelijk draagt dit bij aan kwaliteitsverbetering, professionalisering en communicatie, zowel intern als extern. Studenten participeren in het Landschap naast hun opleiding. Iedere student is welkom, ongeacht niveau en opleiding, wat talentontwikkeling inclusief maakt.

De activiteiten rondom talentontwikkeling zijn in 2021 online en -waar dat mogelijk was- fysiek doorgegaan: er waren trainingen in presenteren, coachen op talent en persoonlijke en adviesgesprekken. Net als in een echt landschap zijn er activiteiten die niet tot bloei of resultaat gekomen zijn, zoals de Skills Heroes Finals en de landelijke debat wedstrijd.

Met financiële bijdragen van Mbo e zijn twee projecten geïnitieerd en uitgevoerd. Het project Zorgtechnologie waarin studenten verpleegkunde, smart technology en mechatronica samenwerkten aan een realistisch vraagstuk van een zorginstelling, en het project "Rijzen in groen deeg" waarin studenten van alle niveaus van de opleiding Brood en Banket werkten aan duurzaam produceren en ondernemen. Bij beide projecten was veel ruimte voor eigen initiatief en ervaringen van de deelnemers.

De opleidingen Kok, Toerisme en Gastheer/Gastvrouw zijn naar de AEHT (vakwedstrijden) in Estland geweest en wisten daar drie podiumplaatsen te bemachtigen.

INTERNATIONALISERING

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van het omgaan met de gevolgen van corona. Dat heeft geen effect gehad op de doelstellingen voor internationale activiteiten. Da Vinci wil studenten opleiden voor de 'Arbeidsmarkt van de Toekomst' en de gevolgen van de pandemie maken extra duidelijk dat de grote problemen van de maatschappij 'grensdoorbrekend' moeten worden opgelost. Voor de arbeidsmarkt en interculturele samenleving waarin wij leven, zijn 'globale competenties' van groot belang. Bedrijven werken internationaal en in onze samenleving is het essentieel te kunnen samenwerken met allerlei culturen en over grenzen heen.

Door corona lag de fysieke mobiliteit van studenten en medewerkers nagenoeg stil. Er zijn wel protocollen ontwikkeld die regelen dat studenten of medewerkers op een veilige manier naar het buitenland gaan.

De in het beleidsplan Internationalisering van het Da Vinci College gemaakte afspraken over mobiliteit van medewerkers en studenten zijn bijgesteld. In het jaar 2021 is er een klein aantal studenten in het buitenland geweest. Daarnaast is de focus verlegd naar Internationalisation@Home, het samenwerken met studenten in andere landen, zonder fysieke mobiliteit. Mede door de snelle doorontwikkeling van het online lesgeven is dit makkelijker te organiseren en is er in het afgelopen jaar een aantal projecten georganiseerd waarbij er gastlessen zijn gegeven, samenwerking met studenten in verschillende landen is gerealiseerd rondom burgerschapsthema's en ook beroepsspecifieke opdrachten. Als voorbeeld werken studenten vanuit de opleiding Smart Technology aan een robot auto in samenwerking met Italiaanse studenten en gaan ICT studenten werken aan het maken van computers voor Afrika met hun collega's in Spaans Baskenland.

Gezien het belang van de noodzakelijke competenties voor mbo studenten blijft het aanbieden van internationale activiteiten van groot belang voor onze jongeren, door alle opleidingen en niveaus heen.

Internationale Projecten

Een speerpunt van het Da Vinci College is het deelnemen aan internationale innovatieve projecten. Hierdoor zijn er veel collega's die hebben samengewerkt met collega's in Europa aan allerlei onderwerpen. Er zijn verschillende type projecten waaraan kan worden deelgenomen; innovatieve partnerschappen, projecten die vanuit Brussel worden gestart vanwege een groter belang voor Europa en de Centres of Vocational Excellence, waarbij er een brede samenwerking is met (regionale) overheden, het bedrijfsleven en het onderwijs van MBO tot WO.

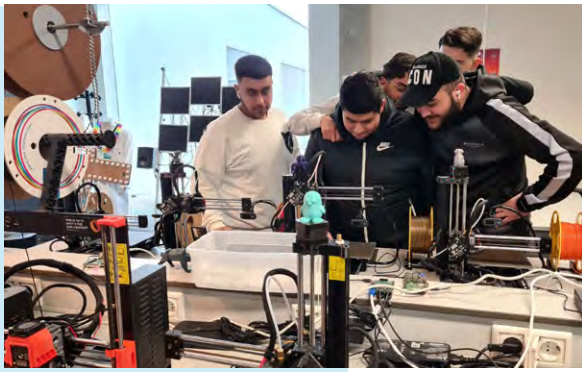
Het Da Vinci College neemt vanuit alle sectoren deel aan dergelijke projecten. Voorbeelden van twee projecten die door het Da Vinci College zelf worden gecoördineerd zijn Suscop -waar docenten getraind worden en lesmateriaal hebben gemaakt rondom 'alternatieve proteïnes': de stijgende wereldbevolking maakt het noodzakelijk op een andere manier met voedsel om te gaan. Een ander project is Edu-Trans waar educatieve modellen worden gemaakt om studenten te leren over allerlei nieuwe vormen van energie. Ook het komend jaar starten vier nieuwe projecten waar docenten en management van en met collega's uit Europa werken aan verbetering van het onderwijs.

De Europese commissie is een initiatief gestart 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 op verzoek van de Europese Commissie actief in dit project met zes landen in de Westerse Balkan. Het Da Vinci College is gekozen op basis van onze bekendheid in Europa, doordat we actief zijn in veel innovatieve projecten. Het delen van onze kennis over hybride onderwijs, de begeleiding die wij geven aan studenten die extra ondersteuning vragen en de samenwerking met het regionale bedrijfsleven, zijn interessant nom te delen.

Centres of Vocational Excellence zijn een belangrijke nieuwe mogelijkheid om internationaal samen te werken, op veel grotere schaal. Het Da Vinci neemt deel aan een project en is ook partner in een nieuwe aanvraag. Deze nieuwe aanvraag gaat over de samenwerking tussen regionale overheid, het bedrijfsleven en het Da Vinci College op het gebied van de begeleiding van studenten die extra ondersteuning vragen, in het vinden van een plek op de arbeidsmarkt.

Het Da Vinci College is mede coördinator van een Thematic Team van EfVET, de grote Europese organisatie voor scholen in het beroepsonderwijs. In 2021 is een (online) meeting georganiseerd met een groot aantal deelnemers uit de EU om samen te werken aan internationale projecten en met elkaar kennis te delen. Dit event was gepland om in Dordrecht plaats te vinden, maar is door de pandemie online georganiseerd.

EXAM 4.0



In het Erasmus+ project EXAM 4.0 werkte het Da Vinci College samen met onderwijspartners uit Spanje, Duitsland en Zweden. Wat de partners verbindt, is dat ze alle vier beschikken over een innovatieve leeromgeving op het gebied van Techniek &technologie. Binnen het project is onder meer onderzocht hoe deze innovatieve leeromgevingen slim internationaal kunnen samenwerken, zoals bedrijven dat (beogen te) doen binnen Industry 4.0. Hiertoe is aan de hand van een voorbeeldproduct, een rijdende robot, het gehele proces van ontwerp, productie en assemblage gezamenlijk doorlopen. Namens het Da Vinci College zijn studenten Middenkader Engineering betrokken bij deze pilot. De internationale samenwerking was voor de deelnemende studenten en docenten een heel leerzame ervaring. Er waren interessante technologische uitdagingen, maar ook de afstemming met de buitenlandse partners leidde tot mooie inzichten. Wat goed was om te merken, is dat de partners onder de indruk waren van de 21st century skills van onze studenten; de manier waarop zij onderzoek deden, zelf tot oplossingsrichtingen kwamen en regie pakten op het proces.

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.

Er zijn binnen het Da Vinci College verbindingen gelegd met het project Gezonde School en met het project LOB Gelijke Kansen en Diversiteit. Ook zijn projecten uitgevoerd met betrekking tot leefstijl en is gewerkt aan de voorbereiding van ‘450 jaar Eerste Vrije Statenvergadering’ in samenwerking met Hof van Holland. Tevens hebben studenten in stemlokalen actief meegewerkt aan het goede verloop van verkiezingen in coronatijd.

Het Da Vinci College heeft een intern netwerk van burgerschapsdocenten. Zo houden we elkaar op de hoogte van mooie initiatieven rond burgerschap. Ook nemen we deel aan een NRO-onderzoek naar burgerschapsmethoden (afronding in 2022) en aan de landelijke klankbordgroep van het Kennispunt Burgerschap.

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.

PEDAGOGISCHE OMGEVING

Interculturalisatie

De diverse studentenpopulatie van het Da Vinci College draagt bij aan de inspirerende en uitdagende werkomgeving. Da Vinci vindt dat alle studenten, ongeacht de verschillen die er tussen hen bestaan, een gelijke kans op studiesucces verdienen. We proberen daar waar mogelijk met activiteiten en projecten begrip te creëren voor elkaar en gelijke kansen te bevorderen.

In samenwerking met HBO Drechtsteden is in juni 2021 een project diversiteit uitgevoerd, waar eerstejaarsstudenten Toegepaste Psychologie de opdracht hadden voor het vak Cultuurpsychologie de wijken in te trekken om bewoners te interviewen. De gesprekken gingen over diversiteit en over de cultuur van de stad. De gesprekken vormden de input voor het magazine ''de kleuren van Dordrecht'', waarvan de vormgeving is gedaan door een aantal studenten mediavormgever van het Da Vinci College. https://www.hbodrechtsteden.nl/dekleurenvandordrecht-magazine

In december 2021 het Da Vinci College deelgenomen aan het project Veerkracht dat gericht was op jongeren in kwetsbare situaties een gezicht en een stem te geven (stukje uit toespraak van Peter toevoegen als quote). Meer dan 200 jongeren zijn er gesproken, waarvan meer dan de helft van het Da Vinci College. Daarvan zijn ongeveer 35 jongeren op camera geïnterviewd en van vier jongeren van het Da Vinci is een filmportret gemaakt die zijn vertoond tijdens de talkshow. Een van onze studenten Entree was medepresentator van de talkshow.

Talkshow Veerkracht vanuit de Duurzaamheidsfabriek

Op 17 december vond de eerste uitzending van de talkshowreeks Veerkracht live plaats vanuit de Duurzaamheidsfabriek. Onder de titel 'Dichter bij Dordt' gingen Dordtse jongeren in gesprek over wat hun bezig houdt: wat ze motiveert, waar ze mee worstelen, wat ze missen en wat ze nodig hebben. Hun gesprekspartners waren bestuurders – onder wie onze eigen Peter Vrancken en wethouder Rik van der Linden - beleidsmakers, onderwijs, werkgevers, jongerenwerk en anderen die jongeren helpen om vooruit te komen. Met filmportretten (ook van Da Vinci studenten!), optredens en tafelgesprekken zorgen de jongeren er in deze reeks uitzendingen voor dat politici en bestuurders niet om hen heen kunnen.

Drie klassen van opleiding Social Work niveau 4 hebben in december de workshop Diversiteit & Inclusie gevolgd. De studenten zijn zich daardoor bewust geworden van de betekenis van diversiteit en inclusie. Door de opdracht ''in andermans schoenen'' te doen, hebben ze durf en moed getoond en empathie voor elkaar.

Het Da Vinci College participeert in een experiment met Hiretime, een app, die op een eigentijdse wijze de sollicitatie naar een beroepspraktijkvorming plaats ondersteunt. Een student, die niet zomaar goed is in het maken van een traditioneel cv en een traditionele sollicitatiebrief, kan door een video laten zien hoe gedreven hij of zij is voor het beroep waarin je wordt opgeleid.

TestJeLeefstijl

Naar aanleiding van de gestelde doelen in 2020 hebben de eerste 722 studenten gebruik gemaakt van de leefstijltest. Naast de klassikale afname van de gratis test, zijn er twee pilots uitgevoerd waarin gebruik is gemaakt van de persoonlijke feedback die de student krijgt en de schoolrapportages. In deze pilots was het uitgangspunt, dat we de student beter zien en horen en betrokkenheid van docenten en medestudenten verhogen.

1. Binnen het keuzedeel Persoonlijk Profileren is de test ingezet om de student inzicht te geven welke leefstijlgebieden bijdragen aan hun eigen persoonlijke welbevinden en prestaties of juist tegenwerken. Dit leverde direct mooie gesprekken en discussies over normen en waarden op, maar ook verbinding in de klas, omdat studenten leerden van elkaar op persoonlijk vlak.

   Door ervaringen te delen over hun leefstijl en leefomgeving ontstond er op een natuurlijke manier, begrip en empathie. Studenten gaven aan, dat ze elkaar nu pas, door dit soort lessen, echt leerden kennen.
2. Een aantal opleidingen van de sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft deelgenomen aan de pilot van de Gezonde School aanpak. De studenten kregen de mogelijkheid, om n.a.v. de gemaakt leefstijltest vrijwillig deel te laten namen aan leefstijlworkshops waar zij graag meer over wilde leren. Totaal waren er 10 verschillende topics waar ze aan deel konden nemen. Hier hebben 52 studenten gebruik van gemaakt. Dit heeft gezorgd voor o.a. een snellere doorstroom naar het zorgteam en betrokkenheid van medestudenten en docenten.

Deze succesvolle pilots krijgen vervolg in meerdere sectoren.

Watertappunten op het Leerpark

In de zomervakantie 2021 zijn op het Leerpark drie watertappunten aangelegd. Bij de gebouwen Azzurro, Bianco en de Duurzaamheidsfabriek kunnen studenten en collega's hun flesjes (her)vullen. Als gezonde school vindt Da Vinci het extra belangrijk om een gezonde levensstijl te bevorderen, het drinken van kraanwater draagt hieraan bij. Bovendien kan het bijdragen aan het verminderen van plastic afval als studenten geen flesjes water meer kopen.

GELIJKE KANSEN

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)

In het Windroosprogramma werkt het Da Vinci College samen met vmbo-scholen om een interactief LOB-programma uit te voeren voor vmbo-leerlingen die in het laatste jaar van hun opleiding zitten en een keuze moeten maken voor een vervolgopleiding. Inmiddels doen 26 scholen en ongeveer 2000 leerlingen mee. Het blijkt uit monitoring dat leerlingen die dit programma hebben doorlopen minder switchen tussen opleidingen. Op 12 en 28 oktober ontving Da Vinci in het kader van het Windroos-programma in totaal 2500 vmbo-leerlingen op de verschillende Da Vinci-locaties. Ze maakten kennis met het mbo én de mbo-opleiding van hun keuze. De reacties van studenten en docenten waren zeer positief. Op meerdere plaatsen in dit verslag staan voorbeelden van doorlopende leerlijnen als een middel om gelijke kansen te versterken. Ook ons taal- en rekencentrum dragen daaraan bij. Rekensupport en Taalsupport hebben ook in 2021 veel studenten kunnen helpen. Niet alleen is het een belangrijk instrument in het vermijden van voortijdig schoolverlaten, maar het ondersteunt ook de doorstroom vanuit de inburgering en binnen het mbo en daarmee de kansengelijkheid voor veel studenten.

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Nederlands	3.3
Rekenen	3.3
Engels	3.3

**op een vijfpuntsschaal uit de JOB monitor*

Bijeenkomst 'Talenten & Studiekeuze'

Het Da Vinci College organiseerde op 4 november een interessante bijeenkomst voor jongeren en hun ouders over de wereld van Talenten & Studiekeuze. De bijeenkomst was ook online te volgen en speciaal bedoeld voor leerlingen die op het punt staan een studiekeuze te maken. In totaal hebben ruim 300 bezoekers zich laten inspireren door onderwijspedagoog Peter Beschuyt, die betoogt dat het belangrijk is om je bewust te zijn van je talenten om de juiste studiekeuze te kunnen maken. Doen waar je goed in bent en wat je graag doet, geeft je energie.

Digitale geletterdheid

Digitaal geletterdheid zijn speelt een grote rol in onze maatschappij. Om iedereen dezelfde gelijke kansen te bieden, zal iedere student digitaal geletterd moeten zijn om goed in de hedendaagse en toekomstige maatschappij te kunnen functioneren, zonder ongelijkheid. Digitale (en sociale vaardigheden) worden ook steeds belangrijker in het beroepsonderwijs, waar het Ministerie van OCW en werkgevers om een betere aansluiting op het beroepenveld vragen. Het onderwijs hierin moet een mix van kennis en vaardigheden gaan aanbieden.

Het eigen niveau van de docent of leerkracht t.a.v. het domein digitale geletterdheid zal daarom medebepalend zijn voor het bieden van gelijke kansen voor iedere leerling of student. Da Vinci College zet zich hiervoor onder meer in door het partnerschap in coöperatie KIEN. De leden van KIEN onderkennen bovenstaande maatschappelijke ontwikkelingen en constateren dat er een behoefte is om digitale geletterdheid bij de medewerkers te ontwikkelen zodat deze een vaste plek krijgt in hun onderwijs. Het gaat hierbij in eerste instantie om ICT-basisvaardigheden, computational thinking, informatievaardigheden en mediawijsheid. Al in 2018 is het idee ontstaan om een regionaal expertise centrum op te zetten, onder de naam Kien Leren, waarin kennisdeling centraal staat en de aangesloten scholen hun medewerkers verder laten professionaliseren en persoonlijk ontwikkelen, zowel rondom digitale- als onderwijs specifieke vaardigheden. In 2022 zal dit initiatief verder ingevuld worden onder de naam *Kien Kennis*.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Het Strategisch Beleidsplan noemt Leven Lang Ontwikkelen (LLO) als een belangrijke ambitie, die de strategische thema's overkoepelt en verbindt. Om daarin bij te blijven en te ontwikkelen participeert het Da Vinci College in de regio's Dordrecht en Gorinchem in diverse LLO-verbanden.

In 2021 is er een aantal mooie ontwikkelingen geweest op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen: er is in projectverband gekeken naar de mogelijkheden om het onderwijs in de derde leerweg (onbekostigd onderwijs) verder uit te breiden. Onder de paraplu van onderwijs in de derde leerweg vallen momenteel de volgende activiteiten:

- Onbekostigde BOL/BBL bedrijfsgroepen
- mbo-certificaten
- praktijkverklaring

Om onderwijs in de derde leerweg te mogen aanbieden zijn in 2021 twintig diploma erkenningen aangevraagd en toegekend door DUO. We hopen dit aantal in 2022 verder uit te breiden.

Het afgelopen jaar is binnen de sector Gezondheidszorg & Welzijn gewerkt aan een zevental mbo-certificaten. Dit betreft vijf gecertificeerde keuzedelen en twee mbo-certificaten, waarvoor programma's in de derde leerweg zijn ontwikkeld. Met succes hebben we in het afgelopen jaar drie klassen opgeleid en heeft elke student een DUO registratie en certificaat ontvangen. Deze trajecten zijn vooral bedoeld voor het om- en bijscholen van werkenden en werkzoekenden. Voornemen is om in 2022 binnen de overige onderwijssectoren ook mbo-certificaten te ontwikkelen en aan te bieden.

De praktijkverklaring is het praktijkleren op maat, waarbij in de praktijk werkprocessen uit mbo-opleidingen worden geleerd op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het leerbedrijf. Hiervoor zijn samenwerkingsverbanden aangegaan met o.a. leerwerkbedrijven, Sociale Dienst Drechtsteden en het Regionaal Mobiliteitsteam. In juni 2021 is de eerste praktijkverklaring uitgereikt. Daarnaast zijn er meerdere geïnteresseerde bedrijven in beeld die voornemens zijn in 2022 te starten met praktijkverklaringstrajecten.

In een snel veranderende wereld is het eveneens vanzelfsprekend dat werknemers zich blijven ontwikkelen en daar actief in worden ondersteund door de werkgever. Een organisatie in ontwikkeling vraagt om wendbare medewerkers die bijblijven in hun vakgebied. Het Da Vinci College biedt scholing op maat en heeft daarvoor een uitgebreide 'menukaart' opgesteld. Afhankelijk van de doelstellingen, wensen en planning ontwikkelt het Da Vinci College voor de klant een aanbod op maat. Medewerkers die scholing hebben gevolgd ontvangen een certificaat van deelname. Een gedeelte van het aanbod van het Da Vinci College kan afgesloten worden met een examen en erkend mbo-certificaat.

KWALITEITSZORG

Interne audits

Het Da Vinci College beschikt over een auditafdeling die een onafhankelijke positie inneemt binnen het Da Vinci College. De afdeling trekt eigen conclusies op grond van haar bevindingen en stelt haar rapporten geheel zelfstandig vast. Door het auditteam wordt de stand van zaken opgemaakt zowel ter verbetering van de eigen onderwijs- en organisatiekwaliteit van het instituut als met het oog op het voldaan hebben aan de wettelijke eis m.b.t. de beoordeling van de basiskwaliteit door onafhankelijke deskundigen. In 2021 werden acht interne audits gehouden met teams van interne en externe auditors.

Inspectie

In 2021 heeft inspectie drie herstelopdrachten met een voldoende beoordeeld. Deze herstelopdrachten maakten deel uit van het herstelonderzoek van 2020/2021. De opdrachten zijn aan het CvB gegeven met het vertrouwen dat het bestuur hier zelf op kon toezien. Er heeft dus geen extra onderzoek door de Inspectie plaatsgevonden. Drie opleidingen (autotechniek, maatschappelijke zorg en financieel administratief medewerker) hebben elk op verschillende standaarden hun verbeteringen zichtbaar kunnen maken aan de Inspectie. Middels een interne audit en een reflectie van het bestuur is aan inspectie aangetoond dat de kwaliteit weer op orde was. Inspectie heeft alle drie de herstelopdrachten met een voldoende beoordeeld.

De Inspectie heeft begin dit jaar het vierjaarlijks onderzoek bij het Da Vinci College uitgevoerd. In de terugkoppeling heeft de Inspectie aangegeven dat zij een overtuigende basiskwaliteit op sturing ziet. Er wordt adequaat gestuurd op de onderwijsstrategie en de interne dialoog wordt horizontaal en verticaal effectief gevoerd. Het kwaliteitszorgsysteem staat stevig en ze zien dit door de hele organisatie terug. De Inspectie ziet het resultaat van het harde werken binnen de teams terug en waardeert deze inspanning. Zij zullen in het rapport dan ook een voldoende beoordeling opnemen. Er zijn ook punten van verbetering gezien, die zal de Inspectie meenemen in het rapport. Deze verbeterpunten geven ze ons in vertrouwen mee.

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 onderwijsevaluaties onder studenten. Zo zijn er enquêtes van individuele docenten, maar ook lunchgesprekken tussen management en studenten en studentenarena's gehouden. Sinds een aantal jaren wordt hiertoe het online instrument ROC Spiegel 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, schaalt de docent op naar het niveau van zijn team.

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Rapportcijfer opleiding	6.6
Techniek & Media	6.6
Economie & Ondernemerschap	6.5
Gezondheidszorg & Welzijn	6.7
Participatie	7.3
**op een tien-puntsschaal uit de JOB monitor*	

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Informatie over de voortgang	3.2
Aansluiting van toetsen op lesstof	3.4
**op een vijf-puntsschaal uit de JOB monitor*	

Examinering

De afspraken die zijn gemaakt aangaande examinering zijn vastgelegd in het handboek examinering. Ex6aminering in de praktijk komt mede door het hybride leren steeds vaker voor. Het Da Vinci College verzorgt het jaar door trainingen 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.

Exameninstrumenten worden op het Da Vinci College bij examenleveranciers ingekocht. 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. De kwaliteitsslag die het Da Vinci maakte naar aanleiding van de herstelopdrachten waren gericht op alle opleidingen. Deze aanpak heeft geleid tot een positief oordeel van de inspectie over de genomen maatregelen.

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*	
Informatie rechten en plichten	3.0
Omgang met klachten	2.9
*op een vijf-puntsschaal uit de JOB monitor	

KLACHTENAFHANDELING

De klachtenregeling van het Da Vinci College is te vinden via de website en via de digitale studiegidsen. Sinds schooljaar 2019-2020 is een herziene klachtenregeling van toepassing. In deze regeling spelen de sectoren een grotere rol met betrekking tot de klachtenafhandeling.

Externe klachtencommissie en Algemene commissie voor geschillen

In 2021 zijn er geen klachten behandeld door de externe klachtencommissie. Ook de Algemene commissie voor geschillen kwam in het verslagjaar niet bijeen om geschillen te behandelen.

Commissie van beroep voor de examens

De commissie van beroep voor de examens heeft in het verslagjaar vier zaken behandeld. De zaken gingen over negatief bindend studieadviezen, verzoeken om extra herkansingen en uitschrijvingen. Drie van de vier zaken werden gegrond verklaard. Daarnaast heeft de commissie in het verslagjaar haar reglement vernieuwd en heeft er een ledenwisselingen plaatsgevonden.

Klachten via het bestuurssecretariaat en de ombudsman

Op centraal niveau zijn via het bestuurssecretariaat en de ombudsman voor studenten in totaal achtentwintig klachten in behandeling genomen. Het College van Bestuur heeft bij twee klachten een beslissing genomen of een reactie opgesteld, bij de overige zaken is via bespreking van de klacht of onvrede een oplossing gezocht. De twee klachten gingen over de afwijzing van de toelating van een kandidaat-student en de afhandeling van een klacht over het handelen van een examencommissie inzake een eerder toegekend aangepast toets- en examenarrangement. In beide zaken heeft het College van Bestuur de klager gelijk gegeven. Bij de overige klachten valt het op dat het in veel gevallen gaat om zaken die de voortgang van de student betreffen, bijvoorbeeld beëindigen van de opleiding vanwege gebrek aan voortgang, vertraging of overgang

naar een volgende studiefase. Ook zorgen over de effecten van corona op school kwam in 2021 aan bod.

De taak van de ombudsman voor studenten 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.

Juridische procedures

Ook in 2021 maakten klagende studenten regelmatig gebruik van de ondersteuning van advocaten of juridische adviseurs. In 2021 hebben zich twee juridische procedures voorgedaan. Een hiervan betrof een geschil met een student. Het Da Vinci College werd in casu verweten tekort te schieten in de nakoming van de onderwijsovereenkomst en schadeplichtig gesteld voor ontstane studievertraging. Dit geschil heeft het Da Vinci College gewonnen. De andere zaak betrof een kort geding en hoger beroep inzake het mislopen van de aanbestedingsprocedure educatie en burgerschap in de gemeenten Gorinchem, Vijfheerenlanden en Molenlanden. Laatstgenoemde procedure heeft het Da Vinci College uiteindelijke verloren.

Vertrouwenspersonen

Een fijn en veilig werk- en leerklimaat is belangrijk voor het Da Vinci College. Dat creëren we met elkaar: bestuur en staf, leidinggevenden en medewerkers. Dat doen we in relatie tot elkaar en tot onze studenten. Dat bereiken we door rekening te houden met elkaar, aanspreekbaar te zijn, elkaar aan te spreken en echt te luisteren. Bij Da Vinci is geen plaats voor ongewenst gedrag in welke vorm dan ook; daar zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor.

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. 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 en sinds 2021 ook over een ombudsman personeel. Alle regels en afspraken rondom gedrag hebben we vastgelegd in een gedragscode.

KENGETALLEN ONDERWIJS

1. BEROEPSONDERWIJS AANTALLEN

1.0. Totaal aantal deelnemers Da Vinci College

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Beroepsonderwijs (bekostigd)	8.244	7.847	7.587	7.430
Examendeelnemers	24	22	12	63
Overige deelnemers	309	225	214	244
Educatie	318	443	439	266
Contractonderwijs	1.834	1.613	1.517	1.289
waarvan HBO	598	689	836	829
Totaal	**10.729**	**10.150**	**9.769**	**9.292**

1.1. Aantallen beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

ONDERWIJSDOMEIN	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Afbouw, hout en onderhoud	124	94	90	62
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	157	114	108	100
Bouw en infra	398	395	379	397
Economie en administratie	970	843	811	719
Entree	449	436	389	353
Handel en ondernemerschap	523	486	458	478
Horeca en bakkerij	163	142	181	174
Informatie en communicatietechnologie	684	731	686	634
Media en vormgeving	307	321	330	334
Mobiliteit en voertuigen	303	281	242	323
Techniek en procesindustrie	1043	1005	1023	942
Toerisme en recreatie	120	108	77	56
Transport, scheepvaart en logistiek	311	282	262	274
Uiterlijke verzorging	247	238	222	213
Veiligheid en sport	335	303	238	349
Zorg en welzijn	2110	2068	2004	2022
Totaal	**8244**	**7847**	**7500**	**7430**
Aantal examendeelnemers	**24**	**22**	**12**	**63**
Niet bekostigde studenten	**309**	**179**	**214**	**244**

In deze tabel is geen rekening gehouden met de studenten van CIOS

1.2. Aantallen beroepsonderwijs naar leerweg

LEERWEG	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
BBL	2642	2444	2281	2284
BOL	5602	5403	5219	5146
Totaal	**8244**	**7847**	**7500**	**7430**

1.3. Aantallen beroepsonderwijs naar niveau

NIVEAU	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Niveau 1	449	436	389	353
Niveau 2	1459	1310	1230	1189
Niveau 3	2401	2152	1938	1841
Niveau 4	3935	3949	3943	4047
Totaal	**8244**	**7847**	**7500**	**7430**

Voor 21/22 Inclusief studenten CIOS

1.4. Verdeling beroepsonderwijs naar leeftijd

LEEFTIJD	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
15 - 19 jaar	61,2%	63,0%	63,7%	63,3%
20 - 24 jaar	26,1%	26,1%	25,7%	26,1%
25 - 29 jaar	6,4%	5,8%	5,3%	5,1%
30 - 34 jaar	2,3%	2,0%	2,0%	2,1%
35 - 39 jaar	1,2%	0,9%	1,1%	1,2%
40 - 44 jaar	1,0%	0,8%	0,9%	0,8%
45 - 49 jaar	0,9%	0,7%	0,6%	0,7%
50 >=	1,0%	0,6%	0,6%	0,6%
Totaal	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

2. BEROEPSONDERWIJS DIPLOMA'S

2.1. Aantallen diploma's naar onderwijsdomein (kalenderjaar)

ONDERWIJSDOMEIN	2018	2019	2020	2021
Afbouw, hout en onderhoud	18	42	26	29
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	75	75	58	42
Bouw en infra	111	122	103	106
Economie en administratie	349	254	264	227
Entree	278	344	319	294
Handel en ondernemerschap	201	223	231	133
Horeca en bakkerij	43	59	47	48
Informatie en communicatietechnologie	216	148	189	184
Media en vormgeving	61	71	81	66
Mobiliteit en voertuigen	96	94	97	38
Techniek en procesindustrie	224	300	244	224
Toerisme en recreatie	42	26	41	19
Transport, scheepvaart en logistiek	69	100	103	60
Uiterlijke verzorging	97	65	73	60
Veiligheid en sport	109	93	68	54
Zorg en welzijn	626	755	681	628
Totaal	**2615**	**2771**	**2625**	**2212**

2.2. Aantallen diploma's naar leerweg (kalenderjaar)

LEERWEG	2018	2019	2020	2021
BBL	867	1183	1010	849
BOL	1748	1588	1615	1363
Totaal	**2615**	**2771**	**2625**	**2212**

2.3. Aantallen diploma's naar niveau (kalenderjaar)

NIVEAU	2018	2019	2020	2021
Niveau 1	278	344	319	294
Niveau 2	548	562	499	446
Niveau 3	779	764	684	602
Niveau 4	1010	1101	1123	870
Totaal	**2615**	**2771**	**2625**	**2212**

3. BEROEPSONDERWIJS ONDERWIJS

3.1. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
ONDERWIJSDOMEIN	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	15	25	60,0%	41	56	73,2%	18	30	60,0%	27	54	50,0%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	44	50	88,0%	96	105	91,4%	49	59	83,1%	35	46	76,1%
Bouw en infra	71	97	73,2%	105	144	72,9%	103	144	71,5%	84	108	77,8%
Economie en administratie	300	422	71,1%	224	343	65,3%	228	309	73,8%	184	277	66,4%
Entree	243	304	79,9%	218	278	78,4%	242	314	77,1%	213	280	76,1%
Handel en ondernemerschap	171	269	63,6%	191	263	72,6%	168	226	74,3%	132	201	65,7%
Horeca en bakkerij	29	51	56,9%	50	68	73,5%	37	50	74,0%	41	54	75,9%
Informatie en communicatie-technologie	152	240	63,3%	142	220	64,5%	171	239	71,5%	162	248	65,3%
Media en vormgeving	60	105	57,1%	64	88	72,7%	76	93	81,7%	69	97	71,1%
Mobiliteit en voertuigen	83	135	61,5%	75	116	64,7%	69	106	65,1%	34	66	51,5%
Techniek en procesindustrie	215	357	60,2%	247	405	61,0%	254	369	68,8%	212	338	62,7%
Toerisme en recreatie	36	58	62,1%	25	46	54,3%	42	51	82,4%	20	34	58,8%
Transport, scheepvaart en logistiek	63	115	54,8%	84	114	73,7%	100	121	82,6%	61	94	64,9%
Uiterlijke verzorging	90	128	70,3%	59	92	64,1%	59	96	61,5%	62	89	69,7%
Veiligheid en sport	83	128	64,8%	87	138	63,0%	60	117	51,3%	58	104	55,8%
Zorg en welzijn	509	750	67,9%	554	755	73,4%	594	764	77,7%	454	656	69,2%
Instelling	**2164**	**3234**	**66,9%**	**2262**	**3231**	**70,0%**	**2270**	**3088**	**73,5%**	**1848**	**2746**	**67,3%**

3.2. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar leerweg

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
LEERWEG	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	691	1000	69,1%	917	1223	75,0%	849	1108	76,6%	665	936	71,0%
BOL	1473	2234	65,9%	1345	2008	67,0%	1421	1980	71,8%	1183	1810	65,4%
Instelling	**2164**	**3234**	**66,9%**	**2262**	**3231**	**70,0%**	**2270**	**3088**	**73,5%**	**1848**	**2746**	**67,3%**

3.3. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar niveau

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
LEERWEG	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	243	304	79,9%	218	278	78,4%	242	314	77,1%	213	280	76,1%
Niveau 2	424	751	56,5%	452	723	62,5%	397	585	67,9%	353	538	65,6%
Niveau 3	587	893	65,7%	565	853	66,2%	553	769	71,9%	489	720	67,9%
Niveau 4	910	1286	70,8%	1027	1377	74,6%	1078	1420	75,9%	793	1208	65,6%
Instelling	**2164**	**3234**	**66,9%**	**2262**	**3231**	**70,0%**	**2270**	**3088**	**73,5%**	**1848**	**2746**	**67,3%**

3.4. Instellingsverlaters beroepsonderwijs naar uitstroomreden

ONDERWIJSDOMEIN			2017-2018 Aantal instel-lingsverlaters	2018-2019 Aantal instel-lingsverlaters	2019-2020 Aantal instel-lingsverlaters	2020-2021 Aantal instel-lingsverlaters
Succesvol:	DP	Diploma	2164	2262	2270	1848
		Succesvol	**2164**	**2262**	**2270**	**1848**
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	40	37	28	34
	OL	Overlijden			2	2
	PO	Persoonlijke omstandigheden	79	69	46	55
	VH	Verhuizing	10	7	9	16
	ZW	Zwangerschap	2	2		
		Niet beïnvloedbaar	**131**	**115**	**85**	**107**
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	258	211	227	226
	GW	Gaat werken	165	129	115	148
	LS	Leerstagnatie	160	132	81	80
	NG	Niet gemotiveerd	202	187	127	124
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	34	28	11	22
	VW	Van school verwijderd	6			
		Beïnvloedbaar	**825**	**687**	**561**	**600**
Overig	AN	Anders	54	61	38	31
	CN	Cert. doel niet beh. (Beropl)				1
	OB	Onbekend	58	16	38	108
	VL	Verlenging	2	90	96	51
		Overig	**114**	**167**	**172**	**191**
Instelling			**3234**	**3231**	**3088**	**2746**

4. VSV

4.1. VSV beroepsonderwijs naar onderwijsdomein*

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
ONDERWIJSDOMEIN	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
Afbouw, hout en onderhoud	10	9,71%	6	7,06%	12	17,14%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	1	4,35%	2	11,76%	1	4,35%
Bouw en infra	21	5,88%	23	6,28%	17	4,74%
Economie en administratie	52	6,00%	41	5,13%	48	6,19%
Entree	59	16,34%	71	18,25%	61	17,53%
Handel en ondernemerschap	36	8,20%	25	5,56%	32	7,88%
Horeca en bakkerij	8	6,50%	8	6,30%	7	4,96%
Informatie en communicatietechnologie	34	5,60%	26	4,15%	28	4,88%
Media en vormgeving	11	3,86%	9	3,06%	12	4,12%
Mobiliteit en voertuigen	21	8,79%	20	8,37%	12	5,66%
Techniek en procesindustrie	53	6,57%	36	4,30%	47	5,41%
Toerisme en recreatie	4	3,70%	1	1,04%	6	8,11%
Transport, scheepvaart en logistiek	16	6,84%	10	4,41%	25	11,21%
Uiterlijke verzorging	16	6,75%	19	8,30%	17	7,76%
Veiligheid en sport	25	8,04%	22	7,86%	23	7,54%
Zorg en welzijn	61	3,81%	65	4,05%	74	4,67%
Totaal	**428**	**6,39%**	**384**	**5,76%**	**414**	**6,49%**

4.2. VSV beroepsonderwijs naar leerweg*

	2018-2019		2019-2020		2019-2020	
LEERWEG	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
BBL	112	6,95%	121	7,31%	131	8,40%
BOL	316	6,21%	263	5,25%	291	5,92%
Totaal	**428**	**6,39%**	**384**	**5,76%**	**414**	**6,49%**

* Percentages kunnen iets afwijken van de landelijke cijfers. Om vsv-ers naar onderwijsdomein te kunnen onderverdelen gebruiken we onze eigen cijfers.

5. IN- EN DOORSTROOM

5.1. Instroom beroepsonderwijs naar vooropleidingscategorie

VOOROPLEIDINGSCATEGORIE	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	14,4%	13,4%	12,8%	18,4%
"Geen of niet voltooid basisonderwijs (ook funct. analfabeet)"	2,7%	3,9%	4,2%	5,8%
HAVO	2,9%	2,5%	2,3%	1,9%
HBO + Propedeuse HBO	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%
MBO niveau 1-2	7,1%	6,8%	5,9%	5,4%
MBO niveau 3-4	3,9%	3,8%	3,1%	3,5%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	26,3%	27,6%	29,2%	25,3%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	39,5%	39,6%	40,5%	36,4%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	2,7%	1,9%	1,6%	2,7%
VWO	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%

5.2. Doorstroom beroepsonderwijs

	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.
Hoger niveau	714	12,9%	573	10,7%	608	12,0%	468	9,4%
Gelijk niveau	4701	84,7%	4606	86,0%	4306	85,1%	4412	87,7%
Lager niveau	132	2,4%	175	3,3%	147	2,9%	164	2,9%
Totaal doorstroom	**5547**		**5354**		**5061**		**5044**	
Nieuwe instroom	**2697**		**2493**		**2439**		**2386**	
Totaal	**8244**		**7847**		**7500**		**7430**	

In deze tabel is geen rekening gehouden met de studenten van CIOS

6. OPLEIDINGSAANBOD

6.1. Opleidingenaanbod naar onderwijsdomein

ONDERWIJSDOMEIN	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Afbouw, hout en onderhoud	11	11	12	10
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	3	3	2	2
Bouw en infra	18	18	16	16
Economie en administratie	14	15	15	14
Entree	9	10	8	7
Handel en ondernemerschap	6	6	7	7
Horeca en bakkerij	7	7	10	10
Informatie en communicatietechnologie	5	5	5	3
Media en vormgeving	5	5	4	5
Mobiliteit en voertuigen	9	9	8	11
Techniek en procesindustrie	33	33	32	32
Toerisme en recreatie	4	4	4	4
Transport, scheepvaart en logistiek	5	4	4	5
Uiterlijke verzorging	5	4	5	5
Veiligheid en sport	7	7	2	9*
Zorg en welzijn	18	17	17	21
Totaal	**159**	**158**	**136**	**156**

*) Inclusief 5 opleidingen CIOS

7. VAVO

7.1. Aantal deelnemers VAVO

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
VAVO Particuliere opleidingen (Contract)	43	44	37	54	53
VAVO Samenwerking met andere scholen (Contract)	219	202	189	70	159
VAVO WEB (Educatie)	93	82	88	69	56
Totaal	**355**	**328**	**314**	**193**	**268**

7.2. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

SCHOOL-SOORT	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	22	10	30	5	32	6	15	11
HAVO	40	27	54	19	43	17	24	25
VWO	9	12	5	11	11	11	4	11
Totaal	**71**	**49**	**89**	**35**	**86**	**34**	**43**	**47**

7.3. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Contract) per schoolsoort

SCHOOL-SOORT	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	35	15	42	10	30	5	18	1
HAVO	63	31	52	28	77	9	25	5
VWO	33	9	34	1	35	6	2	4
Totaal	**131**	**55**	**128**	**39**	**142**	**20**	**45**	**10**

8. EDUCATIE

8.1. Aantallen Educatie per bekostigingssoort

BEKOSTIGINGSSOORT	2018	2019	2020	2021
Funderende Educatie WEB	13	16	4	0
NT2 WEB	224	342	369	211
Wet Inburgering	386	222	188	199
Totaal	**561**	**758**	**623**	**623**

8.2. Aantallen Educatie per bekostigingssoort

	2018	2019	2020	2021
15 - 19 jaar	4,2%	4,5%	3,6%	1,6%
20 - 24 jaar	12,6%	12,1%	6,9%	5,8%
25 - 29 jaar	22,8%	16,9%	19,1%	12,0%
30 - 34 jaar	18,6%	20,0%	20,1%	14,7%
35 - 39 jaar	13,8%	13,8%	18,8%	25,1%
40 - 44 jaar	11,4%	11,7%	15,1%	17,8%
45 - 49 jaar	9,0%	10,7%	7,6%	13,1%
50 >=	7,8%	10,3%	8,9%	9,9%

8.3. Deelnemerssucces Educatie

	2018		2019		2020		2021	
Doelstelling behaald	426	91,4%	387	82,9%	384	82,6%	279	86,4%
Doelstelling NIET behaald	40	8,6%	80	17,1%	81	17,4%	44	13,6%

9. CONTRACT

9.1. Leeftijdverdeling Contract

	2018	2019	2020	2021
15 - 19 jaar	30,6%	31,6%	32,9%	23,9%
20 - 24 jaar	20,4%	21,8%	22,5%	29,7%
25 - 29 jaar	11,7%	12,5%	11,5%	18,2%
30 - 34 jaar	10,1%	8,1%	8,1%	9,4%
35 - 39 jaar	6,5%	6,5%	4,3%	7,0%
40 - 44 jaar	5,8%	6,2%	5,6%	4,2%
45 - 49 jaar	6,3%	6,7%	6,5%	3,4%
50 >=	8,6%	6,6%	8,5%	4,2%

5

SECTOREN IN HET KORT

5 SECTOREN IN HET KORT

SECTOR TECHNIEK & MEDIA

In 2021 is de sector Techniek & Media doorgegaan op de koers die zij al eerder heeft ingezet, waarin innovatie en haar relatie met de regio centraal staan. Binnen de strategische kaders van het Da Vinci beleidsplan Grensdoorbrekend Onderwijs, zet de sector in op een solide samenwerking met collega's binnen en buiten de sector, het bedrijfsleven, onderwijspartners en de overheid, om zo bij te dragen aan de duurzame ontwikkeling van mensen en van de vakgebieden waarin de sector werkzaam is. Hiervoor wordt aan een leercultuur gebouwd waarin eenieder nieuwsgierig en onderzoekend kan zijn.

Opleiden in relatie tot de behoefte in de (arbeids)markt

In het verslagjaar heeft de sector in de aanmeldingen voor vooral de hardere technieken zoals metaal en motorvoertuigen een enorme verschuiving gezien van bol naar bbl. Dit wordt veroorzaakt door een toenemende vraag uit het bedrijfsleven, er is een grote behoefte aan bbl-studenten die direct kunnen meedraaien. Daarom zijn bedrijven harder gaan trekken aan de jongeren om voor werken/leren trajecten te kiezen en dat zie je terug in de aanmeldingen voor de bbl. Om deze reden is de bol-route volledig teruggetrokken binnen de installatietechniek; het was onmogelijk voltijd groepen te creëren.

In 2021 heeft er vanuit het oogpunt van macrodoelmatigheid een uitruil in opleidingen plaatsgevonden met Techniek College Rotterdam. Het Da Vinci College heeft studenten van de opleidingen verbrandingsmotortechniek uit Rotterdam overgenomen en studenten schilderen zijn overgeschreven naar TCR. Deze uitruil is zeker aan de kant van Da Vinci zeer goed gegaan en goed ontvangen door studenten en bedrijven. Belangrijk gevolg van deze uitruil is dat Da Vinci vanaf studiejaar 21/22 landelijk de enige aanbieder is van de mbo-opleidingen in de richting verbrandingsmotortechniek. Da Vinci biedt de opleidingen aan in de bbl op niveau 2 en 3 en sinds studiejaar 2021-2022 ook op niveau 4.

Qua studentenaantallen was er met name een grotere instroom te zien bij de IT & Media opleidingen, Automotive en Elektrotechniek. Achtergebleven zijn installatietechniek, metaal- en procestechniek en Engineering & Mechatronica. Er wordt veel energie gestoken in professionele en gerichte werving, bijvoorbeeld met speciale proeflessen smart technology, ondersteund door een media-campagne. Voorlichting aan de vmbo-scholieren heeft in 2020-2021 veelal online plaatsgevonden, dat maakte het lastiger om bepaalde technische werkvelden en de mooie leslocaties in de Duurzaamheidsfabriek en op de bouwcampus op een aantrekkelijke manier te laten zien.

In studiejaar 2022-2023 heeft de sector twee nieuwe opleidingen in het aanbod: AV-productiemedewerker (N3) en Technicus Engineering Smart Installaties (N4) in Gorinchem. Hiermee wordt ingespeeld op een concrete vraag uit de markt. Ook wordt er gewerkt aan een brede niveau 2 techniekopleiding, de verwachting is dat deze rond februari 2023 live gaat.

Tot slot is in 2021 ook verder gewerkt aan doorlopende leerlijnen. Binnen Gebouwde Omgeving is vanuit Sterk Techniek Onderwijs een samenwerking gestart met de Lage Waard, de Grienden en het Loket voor de opleidingen Machinaal Houtbewerker (N2) en Meubelmaker/(scheeps-) interieurbouwer (N2). Ook is er gestart met een doorlopende leerlijn in Smart Technology, o.a. met het Omnia College in Gorinchem. Er is gewerkt aan de aansluiting met Dordrecht Academy in de vorm van de opleidingen Associate Degree Engineering en Integraal Bouwmanagement.

Hybride Leeromgevingen

De hybride leeromgeving als onderwijsmodel van de sector is in het verslagjaar op verschillende manieren verder uitgewerkt. Zo haalt de sector over de volle breedte mensen uit het werkveld binnen. Dit heeft een positief effect op het onderwijs en het team. Voor de studenten is het fijn te merken dat zij begeleid worden door professionals met actuele vakinhoudelijke kennis en voor medewerkers is de ondersteuning van een collega uit de branche stimulerend op het gebied van kennis en een meer bedrijfsmatige werkhouding en mentaliteit. Het overgrote deel van de nieuwe docenten die zijn gestart in 2021 is zij-instromer en afkomstig uit het werkveld.

Medialeerbedrijf Emphasis

Een ander hoogtepunt in 2021 was de start van medialeerbedrijf Emphasis. In deze studio, die is gevestigd in het Mediacentrum op het Leerpark, kunnen studenten design & media stagelopen en deelnemen aan hybride onderwijsprojecten. Met Emphasis investeerde de sector in de opbouw van een professionele studio, compleet met computers, camera s, geluid, belichting, achtergrond en de nodige software. Vanuit de studio kunnen collega's van Da Vinci, maar ook externe organisaties worden voorzien van AV-producties. Ook voor de interne communicatie heeft de sector veelvuldig gebruik gemaakt van Emphasis. Zo was er onder meer een roadshow langs de verschillende onderwijslocaties tijdens de Inspiratie3Daagse en werd er in Restaurant LEO een talkshow georganiseerd met domeinleiding en medewerkers uit de sector en sectordirecteur Marc Meijer als talkshowhost. Het was een leuke, verfrissende manier om collega's te informeren over vernieuwingen en activiteiten binnen de zorgstructuur.

Uitbreiding faciliteiten Duurzaamheidsfabriek

Het machinepark van de Duurzaamheidsfabriek werd in 2021 uitgebreid met een nieuwe CNC-machine en moderne meetinstrumenten voor het Flow Center of Excellence. Vanuit het MBOe-excellentieprogramma Zorgtechnologie kwamen middelen beschikbaar om te investeren in 4 dobots. Dit zijn robotarmen die speciaal ontwikkeld zijn voor het onderwijs en daarmee zeer geschikt om laagdrempelig basiskennis op te doen van robotica en voor het aanleren van vaardigheden als programmeren en computational thinking. Om deze uitbreiding van het besturingsplein goed te kunnen gaan gebruiken is er een Train the Trainer Workshop gegeven op het besturingsplein.

Da Vinci IT & Media

Medio 2021 werden de opleidingen van Design & Media verhuisd van gebouw Rosa naar gebouw Azzurro. Hiermee werd indirect het startschot gegeven voor de vorming van Da Vinci IT & Media. Door de in de regio groeiende belangstelling voor ICT-opleidingen en studies in de creatieve industrie, was een groter gebouw echt nodig. Vanonder één dak is het bovendien makkelijker om de gezamenlijke pedagogische visie van deze domeinen en de groeiambities te realiseren, ook ten aanzien van LLO. De domeinen bewegen steeds meer richting modulair onderwijs

en werken in de nieuwe huisvesting vanuit open leerpleinen en studio's waarbij zij gebruikmaken van moderne communicatie- en lesmiddelen. De start van IT & Media heeft een positief effect op de betrokken teams; er is kennisuitwisseling tussen docenten, zowel qua pedagogiek en didactiek als ook onderwijsinhoudelijk. Hybride projecten kunnen vanuit IT & Media nu nog beter en integraal opgepakt worden door studenten van verschillende opleidingen.

Tiny House

Binnen het domein Gebouwde Omgeving is het project Tiny house succesvol afgerond. Voor opdrachtgever de Gespreide Herberg werkte de sector de afgelopen twee jaar samen met Bouwmensen aan de realisatie van een tiny house. Aan dit bouwwerk werkten studenten van verschillende opleidingen mee. Studenten bouwkunde, timmeren, hout & meubel, installatie en elektro van verschillende opleidingsniveaus zorgden onder begeleiding van de instructeur voor de afronding en de plaatsing van het gebouwtje in de Alblasserwaard.

Excellentieproject Zorgtechnologie

In een excellentieproject in het kader van MBOe hebben studenten buiten hun curriculum en stage om extra studie uitdagingen en opdrachten opgepakt. Aan dit cross-sectorale project deden in 2021 studenten van zowel techniek als van gezondheidszorg mee. Zij leerden daardoor van elkaars vakgebieden. Zij werkten in opdracht van diverse zorginstellingen in de regio zoals de gemeente, ASZV, het Albert Schweitzer Ziekenhuis en andere regionale zorginstellingen.

360Fabriek

Samen met het innovatieve bedrijf 360Fabriek, creerde IT & Media een bijzondere alternatieve stage voor 10 studenten. Twintig weken lang werkten zij aan de ontwikkeling van een nieuwe scanner die vanuit afbeeldingen 3D-modellen ontwikkelt. Een prachtig project, waarmee ze niet alleen state-of-the-art kennis opdoen, maar ook een volwaardig aantal praktijkuren draaiden voor hun opleiding. De 360Fabriek is specialist op het gebied van Virtual Reality, Augmented Reality en Mixed Reality en werkt vaker samen met stagiaires van het Da Vinci College. Vanwege de coronamaatregelen konden dit jaar geen stagiaires op kantoor worden ontvangen, maar er kwam wel een opdracht: ontwikkel een nieuw soort scanner, die een gestructureerde dataset aan foto s van een object kan maken. Vanuit de opleidingen Design & Media, Smart technology en Software development werkten tien enthousiaste studenten als team aan dit project.

Persoonlijke aandacht voor studenten

Het afgelopen jaar heeft de sector - mede ingegeven door corona, de lockdowns met online lessen en het effect daarvan op de mentale gesteldheid van jongeren - veel extra aandacht besteed aan de begeleiding van studenten. Er is een format opgesteld waarbinnen ieder team de begeleidingsstructuur binnen de gestelde kaders invult. Dit format is in verschillende teams al verder uitgewerkt. Daarnaast heeft de gehele zorgstructuur binnen de sector Techniek&Media een extra impuls gekregen door strakkere aansturing van het sectorbureau. Dit heeft geleid tot meer samenwerking en verbinding tussen de verschillende begeleidingsrollen binnen de sector. Ook is er een sectorale begeleidingsstructuur beschreven waarin de sterkere samenwerking wordt uiteengezet. Er zijn binnen de bestaande functies een aantal personele verschuivingen geweest, wat heeft gezorgd voor een nieuwe dynamiek. Daarnaast zijn er, mede dankzij beschikbare subsidies, onder de naam welzijnscoach een aantal jonge begeleiders toegevoegd aan de zorgstructuur. Welzijnscoaches bieden een luisterend oor aan studenten (reactief). Ook heeft de sector studiecoaches en jobcoaches binnen kunnen halen. Zij fungeren als een verlengstuk van de studieloopbaanbgeleiders en zijn daarmee een ondersteuning voor docenten. Op deze wijze is het mogelijk om studenten extra aandacht te bieden en maatwerk te leveren voor eenieder (proactief).

In 2021 was zicht hebben en houden op de studenten het centrale thema. Hen vasthouden voor de studie werd een blijvend onderwerp van gesprek. Daardoor zijn de plannen voor een sectorklas, bedoeld voor studenten met loopbaanvraagstukken en soms ook andere problematiek, nieuw leven ingeblazen en bereidt de sector zich voor om hier in februari 2022 mee te starten. Tot slot is ook effectief gebruikgemaakt van de subsidie EBEN (extra begeleiding en nazorg).

Leven lang Ontwikkelen

Op het gebied van LLO heeft de sector in 2021 gestaag verdere stappen genomen. Daarbij is met name extra inspanning gepleegd op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. In september 2021 is in dat kader een salesconsultant aangenomen. Deze salesconsultant vervangt de accountmanager en richt zich primair op het ontwikkelen en verkopen van het Techniek&Media-aanbod op het gebied van LLO. Ten aanzien van om-, bij- en nascholing spitst de sector zich toe op vier deelgebieden:

- Energietransitie
- Technisch Leidinggevende (mbo N4 opleiding)
- Business IT & Management: (Cyber) security, Scrum, Agile, Office
- (Digitale) content MKB

In 2021 is de sector daarnaast actief geweest met de curriculumontwikkeling en de start van de eenjarige opleiding Technisch Leidinggevende. Dit is een algemene studie voor medewerkers met ambitie voor een leidinggevende positie. De opleiding bestaat uit diverse modulen gericht op persoonlijke ontwikkeling en scholing op managementgebied. Alle modulen zijn te verdiepen en te verbreden naar gelang de vraag van de opdrachtgever of de cursist. In september 2021 startte een groep studenten afkomstig uit de automotive branche. Voor opdrachtgever Amega Groep werd een maatwerkstudie ontwikkeld, passend bij de leerdoelen van deze groep werknemers. Het opleidingsteam bestaat uit docentcollega's en curriculum experts uit de sector alsmede een externe consultant/coach. Deze nieuwe kopopleiding is enthousiast ontvangen in de markt. De volgende groepen afkomstig uit de metaal, bouw en maritieme sector dienen zich al aan.

Direct aan het begin van 2022 zal de energietransitie een prominentere plek op de agenda krijgen, waarin de sector samen wil optrekken met de Duurzaamheidsfabriek en de Provincie Zuid-Holland.

Da Vinci College in VPRO Tegenlicht

Op zondag 24 oktober zond de VPRO het programma Tegenlicht uit met als titel 'De nieuwe Elite'. De uitzending draaide rond gesprekken met Doekle Terpstra, als voorzitter van TechniekNederland, en ging primair over het tekort aan vakmensen voor het vormgeven van een duurzame samenleving (energietransitie) en hoe daar structureel te weinig aandacht is voor is op bestuurlijke agenda's. Een belangrijk thema in de gehele uitzending was ook de herwaardering van het beroepsonderwijs. In de laatste tien minuten zijn fragmenten te zien van Terpstra's bezoek aan de Duurzaamheidsfabriek en het Da Vinci College. De manier waarop wij leren, werken en innoveren vormgeven, samen met bedrijven en de (regionale) overheid, ziet hij als een inspirerend voorbeeld.

Let's meet again!

In oktober 2021 organiseerde de sector een drukbezocht event onder het thema Let's meet again. Hierin werd op domeinniveau aandacht besteed aan de relatie met bpv-bedrijven en de scholingsbehoeften vanuit werkgeverszijde. Eveneens zijn de ontwikkelingen vanuit het onderwijs gedeeld met de 100 relaties die die middag aanwezig waren.

Ontwikkeling van eigen medewerkers is ook een belangrijk thema binnen de sector. Er zijn verschillende collega's gestart met het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG), met masters en lerarenopleidingen en er zijn ook collega's gediplomeerd. Rondom online-lesgeven volgden docenten het train de trainer programma. Er is veel ruimte voor persoonlijke ambities. Dat heeft er onder meer toe geleid dat interne collega s zijn doorgestroomd naar vrijkomende domeinleidersfuncties. Docenten kunnen ook doorgroeien naar de rol van curriculumexpert of zich via projecten (subsidie/internationalisering/hybrideprojecten) in de breedte ontwikkelen. Er zijn veel nieuwe docenten bijgekomen in 2021, waarbij veelvuldig gebruik is gemaakt van het kick-start programma van Da Vinci.

Portfolio-en curriculumontwikkeling

Onder invloed van corona in 2021 zijn nauwelijks aanpassingen gedaan in het curriculum. Stages konden nagenoeg allemaal doorgaan, examens konden weer op de "oude" wijze worden afgenomen en we konden het onderwijs weer redelijk draaien. Wel zijn de best practices vanuit 2021 tav onderwijs en examinering vastgehouden

In 2021 is een onderwijsleerbedrijf gestart in de media, te weten Emphasis. Enerzijds omdat we dat weer graag terug op de kaart wilde zetten, maar anderzijds om studenten extra mogelijkheden van stages aan te bieden indien het in bedrijfsleven niet lukte. Dit is een groot succes geworden met zeer mooie producties als resultaat.

Studenten participatie

De participatie van studenten is onderwerp van gesprek in de tertaalgesprekken tussen domeinleiders en directie. Er vindt veel informeel contact plaats tussen studenten en docenten en teamleiders. Daarnaast worden er in enkele teams korte enquêtes uitgezet en worden er in enkele teams kleine studentenarena's georganiseerd. Ook wordt ROC Spiegel in enkele teams gebruikt. Tijdens corona in 2021 is in deze context heel veel ingezet op extra begeleiding middels studiecoaches, jobcoaches en extra stagiaires. Er worden binnen de sector dus al goede stappen gezet, en de wens is om dit nog wat meer gestructureerd te gaan doen.

ECONOMIE & ONDERNEMERSCHAP

In 2021 heeft de sector Economie & Ondernemerschap gewerkt aan een nieuwe koers in de vorm van een nieuw sectorplan. Daarnaast is er een sectorspecifieke pedagogische en didactische aanpak opgesteld als uitwerking van de nieuwe onderwijsvisie van het Da Vinci College. In het nieuwe sectorplan ligt de focus op de verbinding van binnen naar buiten en van buiten naar binnen. Hierbij wordt de nadruk in het bijzonder gelegd op thema's met impact en waarmee de beleving van kwaliteit voor studenten worden vergroot.

Het nieuwe sectorplan bestaat uit de volgende pijlers en fundamenten:

Pijler 1
Kwaliteit en uitvoering

- BPV
- Toetsing
- Begeleiding

Pijler 2
Curriculum-ontwikkeling

- Doorontwikkeling werelden
- Nieuwe kwalificatie-dossiers
- Aandacht voor:
  - **Internationalisering**
  - **Blik naar buiten/ hybride praktijken**
  - **Blended learning**

Pijler 3
Innovaties

- Leven lang ontwikkelen
- Gepersonaliseerd leren (JIL)
- Keuzedelen
- Voorbereiding practoraat

Fundament 1 > Een professionele cultuur en naar buiten gericht

Fundament 2 > HRM: aandacht voor personeel

Fundament 3 > Kwaliteitszorg en examering

Corona

Ondanks de coronaperikelen is de sector het afgelopen jaar goed in staat gebleken om het onderwijs door te laten gaan. Dit vergde veel creativiteit, flexibiliteit en een flinke dosis aanpassingsvermogen. Er werden verschillende oplossingen bedacht: aanbieden van alternatieve stages, het onderwijs werd digitaal verzorgd via Teams en onderwijsvormen werden gemixt aangeboden. Docenten zochten keer op keer met veel gedrevenheid naar nieuwe oplossingen.

Hoewel studenten in eerste instantie positief reageerden op de nieuwe aanpak, stonden ze na de tweede lockdown minder positief in de wedstrijd: ze misten het contact, vonden dat ze erg op zichzelf aangewezen waren en beseften meer dan in het verleden de waarde van de docent en het onderwijs. Er is daarom bij een aantal opleidingen bewust gekozen om studenten tijdens de stage één dag in de week naar school te laten komen om zo de verbinding te houden. Dat was belangrijk, met name omdat veel studenten tijdens hun stage ook digitaal vanuit huis werkten. In algemene zin zien we dat studenten de coronaperiode als moeilijk hebben ervaren. Sommige studenten hebben vertragingen opgelopen en rekenen en keuzedelen kwamen soms in de verdrukking. Het blijft een uitdaging om studenten bij de les en fris aan het leren te krijgen en te houden.

Portfolio- en curriculumontwikkeling

De landelijke terugloop in studentenaantallen bij de sector Economie is ook bij het Da Vinci College merkbaar. Er zijn hiervoor verschillende oorzaken aan te wijzen. Allereerst heeft de sector te maken met stevige concurrentie in de regio. Studenten kiezen er ook minder vaak voor om opleidingen te stapelen en intern door te stromen, maar kiezen sneller voor werk in plaats van doorstuderen (en vanwege de krapte op de arbeidsmarkt hebben zij daartoe ook alle kansen). Daarnaast heeft de sector veel last ervaren van de coronasituatie: opleidingen als horeca en toerisme trekken minder studenten vanwege de restrictieve coronamaatregelen. Door de dalende studentenaantallen is een bundeling van opleidingen noodzakelijk. Dit is niet altijd ideaal vanuit een onderwijskundig perspectief. Ook zijn de open dagen en kennismakingsgesprekken in 2021 digitaal uitgevoerd. De oriëntatie is voor studenten daardoor minder goed verlopen, waardoor studenten soms wel inschrijven, maar ook sneller voortijdig stoppen.

Binnen de sector worden de opleidingen nog op een relatief groot aantal vestigingen uitgevoerd. Dit heeft als voordeel dat er een hechte verbinding is met de regio. De sector heeft een begin gemaakt met een efficiencyslag om het aantal uitvoeringslocaties meer in evenwicht te brengen met de plaatselijke studentenaantallen. Komend jaar wordt verder onderzocht of een nadere rationalisatie mogelijk is.

Om de genoemde ontwikkelingen het hoofd te bieden is de sector aan de slag gegaan met een herijkingsplan waarbij we het opleidingenportfolio willen versterken vanuit de arbeidsmarktbehoefte en de regionale context. Het uitgangspunt hierbij is het aanbieden van dynamisch en uitdagend onderwijs in een financieel duurzaam en gezonde sector. De komende jaren worden ook alle landelijke kwalificatiedossiers vernieuwd. Dit stelt de sector voor een dubbele opdracht: het vernieuwen van bestaande opleidingen én deze opleidingen onderling te herijken tot een duurzaam opleidingsportfolio.

Opleiding beveiliging

Het afgelopen jaar is de opleiding beveiliging van Loket Zwijndrecht naar het Leerpark in Dordrecht verhuisd. Hierdoor is de samenwerking verbeterd met de beveiliging van de schoolgebouwen op het Leerpark. De opleiding heeft weer een eigen plek en voelt zich meer verbonden met hun medestudenten. De samenwerking met andere docententeams is hierdoor eveneens makkelijker geworden.

Vlot Logistics Academy

In september 2021 zijn de eerste studenten logistiek en transport gestart bij de *Vlot Logistics Academy*. Dit is een samenwerkingsverband tussen het bedrijf Vlot Logistics, het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) en het Da Vinci College. De samenwerking richt zich op het opleiden van bbl-studenten uit de regio Alblasserwaard/Land van Altena. De studenten gaan vier dagen per week werken in de praktijk bij Vlot Logistics. De vijfde dag krijgen de studenten les op een locatie van het bedrijf. Docenten van het Da Vinci College verzorgen het onderwijs op locatie en STL zorgt voor extra begeleiding en werving. De doelstelling is om de komende vijf jaar minimaal 85 werknemers bij Vlot op te leiden. Hiervoor werkt de opleiding ook intensief samen met onder meer het Omnia College in Gorinchem.

Winst voor studenten Hospitality in wedstrijd Estland

Een unieke kans kwam afgelopen jaar voorbij: de European Association of Hotel and Tourism Schools (EAHT) wedstrijd in Tallinn, Estland. Vier studenten van Hospitality en Horeca namen deel aan vier verschillende wedstrijden. Het leverde drie prijzen op. Een geweldig resultaat en een mooie ervaring voor de studenten in een internationale omgeving.

Samenwerking vo

Om doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo te ontwikkelen is het Da Vinci College samen met het Omnia College in Gorinchem bezig met de ontwikkeling van een leerlijn van vo naar mbo op de gebied van horeca-opleidingen. Bijzonder daarbij is dat Hotel van der Valk in Gorinchem als praktijk biedende organisatie actief betrokken is. Met De Uilenhof in Gorinchem worden er nieuwe doorlopende leerlijnen ontwikkeld naar niveau 4 opleidingen in de economie. De samenwerking is hierbij speciaal gericht op de aansluiting op de nieuwe Leerweg in het vo (samenvoeging van theoretische leerweg en gemengde leerweg tot één nieuwe praktijkgerichte leerweg).

Hybride leeromgevingen

Binnen de sector is in het verslagjaar op verschillende manieren gewerkt aan hybride leeromgevingen.

Schoolwebshops

Bij de opleiding Ondernemer Retail zijn tweedejaars studenten aan de slag gegaan met het opzetten van eigen webshops. Het opzetten van de webshops gaat volgens de leermethode van De Schoolwebwinkel. Hierbij moeten studenten verschillende werkzaamheden zelf verrichten; van het programmeren, naar reclame en van de inkoop van producten tot het verdienen van geld. Dit heeft geresulteerd in 11 webshops met diverse diensten en producten. De winst is geschonken aan een goed doel, namelijk Stichting *Make a Wish*.

Opnieuw&Co

Studenten kunnen bij Opnieuw&Co (een van de deelnemingen van het Da Vinci College) oriënteren en stagelopen als onderdeel van hun kwalificatie. Daarnaast worden er meerder projecten opgepakt en uitgevoerd. Verder zijn er samen met Opnieuw&Co stappen gezet in de samenwerking met Rataplan Rotterdam, waar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet kunnen worden, bijvoorbeeld voor Logistiek medewerker. Voor de nabije toekomst hoopt Opnieuw&Co in samenwerking met de opleidingen van E&O en voortkomend uit de verwerking van gedoneerde kleding een kledingwinkel te openen in de binnenstad van Dordrecht waar nog goede kleding verkocht zal worden.

Mijn Digitale Werkplaats Drechtsteden

Mijn Digitale Werkplaats Drechtsteden (MDW) is een initiatief van Da Vinci College en HBO Drechtsteden en komt voort uit de Versnellingsagenda Digitalisering MKB van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK). Het is een langjarige hybride onderwijs project binnen het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) en die impact maakt voor ondernemers en waardevol onderwijs genereert voor studenten van het Da Vinci College

Dit jaar hebben er weer verschillende projecten en kennissessies plaatsgevonden. In samenwerking met de Ondernemersvereniging POPD zijn in de maanden maart en april 40 ondernemers uit de binnenstad getraind door de Content Academy. Ondernemers startten met een digitale strategiesessie en daarna in de avonden een workshop op maat. Indien ondernemers daarna nog behoefte hadden aan ondersteuning konden ze advies krijgen van de studenten van het Da Vinci College.

Om sneller in te spelen op digitaliseringsvraagstukken uit het bedrijfsleven zijn er dit jaar stagaires gestart van zowel HBO (HR&O) als MBO (Da Vinci College) die tijdens hun stage aan verschillende opdrachten werken. In de anderhalf jaar dat het project loopt hebben ongeveer 90 studenten meegewerkt aan projecten, zijn er 110 ondernemers geholpen met een vraagstuk en ongeveer 300 ondernemers uit de regio Drechtsteden getraind. Hiermee levert dit project een mooie bijdrage om studenten en het bedrijfsleven in de regio met elkaar te verbinden en van elkaar te leren.

Jong ondernemen

Bij de commerciële opleidingen voeren de studenten in het eerste jaar het project Jong Ondernemen uit. De studenten bedenken daarbij producten of diensten, die ze daadwerkelijk aan de man gaan brengen. Het hele praktijkproces komt daarbij aan bod, van marktonderzoek tot verkooptechniek. In deze hybride werkvorm ervaren de studenten direct en praktisch wat het betekent om in de commercie te werken.

Pakjesboot

Een van de acties binnen het project 'pakjesboot' is het onderzoeken van de vervoersstromen in het kader van stadsdistributie in Dordrecht. Hiervoor zijn derdejaars studenten van de opleiding logistiek supervisor, in samenwerking met hbo- studenten Marketing, Logistiek en Business gestart met dit onderzoek. Uiteindelijk moet dit leiden tot de ontwikkeling van zelfsturende elektrische vaartuigen die de binnenstad van Dordrecht kunnen bevoorraden (winkels en particulieren) maar ook afval kunnen ophalen.

Buddyproject in DOC

Bij het 'buddyproject' leren de studenten van de opleiding Ondernemer Retail in de praktijk van ondernemers in het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC). De studenten kiezen zelf met welke ondernemer ze samen willen werken en lopen een aantal uren in de week met hen mee. Hierdoor leren ze in de praktijk en ervaren ze hoe de échte arbeidsmarkt werkt.

CIOS Zuidwest Nederland

In 2019 is de projectgroep gestart met als doel CIOS ZWNL in Dordrecht te brengen binnen een samenwerkingscollege (Da Vinci College & Scalda). In 2020-2021 is gestart met het eerste leerjaar CIOS ZWNL; het bestaande Sport & Bewegen faseert uit en CIOS ZWNL bouwt per jaar op.

Inmiddels zijn er twee volledige jaren binnen. CIOS is gegroeid van 100 studenten in 2020 tot 266 studenten in 2021 en wordt steeds meer zichtbaar in Dordrecht en omgeving. Veel instanties, bedrijven, scholen, sportverenigingen en andere stakeholders willen graag met CIOS samenwerken en ook binnen het Da Vinci College zelf ontstaan crossovers met de CIOS opleiding (welzijn, zorg en recreatie).

Een uitdaging vormt het beschikken over goed geoutilleerde sportaccommodaties. Gezien de groei is ontwikkeling noodzakelijk om ons onderwijs aan te kunnen blijven bieden.

Persoonlijke aandacht en begeleiding

Het afgelopen jaar heeft de sector – mede door corona, het online onderwijs en het effect daarvan op de mentale gesteldheid van jongeren – op verschillende manieren aandacht besteed aan de begeleiding van studenten. Het uitgangspunt is dat de student centraal staat. Zo zijn er jongerenwerkers voor studenten ingezet bij de opleidingen van het domein Junior Business Support om de studenten te ondersteunen. Hierdoor vallen minder studenten uit. Studenten die door corona buiten beeld waren geraakt komen hierdoor weer op school en houden we op deze manier toch bij de les. Ook zet de sector in op Leren op maat (Joint Individual Learning). Dit is afgelopen jaar van start gegaan bij opleidingen van Retail en Logistiek. Studenten bepalen hierbij voor een groot gedeelte zelf hun studieloopbaan. Door de opzet van het programma is het mogelijk om heel het jaar door in te stromen, zowel bij bbl als bij bol. Met behulp van een coach bepalen studenten zelf hun leerroute en het moment waarop ze een vak willen examineren. Zo kunnen ze in eigen tempo en volgorde de opleiding doorlopen. Het is hierbij ook mogelijk om te versnellen. Studenten werken in een stamgroep en worden intensief begeleid door hun coach (slb'er).

Leven lang Ontwikkelen

In 2021 heeft de sector Economie & Ondernemerschap – binnen de coronabeperkingen – gestaag gewerkt aan de verdere ontwikkeling van activiteiten op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Er is een plan van aanpak en een salesplan voor de sector opgesteld. Het uitgangspunt hierbij is dat elk opleidingsdomein minimaal één scholingsaanbod heeft dat als contractactiviteit verzorgd kan worden. Ook is inzichtelijk gemaakt wat er per team nodig is om LLO activiteiten uit te voeren. Hierbij is het de ambitie om per domein een bedrijvenkring, bedrijfadviescommissie en nieuwsbrief op te zetten. De eerste domeinen zijn hier inmiddels mee gestart. Tenslotte is er ook een start gemaakt met het koppelen van het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) aan Leven Lang Ontwikkelen. Hiermee beogen we de samenwerking met verschillende partijen uit de triple helix (onderwijs, overheid en bedrijfsleven) een boost te geven en na- bij- of omscholing bij deze partijen onder de aandacht te brengen.

In 2021 zijn de volgende activiteiten verzorgd. Er is bij Fritella de Wensboom een nieuwe groep van start gegaan in het kader van de opleiding gastheer/ gastvrouw (niveau 2). In 2022 wordt hier een vervolg aan gegeven. Voor de Veiligheidsregio Rijnmond hebben we facilitair managers opgeleid. Deze samenwerking wordt in 2022 verder uitgebreid. En we zijn een samenwerking aangegaan met Vlot Logistics en het sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). Onder de noemer van Vlot Logistics Academy werken we samen om bbl-studenten logistiek en transport op te leiden.

Studenten participatie

Alle opleidingen hebben studentenpanels en/of studentarena's ingericht waarbij studenten met regelmaat in gesprek gaan met de domeinleider over de opleidingen. Soms gaat dit gepaard met een lunch met bepaalde klassen, soms met klassenvertegenwoordigers: afhankelijk van de schaalgrootte van de opleiding wordt een passende vorm gekozen. Wat daarbij belangrijk is dat de input van studenten daarna ook besproken wordt met het docententeam. Dit leidt tot aanpassingen van doelen in de teamplacemat zodat de input van studenten een gestructureerde plek krijgt in de PDCA cyclus. De thema's die het team oppakt worden richting de studentenpanels teruggekoppeld. We hebben goede effecten gezien van die besprekingen: het draagvlak om PBS te gaan inzetten werd bijvoorbeeld versterkt door reacties van studenten. We constateren dat we door onze stevige verbeterwens studenten vaak bevragen: panels, ROC spiegel per docent, de JOB monitor en ROC Spiegel. Het streven is nog dat we bij de doorontwikkeling van evaluaties goed nadenken welke evaluaties op welk moment effectief zijn en de frequentie goed balanceren.

GEZONDHEIDSZORG EN WELZIJN

De sector Gezondheidszorg & Welzijn heeft in 2021 verder gewerkt aan de implementatie en concretisering van de ambities uit het visiedocument 'Leren, werken en innoveren' 2019-2022. De sector beweegt mee met de snel veranderende praktijk in het werkveld van gezondheidszorg en welzijn en onderwijs & kinderopvang. Technologische ontwikkelingen en toenemende arbeidstekorten in beide branches waren in 2021 aanleiding voor de sector om het onderwijs verder door te ontwikkelen en innoveren.

Opleiden in relatie tot de behoefte in de (arbeids)markt

Wat betreft het opleidingsaanbod heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn de bestaande opleidingen in het verslagjaar gecontinueerd op de locaties Dordrecht, Gorinchem en Barendrecht. De grote vraag op de arbeidsmarkt naar verpleegkundigen en het toenemende aantal studenten, heeft in 2021 geleid tot uitbreiding van de bol-opleiding Mbo-Verpleegkundige naar Gorinchem. Daarnaast zijn er diverse gesprekken gevoerd met partners uit de Hoeksche Waard om de opleiding Mbo-Verpleegkundige lokaal aan te bieden, wat heeft geresulteerd in de ambitie om in september 2022 een gecombineerde bol/bbl-opleiding te starten, in samenwerking met zorgorganisaties uit de regio.

Om in te spelen op de veranderingen en behoefte in de arbeidsmarkt, heeft de sector in 2021 de samenwerking met de relaties in het werkveld geintensiveerd. Naast reguliere afstemming en overleg met het werkveld van zowel gezondheidszorg en welzijn als onderwijs en kinderopvang is er intensief samengewerkt op het gebied van onderwijsvernieuwing. Relaties denken als sparringpartner mee over vernieuwingen en geven feedback op onderwijsplannen. Ondanks de fysieke overleggen die geen doorgang konden vinden in 2021 door het coronavirus, is het contact voortgezet. De opleidingen Verzorgende IG en Mbo-Verpleegkundige hebben bijvoorbeeld een informatieve online workshop georganiseerd voor het werkveld over de integratie van CanMEDS-rollen binnen de nieuwe kwalificatiedossiers. Hoewel de onlinebijeenkomsten noodgedwongen tot stand zijn gekomen, hebben ze ook een meerwaarde laten zien; de aanpak biedt voor de toekomst een mogelijkheid om tot een nog groter bereik te komen in afstemming met diverse werkvelden.

Kijkend naar de behoefte vanuit het werkveld, is vernieuwing van zowel inhoud als vorm van het onderwijs essentieel. Door de variatie van werknemers - bijvoorbeeld zij-instromers - en de krapte op de arbeidsmarkt, is de opleidingsvraag veranderd. Digitalisering en de adaptatie van technologie spelen hierin een belangrijke rol, kijkend naar de toekomst. Bovendien ontstaat er meer vraag naar flexibel opleiden. Op het gebied van digitalisering en leren met en over zorgtechnologie heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn de afgelopen jaren en ook in 2021 flink wat stappen gemaakt, onder andere in de vorm van simulatieleren en het nieuwe Zorginnovatiecentrum. Wat betreft flexibel onderwijs heeft de sector de ambitie de komende jaren mogelijkheden verder uit te rollen en te implementeren. Flexibel opleiden vraagt om maatwerk voor de student, waarbij gekeken wordt naar wat de student al kan en welke vaardigheden hij/ zij nog moet leren. In 2021 is hier al een start mee gemaakt door het aanbieden van mbo-certificaten.

Hybride leeromgevingen

De sector Gezondheidszorg & Welzijn heeft in 2021 de koers voortgezet van de ontwikkeling van innovatieve curricula en portfolio, met als doel het leerplezier en -rendement van studenten te verhogen. Zo heeft de sector onder andere gewerkt aan de doorontwikkeling van het hybride leerconcept, waarbij het schoolse leren steeds meer samengaat met leren in de beroepspraktijk.

Projecten met het werkveld

Naast de samenwerking met het werkveld rondom reguliere stages en leerwerkplekken, zijn in 2021 ook steeds meer andersoortige samenwerkingen met partners ontwikkeld. Dit gaat om het niveau van gastlessen tot aan verdergaande vormen van samenwerking zoals rfealistische opdrachten en projecten en zelfs complete leeromgevingen in de praktijk.

Leerafdeling De Merwelanden

1 februari heeft woon- en zorgcentrum De Merwelanden een leerafdeling geopend, waar ruim twintig bbl-studenten van de opleiding Verzorgende IG aan de slag gingen. Een mooie plek voor de studenten om te leren in de praktijk, omdat de leerafdeling is gepositioneerd op de wooneenheid Kleinschalig wonen, waar veel wordt gewerkt met zogenaamde persoonsgerichte zorgtechnologie.

Hybride leren bij Pedagogisch Werk/ Onderwijsassistent

Excellente bol-studenten kunnen voor dit traject kiezen vanaf het tweede leerjaar, waarbij: 1) zij meer stagelopen dan in de reguliere bol-opleiding, 2) de schoolopdrachten volledig zijn afgestemd op de praktijk, en 3) de stageplaats een organisatie is waarbij kinderopvang en onderwijs hand in hand gaan. Studenten worden breed opgeleid, wat aansluit bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. In 2021 is het hybride leertraject verder doorontwikkeld. Voor het traject werkt het Da Vinci College al samen met PIT en SOL. In het verslagjaar zijn er gesprekken gevoerd met andere partners voor verdere uitbreiding. Sinds september 2021 is daarnaast de optie van dubbel diplomeren toegevoegd aan het traject. Om studenten voor te bereiden voor het hybride traject, is bovendien een breed eerste basisjaar geïntroduceerd voor alle nieuwe studenten.

Studenten helpen vaccineren bij Albert Schweitzer Ziekenhuis

In april hebben zo n 25 studenten van de opleidingen Doktersassistent en Mbo-Verpleegkundige geholpen in het Albert Schweitzer Ziekenhuis bij het vaccineren van kwetsbare patiënten tegen het coronavirus. Extra handen voor de zorg een waardevolle praktijkervaring voor de studenten!

Student maatschappelijke zorg creëert VR-omgeving voor ouderen

Student Maatschappelijke Zorg Indy deed in 2021 mee aan het internationaal project We Tomorrow. Samen met twee Spaanse studenten heeft Indy een VR-omgeving gecreëerd voor mensen met dementie. Aan de hand van herkenbare beelden wordt de cognitie gestimuleerd. Een mooi voorbeeld van een realistische praktijkopdracht, over de grenzen!

Studenten Tandartsassistent geven les tandenpoetsen aan basisschool

Voor het project 'Basisschool' hebben alle tweedejaars studenten van de opleiding Tandartsassistent informatieve filmpjes gemaakt over tandenpoetsen en gezonde voeding voor basisschoolleerlingen. Andere jaren gingen de studenten naar een basisschool gewapend met een poetskoffer waarin voor iedere leerling een tandenborstel, tandpasta en een poetsdiploma zat. Dit jaar konden deze lessen vanwege corona niet fysiek gegeven worden. Een goede oefening voor de studenten om hun kennis in de praktijk in te zetten en de reacties op de filmpjes waren zeer positief.

Simulatieleren

De afgelopen jaren heeft de sector al veel vooruitgang geboekt als het gaat om simulatieleren. Bij simulatieleren wordt, meer dan bij skillslessen, studenten aangeleerd vaardigheden en kennis te combineren in gecontroleerde beroepsauthentieke situaties.

Simulatieleren gaat om het naspelen van scenario's uit de beroepspraktijk. Bij sommige opleidingen vindt dat plaats in de vorm van rollenspellen, maar vaak gaat simulatieleren ook samen met educatieve technologie. Zo wordt er sinds 2019 onder meer gebruikgemaakt van VR bij Anatomie- en Pathologielessen en van levende robotpoppen in de zorgopleidingen, ook wel bekend als de Nursing Ann Simulator. Na de verhuizing in de zomervakantie van een aantal opleidingen in Dordrecht is een nieuw simulatielokaal ingericht op het Leerpark, waarbinnen de simulatiepoppen een prominente plek hebben. Ook op de leslocatie in Gorinchem, waar de opleiding Mbo-Verpleegkundige nieuw is sinds september, is een nieuw praktijk-/ simulatielokaal ingericht. Waar het simulatieleren voorgaande jaren vooral nog werd toegepast bij de niveau 4 opleidingen, wordt er sinds 2021 ook gebruikgemaakt van het simulatielokaal door niveau 2 en 3 studenten. Bovendien komt een aantal docenten uit verschillende teams sinds einde 2021 regelmatig samen om het simulatieleren verder te professionaliseren en ook opleiding overstijgend te werken. Dat wil zeggen dat studenten van verschillende niveaus en met verschillende rollen samen in het simulatielokaal oefenen, zodat net als in de beroepspraktijk samengewerkt wordt.

Simulatielokalen Pedagogisch Werk & Onderwijsassistent

Na de verhuizing van de opleidingen Pedagogisch Werk en Onderwijsassistent naar een andere locatie in Dordrecht, zijn er twee nieuwe simulatielokalen gerealiseerd voor de wereld van Onderwijs & Kinderopvang. In de ene ruimte is een leslokaal van de basisschool nagebouwd voor de Onderwijsassistenten in spé en in de andere ruimte is er een kinderopvang te vinden, zodat studenten in een nagebootste omgeving kunnen oefenen.

Kantine voor studenten, door studenten

De kantine van gebouw Azzurro op het Leerpark in Dordrecht is van maandag tot en met donderdag geopend. Sinds september zijn studenten Facilitaire Dienstverlening en Sport en recreatie onder leiding van een ervaren leermeester verantwoordelijk voor het gehele proces van een kantine, dus zowel het bedenken van het assortiment als het maken, serveren en afrekenen. De studenten leren hoe zij een verantwoord en gezond aanbod kunnen maken en werken volgens de HCCP-regels.

Les wondverzorging

Tijdens skills- en simulatielessen oefenen studenten in realistische praktijkomgevingen aan de hand van beroepsauthentieke casussen. Dit is een voorbeeld van een realistische les wondverzorging bij de opleiding Verzorgende IG.

Partnerships op gebied van hybride leren

In het kader van hybride leren is de sector Gezondheidszorg & Welzijn in 2021 twee mooie partnerships aangegaan. Beide partnerships staan in het teken van innoveren in de zorg, als antwoord op de uitdagingen binnen de arbeidsmarkt.

Zorginnovatiecentrum Drechtsteden

Samenwerking op het gebied van Positieve Gezondheid, netwerkzorg en Leven Lang Ontwikkelen is cruciaal om te kunnen vernieuwen. Het Da Vinci College, de gemeente Dordrecht en het Albert Schweitzer Ziekenhuis zijn een samenwerking aangegaan gericht op zorginnovatie in de Drechtsteden. Een van de eerste gezamenlijke initiatieven is een fysieke ruimte voor projecten en opleiden, het Zorginnovatiecentrum, dat in 2021 op het Leerpark is ingericht. Het is een plek waar innovatie wordt aangejaagd en verbindingen worden gelegd. Studenten leveren hier een bijdrage aan het oplossen van zorgvraagstukken vanuit het werkveld, waarbij sociale en technologische innovatie een rol speelt. Naast het aanjagen van innovaties en het leren toepassen daarvan, heeft de sector ook de wens om een kenniskring rond het thema innoveren vorm te geven. Via deze kring kunnen verschillende werkvelden - technisch, zorg en het onderwijs - elkaar over en weer informeren en inspireren op het gebied van innovatie. De komende jaren zal dit verder vorm krijgen.

i_lab Gorinchem
Het i_lab is een coöperatief platform voor Gorinchem en de regio waar leren, werken en innoveren samenkomen, om mensen met inspiratie, innovatie en kennisdeling voor te bereiden op de beroepen van morgen. Sinds oktober 2021 heeft het i_lab een eigen ruimte binnen het Da Vinci College in Gorinchem, waar gestart is met de eerste twee projecten: Zorg voor Later en Huis van Nu. Op deze plek zullen onderwijs en het bedrijfsleven elkaar treffen en zal samengewerkt worden aan allerlei innovatietrajecten in onder andere de zorg.

Persoonlijke aandacht en begeleiding

Gedurende het verslagjaar stonden het onderwijs en de begeleiding aan studenten grotendeels in het teken van de coronacrisis. Door de maatregelen hebben lessen afwisselend fysiek en online plaatsgevonden. Veel studenten hebben 2021 als zwaar ervaren, doordat de sociale dynamiek met leeftijdsgenoten ontbrak. In de periodes waarin afstandsleren de overhand had, heeft de sector Gezondheidzorg & Welzijn dan ook extra ingezet op de emotionele begeleiding van studenten. Gedurende de lockdowns is altijd de mogelijkheid geboden aan studenten het onderwijs op school te volgen, wanneer de thuissituatie hierom vroeg. Daarnaast konden alle studenten extra ondersteuning krijgen van de studieloopbaanbegeleiders of het zorgteam. Binnen de sector is er een actief team van zorgcoordinatoren en verzuimmedewerkers. Indien nodig konden studenten ook aangemeld worden voor huiswerkbegeleiding, waarbij in kleine groepen aandacht is voor plannen en organiseren.

Naast aandacht voor begeleiding aan studenten, heeft de sector zich gedurende het verslagjaar doorontwikkeld op het gebied van persoonlijke aandacht door toe te werken naar het bieden van maatwerk. Het digitale programma waar de sector mee werkt - Learning Matters - heeft hier een grote rol in gespeeld. Met dit programma, dat inzicht geeft in de structuur van een curriculum, kan er gedifferentieerd gewerkt worden. In 2021 zijn alle opleidingen binnen de sector gaan werken met Learning Matters. In 2022 zal verder vormgegeven worden aan flexibel opleiden als onderdeel van het onderwijs. Op die manier zal er nog meer worden aangesloten bij de kennis en ervaring die studenten al hebben.

Er was ook ruim aandacht voor de doorstroom van studenten. Binnen de sector wordt er veel samengewerkt door de verschillende domeinen om de doorstroom tussen de verschillende niveaus te vergemakkelijken. Daarnaast wordt de samenwerking gezocht met het hbo, waaronder met Dordrecht Academy. In 2021 is Dordrecht Academy van start gegaan in de Drechtsteden, om meer hoger onderwijs in de regio te brengen. Vanuit de sector Gezondheidszorg & Welzijn denken vertegenwoordigers uit team Pedagogisch Werk/ Onderwijsassistent mee over de ontwikkeling van het Associate Degree-programma Pedagogisch Educatief Professiona (PEP). Ook wordt er gewerkt aan het Ad-traject Sociaal Werk in de Zorg. Beide opleidingen sluiten goed aan op de mbo-opleidingen binnen de sector.

Kant en klaar studieloopbaanprogramma
Sinds schooljaar 2021 is er een sectorbreed studieloopbaanprogramma beschikbaar om bolstudenten te begeleiden. Het begon met een opzet voor één opleiding, maar is nu uitgegroeid tot een kant en klaar in te zetten programma voor alle opleidingen, van leerjaar 1 t/m 4. Hier staan verschillende SLB-opdrachten, handige formulieren, invloeden van pbs (positive behavioral support) en gezonde school. De studieloopbaan begeleider doorloopt op deze manier het volledige programma met studenten.

Leven Lang Ontwikkelen

Het tekort aan arbeidskrachten in het werkveld groeit, binnen zowel de branche van gezondheidszorg en welzijn als van onderwijs en kinderopvang. Dat maakt dat er steeds meer vraag komt vanuit instellingen en organisaties naar versnelde opleidingstrajecten voor starters, maar ook voor zij-instromers, herintreders en zittende werknemers of vrijwilligers die willen doorgroeien. Wat betreft de ambitie van het Da Vinci College op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn gedurende het verslagjaar grote stappen gezet in de vorm van praktijkleren. Zo zijn voor en in samenspraak met diverse zorginstellingen losse onderdelen/ modules van opleidingstrajecten aangeboden en verzorgd, om mensen sneller en breder inzetbaar te maken.

In 2021 is de sector begonnen met scholing voor mbo-certificaten in de derde leerweg. Landelijk zijn er diverse mbo-certificaten vastgesteld. Deze bestaan uit een gecertificeerd keuzedeel of een beroepsgericht onderdeel uit een kwalificatie. Na succesvolle examinering wordt het behaalde mbo-certificaat bijgeschreven in het diplomaregister DUO. In het verslagjaar hebben twee groepen deelnemers de scholing voor het mbo-certificaat Individuele basiszorg verlenen (C0039) afgerond. Einde jaar is er een groep gestart met het programma voor Individuele zorg verlenen (C0053). Daarnaast zijn er voor de sector gedurende 2021 diverse erkenningen in de derde leerweg toegekend, waarmee het aanbod mbo-certificaten in 2022 uitgebreid wordt. Dat zijn bijvoorbeeld de mbo-certificaten: Helpende Plus, Zorg en technologie, Orthodontie en ook mbo-certificaten in de richting Audicien en Pedagogisch werk, waar veel vraag naar is.

Een andere vorm van aanbod in de derde leerweg zijn de praktijkverklaringen: kortdurende scholing voor eenvoudige werkzaamheden, die de medewerker volledig op de werkvloer kan aanleren. In 2021 zijn de eerste gesprekken gevoerd met organisaties over de kansen op dit gebied. De praktijkverklaring is een ambitie waar de sector in 2022 verder op wil doorpakken.

Niet alleen in relatie tot het werkveld heeft de sector zich ontwikkeld op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Ook is er geinvesteerd in de ontwikkeling van eigen medewerkers. Digitale geletterdheid, een ontwikkellijn binnen de sector, is in het verslagjaar verder vormgegeven. In 2020 zijn hier al stappen in gezet door ontwikkeling van de nulmeting digitale geletterdheid en trainingen onder leiding van een e-coach binnen elk team. Door de coronaperiode zijn medewerkers versneld vertrouwd geraakt met afstandsleren en e-didactiek. In 2021 is doorgepakt op de ontwikkellijn door de digitale geletterdheid- skill te implementeren binnen de teams als basisvoorwaarde voor zowel medewerkers als studenten.

Scholingstrajecten voor Aafje Hulpthuis

Via de Nationale Zorgklas heeft Het Ministerie van VWS een subsidie beschikbaar gesteld om scholing voor een aantal mbo-certificaten kosteloos te faciliteren. Hierdoor konden in september 18 medewerkers van Aafje Hulpthuis starten aan het scholingsprogramma voor mbo-certificaat Individuele basiszorg verlenen. Met Aafje Hulpthuis is in november ook een training voor trainers on the job afgerond. Bovendien is in samenwerking met Aafje Hulpthuis en Aafje Thuiszorg in februari een maatwerk eenjarige bbl-opleiding Helpende Zorg en Welzijn gestart, waarvan een deel in 2022 doorstroomt naar de Verzorgende IG opleiding. Kortom: mooie samenwerkingen in 2021 met Aafje Hulpthuis en Aafje Thuiszorg.

Samenwerking met het Albert Schweitzer Ziekenhuis

Met het Albert Schweitzer Ziekenhuis is de bestaande samenwerking verder uitgebreid. In oktober is een scholingsprogramma gestart om zorgassistenten en flexmedewerkers van alle verpleegafdelingen van dezelfde basiskennis en vaardigheden te voorzien. In co-creatie is er een succesvol éénjarig traject ontwikkeld, bestaande uit vier modulen. Gemiddeld zijn er per module 133 deelnemers geschoold. In 2022 wordt de samenwerking voortgezet, waarvoor al nieuwe ideeën zijn ontstaan.

Corona-prikteam van GGD in twee dagen klaargestoomd

In januari zijn zo'n 60 medewerkers van de GGD in twee dagen klaargestoomd door docenten van de opleidingen Mbo-Verpleegkundige en Doktersassistent van het Da Vinci College voor de coronavaccinaties.

Samenwerking voor meer geschoold zorgpersoneel in de Hoeksche Waard

Om meer en de juiste mensen te vinden en scholen voor de zorg in de Hoeksche Waard, is er in 2021 een om-, her- en bijscholingstraject ingericht waarmee deelnemers een mbo-certificaat behalen. Het scholingsprogramma is ontstaan in samenwerking met Thuis in de Kern, gemeente Hoeksche Waard en het UWV. De eerste groep deelnemers heeft het certificaat Individuele basiszorg verlenen inmiddels behaald en het grootste deel is doorgestroomd naar een bbl-opleiding. De tweede groep is in november gestart met scholing voor certificaat Individuele zorg verlenen.

Studentenparticipatie

Om studenten te betrekken bij verbetering van het onderwijs werkt de sector met studentenpanels. Twee keer per jaar worden per team evaluaties gehouden met studenten over diverse thema's: roosters, lesinhoud, docenten, begeleiding, BPV, etc. Dit wordt teruggekoppeld aan de betreffende teams. Als er acties uit voortkomen wordt dit verwerkt in het teamplacemat. Daarnaast wordt aan studenten teruggekoppeld wat er met hun feedback is gebeurd.

Curriculumontwikkeling

De doorontwikkeling van het hybride leerconcept heeft in 2021 gezorgd voor een verdere doorontwikkeling van het curriculum als het gaat om 'simulatieleren'. Binnen alle onderwijsteams is simulatieleren een onderdeel geworden van het curriculum. Waar het simulatieleren voorgaande jaren vooral nog werd toegepast bij de niveau 4 opleidingen, wordt er sinds 2021 ook gebruikgemaakt van het simulatielokaal door niveau 2 en 3 studenten en is het ook onderdeel van hun curriculum. Simulatieonderwijs kan gepaard gaan met technologie maar ook rollenspellen is een voorbeeld van simulatieonderwijs. Bij simulatieleren wordt studenten aangeleerd vaardigheden en kennis te combineren in gecontroleerde beroepsauthentieke situaties om beter voorbereid te zijn op de beroep situatie.

Een ander best practice in de doorontwikkeling van het curriculum is *flipping the classroom* (FTC) als vorm van blended learning. FTC is een instructie strategie, waarbij het leren op het niveau van weten en begrijpen plaatsvindt voorafgaand aan de les in de vorm van een kennisclip. Deze kennisclip is asynchroon en zelfstandig door de student te bestuderen. Hierdoor is er in de fysieke les meer ruimte voor de student om de kennis toe te passen in de vorm van bijvoorbeeld een casuïstiek of het oefenen van bepaalde vaardigheden. Deze strategie geeft bovendien de mogelijkheid te differentiëren binnen een les, doordat een docent het geleerde uit de voorbereiding kan aftoetsen en daarop in kan spelen in de voortzetting van de les. Dit biedt dus tevens ruimte voor maatwerk voor de student.

Verder is in 2021 meer gekeken naar de mogelijkheid tot implementeren van online lessen, waar mogelijk binnen het huidige curriculum, passend binnen de leercontext van het vak. Dit zal nog verder doorontwikkeld moeten worden en een vaste plek krijgen binnen het curriculum. Op dit moment zijn bij bepaalde opleidingen de keuzedelen gedeeltelijk online.

Vanwege het oplopend tekort aan arbeidskrachten in verschillende sectoren (en zeker in de zorg) verzorgt het Da Vinci College ook delen van mbo-opleidingstrajecten. In 2021 heeft dit een vaste plek gekregen naast het reguliere curriculum. Met het mbo-certificaat, praktijkleren op maat of met de praktijkverklaring worden mensen sneller en breder inzetbaar. In 2021 zijn er diverse mbo-certificaten vastgesteld voor de zorgsector, die door de sector GZWZ (door)ontwikkeld zijn om ze aan te kunnen bieden aan het werkveld. Deze certificaten hebben een gecertificeerd keuzedeel of een beroepsgericht onderdeel uit een kwalificatie, het mbo-certificaat. Het traject voor het mbo-certificaat bestaat uit zowel begeleide onderwijstijd als beroepspraktijkvorming en studenten leggen examens af waarin wordt beoordeeld of is voldaan aan de certificaat-eisen. Na succesvolle examinering wordt het behaalde mbo-certificaat bijgeschreven in het diplomaregister van de deelnemer in DUO. De sector GZWZ heeft aan aantal van deze certificaten ontwikkeld en biedt deze aan als aanvulling op het reguliere aanbod. Een voorbeeld is het mbo-certificaat Individuele zorg verlenen C0053.

PARTICIPATIE

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. De eigen medewerkers van de sector hebben zich in 2021 in het bijzonder ontwikkeld op het gebied van online onderwijs aanbieden, digitale vaardigheden en de nieuwe wetgeving (inburgering) met consequenties voor de inhoud van ons aanbod.

Van opleidingsgericht leren naar loopbaangericht leren

'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.

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. Onze methode hiervoor is 'afpellen': de hele opleiding volgen (Bol of BBL), deelcertificaten behalen, of praktijkverklaringen voor wie dat haalbaar of wenselijk is. 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.

Contractactiviteiten en schakelklassen

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. In het verslagjaar is het verzorgen van schakeltrajecten van Educatie naar Entree (instroom in het mbo) voor volwassenen verder ontwikkeld. In juli werd afscheid genomen van drie schakelklassen. Ze hebben de uitreiking van hun getuigschrift feestelijk gevierd. De afgelopen jaren hebben we ook veel jonge, ambitieuze vluchtelingen (met name mannen) naar mbo weten toe te leiden, onder meer door meer taalonderwijs aan te bieden. Er is met de beschikbare middelen een optimaal resultaat behaald door volwassenen, die anders in de bijstand terecht zouden zijn gekomen een startkwalificatie te laten behalen.

Lessen in verschillende musea

Het Erfgoedhuis Zuid-Holland heeft een pilot voor 'Sprekend erfgoed: NT2 cursussen in musea' gestart. Dit is een project waarbij taaltrainingen voor nieuwe Nederlanders op een erfgoedlocatie worden georganiseerd. De deelnemers van de taalcursus die soms op een erfgoedlocatie plaatsvindt, krijgen op deze manier les in een mooie, inspirerende omgeving. Een gebouw met een verhaal, dat ook nog eens een collectie met een verhaal huisvest. Deze verhalen kunnen een mooie rol spelen tijdens de inburgering: dit zijn verhalen over de geschiedenis of het heden van de nieuwe woonomgeving van de deelnemers.

WEB-trajecten

Op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) ontvangen gemeenten middelen om in te zetten voor educatie. Het budget van de WEB moet besteed worden aan opleidingen gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal en rekenen (waarbij inbegrepen digitale vaardigheden).In 2021 heeft Da Vinci na de zomer de WEB-trajecten in Gorinchem overgedragen aan een andere Taalaanbieder die door de gemeente daarvoor gecontracteerd is. Daar stond tegenover dat Da Vinci gestart is met WEB-onderwijs in de Hoeksche Waard.

Naast het 'reguliere' aanbod inburgering en formele educatie (WEB) groeit het aanbod voor bedrijven (Taal op de werkvloer, veiligheid voor anderstaligen, budgettraining, schakeltraject). Dit vraagt om een herijking van de positie van Educatie zowel intern als extern. De eerste stappen hierin zijn gezet. Daarbij heeft Da Vinci College opnieuw het Blik op Werk Keurmerk toegekend gekregen. Als onafhankelijke Kwaliteitsinstituut wijst Blik op Werk de weg naar gekwalificeerde dienstverleners met bewezen methodieken en kennis rondom duurzame arbeidsparticipatie. Da Vinci College voldoet aan alle normen die het Keurmerk stelt en is daarom met 3 sterren beoordeeld.

Tour in de Hoeksche Waard

Op vrijdag 1 oktober heeft een delegatie van wethouders, ambtenaren en vertegenwoordigers van het Da Vinci College een tour door de Hoeksche Waard gemaakt om verbindingen te versterken en te versterken. Zo is men ook langs geweest op onze locatie in Oud-Beijerland. Er is met twee aanwezige lesgroepen gesproken. Een groep deelnemers die na hun inburgering via de gemeente hun taalniveau verhogen naar B1 en een groep jonge moeders (het merendeel oud inburgeringsdeelnemers) die net met de bol-opleiding Entree gestart zijn. Het was een warme, verhelderende, waardevolle ontmoeting die de betekenis en waarde van ons onderwijs zeer indringend inzichtelijk maakte.

Deelname aan Bright side of life

Op vrijdag 5 november werd er een voorstelling in het Energiehuis uitgevoerd door de stichting New Connections. Deze stichting zet zich in om vluchtelingen te helpen hun droom te verwezenlijken door ontmoeting en verbinding wat tot een netwerk moet leiden. Vanuit educatie hebben 13 deelnemers (statushouders en arbeidsmigranten) hun droom verteld. De voorstelling was indrukwekkend, gevuld met mooie verhalen en een succes.

Talkshow Week van Lezen & Schrijven in Gorinchem

In het kader van de Week van Lezen & Schrijven vertelden docenten en anderstalige studenten van het Da Vinci College over het belang van taalondersteuning in het onderwijs én van taal op de werkvloer. Taal is de basis om mee te kunnen doen in de maatschappij, bij de doorstroom naar een beroepsopleiding of om goed te (blijven) functioneren op het werk. Da Vinci biedt naast TaalSupport in het onderwijs ook maatwerktrajecten bij bedrijven om hun personeel bij- of om te scholen. Een leven lang ontwikkelen!

Project wortelschieten

Wortelschieten brengt studenten en educatiecursisten samen. Een project waarbij onze studenten van de koksopleiding 8 weken samen met de cursisten van educatie koken, elkaars gerechten delen en samen nieuwe recepten ontwikkelen. Zo leren ze elkaar, elkaars eetcultuur en eetgewoonten kennen en draagt het bij aan de integratie en participatie van nieuwkomers.

Gesprek twee deelnemers met burgermeester Kolff

Burgemeester Wouter Kolff van Dordrecht wil graag weten hoe het 'zijn' burgers vergaat en met name hoe zij de coronatijd beleven. Hij spreekt daarom met mensen uit verschillende doelgroepen en dinsdag 8 juni was het de beurt aan de mensen die nog niet zo lang in Nederland wonen. De burgemeester sprak met twee van onze cursisten die allebei iets meer dan twee jaar in Nederland zijn, maar de taal al voldoende beheersen om zo'n gesprek te voeren: Leila en Amer. Voor beide cursisten geldt dat ze de online lessen moeilijk vinden. De burgemeester herkende dat online veel minder prettig is dan mensen in het echt ontmoeten.

Leven Lang Ontwikkelen

Leven Lang Ontwikkelen binnen de sector Participatie richt zich op maatwerkcontracten en het praktijkleren (met een praktijkverklaring) voor werkenden of werkzoekenden. Met veel bedrijven zijn in het verslagjaar LLO-trajecten ingezet, waarbij het vaak ging om BBL-constructies. De maatwerkcontracten zijn vooral gericht op de basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden + empowerment). Voorbeelden hiervan zijn Taal op de Werkvloer-trajecten in opdracht van regionale werkgevers, een budgetcursus in opdracht van de SDD, taalaanbod op verschillende niveaus voor de doelgroep van het Regionaal Mobiliteitsteam, en een vakinhoudelijk aanbod voor thuishulpmedewerkers. Het aanbod wordt continu geëvalueerd en aangepast naar de veranderende vraag uit de markt.

Aafje Hulpthuis

Voor ouderenzorgorganisatie Aafje bood Da Vinci voor de huishoudelijke ondersteuners van Aafje Hulpthuis Entree BBL-aanbod op maat voor NT1. Ook was er een vakinhoudelijk pluspakket voor de huishoudelijke medewerkers, gericht op specifieke doelgroepen. Daarnaast zorgt Da Vinci voor een 'warme' doorstroom naar niveau 2 voor Entree-studenten die zich verder kunnen ontwikkelen. De jarenlange structurele samenwerking met Aafje zorgt ervoor dat de medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen.

Taal op de Werkvloer bij HAK

Bij HAK heeft de sector een Taal op de Werkvloer-traject gedaan voor de medewerkers in de productie. Taal op de Werkvloer is een effectief leven lang ontwikkelen-product om continue scholing en ontwikkeling mee te geven aan de medewerkers op de werkvloer. Het maatwerktraject wordt afgestemd op de gewenste taalvraag die de opdrachtgever op de werkvloer heeft. Denk aan veiligheid en onderlinge communicatie. Daarnaast helpen de taallessen ook als ze door willen richting een andere baan op de arbeidsmarkt. Gezien de verschillende teams in de verschillende ploegen was het een grote puzzel bij HAK om het taaltraject voor de medewerkers passend in de roosters te plannen.

Praktijkleren

Vanuit het werkveld is er behoefte aan kortdurende opleidingen voor mensen met bijvoorbeeld een arbeidsbeperking, of mensen op leeftijd. Binnen Praktijkleren wordt bij een deelnemer in de praktijk gekeken naar wat hij of zij kan en wat er eventueel nog aan bijscholing nodig is (dit kunnen werknemersvaardigheden zijn of vakgerichte vaardigheden). Vervolgens kan het Da Vinci College de deelnemer dan officieel certificeren. Een nieuwe werkgever kan met dit roc-certificaat precies zien welke bekwaamheid/competenties de werknemer beheerst.

Het praktijkleren met een praktijkverklaring is gericht op Entree-niveau. De meerwaarde van de verklaring is het vastleggen en verklaren van vaardigheden op de werkvloer gekoppeld aan een kwalificatiedossier (praktijkdeel). Dit document kan het individu gedurende zijn/haar carrière mee nemen en zo nodig uitbreiden. Het proces en de infrastructuur van de praktijkverklaring is in 2021 achter de schermen ingericht. Daarbij blijft het aanvragen van zogenaamde 'derde leerwegen' een dynamisch proces dat continu afgestemd moet worden met de vraag uit de regionale arbeidsmarkt.

Rond het praktijkleren werkt de sector nauw samen met de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD). De SDD ziet de meerwaarde van de praktijkverklaring voor de werkzoekende doelgroep in (leer) werkbanen op weg naar de 'reguliere' arbeidsmarkt en heeft voor deze doelgroep een 'praktijkverklarings'-budget vrijgemaakt voor de jaren 2021 en 2022. Ook zijn er gezamenlijke stappen ondernomen richting werkgevers om het praktijkverklaringstraject toe te lichten en meerwaarde ervan onder de aandacht te brengen. Dit is nodig omdat het een relatief nieuw product is, waar de markt nog niet direct een beeld bij heeft. In 2021 waren er in dit kader 15 lopende trajecten en 35 trajecten in voorbereiding. Ook met Yuverta (voorheen Wellant College) werkt de sector samen op het gebied van de praktijkverklaring. Samen hebben de onderwijsinstellingen een netwerkanalyse gemaakt en daaruit een aantal regionale werkgevers gericht benaderd met informatie over de mogelijkheden van het praktijkleren. Aangezien beide instellingen op hun eigen wijze het praktijkverklaringstraject oppakken, kon er waardevolle kennis en ervaring worden gedeeld. In de samenwerking zorgt Yuverta voor de 'groene' trajecten en Da Vinci College voor de overige trajecten. In 2021 betrof het zes lopende trajecten, drie bij Yuverta en drie bij Da Vinci.

Hybride leeromgevingen

Het Startcollege heeft de ambitie om BBL-opleidingen door te ontwikkelen met maatwerk binnen de opleiding en uitbreiding naar meerdere bedrijven en gemeenten. Zo is in 2021 gestart met de Jonge moederklas (reguliere Dienstverlening en Zorg BOL) in Dordrecht. Ook in de Hoeksche Waard is een Jonge moederklas gestart, in samenwerking met de gemeente. Met deze klassen speelt Da Vinci College in op arbeidsmarkttekorten in de zorg. In de gemeente Altena is een BBL groep gestart met als doel arbeidsintegratie.

Stichting Geef het Dordt knapt in samenwerking met studenten van het Da Vinci College oude fietsen op die vervolgens gedoneerd worden aan mensen die het nodig hebben. Het is een win-win situatie, omdat de Entree-studenten (opleiding mobiliteit) in de praktijk het vak kunnen leren en tegelijkertijd een steentje bijdragen aan de maatschappij. Ook bij kringloopbedrijf Opnieuw & Co kunnen studenten leren in de praktijk en zichzelf ontwikkelen.

HAGO

Studenten uit de klas Dienstverlening en Zorg van het Startcollege zijn in 2021 geslaagd voor hun Entree diploma, de Basisvak Module Schoonmaak en de Gezondheidsmodule Schoonmaak. Gedurende het schooljaar hebben zij stagegelopen bij HAGO Zorg in het Albert Schweitzer Ziekenhuis. De studenten kunnen meteen aan de slag bij HAGO of kiezen voor een vervolgopleiding op niveau 2.

Begeleiding van (kwetsbare) studenten

Binnen de sector Participatie had het afstandsleren tijdens de coronaperiode grote impact op het contact en de relatie met deelnemers. Docenten en trajectbegeleiders hebben stevig geïnvesteerd in het onderhouden van de contacten en het bieden van ondersteuning bij het kunnen deelnemen aan online lessen. Positief hieraan was de toegenomen aandacht voor digitale vaardigheden en het inzicht in de (thuis)situaties van deelnemers. Deelnemers toonden veel waardering voor de inspanningen en de aandacht vanuit de opleidingen.

Door de extra inzet van onder meer verzuimcoaches, jobcoaches en een supportclass heeft de sector veel flexibiliteit laten zien in de aanpak en omgang met studenten, waardoor voor veel studenten extra maatwerk hebben kunnen krijgen in zowel onderwijs als zorg. Hoewel er als gevolg van corona meer studenten dan andere jaren hun opleiding hebben moeten verlengen, is een gedeelte alsnog na een maand uitgestroomd naar niveau 2 mét diploma. De overige verlengers hebben een halfjaar verlengd en zijn in feb 2022 uitgestroomd naar werk en niveau 2.

Bij het Servicecentrum ligt de focus vooral op het empoweren van kwetsbare doelgroepen en verhogen van hun studiesucces. De inspanningen zijn er enerzijds op gericht voortijdig schoolverlaten terug te dringen en anderzijds op het ondersteunen van jonge mensen in hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid op weg naar volwassenheid als toekomstig werknemer en burger. De benadering daarbij is 'van curatief naar preventief werken'. De ondersteuningsvraag van de student vormt daarbij het uitgangspunt. Het servicecentrum richt zich echter niet altijd rechtstreeks op de studenten, maar ziet docenten en teams als belangrijke intermediaire doelgroep. Expertise en begeleiding inzetten op docenten en teams zorgt immers uiteindelijk voor meer capaciteit om deskundigheid op het gebied van de persoonlijke begeleiding van studenten. Vergroting van een positief pedagogisch en didactisch leerklimaat in de klas staat daarbij voorop (PBS). Daarnaast zorgt het begeleiden van docenten en teams voor kwalitatief beter onderwijs op lange termijn waarbij er ook beter geborgd kan worden.

Daarbij is er ook steeds meer samenwerking met het VO. De werkgroep 'overgang VO-MBO' en het Windroosproject zijn hiervan mooie voorbeelden. De sector zet zich daarbij in voor het inrichten en borgen van doorlopende leer- en begeleidingslijnen. Het resultaat hiervan is tweeledig: leerlingen zijn beter voorbereid op de overgang naar het MBO én doorlopende leer- en begeleidingslijnen zorgen voor minder uitval.

Loopbaanbegeleiding

Goede en tijdige begeleiding van studenten zowel op sociaal-emotioneel vlak als op loopbaankeuzes zorgt op de eerste plaats voor toekomstige werknemers die sterker in hun schoenen staan. Goede begeleiding zorgt er tevens voor dat het DVC een plaats wordt waar studenten graag naar toekomen als ze weten dat zij op de juiste manier begeleid ondersteund worden.

Voor het Loopbaancentrum is in 2021 in het kader van de ontwikkelingen rond Leven Lang Ontwikkelen de samenwerking toegenomen met interne en externe partijen. Een loopbaan is niet iets wat start en stopt op het mbo. Zowel van tevoren: wat kan er gedaan worden in het VO, als na het mbo kan het Loopbaancentrum een rol spelen. Dit leidt er ook toe dat de loopbaanadviseurs minder plaatsgebonden aan alleen de locaties van het DVC werken, maar meer en meer ook in de regionale omgeving hun werk doen.

Belangrijke ontwikkelingen in het verslagjaar waren de Windroosgesprekken waarbij leerlingen uit het VO loopbaanbegeleiding krijgen en worden ondersteund bij hun studiekeuze. Daarnaast krijgen alle laatstejaars-studenten in ieder geval een loopbaangesprek (jobcoaching) om te bespreken hoe hun vervolg eruit gaat zien. Ook de samenwerking met Kickstart is een succesvolle ontwikkeling, waarbij één van de loopbaanadviseurs gedetacheerd is en die vooral de begeleiding van jonge werknemers met loopbaanvragen op zich neemt.

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. Het VAVO kenmerkt zich door een efficiënte en goede organisatie, gericht op het schoolexamen en het centraal examen. Er is een goede aansluiting bij delen van het mbo (Gezondheidszorg&Welzijn onder meer), waar VAVO docenten specifieke lessen verzorgen in het kader van de keuzedelen.

Het VAVO kent een steeds grotere groep van studenten die extra begeleiding nodig hebben om hun diploma of certificaat te behalen. Deze studenten worden begeleid door hun studieloopbaanbegeleider (mentor) en docenten die de rol als zorgcoördinator vervullen binnen het VAVO. Er zijn voor alle studenten lessen Studiebegeleiding ingezet, met trainingen in diverse Executieve vaardigheden. Het team heeft door de coronacrisis zich sterk ontwikkeld op het gebied van online onderwijs. Door de maatregelen als gevolg van de coronacrisis die het kabinet heeft genomen op examengebied is de grootte van het VAVO aanvankelijk sterk gereduceerd, maar vervolgens weer gegroeid.

6

MODERN WERKGEVERSCHAP

6 MODERN WERKGEVERSCHAP

Het Da Vinci College wil sterk inzetten op hybride leeromgevingen en zich steeds meer te richten op ook het aanbieden van leven lang ontwikkelen. Dat wordt ingegeven door de almaar sneller veranderende omgeving waartoe ook onze instelling zich moet verhouden. Dat vraagt nu en in de toekomst veel van onze medewerkers, want rollen, taken en inzet van medewerkers veranderen mee. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt van het Da Vinci College als werkgever. De recente ervaringen met corona voegen daar nog extra dimensies aan toe: we zijn op andere plekken en tijden gaan werken, er is een andere balans tussen privé en werk en medewerkers willen in toenemende mate zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen loopbaan. Die beweging is door corona versterkt en versneld. In de dialoogsessies die eind 2020 met medewerkers door de hele organisatie zijn gehouden is hier nadrukkelijk aandacht aan besteed.

Dag van de Medewerker
De Dag van de Medewerker viel in 2021 op 4 oktober. Via een speciale e-mail bedankte het CvB alle medewerkers voor hun inzet en betrokkenheid. Voor iedereen die op een van de schoollocaties aanwezig was, stond er een traktatie klaar met een verwijzing naar het 25-jarig jubileum.

INVESTEREN IN KWALITEIT VAN MEDEWERKERS, TEAMS EN LEIDINGGEVENDEN

Connessione is de interne opleidingsacademie van het Da Vinci College. Connessione investeert in kwaliteit van medewerkers, teams en leidinggevenden door een breed palet aan ontwikkel- en scholingsactiviteiten aan te bieden. De opleidingsacademie 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 strategische beleid en de organisatie ontwikkeling. Daarnaast is Connessione het podium voor individuele medewerkers om kennis en kunde die zij hebben op het gebied van onderwijs en onderwijsgerelateerde zaken over te dragen naar collega's en hen daarmee te inspireren en te verrijken. Connessione maakt daartoe gebruik van een netwerk van interne en externe trainers.

In 2021 heeft Connessione haar energie bewust gericht op bestaande scholingstrajecten, het organiseren van de Inspiratie3daagse en de trainingen ter ondersteuning van de implementatie van het nieuwe studentinformatiesysteem OSIRIS. Het organiseren van workshops en masterclasses in het open aanbod voor en door de medewerkers stond vanwege de covidpandemie op een lager pitje.

Connessione heeft in 2021 vanwege het thuiswerkadvies twee derde van haar trainingen en scholingen online of hybride aangeboden: trainingen waarbij kennisoverdracht het doel is, zijn uitermate geschikt om online te houden; er is immers geen reistijd nodig, deelnemers haken makkelijk aan en de lesstof is m.b.v. schermdeling goed online overdraagbaar. In de toekomst zal Connessione dit type trainingen online blijven aanbieden. Bij trainingen waar samenwerking en interactie een substantieel onderdeel van het leerproces vormen, was het voor trainers en deelnemers lastiger om online hetzelfde rendement te behalen.

Connessione kijkt, ondanks de covidbeperkingen, met trots en tevredenheid terug op de kwaliteit en de opbrengst van de trainings- en scholingsactiviteiten in 2021. Evaluaties van trainingen/scholingen zijn voldoende/goed gescoord en daar waar de kwaliteit achter bleef, is direct actie ondernomen.

Examinering

Halverwege 2021 is gestart met een geüpdatet professionaliseringsplan rondom examineren en beoordelen. De basistraining, verplicht voor elke startende docent, is aangepast aan de nieuwe exameneisen. Daarnaast is gekozen om in de nieuwe werkwijze niet op individueel niveau verdiepingstrainingen aan te bieden maar op teamniveau te trainen. Op deze manier blijft ieder teamlid up-to-date, worden individuele vaardigheden geoefend en/of verdiept en blijft het hele onderwijsteam betrokken bij de kwalificerende afsluiting van het aangeboden onderwijs. Ook bieden teamtrainingen de mogelijkheid tot maatwerk en flexibilisering. In het najaar van 2021 zijn 4 teams getraind. In de komende 2 jaar zullen alle teams een verdiepingstraining examinering volgen.

OSIRIS

Voor de kerstvakantie 2021 heeft de conversie van Eduarte naar het nieuwe student informatiesysteem OSIRIS plaatsgevonden. Om alle medewerkers toe te rusten in het werken met Osiris en bekend te maken met de veranderende werkprocessen zijn door de medewerkers van de dienst Informatiemanagement per doelgroep trainingen ontwikkeld en uitgevoerd. Daarnaast zijn zgn. pioniers opgeleid in een *train-de-trainer* programma. Deze pioniers hebben in hun eigen onderwijsteam de rol van trainer, voortrekker en vraagbaak vervuld.

Netwerkgroepen

De netwerken rondom verschillende (beleids-) thema's zijn een steeds belangrijkere schakel om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten. In deze netwerken zijn docenten uit de verschillende onderwijsteams en medewerkers van verschillende diensten vertegenwoordigd. In de groepen wordt een breed scala aan onderwerpen behandeld. In de netwerken wordt gestimuleerd dat de vertegenwoordigers het geleerde terugkoppelen en delen in het eigen (onderwijs)team. In 2021 zijn de netwerkgroepen E-coaches, PBS, Hybride leeromgeving (PLG) en *Flipping the Classroom* frequent samengekomen en is gewerkt aan (beleids-)thema's.

Reguliere leergangen

Om de onderwijskwaliteit van het Da Vinci College te verhogen organiseert Connessione jaarlijks een groot aantal trajecten op het gebied van pedagogiek en didactiek en begeleiding:

- De post HBO-leergang LB/LC waarin docenten worden geprofessionaliseerd in de LC-rol. In 2021 zijn 11 docenten geslaagd. Zij hebben door middel van een verbeteropdracht in hun eigen team aangetoond de 3 rollen van een LC-docent te beheersen (excellent docent/coach, ontwikkelaar/ontwerper en verbinder/veranderaar).
- Het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers en docenten in opleiding krijgt in onze organisatie veel aandacht. Goede begeleiding is essentieel om de medewerker maximaal te ondersteunen. In 2021 hebben 9 docenten de in company cursus werkplekbegeleiding van de Hogeschool Rotterdam gevolgd. Ze zijn daarmee gecertificeerd om nieuwe collega's, studenten en medewerkers die een lerarenopleiding of –pdg opleiding volgen te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Connessione is samen met een externe partner programmaleider van het management development programma (MDP). In 2021 is de groep domeinleiders 8 keer bij elkaar geweest om te werken aan persoonlijk leiderschap in relatie tot strategisch onderwijskundige thema's.

Naast de trainingen specifiek gericht op het onderwijs, zijn er ook trajecten voor medewerkers van de ondersteunende diensten ontwikkeld en opgestart:

- Leerwerktraject adviseurs

  De ambitie om van een diensten- naar een onderwijsgestuurde organisatie te ontwikkelen vraagt van de adviseurs van de verschillende ondersteunende diensten dat zij zich heroriënteren op hun rol in de organisatie. Daartoe is in samenwerking met Linque Consult een traject ontworpen waarin de verschillende adviseurs op basis van een op maat gesneden praktijkopdracht werken aan drie leerlijnen. Naast het werken aan moderne adviesvaardigheden, bekwamen zij zich in het begeleiden van veranderingen, waarbij hun rol als verbinder centraal staat. Een mooi resutaat is dat de adviseurs al tijdens het traject samenwerken vanuit de verschillende diensten aan opdrachten die gekoppeld zijn aan de dagelijkse beroepspraktijk.
- Leerwerktraject managementassistenten

  De managementassistenten van het Da Vinci College (ca. 20 in getal) hebben een cruciale rol in het organiseren, plannen, communiceren en uitvoeren van allerlei (administratieve) zaken in hun team of afdeling. Om die rol ook in de (nabije) toekomst met nieuwe functie-eisen en technologische ontwikkelingen goed te kunnen blijven vervullen, volgen zij een door henzelf ontworpen maatwerktraject. Al naar gelang het onderwerp worden daarbij externe- of interne trainers uitgenodigd. Onderwerpen die aan de orde kwamen zijn o.a.: AVG/Informatiemanagement, Office 356, huisstijl DVC en het handboek. In 2022 wordt het traject voortgezet.

FACTS & FIGURES CONNESSIONE 2021

In 2021 zijn **147** trainingen en scholings-bijeenkomsten georganiseerd met **263** contact-momenten. Deze bijeenkomsten zijn **2240** keer bezocht.

Van de **147** activiteiten waren er **43** fysiek, **80** online en zijn er **24** in een combinatie fysiek/online uitgevoerd.

90 nieuwe medewerkers hebben we mogen verwelkomen bij introductie-bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.

71 medewerkers hebben de basistraining AVG/MS Office gevolgd

34 medewerkers de basistraining It's learning

25 medewerkers hebben de introductietraining PBS gevolgd, **14** medewerkers de basisopleiding PBS

6 medewerkers hebben deelgenomen aan het Loopbaanlab

19 leidinggevenden aan het MDP-programma

39 docenten hebben de basistraining examinator en **33** medewerkers de verdieping training examinator gevolgd. **9** Docenten de APK-assessor. In **4** teams is een verdiepingstraining examinering gehouden.

28 studieloopbaan-begeleiders zijn gestart met of hebben de training voor studieloopbaanbegeleiding gevolgd.

Naast de **147** 'reguliere' activiteiten die door Connessione zijn georganiseerd, zijn nog eens **56** trainingen specifiek gericht op het werken met OSIRIS uitgevoerd. **388** Medewerkers hebben de **7** plenaire online basistrainingen gevolgd. De **14** doelgroep trainingen voor o.a. medewerkers administraties, internbegeleiders en zorgcoördinatoren, verzuimmedewerkers, medewerkers examenbureau en examencommissieleden zijn **283** keer bezocht. Er zijn **44** pioniers opgeleid. Zij hebben in 2021 2**6** teamtrainingen verzorgd waarbij **500** docenten/instructeurs/onderwijsassistenten zijn geschoold.

Diversiteit & Inclusie

Om te weten hoe de medewerkers inclusie ervaren is in maart 2021 een onderzoek uitgevoerd naar de beleving van diversiteit & inclusie, waar 244 medewerkers aan hebben meegedaan. We gaan aan de slag met de aanbevelingen die gedaan zijn. Daarnaast is een extern bureau gevraagd om onze werving & selectieprocedure te scannen of deze diversityproof is. Aan het rapport wordt in 2022 vervolg gegeven.

Tijdens de Inspiratie3Daagse hebben docenten de lezing ''Route naar een inclusief ROC Da Vinci'' kunnen volgen. Van nut en noodzaak van diversiteit en inclusie zijn velen overtuigd. Tegelijk brengen verschillen in de samenleving spanningen met zich mee in het onderwijs. Ermee omgaan is nog geen vanzelfsprekendheid. In een interactieve lezing heeft lector Dr. Saniye Çelik de strategische meerwaarde van diversiteit voor het mbo toegelicht en zijn de uitdagingen in de onderwijspraktijk en de sleutels voor succes besproken. Er is een veelvoud aan mogelijkheden om tot een inclusieve werkcultuur in de onderwijsorganisatie te komen. Met behulp van een mini variant van de InclusieScan werd stilgestaan bij de vraag 'hoe inclusief ben ik?' De lezing heeft geleid tot vervolgbijeenkomsten voor geïnteresseerden collega's.

De zorgcoördinatoren en intern begeleiders hebben in 2021 de masterclass ''Koester de verschillen: vergroot je wendbaarheid in zorg en begeleiding'' gevolgd van lector Dr. Saniye Çelik. De bedoeling was om oriëntatie en duiding aan het thema diversiteit en inclusie te geven en te ontdekken hoe er gezamenlijk handen en voeten aan te geven. Daarnaast het vergroten van begrip, verbinding en het ervaren van complexiteit van diversiteit en inclusie in de eigen praktijk en tenslotte het bevorderen van de onderlinge samenwerking ten behoeve van de begeleiding van studenten.

Als een van de acht landelijke roc's neemt het Da Vinci College deel aan het landelijk ondersteuningstraject Gelijke Kansen Diversiteit & Inclusie van het kennispunt GKDI (MBO Raad). Het project duurt van september 2021 – oktober 2023. Binnen het Da Vinci college hebben wij namelijk verschillende initiatieven /activiteiten die we inzetten om gelijke kansen te realiseren. Dit thema is ook opgenomen in onze Kwaliteitsagenda. Met het ondersteuningstraject vragen wij ondersteuning bij het verbinden van verschillende initiatieven/werkzame interventies aan elkaar, zodat de impact van deze interventies worden versterkt en waardoor meer slagkracht/effectiviteit behaald kan worden. De opgeleverde producten uit dit traject (profielen van scholen en actieplannen) worden aan alle mbo-scholen ter beschikking gesteld (landelijk leer- en ontwikkelgroep).

De Inspiratie3daagse

Op 1, 6 en 7 april 2021 vond voor de eerste keer een Da Vinci-brede Inspiratie3daagse (I3D) plaats. Een bijzonder groots (online) evenement voor alle medewerkers, met als werktitel "Samen Bouwen aan de Toekomst". Tijdens de Inspiratie3Daagse is gereflecteerd op het afgelopen jaar, stilgestaan in het nu en gewerkt aan de voorbereiding voor schooljaar 2021-2022. De doorontwikkeling van het onderwijs met blended learning in de hybride leeromgeving was hiervoor richtinggevend. Er was een centraal programma met een aanbod van ruim 100 workshops/lezingen en masterclasses voor alle medewerkers. Daarnaast was er ruimte voor de teams om zelf aan de slag te gaan. De activiteiten in het centraal programma zijn door zowel interne- als externe sprekers/workshopleiders uitgevoerd, aangezien in de organisatie veel expertise aanwezig is en het van en met elkaar leren een belangrijke pijler is in onze lerende organisatie. Studenten van het leerwerkbedrijf We-Pair hebben gedurende de dagen een bijdrage geleverd door de helpdesk te bemannen en de lezingen op te nemen.

> HET FEIT DAT DA VINCI DIT WIL ORGANISEREN EN FACILITEREN VIND IK ECHT GEWELDIG. GOED WERKGEVERSCHAP

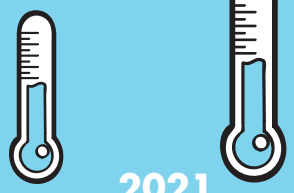
De reacties op de Inspiratie3Daagse waren zeer positief, waarbij de ervaren verbondenheid en positieve energie er het meest uitsprongen.

"Wat ik mooi vond in het aanbod dat het gevuld was met een heel divers aanbod, van praktisch, informerend, inspirerend, eye openers, waarin ook is gedacht aan (persoonlijk) persoonlijke ontwikkeling, leven lang leren én lekker in je vel zitten. Practice what you teach. Heel fijn om te zien dat deze visie binnen Da Vinci College een steeds breder draagvlak krijgt en er vanuit verschillende initiatieven nu aan wordt gewerkt, om het welbevinden van medewerkers en studenten te verhogen. Deze 3-daagse draagt hier mijns inziens aan bij, omdat teams de ruimte krijgen in elkaar te investeren."

VERZUIM-PREVENTIE

Er is een analyse gemaakt van de verzuimcijfers van medewerkers over het jaar 2021:

VERZUIMPERCENTAGE



2020 4,37%

2021 5,96%

Gemiddelde VERZUIMDUUR

2020 29,74

2021 21,32

VERZUIMFREQUENTIE

2020-21 0,72

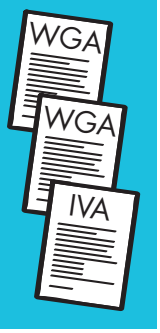
WIA-UITKERINGEN

Aangevraagd en toegekend:

1 **IVA uitkering**

1 **WGA uitkeringen**

Geen loonsancties UWV



VERZUIM(PREVENTIE)

Verzuimpercentage **>45-66 jaar**

Verzuimfrequentie **<25 jaar**

Verzuim bij **fulltimers** is hoger dan bij partimers

Het verzuimpercentage is in de **categorie OP** hoger dan in de categorie OBP.

Da Vinci College	Verzuimpercentage	Verzuimfrequentie	Gemiddelde Verzuimduur
2021	6,44%	0,72	21,32

Categorie	2017	2018	2019	2020	2021
OP	6,49%	5,52%	5,42%	5,04%	5,69%
OBP	4,15%	5,05%	5,20%	3,40%	7,00%
Totaal	5,60%	5,34%	5,33%	4,37%	6,44%

Realisatie doelen 2021

Doel: een daling van het verzuimpercentage naar 4% → niet gerealiseerd. Het verzuim is gestegen van 4,37% naar 6,44%.

Doel: een gemiddelde verzuimduur ≤ 20 dagen → niet gerealiseerd. De gemiddelde verzuimduur is wel grotendeels verlaagd namelijk van 29,74 naar 21,32 maar is niet gelijk of lager dan 20 dagen geworden.

Doel: een meldingsfrequentie ≤ 1 → gerealiseerd (0,72).

Gezondheid en vitaliteit

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. In 2021 zijn wederom diverse activiteiten ingezet en uitgevoerd:

- Het Da Vinci College heeft alle medewerkers de gelegenheid geboden een griepprik te halen. In totaal hebben 40 medewerkers hiervan gebruik gemaakt.
- Dynamisch werken is verder uitgebreid binnen de organisatie 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 sportaccommodatie *Mountain Network* en gebruik maken van de daar aanwezige sportfaciliteiten.
- Medewerkers hebben voorlichting gekregen over het ergonomisch instellen van hun thuiswerkplek.
- Medewerkers hebben voorlichting gekregen over het fysiek en metaal fit blijven en de werk-/privébalans zo goed mogelijk te bewaren ten tijde van thuiswerken en online lesgeven. Zij hebben o.a. de mogelijkheid gekregen om aan de volgende activiteiten mee te doen:
  - online sporten
  - een digitale personal trainer om langdurig zitten te voorkomen en een aantal keren per dag lichamelijke oefeningen te doen.
  - een app waarbij je mee kan doen een yoga en mindfulness
  - wandelen via de ommetje app
  - gespreksvoering over een goede werk- privé balans
  - Het programma Lab of Life, met als onderwerpen beter omgaan met stress en dagelijkse drukte; een gezonde balans houden tussen werk en privé; keuzes maken op basis van wat jij belangrijk vindt in je leven; nieuwe gewoontes vormen en volhouden door wetenschappelijk bewezen technieken te gebruiken.

Vacatures

In 2021 heeft het Da Vinci College 113 vacatures gehad. T.o.v. 2020 is dit een stijging van 45%.

De krapte op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar nog meer toegenomen en merken we bij vacatures waarvoor we de werving in eigen beheer hebben. Het is ook zichtbaar bij de vacatures die we uitzetten bij de uitzendbureaus waarmee we samenwerken. De krapte bij docenten vacatures zit vooral bij Nederlands, wiskunde, Zorg & Welzijn (tandarts, verpleegkunde, audicien) en Techniek. Daarnaast wordt de krapte ook steeds meer voelbaar bij de werving van OBP functies (domeinleider, finance, HR).

Begeleiding starters

Voor startende onderwijsgevenden heeft het Da Vinci College zgn. inductiebeleid ontwikkeld. Daarmee geeft het Da Vinci College uitvoering aan modern werkgeverschap zoals dat verwoord is in de CAO, maar ook het Strategisch Beleidsplan 2019-2022 en de Kwaliteitsagenda 2019-2022: Startende docenten faciliteren met voldoende tijd voor scholing en begeleiding.

De doelstelling die Da Vinci heeft is dat alle startende medewerkers de inductieperiode van het eerste en tweede jaar als goed ervaren en waarderen. Het gaat hier om de begeleiding, facilitering en scholing. Wij vertrouwen erop met het inductiebeleid en de daarbij behorende uitvoeringsregeling voor startende onderwijsgevenden voldoende bouwstenen te hebben om onze nieuwe onderwijsgevenden een gedegen en plezierige start bij het Da Vinci College te bezorgen en te laten ervaren.

Het betreft een tweejarig inwerk- en professionaliseringstraject voor startende onderwijsgevenden. De intensiteit van het traject zal afnemen naarmate de nieuwe medewerker meer bekend raakt met de organisatie en zal moeten worden afgestemd op de behoeften van de nieuwe medewerker.

60+ /Koolmeesregeling

Het Da Vinci College vindt het belangrijk om een duurzame arbeidsrelatie tot het pensioen mogelijk te maken. Het gaat dan niet alleen om willen of kunnen doorwerken tot de verwachte hogere pensioenleeftijd, maar ook om dit zo vitaal en productief mogelijk te doen. In het kader van duurzame inzetbaarheid en een goed werkvermogen van medewerkers is er een 60+ regeling opgesteld. Deze regeling biedt de mogelijkheid om vanaf 60 jaar af te bouwen door gedeeltelijk minder te gaan werken. Of medewerkers kunnen ervoor kiezen om maximaal 36 maanden voorafgaand de AOW-leeftijd helemaal te stoppen met werken.

In 2021 hebben 16 medewerkers gebruik gemaakt van de Koolmeesregeling en 2 medewerkers hebben een aanvraag ingediend voor de 60+ regeling.

KENGETALLEN MEDEWERKERS

Verhouding OP/OP-G/OBP (FTE)

CATEGORIE	2017	2018	2019	2020	2021	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	443	446	420	404	395	-2,23%
OP-G	42	39	36	36	43	19,44%
OBP	203	217	219	218	233	6,88%
Totaal FTE	**688**	**702**	**675**	**658**	**671**	**1,98%**

Flexibele formatie per categorie (FTE)

	2017				2018				2019				2020				2021			
CATEGORIE	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	350	93	443	79%	347	99	446	78%	342	78	420	81%	326	78	404	81%	313	82	395	79%
OP-G	24	18	42	57%	27	12	39	69%	27	10	37	73%	26	10	36	72%	25	18	43	58%
OBP	172	31	203	85%	173	44	217	80%	180	38	218	83%	185	33	218	85%	182	51	233	78%
Totaal	**546**	**142**	**688**	**79%**	**547**	**155**	**702**	**78%**	**549**	**126**	**675**	**81%**	**537**	**121**	**658**	**82%**	**520**	**151**	**671**	**77%**

Leeftijdsopbouw Instromend Personeel

PER 31-12	2017	2018	2019	2020	2021	Groei t.a.v. vorig jaar
< 20	5	3	1	0	2	-
20 - 29	37	33	20	16	37	131,25%
30 - 39	32	39	18	21	32	52,38%
40 - 49	40	32	19	20	29	45,00%
50 - 59	23	17	16	22	21	-4,55%
60 - 64	6	5	4	1	4	300,00%
65 - 70	2	0	1	3	4	33,33%
Totaal	**145**	**129**	**79**	**83**	**129**	**55,42%**

Uitstromend Personeel per categorie

CATEGORIE	2017	2018	2019	2020	2021	Groei t.a.v. vorig jaar
FPU / ABP keuzepensioen	13	3	6	8	16	100,00%
Arbeidsongeschiktheid	2		2	2		-100,00%
Ouderdomspensioen	17	17	12	18	21	16,67%
Overlijden	1	3		1	1	0,00%
Overige uitstroom	66	70	75	63	49	-22,22%
Wachtgeld/WW	13	10	14	16	7	-56,25%
Totaal	**112**	**103**	**109**	**108**	**94**	**-12,96%**

Leeftijdsopbouw Personeel

PER 31-12	2017	2018	2019	2020	2021	Groei t.a.v. vorig jaar
20 - 29	66	80	70	60	77	28,33%
30 - 39	134	156	142	141	144	2,13%
40 - 49	175	187	188	185	198	7,03%
50 - 59	307	288	259	249	242	-2,81%
60 - 64	164	154	180	168	167	-0,60%
65 - 70	30	37	33	44	32	-27,27%
Totaal	**876**	**902**	**872**	**847**	**860**	**1,53%**
Totaal FTE's	**688**	**702**	**675**	**658**	**671**	**1,98%**

Ziekteverzuim

CATEGORIE	2017	2018	2019	2020	2021	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	6,49%	5,52%	5,42%	4,94%	6,76%	36,84%
OBP	4,15%	5,05%	5,20%	3,25%	4,86%	49,54%
Totaal	**5,60%**	**5,34%**	**5,33%**	**4,25%**	**5,96%**	**40,24%**

Benchmark MBO per categorie

CATEGORIE	2017		2018		2019		2020		2021		Groei t.a.v. vorig jaar
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	
Directie en Management	50	7%	57	8%	56	8%	52	8%	49	7%	-5,77%
Indirect ondersteunend personeel	117	17%	122	17%	130	19%	132	20%	145	21%	9,85%
Direct ondersteunend personeel	56	8%	54	8%	48	7%	48	7%	48	7%	0,00%
Onderwijspersoneel	465	68%	469	67%	441	65%	426	65%	429	64%	0,70%
Totaal	**688**		**702**		**675**		**658**		**671**		**1,98%**

Doorstroomtrajecten 2021

CATEGORIE	Aantal medewerkers
LB-LC	3
LC-LD	3
Totaal	**6**

Da
Radi

7

BEDRIJFSVOERING

7 BEDRIJFSVOERING

GASTVRIJHEID

Ook 2021 was vanuit het oogpunt van Gastvrijheid een vreemd jaar. Door de facilitaire dienst is in het verslagjaar weer geprobeerd om onze medewerkers en studenten een zo goed mogelijk welkom te geven op de locaties van Da Vinci op de momenten dat dit was toegestaan. Gedwongen door de pandemie hebben de collega's er alles aan gedaan om naast de dienstverlening op de locaties ook de dienstverlening naar de thuisadressen over te brengen door waar nodig werkplekken te faciliteren. Voor het Horeca-onderwijs, de catering en het restaurant was het voor het tweede achtereenvolgende jaar lastig. Studenten konden geen praktijkervaring opdoen in de Horeca, medewerkers zaten thuis en het restaurant was vaak gesloten.

Voor wat betreft de onderwijsvoorzieningen is er in 2021 fors geïnvesteerd op verschillende locaties om de onderwijs omgeving kwalitatief te verbeteren en beter te laten aansluiten bij de verschillende opleidingen. De Studentenraad heeft daaraan bijgedragen door met een budget van het Da Vinci mee te denken over het aantrekkelijker maken van de lokalen. In dat kader zijn in verschillende lokalen inspirerende uitspraken ('quotes') op de muren aangebracht. Dit draagt bij aan het zich thuis voelen van de studenten binnen de organisatie en aan een herkenbare plek van specifieke opleidingen waardoor de student zich gezien weet op het Da Vinci.

INKOOP

In 2021 heeft de afdeling inkoop geparticipeerd in een aantal Europese Aanbestedingen zoals voor een nieuwe accountant en verschillende aanbestedingen van Educatie. Daarnaast zijn er aanbestedingen doorlopen voor Digiborden/AV middelen. Er zijn ook voorbereidingen getroffen voor het aanbesteden van een nieuwe HRM-tool en tijdelijk personeel. In het eerste kwartaal van 2021 heeft de implementatie plaatsgevonden van de aanbesteding van de printvoorzieningen. Inkoop houdt zich daarnaast ook bezig met contractbeheer en het verder optimaliseren van processen in samenwerking met FA/FC. Naast de focus op aanbestedingen zal in 2022 ook intensief gekeken worden hoe de interne bedrijfsvoering en daarbij de administratieve vastlegging en communicatie tussen meerdere afdelingen verder verbeterd kan worden.

HUISVESTING

Naast de samenwerking binnen de eigen organisatie is er ook veel tijd gestoken in de samenwerking met o.a. de Gemeente Dordrecht en het bedrijfsleven. In 2021 is de bouw van het Kopgebouw gestart en is het proces om tot de realisatie van een Maakfabriek te komen verder opgepakt. In Hardinxveld is ook de Bouwcampus volledig gerenoveerd en past deze locatie weer volledig bij het niveau dat we onze studenten op deze opleidingen willen bieden.

Eerste paal Kopgebouw

Op maandag 11 oktober sloegen Onderwijswethouder Peter Heijkoop (Gemeente Dordrecht), Erwin van Braam (programmadirecteur Hoger Onderwijs Drechtsteden) en Johan van Gerven (Associate Director Acquisition & Development) van Kadans Science Partner en Jan Lokker (CvB Da Vinci College) de symbolische eerste paal van het nieuwe Kopgebouw op het Leerpark. De komst van het Kopgebouw als thuisbasis voor nieuwe bedrijven en hoger onderwijs is een belangrijke volgende stap in de campusontwikkeling. Het Leerpark krijgt zo een nieuwe impuls om betekenis te geven aan werken, leren en innoveren op een organische manier. Mensen én ideeën kunnen hier groeien en zich blijven ontwikkelen.

In de zomer van 2021 heeft er nog uitwisseling van opleidingen plaatsgevonden tussen de Karel Lotsyweg en de Leerparkpromenade. Deze verhuizing werd voorafgegaan door een ingrijpende verbouwing van de bestaande gebouwen. Op locatie Azzurro is de sector Techniek en Media voorzien van nieuwe faciliteiten waardoor er meer samenhang en samenwerking is ontstaan tussen de verschillende opleidingen.

Een thema dat in 2021 steeds nadrukkelijk op de agenda verscheen is het toekomstige parkeerbeleid op het Leerpark en, daaraan gekoppeld, het mobiliteitsbeleid dat daarvoor ontwikkeld moet worden. Willen wij als Da Vinci een aantrekkelijke werkgever blijven voor onze medewerkers en een aantrekkelijke omgeving voor onze studenten blijven, dan zal in 2022 aan de formulering van een mobiliteitsbeleid invulling moeten worden gegeven en zal er met de Gemeente worden gekeken naar parkeerbalans en parkeerbehoefte.

Ten aanzien van het huisvestingsbeleid is in 2021 duidelijk aangegeven dat het Da Vinci geen uitbreiding wenst te realiseren van de huidige vastgoedportefeuille. Met teruglopende studenten aantallen zal er samen met de sectoren naar oplossingen gezocht moeten worden wanneer er zich knelpunten voordoen.

Bij een aantal locatie is kritisch gekeken in hoeverre deze een positieve bijdrage hebben aan het huidige onderwijs. In 2022 zullen daar keuzes worden gemaakt over het al dan niet behouden ervan.

Om leegstand in onze gebouwen zoveel mogelijk te voorkomen, wordt ook gekeken in hoeverre het mogelijk is om tijdelijk aan externe partijen te verhuren. In 2022 kan dit nader worden onderzocht en worden gerealiseerd. In Gorinchem is een aantal nieuwe partijen in onze gebouwen gehuisvest. Het i_lab en verschillende groepen oudere ISK leerlingen vinden daar nu hun thuisbasis.

In navolging van de nieuw geformuleerde onderwijsvisie werden er andere eisen gesteld aan onderwijsvoorzieningen. In 2021 is voorzichtig gestart met het gebruik van de gebouwen ten behoeve van blended learning en het meer structureel inzetten van mogelijkheden van thuiswerken. In 2022 moet dat in lijn met de doorontwikkeling van de onderwijsvisie en de meer dan gemiddelde aandacht voor digitalisering leiden tot nadere keuzes. Twee zaken springen er dan uit: professionalisering van voorzieningen vanuit school voor afstandsonderwijs en versterking van de sociale functie van de school en de school als ontmoetingsplek zoals reeds aangegeven. Huisvesting zal hier in de komende jaren een actieve rol blijven spelen.

STUDENTENTEVREDENHEID*	
Rustig kunnen studeren	3.0
Kantine	3.1
Sfeer	3.7
Plezier	3.4
Veiligheid	4.1
**op een vijf-puntsschaal uit de JOB monitor*	

DUURZAAMHEID EN ENERGIE

Op het gebied van duurzaamheid werk het Da Vinci College al geruime tijd aan verbeteringen. Op veel daken van onze gebouwen zijn zonnepanelen aangebracht en we maken ook volop gebruik van warmte koude opslag. Het afgelopen jaar zijn de voorbereidingen getroffen om in 2022 in één exercitie alle verlichting in de eigendomspanden volledig te voorzien van Ledverlichting. Deze operatie zal een aantal maanden in beslag nemen en zal in samenspraak met het onderwijs worden uitgevoerd. In samenwerking met de MBO-raad zijn de voorbereidingen getroffen om de vastgoedportefeuille in te voeren in de monitoringsapplicatie voor het verduurzamen van ons vastgoed. In gezamenlijkheid met de overige roc's, zal op basis van het beeld dat hieruit ontstaat een plan van aanpak worden opgesteld met daarin de activiteiten om tot verdere verduurzaming van ons vastgoed te komen. Tenslotte zit duurzaamheid ook in onze participatie aan de Gezonde School (zie elders in dit verslag).

SAMENWERKING KIEN

Het afgelopen jaar heeft in afstemming met KIEN de jaarlijkse vervanging plaatsgevonden van een deel van onze hardware. Op basis van overleg en afschrijvingsduur zijn hierin keuzes gemaakt. In het jaar zijn we wel geconfronteerd met oplopende kosten en vertragingen in de geplande leveringen vanwege schaarste van onderdelen bij de leveranciers. In 2021 heeft er ook een verkenning plaatsgevonden inzake vaste telefonie.

DUURZAAMHEIDSFABRIEK

In 2021 heeft de vierde verdieping van de Duurzaamheidsfabriek een facelift ondergaan. Faciliteiten en uitstraling zijn nu meer in lijn met de bedoeling van de Duurzaamheidsfabriek: een plek waar bedrijfsleven, onderwijs en innovatie elkaar ontmoeten en versterken.

PROCESSEN

Het Da Vinci College neemt sinds 2020 deel aan Route 21. Deze samenwerking, die gestart is met ongeveer 10 roc's, heeft geleid tot de MORA procesarchitectuur (MORA (mbodigitaal.nl)). Inmiddels gaan steeds meer roc's gebruik maken van de MORA. De samenwerking tussen de roc's heeft een grote meerwaarde, mede omdat vanuit dezelfde referentiearchitectuur wordt gewerkt. Naast een procesinrichting biedt de MORA ook inzicht in het informatie- en architectuurmodel. Het Da Vinci College is actief betrokken bij de diverse bijeenkomsten met andere roc's t.a.v. de procesinrichting met behulp van de MORA.

Voor het da Vinci College is de MORA de basis voor de procesinrichting. In 2021 zijn ongeveer 70 processen beschreven. Deze beschrijvingen zijn de basis geweest voor de OSIRIS inrichting. Voorbeelden hiervan zijn de wijze waarop in OSIRIS de begeleidingsstructuur middels een ZAAK inrichting is vormgegeven, de wijze waarop het onderwijs modulair is ingericht en de examineringsprocessen. Hiermee is een directe relatie tussen MORA en de wijze waarop OSIRIS is ingericht. Belangrijk voordeel is dat de procesinrichting het mogelijk maakt om tot een goede autorisatiematrix te komen. Dit is weer van belang vanuit de AVG.

Om er voor te zorgen dat de processen up-to-date blijven en een draagvlak in de organisatie houden wordt er gewerkt met eigenaarschap per (cluster van) proces. Hierin leggen we ook een relatie met het riskmanagement en de rol van de compliance officer. In 2022 wordt dit verder uitgewerkt en wordt een applicatie aangeschaft waardoor alle processen voor ieder makkelijk toegankelijk worden.

ONDERWIJSLOGISTIEK

Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van het onderwijs in het kader van flexibilisering en maatwerk, maar zeker ook van belang voor het LLO, is een thema dat zowel intern als buiten de organisatie veel aandacht krijgt. Naast de onderwijsinhoudelijke kant raakt dit de inrichting van de systemen en het applicatielandschap. We zijn aangesloten bij de landelijke netwerken en vormen een onderdeel van het doorpakken op digitalisering.

De keuzedelen zijn inmiddels een volledig onderdeel van het curriculum, inclusief de daarbij behorende slaag/zak regeling. Mede op basis van de landelijke ontwikkelingen is in 2020 een beleidsnotitie visie op keuzedelen vastgesteld. Hierin zijn de kwaliteitseisen, de betaalbaarheid en de doelstelling verder aangescherpt. In 2021 is deze notitie de basis geweest om de keuzedelen een plek te geven in de onderwijslogistiek en de inrichting in OSIRIS. Komend jaar zal dit verder worden uitgewerkt. Tevens doen we elk jaar mee met de monitor keuzedelen en stellen we vanuit de data van Eduarte / OSIRIS een aanvullende monitor op. Deze monitor biedt de mogelijkheid om te komen tot een regelmatige evaluatie.

INFORMATIEBEVEILIGING

In 2021 zijn er 13 datalekken geregistreerd bij het Da Vinci College. Het aantal gemelde datalekken ten opzichte van 2020 is hiermee bijna gehalveerd. De registratie vindt plaats in het Register Beveiligingsincidenten en datalekken. In totaal zijn er zeven meldingen van een datalek gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens, waarvan één voorlopige melding. KIEN heeft het afgelopen jaar meermaals aandacht gevraagd voor de risico's van cybercrime en daarmee gewerkt aan de awareness van medewerkers.

Bij 3 van de 7 meldingen was er sprake van het mailen van persoonsgegevens aan iemand waarvoor het bericht niet bestemd was. De ontvangers is in alle gevallen gevraagd het betreffende bericht te verwijderen. Bij alle gemelde datalekken was er sprake van gegevens die onrechtmatig toegankelijk zijn geweest voor derden. Bij het onderzoek wat is ingesteld is geconcludeerd dat

in één situatie het aanpassen van toegangsrechten binnen een informatiesysteem het datalek heeft gedicht. In de overige gevallen was er geen technische maatregel mogelijk om deze datalekken in de toekomst te voorkomen.

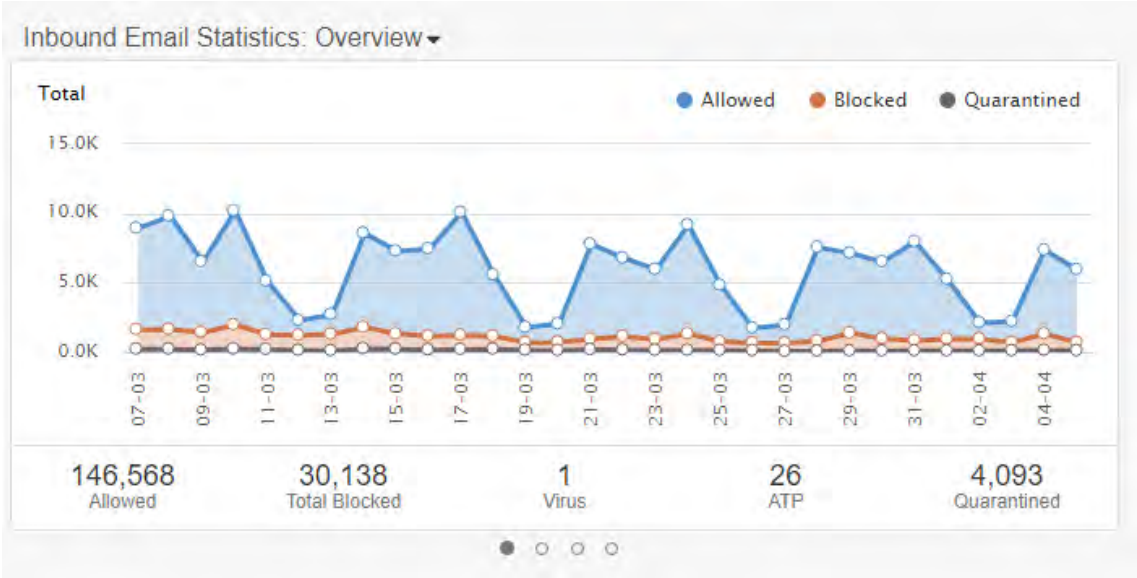
Naar aanleiding van enkele datalekken zijn er intern bewustwordingscampagnes opgezet. In één geval zijn maatregelen van organisatorische aard genomen.

Beveiligingsincidenten

Naast de geregistreerde datalekken zijn er tien beveiligingsmeldingen geregistreerd. Na onderzoek bleek er bij twee meldingen geen sprake te zijn van een beveiligingsincident maar een misverstand.

Drie van de tien geregistreerde beveiligingsincidenten betreffen phishing pogingen. Het feit dat phishing de grootste categorie beveiligingsincidenten betreft is in lijn met landelijke trends.

Het spam-filter vangt maandelijks circa 30.000 berichten af die gericht zijn aan het Da Vinci College. Hiervan is het overgrote deel aan te merken als ouderwetse spam. In onderstaande afbeelding is te zien dat er één door het spamfilter afgevangen berichtenverkeer virus zat. 26 berichten zijn aangemerkt als Advanced Treat Protection (ATP). Dit zijn doorgaans berichten met bijlagen met malware.



KIEN en de continuïteit van de ICT-omgeving

Werkende ICT is cruciaal voor ons onderwijsproces. Zonder ICT zijn er geen lessen, geen examens, geen roosters en is onderwijsondersteuning onmogelijk. Daarom is de continuïteit van onze ICT omgeving erg belangrijk en we treffen hiervoor, in samenwerking met KIEN, maatregelen. Deze maatregelen bestaan uit technische-, organisatorische-, preventieve- en correctieve maatregelen en zijn in de organisatie verankerd via het opzet, bestaan en werkingsprincipe.

Aan de basis van de beveiligingsmaatregelen staat het informatiebeveiligingsbeleid, waarin o.a. staat beschreven hoe we omgaan met back-up en herstel, toegangsbeveiliging, contracten met leveranciers, bewustwording van medewerkers, testbeheer en naleving. In het afgelopen jaar heeft het Da vinci College weer extra stappen gezet ten aanzien van de continuïteit. Zo is het cyber emergency response team (CERT) verder ontwikkeld en kwam het team in december in actie naar aanleiding van de wereldwijde LOG4J kwetsbaarheid. Ook zijn de back-up en herstelprocessen nog uitvoeriger getest. De algehele technische beveiligingsinfrastructuur is met een penetratietest door een externe partner op de proef gesteld. Uit deze test kwam naar voren dat er geen ernstige tekortkomingen zijn geconstateerd. Uiteraard draagt KIEN's ISAE 3402 type 2 verklaring over 2021 ook bij aan de borging van dit belangrijke thema.

De buitenwereld zit niet stil. Het gezegde 'stilstand is achteruitgang' geldt evenzeer bij het thema informatiebeveiliging en continuïteit. Ook de komende jaren zal het Da Vinci College daarom samen met KIEN blijven investeren in de beveiliging van de ICT omgeving. Onze studenten, docenten en onderwijsondersteunend personeel verwachten een stabiele werkomgeving, waarbij we handelen naar betrouwbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid. In breder perspectief verwacht de maatschappij dit ook in toenemende mate en zullen wij onze verantwoordelijkheid hierin blijven nemen.

8

FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2021

8 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAG-JAAR 2021

TOELICHTING OP HET RESULTAAT

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid heeft het verslagjaar 2021 positief afgesloten. Het geconsolideerd resultaat bedraagt € 2,32 mln. positief bij een begroot resultaat van € 0,49 mln. negatief. Dit bedrag is beïnvloed door de verwerking van de NPO-gelden die voor 2022/2023 zijn bestemd.

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.).

In onderstaande tabel is de opbouw van het geconsolideerde resultaat weergegeven.

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Stichting ROC-ZHZ	2.067	-491	-161
ROC-ZHZ Holding B.V.	251	0	-170
Totaal	**2.318**	**-491**	**-331**

(bedragen x € 1.000)

Alle private activiteiten (exclusief educatie) zijn ondergebracht in Da Vinci Opleidingen B.V. 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. In 2021 zijn de activiteiten van Ospitalità B.V. ondergebracht bij de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid.

TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN

In onderstaand overzicht is aangegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2021 is opgebouwd.

	Toelichting		Bedrag
Begroot resultaat 2021			**-491**
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	2.941	
NPO-middelen (corona-enveloppe)	2	2.370	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	3	-88	
Cursus-, les- en examengelden	4	-623	
Baten werk in opdracht van derden	5	-434	
Overige baten	6	1.153	
Verschillen aan de batenkant			**5.319**
Personeelslasten	7	-3.911	
Afschrijvingen	8	118	
Huisvestingslasten	9	-219	
Overige lasten	10	913	
Verschillen aan de lastenkant			**-3.099**
Verschil financiële lasten		-81	
Verschil belastingen		-23	
Verschil resultaat deelnemingen	11	693	
			589
Resultaat			**2.318**

(bedragen x € 1.000)

1 Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen en subsidies OCW stegen ten opzichte van de begroting met € 2,94 mln. Dit betreft vooral de realisatie van niet begrote NPO-middelen (€ +2,56 mln.). Hieronder vallen de regelingen Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP), extra hulp voor de klas en Extra begeleiding en nazorg mbo.

2 NPO-middelen (corona-enveloppe)

Via de resultaatverdeling is er € 2,37 mln. toegevoegd aan de publieke bestemmingsreserve NPO-middelen. Het betreft middelen die onder de "corona-enveloppe" vallen.

3 Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 0,09 mln. lager dan begroot, als gevolg van lagere vergoedingen voor de WEB middelen in gemeente Gorinchem.

4 Cursus, les- en examengelden

De cursus, les- en examengelden waren € 0,62 mln. lager dan begroot, als gevolg van lager ontvangen cursusgeld. Dit wordt veroorzaakt door de halvering van de cursusgeld in cursusjaar 2021–2022 vanwege COVID-19.

5 Baten in opdracht van derden

De lagere baten werk in opdracht van derden ten opzichte van de begroting van € 0,43 mln., betreft vooral contractactiviteiten die niet zijn gerealiseerd in 2021 door COVID-19, vooral contractonderwijs ten behoeve van inburgering en Nederlands taal bij sector Participatie (€ -0,19 mln.).

6 Overige baten

De overige baten waren € 1,15 mln. hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hoger inkomsten detachering medewerkers (€ 0,11 mln.), hogere inkomsten studentbijdragen en verkoop onderwijsmateriaal (€ 0,17 mln.) en hogere opbrengsten grondverkoop (€ 0,45 mln.)

7 Personeelslasten

De personeelslasten waren € 3,91 mln. hoger dan begroot. Deze stijging wordt veroorzaakt door hogere loonkosten als gevolg van cao-verhoging en eenmalige uitkering (€ +0,77 mln.). Niet opgenomen verhoging pensioenlasten (€ +0,80 mln.), extra inzet in verband met ontvangen NPO-middelen en ziekte vervanging (€ +1,81 mln.), voorziening 60+ & Koolmees (€ +0,23 mln.). Niet opgenomen personeelslasten voor Ospitalità (+0,55 mln.) en hogere uitkeringen uit sociale lasten (€ -0,25 mln.)

8 Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten waren € 0,12 mln. lager dan begroot. Dit komt door lagere uitnutting van de investeringsbegroting.

9 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten waren € 0,22 mln. hoger dan begroot. De oorzaak is hogere huurlasten (€ +0,09 mln.), hogere kosten klein onderhoud gebouwen en terreinen (€ +0,07 mln.) en hogere Kosten gas, elektra en water (€ +0,06 mln.)

10 Overige lasten

De overige lasten waren € 0,91 mln. lager dan begroot. Voornaamste reden van deze daling is lagere administratie- en beheerlasten (€ -1,21 mln.), lagere kosten onderwijsactiviteiten (€ -0,27 mln.). Hiertegenover staan hogere kosten voor te hoog begroot dekking overhead en dekking ICT (€ +0,61 mln.).

11 Resultaat uit deelnemingen

De afwijking van resultaat deelnemingen is € 0,69 mln. positiever dan begroot. In de begroting 2021 was nog een negatief resultaat van HBO Drechtsteden opgenomen onder deelnemingen (€ 0,58 mln.) Verder betreft het niet in de begroting opgenomen aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. (€ +0,11 mln.).

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 Zuid zich verhoudt ten opzichte van het landelijk gemiddelde. In de vergelijkende cijfers over 2019 is stichting Hoger Onderwijs Da Vinci opgenomen.

FINANCIËLE KENGETALLEN	2021	2020	2019
Solvabiliteit I	60%	57%	57%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	63%	60%	60%
Liquiditeit (current ratio)	1,4	1,3	1,4
Rentabiliteit	2,86%	-0,44%	0,84%
Huisvestingsratio	10,8%	11,2%	10,3%
Weerstandsvermogen	46%	46%	46%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	36.885	34.567	34.898

(bedragen x € 1.000)

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

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

(bedragen x € 1.000)

*) 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 Zuid blijft binnen de signaleringsgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs.

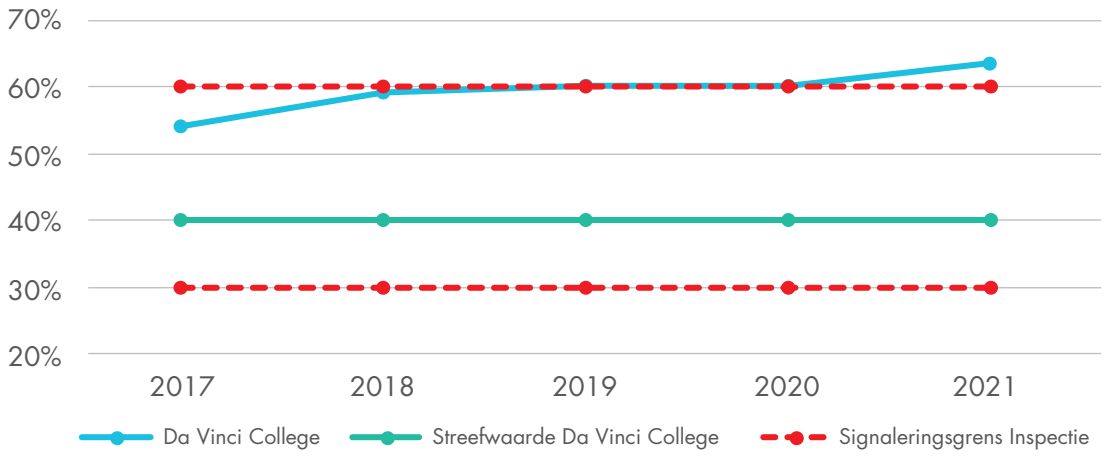
Solvabiliteit

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 positieve resultaat is het eigen vermogen ultimo 2021 toegenomen met € 2,32 mln. tot € 36,89 mln. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2021 60% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2020: 57%). 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 2021 63% (2020: 60%). De solvabiliteit ligt ruim boven de streefwaarden en signaleringsgrens van de Inspectie. Hiermee blijft de financiële positie gezond.

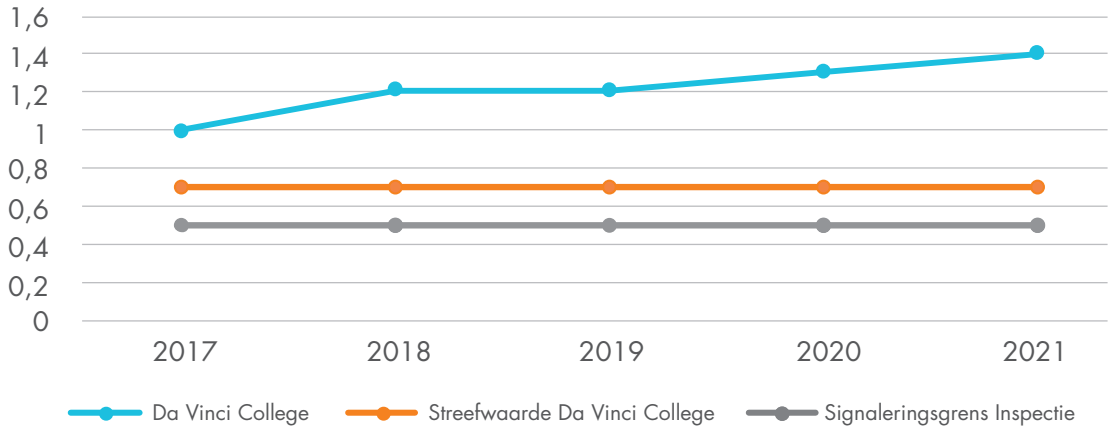
Solvabiliteitsratio II (inclusief voorzieningen)



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.

Liquiditeitsratio



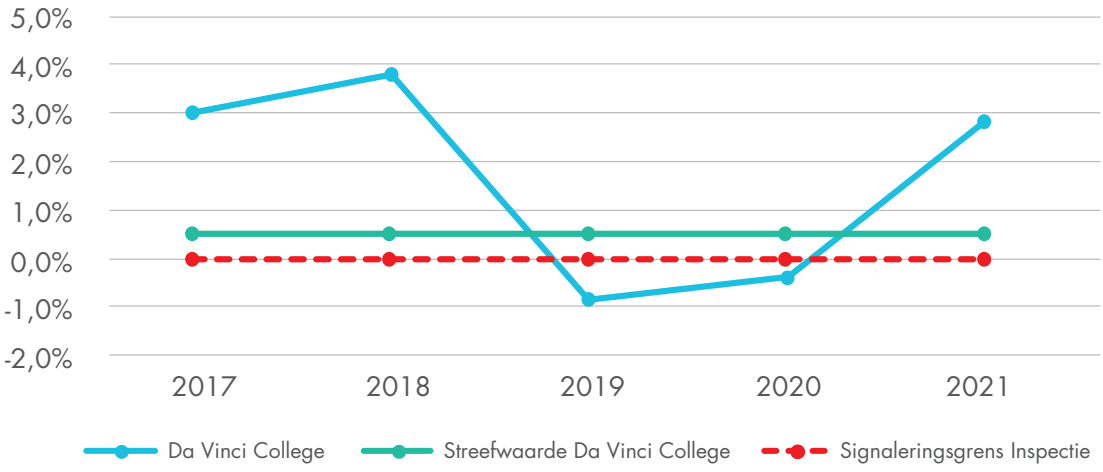
De liquiditeitsratio ultimo 2021 is 1,4 (2020: 1,3). De financiële buffer bestaat uit € 10,04 mln. liquide middelen.

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.

Rentabiliteit



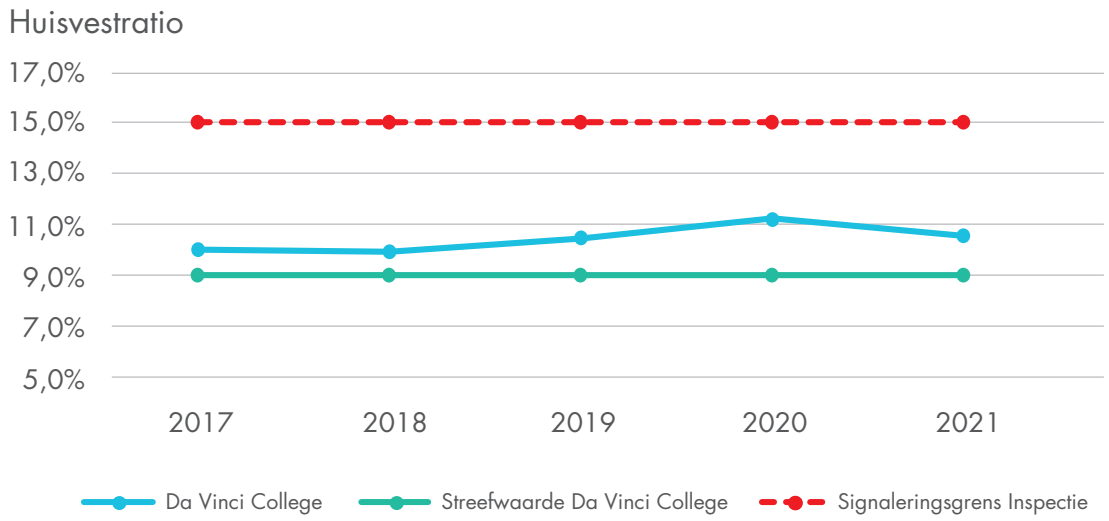
Uit bovenstaande grafische weergave blijkt een rentabiliteit in 2021 van 2,86% (2020: -0,44%).

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hanteert een eigen streefwaarde van 0,5%-1%.

De afwijkingen tussen de realisatie en begroting over het boekjaar 2021 zijn nader toegelicht in het hoofdstuk "Toelichting op het resultaat van 2021".

Huisvestingsratio

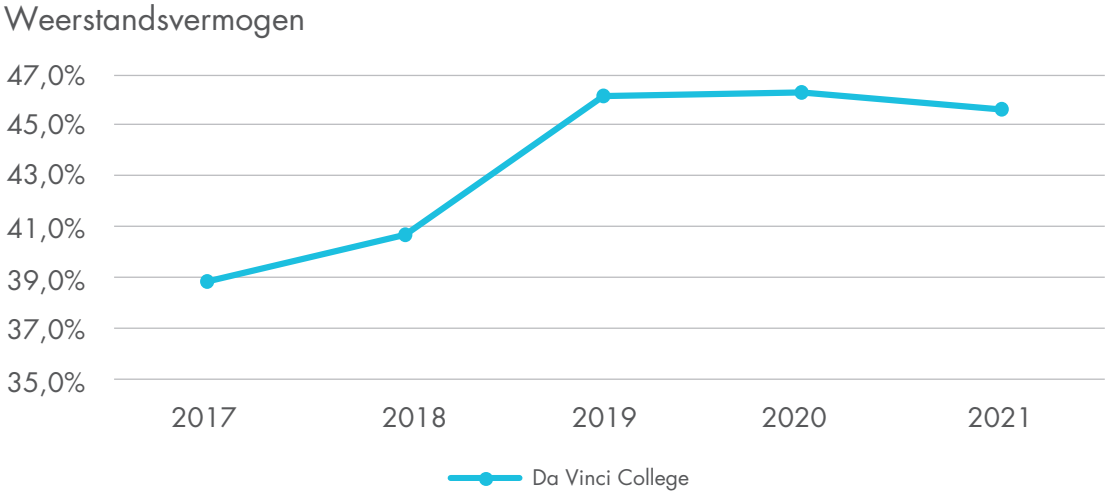
De huisvestingsratio geeft weer welk deel van de totale instellingslasten is besteed aan lasten voor huisvesting inclusief afschrijving en afschrijving desinvestering van gebouwen en terreinen.



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

Weerstandsvermogen

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



Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandvermogen 46% (2020: 46%).

VERGELIJKING BALANS MET VOORGAAND BOEKJAAR

Hieronder wordt de balans ultimo 2021 vergeleken met 2020.

ACTIVA

Materiële vaste activa (€ +0,14 mln.)

In 2021 is voor € 3,48 mln. geïnvesteerd en voor € 3,26 mln. afgeschreven op materiële vaste activa.

De investeringen zijn als volgt opgebouwd:

	2020	2019	2018
Materiële vaste activa:			
Terreinen	0	0	12
Gebouwaanpassingen	519	808	713
Installaties gebouwen	489	121	107
Activering onderhoud	217	0	0
Apparatuur en machines	401	506	393
Informatie en Communicatietechnologie	1.455	264	63
Overige inventaris	117	213	402
Bouwprojecten in uitvoering	277	0	0
Totaal	**3.475**	**1.912**	**1.690**

(bedragen x € 1.000)

De kosten voor groot onderhoud worden verwerkt volgens de componentenbenadering. Dit houdt in dat bij de uitvoering van het onderhoud deze kosten worden verwerkt in de balans als materieel vast actief. Het actief wordt opgesplitst in componenten met elk een passende levensduur / afschrijvingsperiode en zijn opgenomen onder gebouwaanpassingen.

In 2021 hebben, naast reguliere vervangingsinvesteringen de volgende investeringen plaatsgevonden:

- Verbouwingen Leerpark (Azzurro, Marrone, Rosa en Lila) € 0,41 mln.
- Brand-ontruiming installatie € 0,24 mln.
- Osiris student-informatiesysteem (SIS) € 0,80 mln.
- Printers en touchscreens € 0,62 mln.

In 2021 heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan.

Financiële vaste activa (€ +0,08 mln.)

Ultimo 2021 zijn de financiële vaste activa € 0,08 mln. toegenomen ten opzichte van 2020. Het aandeel in het resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 0,11 mln. positief. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 0,03 mln. afgelost.

Vorderingen (€ +2,12 mln.)

De vorderingen zijn toegenomen met € 2,12 mln. naar € 7,98 mln. De belangrijkste afwijking betreft een vordering op de gemeente Dordrecht inzake de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht van € 1,30 mln. en een hoger bedrag aan te factureren omzet over 2021 van € 0,51 mln.

Liquide middelen (€ -1,64 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2021 € 1,64 mln. afgenomen.

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. € 0,09 mln. en € 0,06 mln. per 31 december 2021. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid 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%). De afgesloten renteswaps hebben geen speculatief karakter.

PASSIVA

Groepsvermogen (€ +2,32 mln.)

Het groepsvermogen is toegenomen met € 2,32 mln. tot € 36,89 mln. ultimo 2021. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 25,80 mln., een publieke bestemmingsreserve van € 2,37 mln. en een private bestemmingsreserve van € 8,72 mln.

De algemene reserve is afgenomen met € 0,41 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2021.

In 2021 is een publieke bestemmingsreserve van € 2,37 mln. gevormd voor nog niet bestede subsidie inzake het 'Nationaal Programma Onderwijs'.

De private bestemmingsreserve is toegenomen met € 0,36 mln. als gevolg van het positieve resultaat op private contractactiviteiten en deelnemingen.

Voorzieningen (€ +0,13 mln.)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2021 is als volgt samengesteld:

	2021
Voorziening jubilea	682
Voorziening wachtgeldverplichtingen	263
Voorziening duurzame inzetbaarheid	449
Personeelsvoorzieningen	**1.394**
Totaal voorzieningen	**1.394**

(bedragen x € 1.000)

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 2021 is voor € 0,06 mln. aan jubileumuitkeringen uitbetaald en er is € 0,04 mln. gedoteerd.

Op basis van sectorale afspraken is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodrager voor wachtgeldverplichtingen. In 2021 is € 0,23 mln. aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. In 2021 is voor € 0,11 mln. gedoteerd.

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. De voorziening is vrijwel gelijk gebleven.

Langlopende schulden (€ -1,15 mln.)

De langlopende schulden zijn € 1,15 mln. afgenomen door reguliere aflossingen op de leningen.

Kortlopende schulden (€ -0,33 mln.)

De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 0,33 mln. tot € 12,68 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

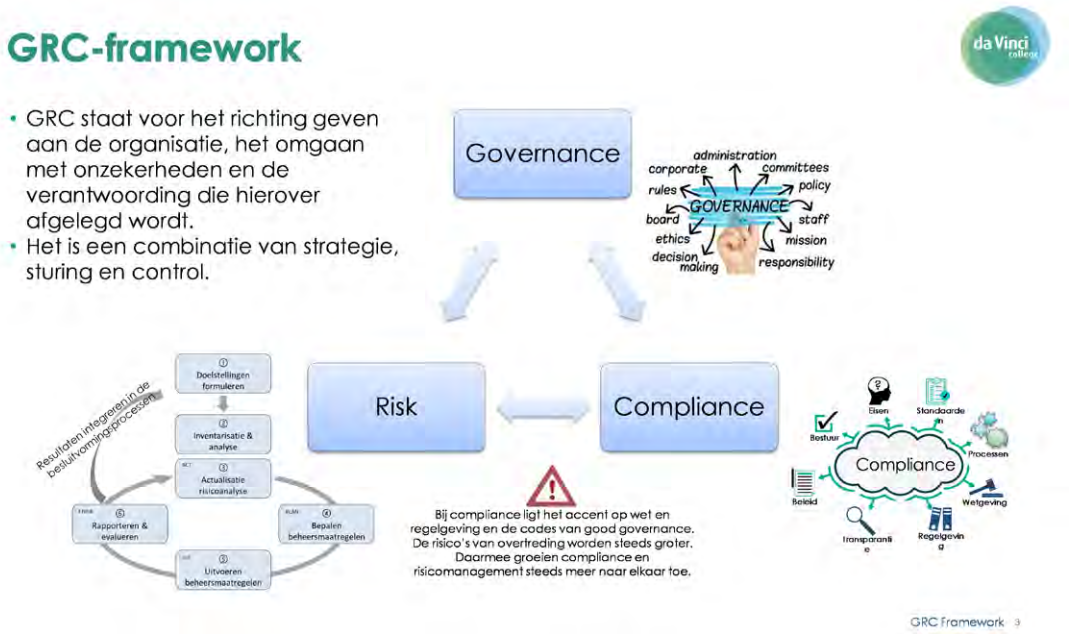
- De van het ministerie OCW vooruitontvangen subsidies zijn ultimo 2021 met € 0,59 mln. afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door besteding van geoormerkte subsidies voor Inhaal en ondersteunings-programma's € 0,84 mln. en besteding VSV-middelen € 0,44 mln. Daarnaast zijn er in 2021 niet bestede subsidies voor extra begeleiding en nazorg € 0,31 mln. en regionale VSV-projecten via contactscholen € 0,47 mln. De niet-geoormerkte subsidies zijn ultimo 2021 met € 0,09 mln. afgenomen.
- De af te dragen loonheffing en pensioenenpremies zijn ultimo 2021 met € 0,32 mln. toegenomen, door verhoging van de pensioenpremie met 1%, stijging van het aantal FTE en de door corona aanzienlijk lagere fiscale uitruil.
- In 2021 is de BTW-afdracht over 2020 van € 0,14 mln. op de geleverde percelen grond afgewikkeld.
- De post "Te besteden subsidies inzake projecten" is met € 0,38 mln. toegenomen.
- Ultimo 2021 zijn de te besteden subsidies gemeente Dordrecht € 0,24 mln. lager.

RISICOMANAGEMENT

Inleiding

Vanaf 2020 wordt het risicomanagement in eigen beheer uitgevoerd. In 2021 is daartoe de functie risicomanagement binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid geformaliseerd en bemenst. Deze nieuwe afdeling is vanaf 1 september 2021 operationeel.

Er is inmiddels op basis van de eerder geformuleerde uitgangspunten en de uitgebreide risico-inventarisatie het GRC-raamwerk ontwikkeld. Dit raamwerk vormt de strategische basis voor het verder ontwikkelen en implementeren van risicomanagement in de Da Vinci organisatie in 2022 en verder.



Het risicomanagement wordt benaderd volgens de zogenaamde “three lines of defence”. In 2021 hebben de werkzaamheden grotendeels bestaan aan het op orde brengen en bemensen van de tweede line. Een risicomanager en een compliance officer zijn aangesteld en vormen samen met de auditafdeling de nieuwe afdeling risicomanagement

In de Da Vinci organisatie is risicomanagement separaat opgezet binnen de dienst Finance, Control & Risicomanagement. Hier worden alle niet-financiële risico’s overzien. De audit (kwaliteit) van het onderwijs en de privacy-bescherming zijn hier ook ondergebracht. Het doel van deze afdeling is met name het ondersteunen van de sectoren en diensten bij de opzet van hun risicomanagement en het beheersen van hun risico’s.

Het risicomanagement maakt deel uit van de planning- en control cyclus en omvat de risico’s die zonder gerichte acties de continuïteit van het Da Vinci College kunnen beïnvloeden. De risico’s worden jaarlijks bijgesteld op basis van de meest recente inzichten omtrent overheidsmaatregelen, rendements- en VSV-cijfers, formatie- en studentenaantallen en externe ontwikkelingen.

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.

Risicomanagement 2021

Voor het Da Vinci College waren in 2021 de grootste uitdagingen in volgorde van de kwalificatie van groot naar minder groot in kans en impact:

1. Afstandsonderwijs
2. Impact Covid 19
3. Compliance en AVG
4. Cultuur
5. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen
6. Macrodoelmatigheid
7. Flexibiliteit en kwaliteit personeelsbestand

Omschrijving en Beheersmaatregelen

Afstandsonderwijs

Afstandsonderwijs is als gevolg van Covid-19 in 2020 plotseling actueel geworden, waarbij met veel improvisatie en toewijding snel online onderwijs gegeven kon worden en op deze wijze de schade beperkt bleef. Nu het afstandsonderwijs echter door de uitloop van Covid-19 maar ook structureel wordt ingebed in onze werkmethoden, is de improvisatie-fase voorbij en dienen wij deze wijze van onderwijs te borgen in onze systemen. Dit levert meerdere risico's op, die wij specificeren als volgt:

- Technische kwaliteit van het onderwijs: zijn onze communicatiesystemen voldoende ingericht op afstandsonderwijs;
- Kwaliteit van de externe verbindingen: Is iedere student voldoende in staat om afstandsonderwijs te volgen, zowel in externe verbindingen als in ontvangapparatuur;
- Motivatie van de studenten: Hoe houden wij op afstand de studenten betrokken bij het onderwijs;
- Frauderisico: Welke risico's zijn er ten aanzien van fraude bij de aanwezigheid van de lessen en hoe toetsen we objectief tijdens tentamens, terwijl er geen controle op de examinandi mogelijk is;
- Voldoende begeleiding zwakke studenten: hoe voorkomen wij dat zwakke studenten onvoldoende begeleid worden.

In 2021 is door de stichting ROC Zuid-Holland Zuid een nieuwe onderwijsvisie ontwikkeld, waarin afstandsonderwijs een structurele plaats heeft gekregen. Deze wijze van onderwijs stelt eisen aan:

- Veranderende huisvesting. Er moeten binnen de bestaande huisvesting mogelijkheden komen om op professionele wijze digitaal onderwijs aan te bieden;
- De digitale infrastructuur moet de grote aantallen van data-overdracht aankunnen;
- Er moeten nieuwe onderwijsprogramma's worden ontwikkeld;
- De digitale aanwezigheid van de studenten en de betrokkenheid bij het onderwijs moeten gewaarborgd zijn.

Deze eisen worden geconcretiseerd in het nieuwe beleidsplan 2022-2025, zodat ongestructureerde en gefragmenteerde invoer van afstandsonderwijs wordt voorkomen en de implementatie van blended learning uniform wordt aangepakt.

Kwalitatief nemen wij de volgende maatregelen:
De technische kwaliteit van het afstandsonderwijs verbeteren we door het inrichten van specifieke ruimtes met adequate apparatuur om het afstandsonderwijs op professionele wijze te kunnen geven en de docenten waar nodig te ondersteunen.

De kwaliteit van de externe verbindingen is deels een onbeheersbaar risico omdat we hierbij afhankelijk zijn van de netwerken die in de woonplaats van de student aanwezig zijn. Indien deze onvoldoende zijn, wordt er overlegd met de student om de lessen op een ander adres te volgen.

Motivatie van de studenten:
Motivatie van studenten was in Coronatijd een belangrijk risico. Studenten konden niet altijd op school komen en kregen daarvoor afstandsonderwijs. Dit werkte bij sommige studenten heel positief, ze ervoeren minder groepsdruk als in de klas en ze kregen een verhoogde individuele begeleiding. Anderen vonden het erg lastig. Hier speelt met name het niveau van de student een rol alsmede de thuissituatie. Zeker als de student geen locatie thuis had om rustig te studeren, of de thuissituatie sociaal psychologische veiligheidsproblemen kende, had de studenten het lastig. Door extra inzet en het geven van de mogelijkheid om, middels afspraak, op school te komen heeft het Da Vinci College getracht deze studenten zo goed als mogelijk te helpen.

Frauderisico:
De fraude risico's bleven beperkt. De MBO's kregen toestemming om de examens regulier op school af te nemen als mede de praktijktoetsen. Inzet van speciale software zoals op het HBO of universiteit is bij het Da Vinci College niet nodig geweest. De afstandslessen zijn middels MS-teams gegeven. De studenten die de lessen volgden zijn automatisch geregistreerd waardoor de docenten en studiebegeleiding inzicht kregen in die studenten die afwezig waren. Studenten die afwezig waren zijn benaderd voor de reden van hun afwezigheid.

Voldoende begeleiding zwakke studenten
Het De Vinci College heeft extra aandacht besteed aan het voorkomen dat studenten uit beeld verdwenen. Door additionele inzet van het docententeam is dit risico zoveel als mogelijk beperkt. De individuele begeleiding die het digitale onderwijs bood pakte voor een aantal zwakke studenten positief uit. Door middel van geïndividualiseerde studiebegeleiding zijn studenten met soms meervoudige problemen geholpen.

Effecten Covid-19 pandemie

Covid-19 leidde tot meerdere risico's voor het Da Vinci College. Het afstandsonderwijs is reeds genoemd, waarbij net als bij thuiswerken ook de privacy-risico's toegenomen waren. Het ziekteverzuim is met name in de tweede helft van het jaar toegenomen als gevolg van concrete ziektegevallen maar ook als gevolg van sociale isolatie door thuiswerken.

De primaire risico's om verspreiding van het virus te voorkomen, zoals de 1,5 meter regel, mondkapjes dragen en met name zoveel mogelijk thuiswerken zijn door de stichting ROC Zuid-Holland Zuid genomen, waarbij werken op locatie ook volgens strakke schema's werd toegestaan om sociaal isolement te voorkomen.

Het op dagelijkse wijze omgaan met de pandemie en de gevolgen, is in 2021 op organische wijze opgegaan in de normale bedrijfsvoering van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid en er geen specifieke extra lasten zijn opgetreden behalve de hogere lasten van het ziekteverzuim. In het tweede halfjaar van 2021 hebben wij ook gezien dat de gemiste opbrengsten uit contractonderwijs, Leven lang ontwikkelen en projecten waarop subsidie werd ontvangen, zich herstelden.

Compliance en Informatie en Privacybeleid

Het Informatie en privacy beleid (IBP-beleid) van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid is gebaseerd op drie pijlers:

Mens

Onze medewerkers en studenten moeten erop kunnen vertrouwen dat we op een zorgvuldige wijze omgaan met hun persoonsgegevens. De naleving van de AVG is binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid echter nog niet voldoende. De melding van datalekken is in 2021 is gehalveerd. Dit beeld kan vertekend zijn door het thuiswerken, waardoor datalekken niet zijn herkend, maar is in ieder geval ook het gevolg van de voortgaande awareness-campagnes.

Organisatie

Het stelsel van de vastgelegde procedures en processen in een samenhangende AO/IB-beschrijving is niet volledig in overeenstemming met de ontwikkelingen in de organisatie en de nieuwe systemen.

Met name de nieuwe systemen vereisen een uniforme werkwijze, die niet vanzelf integraal wordt aangenomen. Dit is deels een cultuurkwestie maar wordt met name veroorzaakt door de afwezigheid van een complete beschrijving van de AO/IB en de processen en de procedures. Daardoor is er onvoldoende basis voor juiste instructie en toetsing van de overeengekomen regels op naleving.

In 2021 is de vastlegging van de onderwijsgerelateerde processen en procedures afgerond. In het tweede halfjaar van 2021 is een begin gemaakt met de vastlegging van de processen en procedures bij de ondersteunende diensten. Hierbij is aangehaakt bij het project Mora (Route21) van de MBO-Raad die een basismodel voor het MBO heeft ontwikkeld. Ook wordt aansluiting gezocht bij de nieuwe systemen voor HRM en de financiële administratie, die in 2022 en 2023 worden geïmplementeerd.

In aanvulling op het vastleggen van de processen en procedures, zal er in 2022 een ISMS worden ontwikkeld. In dit Information Security Management System worden alle regels, beleid, processen en documentatie vastgelegd, die zijn ingericht ter bescherming van alle data binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Dit ISMS zal gaan voldoen aan het framework IBP van saMBO-ICT.

Techniek
Hieronder wordt de betrouwbaarheid van de ICT-structuur en het risico van cycberaanvallen separaat beschreven.

Bewustwording
Voor de waarborging van de privacy van de medewerkers en studenten, is actieve medewerking van iedereen noodzakelijk. Door in 2022 opnieuw bewustwordingscampagnes uit te voeren en door collegiaal actief te communiceren wanneer men omissies vaststelt die tot datalekken kunnen leiden, stimuleert de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de naleving van de AVG.

Cultuur

De wereld van het MBO verandert in hoog tempo. De prioriteit van het onderwijs wordt begrensd door steeds strakkere financiële kaders en toenemende regelgeving op het gebied van compliance, toezicht en verantwoording. De medewerkers van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zijn zich daarvan bewust, maar het roept ook spanning op met het beeld dat men heeft van de maatschappelijke functie die men heeft gekozen en een sterk maatschappelijk gedreven motivatie. De uitdaging zit in het zoeken naar de balans tussen deze motivatie en de noodzaak van kwaliteitsborging en de ervaren administratieve last.

Er wordt langs veel lijnen aandacht besteed aan het cultuurvraagstuk. Dat gebeurt in de campagne 'waar werk jij aan vandaag?' en het vormt een cruciaal thema in het management development programma voor alle leidinggevenden. Reeds geïntroduceerde hulpmiddelen zoals de PDCA-cyclus en de achtbaan zijn hierbij ook behulpzaam. In 2022 worden deze geëvalueerd. Ter ondersteuning van de communicatie is in 2022 een digitaliseringsprogramma geïnitieerd waarbij de digitale kennis van alle medewerkers verbeterd gaat worden om te voorkomen dat er isolement kan ontstaan door onvoldoende communicatie, die steeds verder digitaliseert.

Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

In het algemeen worden de risico's van cyberaanvallen steeds groter. In 2021 is een aantal concrete aanvallen op onderwijsinstellingen geweest.Bij de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zijn er in 2021 acht veiligheidsincidenten gemeld.

Het Da Vinci College heeft de gehele ICT infrastructuur uitbesteed aan de coöperatie KIEN. Sinds 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. Het Da Vinci College heeft hiermee een hoogwaardige en veilige internettoegang in gebruik.

In het geval de primaire internetverbinding toch mocht uitvallen, heeft KIEN een secundaire verbinding bij een andere provider beschikbaar. Deze redundantie maakt de kans op gehele uitval van internet, en daarmee onderbreking van de bedrijfsvoering kleiner.

Ook 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.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft de gehele ICT-infrastructuur uitbesteed aan de coöperatie KIEN. Sinds 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 en veilige internettoegang verkregen.

Het de stichting ROC Zuid-Holland Zuid is lid van de coöperatie KIEN. KIEN heeft in 2018 besloten om vanaf 1 april 2018 met haar leden gezamenlijk een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aan te stellen.

In 2021 is opnieuw de bewustwordingscampagne omtrent de AVG uitgerold, omdat grote waarde wordt gehecht aan informatiebeveiliging en privacy (IPB). Onze medewerkers en studenten moeten erop kunnen vertrouwen dat we op een zorgvuldige wijze omgaan met hun persoonsgegevens.

Covid-19 stelde de organisatie voor plotselinge uitdagingen, met name waar het gaat om thuiswerken en online onderwijs. Nu deze werkwijzen structureel zijn geworden, is in 2021 opnieuw aandacht besteed aan de te stellen privacy-eisen in deze specifieke situatie.

Macrodoelmatigheid

In relatie tot de snel maatschappelijke ontwikkelingen, kunnen geboden opleidingen minder goed aansluiten bij de vraag uit de omgeving, zowel bij de studenten als de vraag naar gekwalificeerd personeel van het bedrijfsleven.

Jaarlijks wordt het opleidingenportfolio 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 in de problemen komen, zullen keuzes gemaakt worden in het opleidingenportfolio.

Er wordt gewerkt aan het verder versterken van de relaties met het bedrijfsleven en instellingen in de regio. De projecten in het kader van hybride onderwijs zijn daarvan een voorbeeld, evenals netwerkbijeenkomsten en bedrijvencommissies. Tevens worden periodiek de risico's die zich kunnen voordoen op dit thema nader geanalyseerd op basis van een actueel overzicht van het portfolio naar locatie, niveau, aantal studenten per leerjaar, onderscheiden naar BOL en BBL en op basis van prognoses van studentenaantallen betreffende de doorstroom van studenten over de leerjaren heen per opleiding.

Door het versterken van de verbindingen en het verbeteren van de aansluiting met het toeleverende onderwijs wordt ernaar gestreefd om het marktaandeel van het Da Vinci College te vergroten. Terugdringen van voortijdig schoolverlaten en bevorderen van interne doorstroom naar hogere niveaus is eveneens een middel om toekomstige demografische terugloop te mitigeren.

Ook is hier aandacht voor een kwalitatieve analyse van ons onderscheidend vermogen en naar de kracht en zwakte van doorlopende leerlijnen en naar een opleidingsportfolio in relatie tot de toekomstige arbeidsmarkt. In het kader van de ontwikkelingen van instellingen in aangrenzende regio's is een herkenbaar profiel van het Da Vinci College voor ons regionale bedrijfsleven van

groot belang. De centra voor innovatie en de projecten die we met bedrijven uitvoeren in het kader van het regionale investeringsfonds zijn daarvan goede voorbeelden.

Flexibiliteit en kwaliteit personeelsbestand

De structurele krimp van het studentenbestand en de vanaf 2022 optredende uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan, zijn van invloed op de omvang en samenstelling van ons personeelsbestand. Daarnaast stelt afstandsleren nu versneld hogere eisen aan de docenten op het gebied van online lesgeven.

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 het Da Vinci College. 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 versnellen vanaf 2022.

Daarnaast heeft het Da Vinci College beleid geformuleerd om de doorstroom te bevorderen. De regeling stimulering gedeeltelijk vertrek voor medewerkers van 60 jaar en ouder (60+-regeling) die vanaf het schooljaar 2015-2016 beschikbaar is, is verlengd tot en met medio 2021. Deze 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. Als deze ontwikkeling zich verder verbreedt, dan zal het risico steeds verder afnemen.

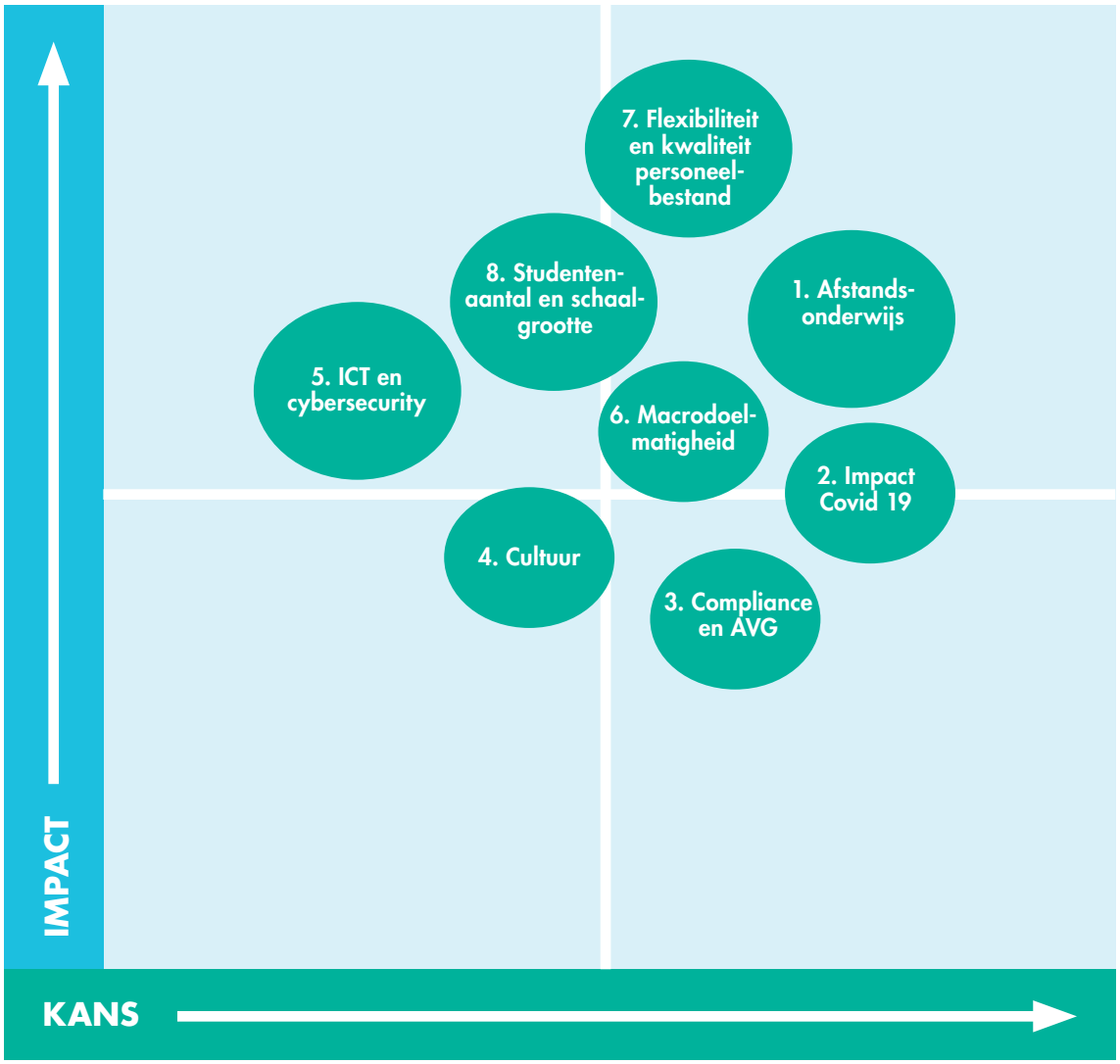
Risicomanagement 2022

Voor 2022 is een gedetailleerde jaarplanning opgesteld, waarin de gewenste voortgang voor het risicomanagement is vastgelegd. In 2022 zullen de werkzaamheden met name bestaan aan het implementeren van de first line, het operationele risicomanagement binnen de sectoren en diensten.

Inhoudelijk leiden de risicomatrix en de mitigerende maatregelen uit 2021 voor 2022 tot een herschikking van de risico's en aanpassingen in de omvang van de risico's. Ten opzichte van 2021 heeft dat in 2022 de volgende verschuivingen in de risico's gebracht:

Risico's 2022	2021-> 2022	Omschrijving
Cultuur, leiderschap en interne communicatie	↗	Spanning tussen mogelijkheden en maatschappelijke functie onderwijs. Effectief leiderschap en doelmatige communicatie worden belangrijker om dit te sturen
Medewerkers	↗	Aantrekkelijkheid als werkgever, arbeidsmarkt
Studentenaantallen en macro-doelmatigheid	↗	Structurele daling van studentenaantallen beperkt mogelijkheden
Afstandsonderwijs	=	Blended learning wordt structureel. Dit stelt eisen aan huisvesting, infrastructuur, onderwijsprogramma's en communicatie met de student
IBP/Compliance	=	Aandacht kan afnemen. Eenduidige inrichting van AO/IB is noodzakelijk, maar ook toezicht op naleving.
Betrouwbaarheid ICT infrastructuur/cyberaanvallen	=	Ongewijzigd risico
Processen	2021	Met de ingebruikname van nieuwe informatie-systemen, worden uniforme werkwijzen noodzakelijk. Vanwege het belang wordt dit nu als separaat risico benaderd.
Effecten Covid-19 pandemie	↘	Risico's uit de Covid-19 pandemie zijn kleiner geworden of geïntegreerd in bedrijfsvoering.

De wijziging in de risico's geeft dan voor 2022 de volgende heatmap:



De benoemde strategische risico's zijn opgenomen in de risicomatirx voor 2022 en aangevuld met de tactische en operationele risico's zoals deze door de directie zijn gedefinieerd en worden behandeld.

CONTINUITEITSPARAGRAAF

INLEIDING

De studentenontwikkeling is de belangrijkste determinant van het meerjarenbeeld. De raming hiervan is dit jaar met meer onzekerheden omgeven dan andere jaren. Enerzijds komt dat doordat de aanmeldingen van nieuwe studenten na twee jaar van corona een heel ander patroon vertonen dan in voorgaande jaren en studenten zich later aanmelden. Dat geldt niet alleen voor stichting ROC Zuid-Holland Zuid, maar is een landelijk beeld. De aanmeldingen lopen eind mei nog steeds achter bij de verwachtingen. Tegelijkertijd zien we door de krapte op de arbeidsmarkt in alle sectoren twee bewegingen: een omslag van bol inschrijvingen naar bbl én meer ongediplomeerde uitval. Eerder in dit GJ is daar ook al op gewezen. De uitkomst hiervan laat een lager aantal studenten zien, minder diploma's, een verschuiving van bol naar bbl en een andere verdeling over opleidingen. Hiermee is ook in onderstaande meerjarenraming gerekend. Wat de structurele effecten hiervan zijn, is vooralsnog onduidelijk.

De studentenaantallen in het mbo zijn in 2022 gedaald ten opzichte van 2021. Hiervoor is aangegeven dat zowel effecten aan de instroomkant (vooralsnog ca. 120 minder nieuwe aanmeldingen) als aan de uitstroom-kant (een hogere uitstroom als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt van ca 80 studenten) hiervoor verantwoordelijk zijn. Beide verklaren op basis van voorlopige cijfers een effect van ca 200 studenten. Daarnaast is er ook nog het effect dat vertragers door corona nu ook uitstromen. Hiermee rekening houdend komt het aantal geraamde ongewogen studenten per 1-10-2022 uit op 7039 tegen 7412 een jaar eerder. Dit lagere aantal is van invloed op de bekostiging in 2024. Het aandeel van bbl studenten stijgt van 30,7% vorig jaar naar 31,9%.Onderstaande tabel laat de verdeling over de sectoren zien. In de jaren daarna is deze ontwikkeling lineair doorgetrokken, rekening houdend met de demografische ontwikkeling in de relevante leeftijdscategorie en het aanleverende onderwijs.

	GEWOGEN STUDENTENAANTALLEN						
	2022 (1-10-2021) IM (peildatum 23-05-2022)			2023 23-05-2022 (prognose)			Verschil
	BOL	**BBL**	**TOTAAL**	**BOL**	**BBL**	**TOTAAL**	
Techniek & Media	1.490	484	1.974	1.391	470	1.861	-113
Economie & Ondernemerschap	1.509	223	1.732	1.371	218	1.589	-143
Gezondheidszorg & Welzijn	1.729	157	1.886	1.603	160	1.763	-123
Participatie	231	48	279	135	48	183	-96
CIOS	173	-	173	296	-	296	123
TOTAAL	**5.132**	**912**	**6.044**	**4.796**	**896**	**5.692**	**-352**
Excl. CIOS	**4.959**	**912**	**5.871**	**4.500**	**896**	**5.396**	**-475**

	UNIEKE STUDENTENAANTALLEN						
	2022 (1-10-2021) IM (peildatum 23-05-2022)			2023 23-05-2022 (prognose)			Verschil
	BOL	**BBL**	**TOTAAL**	**BOL**	**BBL**	**TOTAAL**	
Techniek & Media	1.490	1.210	2.700	1.391	1.175	2.566	-134
Economie & Ondernemerschap	1.509	557	2.066	1.371	546	1.917	-149
Gezondheidszorg & Welzijn	1.729	392	2.121	1.603	401	2.004	-117
Participatie	231	121	352	135	121	256	-96
CIOS	173	-	173	296	-	296	123
TOTAAL	**5.132**	**2.280**	**7.412**	**4.796**	**2.243**	**7.039**	**-373**
Excl. CIOS	**4.959**	**2.280**	**7.239**	**4.500**	**2.243**	**6.743**	**-496**

Voor het meerjarenperspectief van de studentenaantallen en deelnemers speelt ook de inzet op leven lang ontwikkelen mee. Door stichting ROC Zuid-Holland Zuid is dit gedefinieerd als kernactiviteit, die de afname van de reguliere MBO-studenten deels moet compenseren. In de meerjarenraming tot en met 2025 is voor deze activiteit een verdere groei begroot. De structurele aanpak van Leven Lang Ontwikkelen is in 2021 ingezet en in 2022 en de volgende jaren worden volgende stappen gezet om deze activiteit structureel te laten groeien.

Daarnaast zijn de effecten van corona groot bij vavo en bij entree. Voor beiden verwachten we dat dit tijdelijke effecten zijn en de studentenaantallen zich zullen herstellen. Voor de educatie/inburgering is het moeilijk om een meerjarige verwachting te geven. In het meerjarenbeeld wordt gerekend met een stabilisatie op basis van de aantallen in 2022 maar de onzekerheden rondom het aantal asielzoekers en vluchtelingen en ook de aanbestedingen zijn terugkomende onzekere factoren.

Het meerjarenperspectief van deze dalende studentenaantallen maakt dat stichting ROC Zuid-Holland Zuid programma's ontwikkelt en uitvoert om de aantrekkelijkheid voor de studenten (en ook de medewerkers) te vergroten. Zo is in 2021 de nieuwe onderwijsvisie ontwikkel, die vanaf 2022 wordt ingevoerd, waarmee het onderwijs binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid wordt gemoderniseerd en aantrekkelijker gemaakt voor de studenten. Komende maanden zal ook gewerkt worden aan een nieuw strategisch beleidsplan dat voortborduurt op het bestaande plan, leven lang ontwikkelen en doorpakken op digitalisering. Andere programma's zoals huisvesting en onderwijslogistiek zullen daar op worden afgestemd.

Met de kwaliteitsagenda 2019-2022 voor de mbo-instellingen is ruimte gekomen 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. Tenslotte is in het meerjarenbeeld verondersteld dat vanaf 2023 een nieuwe kwaliteitsagenda met een vergelijkbaar budgettair effect in werking treedt.

Als gevolg van de studentenontwikkeling maar ook vanwege de stappen op het gebied van blended learning, worden de huisvestingssituatie en de huisvestingsstrategie aangepast. Deels betekent dit dat we komende jaren inzetten op minder m^2 huisvesting voor ons onderwijs en deels dat we de vrijgekomen ruimte of afstoten of gebruiken voor de ondersteuning van blended learning. .In de komende jaren wordt mogelijk de Maakfabriek, een nieuwe huisvesting betrokken op het Leerpark voor de bouwopleidingen. De onderhandelingen inzake de huur van dit pand bevinden zich in een gevorderde fase en zullen in de loop van 2022 worden afgerond. Die huisvesting zal worden gedeeld met Bouwmensen. Tegenover deze nieuwe huisvesting wordt bestaande huisvesting afgestoten.

In de komende periode wordt geïnvesteerd in digitaliseringsprojecten om de kennis en de flexibiliteit van de medewerkers te vergroten en de communicatie verder te verbeteren. Om de ondersteunende diensten flexibeler en efficiënter te laten werken worden zijn en worden in de komende jaren de huidige bedrijfssystemen vervangen. Begin 2022 is Osiris geïmplementeerd voor de studentenadministratie, in januari 2023 gaat een nieuw personeelssysteem in werking en in de loop van 2023 zal het huidige financiële systeem worden vervangen. Hierdoor verbeteren wij de efficiency, maar ook de communicatie. Daarnaast wordt beter voldaan aan de eisen van privacywetgeving en AVG.

In 2021 is de inrichting van de organisatie en de werking van de diensten geanalyseerd. Dit heeft geresulteerd in een plan voor de doorontwikkeling van de diensten. De doelstelling van dit plan is om de diensten beter en efficiënter te laten functioneren, zodat het onderwijs beter wordt ondersteund en om de diensten flexibeler te maken waardoor deze kunnen inspelen op de veranderende eisen als gevolg van de dalende studentenaantallen en nieuwe ontwikkelingen. Het plan zal in 2022 worden geïmplementeerd en zal resulteren in het samenvoegen van de diensten in Onderwijsondersteuning en in Bedrijfsvoering.

Eind 2022 zal naar verwachting een nieuw strategisch beleidsplan worden vastgesteld. Voor een belangrijk deel bouwt dit plan voort op het bestaande plan met doorpakken op digitalisering als speerpunt.

MEERJARENRAMING

De belangrijkste variabele voor de berekening van de inkomsten van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid is het aantal studenten beroepsonderwijs. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid verwacht een daling van het aantal studenten zowel op basis van de instroom van nieuwe studenten als van de uitstroom van oude cohorten. Op termijn zal deze daling zal naar verwachting worden gecompenseerd door de inzet op Leven Lang Ontwikkelen.

Het beeld van de exploitatierekeningen wordt in 2021, 2022 en 2023 beïnvloed door de verwerking van de NPO-gelden en de evaluatie van de Kwaliteitsgelden.

De kostenstructuur van stichting ROC Zuid-Holland Zuid is zodanig flexibel dat de studentendaling in 2021 kon worden opgevangen met een krimpende formatie die grotendeels bestond uit natuurlijk verloop en in beperkte mate door stimulering van gedeeltelijk vertrek in de 60+ regeling en de Koolmeesregeling. Ook komende jaren zal de personeelsomvang reduceren, met name vanaf 2024.

LIQUIDITEITSONTWIKKELINGEN

De ontwikkeling van de liquiditeit van stichting ROC Zuid-Holland Zuid wordt voornamelijk beïnvloed door de hoogte van de investeringen, aangezien door het streven naar break-even exploitatie er geen materiele liquiditeitsmutaties plaatsvinden.

Op basis van de financiële positie per 31 december 2021 en de meerjarenramingen zoals deze hieronder zijn opgenomen, is de continuïteit van stichting ROC Zuid-Holland Zuid voor de komende jaren gewaarborgd.

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

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Ongewogen bekostigde studenten per 1 oktober	7.732	7.430	7.412	7.039	6.889
Ongewogen studenten per 1 oktober incl. niet-bekostigde en examendeelnemers	7.786	7.737	7.780	7.339	7.189
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	52	49	49	49	49
Personeel primair proces	426	429	428	407	407
Indirect onderwijsondersteunend personeel	132	145	145	135	128
Direct onderwijsondersteunend personeel	48	48	48	46	42
Ondersteunend personeel	180	193	193	181	170
Totale personele bezetting	**658**	**671**	**670**	**637**	**626**
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	11,75	11,07	11,06	11,05	11,00
Aantal studenten / onderwijzend personeel	18,15	17,32	17,32	17,29	16,93

Onder invloed van de dalende studentaantallen is de structurele formatie in 2021 gestegen. Dit is een combinatie van bezuinigingen om de formatie in lijn te brengen met de ontwikkeling van het aantal studenten, de inzet op NPO en de compensatie voor het ziekteverzuim. In 2022 zal de inzet voor het NPO nog worden gecontinueerd, vanaf 2023 zal de formatie weer gaan dalen.

De uitstroom van oudere medewerkers is mede het resultaat van de stimuleringsregeling 60+. Deels zijn hier ook al afspraken gemaakt met doorwerking naar 2023 en 2024. Deels maakt het ook de instroom van jonge docenten mogelijk zonder toenemende personeelslasten.

A2 Meerjarenraming

Balans

	31-12-21 Realisatie	31-12-22 Prognose	31-12-23 Prognose	31-12-24 Prognose	31-12-25 Prognose
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	41.519	41.845	42.845	43.345	43.345
Financiële vaste activa	1.613	1.613	1.613	1.613	1.613
Totaal van vaste activa	43.132	43.458	44.458	44.958	44.958
Vlottende activa					
Voorraden	2	10	10	10	10
Vorderingen	7.980	4.470	4.470	4.470	4.470
Liquide middelen	10.037	7.707	7.597	5.654	4.405
Totaal van vlottende activa	18.019	12.187	12.077	10.134	8.885
Totaal van activa	**61.151**	**55.645**	**56.535**	**55.092**	**53.843**
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	25.803	22.593	24.937	24.644	24.545
Bestemmingsreserves (privaat)	11.082	8.716	8.716	8.716	8.716
Totaal eigen vermogen	36.885	31.309	33.653	33.360	33.261
Voorzieningen	1.394	3.076	2.824	2.824	2.824
Langlopende schulden	10.193	9.043	7.893	6.743	5.593
Kortlopende schulden	12.679	12.217	12.165	12.165	12.165
Totaal van passiva	**61.151**	**55.645**	**56.535**	**55.092**	**53.843**
Liquiditeitsratio	1,4	1,0	1,0	0,8	0,7
Solvabiliteitsratio I	60%	56%	60%	61%	62%
Solvabiliteitsratio II	63%	62%	65%	66%	67%

(bedragen x € 1.000)

Naar verwachting zal het niveau van de investeringen in 2022 en de komende jaren verder stijgen tot € 5 mln. per jaar, mede als gevolg van vervangingsinvesteringen omdat activa aan het einde van hun levensduurcyclus komen. Ook de kosten van het nieuwe digitaliseringsproject zijn hierin begrepen, de investeringen in de nieuwe bedrijfssystemen en de investeringen in de verschillende nieuwbouwprojecten.

Zoals blijkt uit de ratio's van de balans, wordt tot en met 2025 ruimschoots voldaan aan de normen van OCW. Wel wordt duidelijk dat de liquiditeit in de komende jaren versterking behoeft.

	2022	2023	2024	2025
BATEN				
Rijksbijdragen	64.691	69.731	65.500	64.000
Overig	7.700	9.140	10.830	11.830
Deelnemingen	150	-	-	-
Totaal baten	**72.541**	**78.871**	**76.330**	**75.830**
LASTEN CASH-OUT				
Personeelslasten	56.709	56.133	55.694	55.000
Huisvestingslasten	6.505	5.615	5.600	5.600
Overige lasten	11.109	10.500	10.500	10.000
Financiële lasten	290	250	300	300
Belastingen	-	29	29	29
Totaal	**74.613**	**72.527**	**72.123**	**70.929**
EBDA	**-2.072**	**6.344**	**4.207**	**4.901**
Aflossingen	-1.150	-1.150	-1.150	-1.150
Investeringen	-3.830	-5.000	-5.000	-5.000
Voorzieningen	1.682	-252	-	-
Werkkapitaal	3.040	-52	-	-
Mutatie liquiditeit	**-258**	**-6.454**	**-6.150**	**-6.150**
Beginsaldo liquiditeit	10.037	7.707	7.597	5.654
Eindsaldo liquiditeit	**7.707**	**7.597**	**5.654**	**4.405**

(bedragen x € 1.000)

Zoals uit deze liquiditeitsprognose blijkt, heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid tot en met 2025 een positieve kasstroom uit de exploitatie. 2022 is hierbij vertekend vanwege de verschuiving van de betaling van de kwaliteitsgelden van 2022 naar 2023.

De liquiditeit uit de exploitatie is echter niet dekkend voor de ambitieuze investeringsprogramma's in de komende jaren, waaronder de inrichting van de nieuwe maakfabriek en het digitaliseringsproject. Als gevolg van het liquiditeitsbeslag van deze investeringen, is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid voornemens om in 2022 een kredietfaciliteit op basis van hypotheek te verkrijgen van € 12 mln. Deze faciliteit zal vanaf 2023 worden benut om de afnemende liquiditeit te compenseren. Tevens zal de stichting ROC Zuid-Holland Zuid hierdoor ruimschoots aan de normen van OCW blijven voldoen op het gebied van solvabiliteit en liquiditeit. De te verkrijgen financiering is nog niet opgenomen in de liquiditeitsprognose.

Raming van Baten en lasten

	Realisatie 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
BATEN					
Rijksbijdragen	72.640	64.691	69.731	65.500	64.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.725	1.724	1.800	2.078	2.078
Cursus-, les- en examengeld	603	1.170	1.065	1.015	1.015
Baten werk in opdracht van derden	2.690	3.016	4.851	6.000	7.000
Overige baten	3.389	1.790	1.424	1.737	1.737
Totaal baten	**81.047**	**72.391**	**78.871**	**76.330**	**75.830**
LASTEN					
Personeelslasten	58.955	56.709	56.133	55.694	55.000
Afschrijvingen	3.235	3.504	4.000	4.500	5.000
Huisvestingslasten	6.173	6.505	5.615	5.600	5.600
Overige lasten	10.024	11.109	10.500	10.500	10.000
Totaal lasten	**78.387**	**77.827**	**76.248**	**76.294**	**75.600**
Saldo baten en lasten	2.660	-5.436	2.623	36	230
Financiële baten	0	0	0	0	0
Financiële lasten	-399	-290	-250	-300	-300
Resultaat	**2.261**	**-5.726**	**2.373**	**-264**	**-70**
Belastingen	-52	0	-29	-29	-29
Resultaat uit deelnemingen	109	150	0	0	0
Nettoresultaat	**2.318**	**-5.576**	**2.344**	**-293**	**-99**
Rentabiliteitsratio	**2,86%**	**-7,70%**	**2,97%**	**-0,38%**	**-0,13%**

(bedragen x € 1.000)

De resultaten 2021, 2022 en 2023 zijn vertekend als gevolg van de voorgeschreven verwerking van de NPO-gelden en de evaluatie van de kwaliteitsagenda. De NPO-gelden die vanuit 2021 zijn doorgeschoven naar 2022, moeten in de resultaten van 2021 worden opgenomen en vervolgens verantwoord in een bestemmingsreserve in het eigen vermogen. Alhoewel de stichting ROC Zuid-Holland Zuid geen aanleiding heeft om te veronderstellen dat het laatste deel van de kwaliteitsgelden, na de evaluatie in 2023, niet zullen worden ontvangen, mogen deze gelden als gevolg van de formele onzekerheid niet in 2022 worden verantwoord. Deze worden naar verwachting in 2023 ontvangen en dan opgenomen in het resultaat.

Wanneer deze middelen worden toegerekend aan de jaren waarin zij op basis van het werkelijke middelenbeslag, genomen zouden zijn, dan ontstaat het volgende genormaliseerde beeld, waaruit een gelijkmatiger resultaat over de periode 2022 tot en met 2025 ontstaat.

	2021 Actual	2022 Prognose	2023 Raming	2024 Raming	2025 Raming
Resultaat volgens exploitatieresultaat	2.318	-5.576	2.344	-293	-99
NPO-gelden toerekening naar inzet	-2.366	2.366			
Afwikkeling kwaliteitsgelden		3.200	-3.200		
Genormaliseerd resultaat	**-48**	**-10**	**-856**	**-293**	**-99**

(bedragen x € 1.000)

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de ontwikkeling van de studentenaantallen (zie eerder). De kwaliteits-agenda loopt tot en met 2022. Eind 2022 vindt de eindevaluatie plaats met zo mogelijk een afrekening bij onvoldoende presteren. Vooralsnog wordt er ten aanzien van de kwaliteitsgelden in deze meerjarenraming vanuit gegaan dat de prestaties zodanig worden gerealiseerd dat er geen terugbetaling van middelen zal plaats behoeft te vinden. De eindevaluatie heeft gevolgen voor de jaarrekeningen van 2022 en 2023. Omdat de evaluatie pas zal leiden tot een eindafrekening in 2023, kan het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden ter grootte van € 2.2 mln. niet in het resultaat van 2022 worden opgenomen en verschuift dit naar 2023. Voor 2022 zal dit derhalve leiden tot een verlies, maar dit verlies zal geheel als extra resultaat in 2023 worden genomen.

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 2021 is de laatste ontvangst van de grondverkopen binnengekomen.

In deze ramingen is geen rekening gehouden met nieuwe subsidies en de mogelijke regiodeal. De negatieve exploitatieresultaten worden voornamelijk veroorzaakt door het (nog) niet aanpassen van de personeelsformatie.

De ontvangen baten uit de NPO-gelden over 2021, waarvan de activiteiten naar 2022 zijn verschoven, zijn in het resultaat 2021 verwerkt voor een bedrag van € 2.4 mln. en in het vermogen verwerkt voor hetzelfde bedrag.

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- 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. In 2022 wordt het beleidsplan voor 2023-2027 opgesteld, dit plan zal vanaf 2023 worden uitgevoerd.

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 viermaandelijkse 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 bijsturingsmaatregelen 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.

Compliance

De functie compliance is onderdeel van het risicomanagement. Compliance beheert de vastlegging van alle processen en procedures binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid en ziet toe op de naleving hiervan.

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 2021 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 2021 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 voldoet aan de norm voor voltijdsonderwijs bij de BOL. Ten gevolge van de gestelde corona-maatregelen als (gedeeltelijke) sluiting van scholen, maximaal aantal studenten per lokaal, houden van anderhalve meter afstand, meer online lessen en minder stageplekken is er veelal op maat geschoven met begeleide onderwijstijd, bpv en overige uren zelfstudie. Voor BBL gold dat er minder leerplekken waren en/of dat er minder begeleiding was op de leerplek. We hebben daar binnen de mogelijkheden die het servicedocument ons bood, maatwerk oplossingen voor gevonden.

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

Ten aanzien van les- en cursusgelden 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 urencriterium, 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 2021 hebben 210 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (121). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

REDEN UITSCHRIJVING	Aantal studenten
Andere school	7
Anders	8
Diploma	121
Gaat werken	23
Gezondheidsreden	5
Leerstagnatie	10
Niet gemotiveerd	14
Opleiding niet volgens verwachting	12
Persoonlijke omstandigheden	8
Verhuizing	2
Totaal	**210**

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2021 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

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

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2021

In de periode 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021 zijn onderstaande studenten veranderd van opleiding/leerweg binnen de instelling:

	Aantal
Van opleiding veranderd	72
Van leerweg veranderd	27
Van opleiding en leerweg veranderd	6

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	Verzorgende-IG	BBL	16
		BOL	18
	Maatschappelijke Zorg (Begeleider specifieke doelgroepen)	BOL	1
Totaal horizontale stapeling			**35**

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2021 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Opleidingen bedrijfsgroepen

In het jaar 2021 verzorgde de stichting ROC Zuid-Holland Zuid opleidingen voor de volgende bedrijven in de regio: Aafje Hulpthuis B.V., Aafje Hulpthuis B.V., Albert Schweitzer Ziekenhuis, Alrijne Zorggroep, ASVZ, Brilmij Groep B.V., ClientondersteuningPLUS, de Bibliotheek AanZet, Gemeente Altena, Hans Anders Nederland B.V., Phase 01 Herstel Begeleiding, Q-Academy, Randstad Inhouse Services, Reinaerde, 's Heeren Loo, Sociale Dienst Drechtsteden, Stichting Amerpoort, Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland en UWV.

Thema 8: Buitenlandse studenten

In 2021 zijn er geen buitenlandse studenten bij stichting ROC Zuid-Holland Zuid ingeschreven. Wel zijn groepen buitenlandse studenten op werkbezoek geweest.

9

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

9 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2021
(na resultaatbestemming)

Activa

	Toel.	31 december 2021	31 december 2020
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	41.519	41.375
Financiële vaste activa	3	1.613	1.529
Totaal vaste activa		**43.132**	**42.904**
Vlottende activa			
Voorraden	4	2	2
Vorderingen	5	7.980	5.858
Liquide middelen	6	10.037	11.679
Totaal vlottende activa		**18.019**	**17.539**
Totaal activa		**61.151**	**60.443**

(bedragen x € 1.000)

Passiva

	Toel.	31 december 2021	31 december 2020
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		25.803	26.211
Bestemde reserve (publiek)		2.366	0
Bestemde reserve (privaat)		8.716	8.356
Totaal groepsvermogen	7	**36.885**	**34.567**
Voorzieningen	8	1.394	1.525
Langlopende schulden	9	10.193	11.338
Kortlopende schulden	10	12.679	13.013
Totaal passiva		**61.151**	**60.443**

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021

	Toel.	Bedrag 2021	Begroot 2021	Bedrag 2020
Baten				
Rijksbijdragen	1	72.640	67.329	67.982
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2	1.725	1.813	1.862
Cursus-, les- en examengelden	3	603	1.226	1.076
Baten werk in opdracht van derden	4	2.690	3.124	1.830
Overige baten	5	3.389	2.236	1.945
Totaal baten		81.047	75.728	74.695
Lasten				
Personeelslasten	6	58.955	55.044	55.330
Afschrijvingen	7	3.235	3.353	3.233
Huisvestingslasten	8	6.173	5.954	6.058
Overige lasten	9	10.024	10.937	9.834
Totaal lasten		78.387	75.288	74.455
Saldo baten en lasten		**2.660**	**440**	**240**
Financiële baten en lasten	10	-399	-318	-520
Resultaat		**2.261**	**122**	**-280**
Belastingen	11	-52	-29	-5
Resultaat uit deelnemingen	12	109	-584	-46
Nettoresultaat		**2.318**	**-491**	**-331**

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021

		2021		2020
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		**2.660**		**240**
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
aanpassingen voor afschrijvingen	3.258		3.254	
mutaties voorzieningen	-131		-182	
		3.127		3.072
Veranderingen in werkkapitaal:				
voorraden	0		6	
kortlopende vorderingen	-2.122		583	
kortlopende schulden	-285		1.038	
		-2.407		1.627
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.380		4.939
Betaalde interest	-448		-536	
Winstbelasting	-52		-5	
		-500		-541
Kasstroom uit operationele activiteiten		**2.880**		**4.398**
Investeringen in materiële vaste activa	-3.475		-1.630	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	93		15	
Toegekende investeringssubsidies	-20		-21	
Aflossingen op verstrekte leningen	49		68	
Nieuw verstrekte leningen	-24		-23	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-3.377**		**-1.591**
Aflossing langlopende schulden	-1.145		-1.145	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		**-1.145**		**-1.145**
Mutatie liquide middelen		**-1.642**		**1.662**

HET VERLOOP VAN DE LIQUIDE MIDDELEN IS ALS VOLGT:	2021	2020
Stand per 1 januari	11.679	10.017
Mutatie liquide middelen	-1.642	1.662
Stand per 31 december	**10.037**	**11.679**

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2021

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 beroepsonderwijs, 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%
Ospitalitá B.V.	Dordrecht	100%

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 2021 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.

Afschrijvingen worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht volgens de lineaire methode op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs.

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

Uitgaven ter zake van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven als gevolg van toepassing van de componentenbenadering.

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

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	-
Gebouwen	30
Verbouwingen	40
Gebouw installaties	maximaal 10
Componenten groot onderhoud	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 vervolgwaardering 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-waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Voorraden

Voorraden 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 kantoormateriaal.

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 winst-en-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 winst-en-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 overige voorzieningen worden, indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, gewaardeerd tegen actuele waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de betreffende verplichtingen af te wikkelen.

De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden op basis van een discontering tegen 0% (2020: 0%). 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. 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 2021 is 110,2% (2020: 93,5%). Voor besluiten moeten pensioenfondsen gebruikmaken van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad was op 31 december 2021 102,8% (2020 87,6%). De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 126% 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.

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.

Baten verantwoording

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. Geoormerkte 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. Geoormerkte 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 lesgelden 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-en-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 belastingschulden 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)

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:

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en appara-tuur	In uitvoering en voor-uit-betaald	Totaal van materiële vaste activa
Stand per 1 januari 2021					
Verkrijgingsprijs	60.425	3.547	21.238	0	85.210
Investeringssubsidies	0	0	-103	0	-103
Cumulatieve afschijvingen	-27.047	0	-16.685	0	-43.732
Boekwaarde	**33.378**	**3.547**	**4.450**	**0**	**41.375**
Verloop 2021					
Investeringen	1.225	0	1.973	277	3.475
Desinvesteringen	-93	0	-10	0	-103
Mutatie aanschafwaarde	**1.132**	**0**	**1.963**	**277**	**3.372**
Afschrijvingen	-2.298	0	-960	0	-3.258
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	10	0	10
Mutatie afschrijvingen	**-2.298**	**0**	**-950**	**0**	**-3.248**
Toegekende investerings-subsidies	0	0	20	0	20
Mutatie investerings-subsidies	**0**	**0**	**20**	**0**	**20**
Stand per 31 december 2021					
Verkrijgingsprijs	61.557	3.547	23.201	277	88.582
Investeringssubsidies	0	0	-83	0	-83
Cumulatieve afschijvingen	-29.345	0	-17.635	0	-46.980
Boekwaarde	**32.212**	**3.547**	**5.483**	**277**	**41.519**

(bedragen x € 1.000)

Componentenbenadering

De uitgaven voor het groot onderhoud worden op basis van de componentenbenadering geactiveerd en over de verwachte economische gebruiksduur afgeschreven.

Gebouwen en terreinen

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

LOCATIE	Plaats	Boekwaarde 31 dec 2021	Stand langlopende hypothecaire lening 31 dec 2021
Leerparkpromenade 100	Dordrecht	21.881	4.375
Patersweg 2	Dordrecht	2.259	1.325
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	6.216	5.638
Boekwaarde		**30.355**	**11.338**

(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	33.004	01-01-2021
Verzekerde waarde gebouwen	86.431	01-01-2021

(bedragen x € 1.000)

Zakelijk genotsrecht

Onder gebouwen is een investering opgenomen van € 1,01 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.

Financiële vaste activa (3)

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

	Boekwaarde per 1 januari 2021	Investeringen en verstrekte leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2021
Opnieuw en Co. B.V.	1.183	0	0	108	1.291
Da Vinci Scienza B.V.	48	0	0	1	49
Andere deelnemingen	**1.231**	**0**	**0**	**109**	**1.340**
Latente vorderingen inzak loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Breedband Drechtsteden B.V.	101	0	-6	0	95
Coöperatie KIEN U.A.	117	24	-23	0	118
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	80	0	-20	0	60
Overige vorderingen	**298**	**24**	**-49**	**0**	**273**
Financiële vaste activa	**1.529**	**24**	**-49**	**109**	**1.613**

(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 2021 is gebaseerd op de concept jaarrekening 2021 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 2021 is gebaseerd op de concept jaarrekening 2021 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 € 0,50 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 euro 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 € 0,10 mln. (2020: € 0,10 mln.) betreft deelname in de vorm van een lening. 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. Doordat de afschrijvingstermijn van het netwerk is aangepast van 15 naar 30 jaar, worden de per 1 januari 2021 resterende aflossingen en gebruiksrechten verdeeld over de resterende jaren van deze 30 jaar.

Coöperatie KIEN U.A.

De vordering op Coöperatie KIEN u.a. te Dordrecht voor een bedrag van € 0,12 mln. (2020: € 0,12 mln.) 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 € 0,30 mln. aan Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht voor de aanschaf van inventaris voor het LOC-gebouw. Per 31 december 2021 is deze vordering nog € 0,06 mln. groot (2020: € 0,08 mln.). De lening betreft een rentevrije lening en heeft een resterende looptijd van 3 jaar.

Verbonden partijen (RJ660, model E)

NAAM	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31 dec 2021	Resultaat 2021	Omzet	Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partijen, meerderheidsdeelneming									
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	125	251	518	Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	585	253	518	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	-462	-2	0	Nee	100	J
Verbonden partijen, 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	29	N
Stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard	Stichting	Zwijndrecht	4				Nee	33	N
Coöperatie Ontwikkeling Leerpark U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Verbonden partijen met belang in bevoegd gezag									
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Stichting	Dordrecht	1				Nee	50	N
Onderstaande verbonden partij is een onderwijsleerbedrijf:									
Stichting Onderwijs-leerbedrijf Family Learning	Stichting	Gorinchem	4				Nee	-	N
In onderstaande verbonden partij 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 Regionaal Opleidingencentrum 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 ROC 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. Vanaf 2020 vormt het college van bestuur van stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en stichting ROC van Amsterdam – Flevoland het bestuur van stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

In oktober 2016 is Ospitalità B.V. opgericht. Ospitalità B.V. heeft het Grand Café LEO op het Leerpark. Een aantal van de voorheen bij Drechtwerk werkzame medewerkers is gedetacheerd bij de stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. De stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid geeft hiermee vorm aan haar maatschappelijke rol en wordt voldaan aan een deel van de taakstelling van de Participatiewet. De activiteiten van Ospitalità B.V. zijn vanaf 2021 ondergebracht bij stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid.

Vlottende activa

Voorraden (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2021	31 december 2020
Emballage	2	2
Voorraden	**2**	**2**

(bedragen x € 1.000)

Vorderingen (5)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2021	31 december 2020
Debiteuren	641	719
Gemeenten en GR's	246	436
Studenten	279	401
Overige vorderingen	3.686	2.995
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-1	-4
Overlopende activa	3.129	1.311
Vorderingen	**7.980**	**5.858**

(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

Debiteuren

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

	31 december 2021	31 december 2020
Debiteuren	652	731
Voorziening dubieuze debiteuren	-11	-12
Vorderingen op debiteuren	**641**	**719**

(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).

Gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

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

	31 december 2021	31 december 2020
Gemeente Dordrecht	229	413
Overig	17	23
Gemeenten en GR's	**246**	**436**

(bedragen x € 1.000)

Studenten

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

	31 december 2021	31 december 2020
Studenten	330	526
Voorziening dubieuze debiteuren	-51	-125
Studenten	**279**	**401**

(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 2021	31 december 2020
Rekening-courant verhouding Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	3.629	2.905
Verstrekte voorschotten aan personeel	3	3
Te vorderen vennootschapsbelasting	0	11
Overige vorderingen	54	76
Overige vorderingen	**3.686**	**2.995**

(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 2021	31 december 2020
Vooruitbetaalde kosten	176	314
Vooruitbetaalde huur gebouwen	98	16
Vooruitbetaalde externe dienstverlening	110	91
Vooruitbetaalde software licenties	327	316
Vooruitbetaalde kosten	**711**	**737**
Te ontvangen bedragen	765	454
Te ontvangen van Gemeente Dordrecht, grondtransacties Leerpark	1.299	0
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., Maakhal	120	120
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A.	234	0
Overige overlopende activa	**2.418**	**574**
Overlopende activa	**3.129**	**1.311**

(bedragen x € 1.000)

Liquide middelen (6)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2021	31 december 2020
Kasmiddelen	7	21
Tegoeden op bankrekeningen	5.651	7.279
Spaartegoeden	4.379	4.379
Liquide middelen	**10.037**	**11.679**

(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 2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31 december 2021
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	26.211	-408	0	25.803
Bestemmingsreserve (publiek)				
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	0	2.366	0	2.366
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.143	251	0	7.394
Reserve deelnemingen	1.213	109	0	1.322
Groepsvermogen	**34.567**	**2.318**	**0**	**36.885**

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve (publiek)

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten. De algemene reserve is afgenomen met € 0,41 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2021.

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs (publiek)

In 2021 is een publieke bestemmingsreserve van € 2,37 mln. gevormd voor niet bestede subsidie inzake het 'Nationaal Programma Onderwijs'.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2021 is het resultaat uit contractactiviteiten van ROC-ZHZ Holding B.V. € 0,25 mln. positief.

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. In 2021 is het positieve resultaat uit deelnemingen € 0,11 mln.

Voorzieningen (8)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2021
Personeelsvoorzieningen					
Jubileumuitkeringen	697	40	-55	0	682
Wachtgeldverplichtingen	381	110	-228	0	263
Duurzame inzetbaarheid	447	2	0	0	449
	1.525	**152**	**-283**	**0**	**1.394**
Voorzieningen	**1.525**	**152**	**-283**	**0**	**1.394**

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december 2021	Kort-lopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Personeelsvoorzieningen				
Jubileumuitkeringen	682	57	245	380
Wachtgeldverplichtingen	263	198	65	0
Duurzame inzetbaarheid	449	0	13	436
	1.394	**255**	**323**	**816**
Voorzieningen	**1.394**	**255**	**323**	**816**

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele marktrente van 0% (2020: 0%).

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 risicodrager voor wachtgeldverplichtingen. Dat houdt in dat de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de kosten van de wettelijke en bovenwettelijke WW draagt maar ook dat de stichting verantwoordelijk is voor de re-integratie naar ander werk van 'haar werkelozen'. 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.

Langlopende schulden (9)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan kredietinstellingen	Totaal langlopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2020	11.338	11.338
Stand kortlopend deel per 31 december 2020	1.145	1.145
Stand totale schuld per 31 december 2020	**12.483**	**12.483**
Verloop 2021		
Aangegane leningen	0	0
Aflossingen	-1.145	-1.145
Stand totale schuld per 31 december 2021	**11.338**	**11.338**
Stand kortlopend deel per 31 december 2021	-1.145	-1.145
Langlopend deel per 31 december 2021	**10.193**	**10.193**
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	5.405	5.405
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	4.788	4.788

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2021 is als volgt:

Instelling Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 december 2021
N.V. Bank Nederlandse Gemeenten				
40.90861.02	15-02-2040	1.418	1,55	1.078
40.90862.02	03-04-2040	1.418	1,30	1.078
40.90888.01	15-06-2040	2.269	2,55	1.724
4.090.976	02-10-2040	2.269	0,25	1.077
4.091.728	01-03-2041	1.361	0,25	681
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01-07-2027	10.000	4,34	2.875
5143.03.042	01-11-2027	5.000	4,06	1.500
6106.54.497	01-01-2025	2.000	3,60	1.325
Stand totale schuld per 31 december 2021				**11.338**
Aflossingsverplichting komende boekjaar				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2021				**10.193**

(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.

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 € 0,03 mln. per kwartaal afgelost, waarbij op 1 januari 2025 het laatste deel zijnde € 1,30 mln. 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 € 10,00 mln. resp. € 5,00 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,09 mln. en € 0,06 mln. per 31 december 2021. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid 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 2021	31 december 2020
Schulden aan banken	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	108	351
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	0	64
Crediteuren	2.226	1.801
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.572	2.465
Schulden ter zake van pensioenen	821	722
Overige kortlopende schulden	1.125	864
Overlopende passiva	4.682	5.601
Kortlopende schulden	**12.679**	**13.013**

(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

Schulden aan kredietinstellingen

In 2022 zal conform kredietovereenkomsten € 1,15 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

	31 december 2021	31 december 2020
Gemeente Dordrecht	98	341
GR Drechtsteden	10	10
Schulden aan gemeenten en gr's	**108**	**351**

(bedragen x € 1.000)

Belastingen en sociale verzekeringen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2021	31 december 2020
Loonheffing	2.499	2.282
Omzetbelasting	40	183
Vennootschapsbelasting	33	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen	**2.572**	**2.465**

(bedragen x € 1.000)

De omzetbelasting en loonheffing ultimo boekjaar betreffen afdrachten over de maand december en de 13e maand.

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 2021	31 december 2020
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	0	109
Geld op facilitycards	6	13
Te besteden inzake projecten	1.113	732
Overige	6	10
Overige kortlopende schulden	**1.125**	**864**

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2021	31 december 2020
Vooruitontvangen studentenbijdragen	76	114
Vooruitontvangen college- en lesgelden	**76**	**114**
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	1.247	1.748
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	65	154
Vooruitontvangen subsidies OCW	**1.312**	**1.902**
Vooruitontvangen bedragen	241	140
Overige vooruitontvangen bedragen	**241**	**140**
Te betalen vakantiegeld	1.762	1.687
Te betalen interest	116	165
Te betalen accountants- en administratiekosten	76	41
Te betalen diverse lasten	1.099	1.552
Te betalen bedragen	**3.053**	**3.445**
Overlopende passiva	**4.682**	**5.601**

(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 stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt € 2.81 mln. Deze garantstelling is gemaximeerd tot een bedrag van € 2.85 mln.

Bankgarantie

Uit hoofde van de huurverplichting voor de locatie Trompweg te Dordrecht heeft de stichting een bankgarantie afgegeven voor een bedrag van € 0,04 mln.. 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 € 5,00 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.€ 0,09 mln. en € 0,06 mln. per 31 december 2021.

Garantstelling Duurzaamheidsfabriek

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft zich als 50% partner in de Coöperatie Ontwikkeling Leerpark garant gesteld voor een bedrag van € 1,20 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 mln. 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 2021 een aandeel van 136,56% (2020: 21,23%) in de kosten van de stichting Beheer LOKET gebouw Zwijndrechtse Waard. Deze stichting exploiteert het gebouw.

Meerjarige financiële verplichtingen

De meerjarige verplichtingen en de resterende looptijd kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	Niet langer dan 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	Langer dan 5 jaar	Totaal
Huur gebouwen	2.604	5.485	21.007	29.096
Software licenties	660	1.046	174	1.880
Onderhoud elektrotechnische- en werktuigbouwkundige installaties	339	254	0	593
Accountantsdiensten	117	175	0	292
Sanitaire supplies	55	86	0	141
Glasvezelnet	7	29	78	114
Arbo dienstverlening	32	63	0	95
Huur elektra meters	8	30	0	38
Huur en onderhoud hoog- en laagspanningsinstallaties	5	14	0	19
Vending automaten	8	14	2	24
Totaal	**3.835**	**7.196**	**21.261**	**32.292**

(bedragen x € 1.000)

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid vormt tezamen met ROC ZHZ Holding B.V., Da Vinci Educatie B.V., Da Vinci Flex B.V., Da Vinci Opleidingen B.V. en stichting Hoger Onderwijs Da Vinci een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Het hoofd van deze fiscale eenheid is Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en is uit dien hoofde aansprakelijk voor de omzetbelastingschulden van de gehele fiscale eenheid.

VERANTWOORDING SUBSIDIES (RJ660, MODEL G)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie-beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Regeling salarismix	1119736-02	20-01-2021	Ja
Zij-instroom	1120811-01	21-01-2021	Nee
Zij-instroom	1122930-01	16-02-2021	Nee
Zij-instroom	1152165-01	21-04-2021	Nee
Zij-instroom	1154772-01	20-05-2021	Nee
Zij-instroom	1158921-01	23-06-2021	Nee
Zij-instroom	1183579-01	23-11-2021	Nee
Zij-instroom	772095-1	21-06-2016	Nee
Zij-instroom	942.024	19-12-2018	Ja
Zij-instroom	966853-1	20-03-2019	Nee
Zij-instroom	1027588-1	19-12-2019	Nee
Zij-instroom	1046646-1	10-01-2020	Ja
Zij-instroom	1052362-1	20-01-2020	Nee
Zij-instroom	1078741-1	03-03-2020	Ja
Lerarenbeurs	1086727-1	21-09-2015	Nee
Lerarenbeurs	1176877-1	22-09-2021	Nee
Studieverlof	1165934-01	23-08-2021	Nee
Studieverlof	928223-1	20-09-2018	Ja
Studieverlof	108.268	20-09-2019	Ja
Studieverlof	105.719	21-09-2019	Ja
Studieverlof	109.600	22-09-2019	Ja
Studieverlof	107.624	23-09-2019	Ja
Studieverlof	106.898	24-09-2019	Ja
Studieverlof	108.323	25-09-2019	Ja
Extra begeleiding en nazorg	2.400.145.528	16-04-2021	Nee
Extra hulp voor de klas 1	2.400.145.527	16-04-2021	Ja
Extra hulp voor de klas 2	2.400.155.521	20-08-2021	Nee
Inhaalprogramma MBO4	2.400.151.936	16-10-2020	Ja
Inhaalprogramma VAVO	2.400.151.937	16-07-2021	Ja
Inhaalprogramma T1 +T2	2.400.155.520	20-08-2021	Ja
Voorzieningleermiddelen minimagezinnen	2020/2/1613971	21-07-2020	Ja

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verwerkt, aflopend per ultimo verslagjaar

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
Investeringsfonds RIF PPS GOBouw	1.088.307	20-10-2016	362.220	362.220	297.926
Totaal			**362.220**	**362.220**	**297.926**

(bedragen x € 1)

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Investeringsfonds RIF PPS GOBouw	1.088.307	64.294		64.294	0
Totaal		**64.294**	**0**	**64.294**	**0**

(bedragen x € 1)

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2020-2021	2020/3536 M	23-09-2020	2.830.788	707.697	267.579
Investeringsfonds RIF PPS GET	RIF20018	14-10-2020	714.760	178.690	0
Totaal			**3.545.548**	**886.387**	**267.579**

(bedragen x € 1)

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2020-2021	2020/3536 M	440.118	707.697	682.524	465.291
Investeringsfonds RIF PPS GET	RIF20018	178.690	142.952	207.390	114.252
Totaal		**618.808**	**850.649**	**889.914**	**579.543**

(bedragen x € 1)

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdrage sector MBO	59.458	56.776	56.998
Rijksbijdrage OCW	**59.458**	**56.776**	**56.998**
Geoormerkte OCW-subsidies	6.158	3.099	3.689
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	89	554	170
Kwaliteitsgelden	6.935	6.900	7.125
Overige subsidies OCW	**13.182**	**10.553**	**10.984**
Rijksbijdragen	**72.640**	**67.329**	**67.982**

(bedragen x € 1.000)

De post Overige subsidies OCW is gespecificeerd in Verantwoording subsidies (RJ 660, model G).

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Educatie	718	805	825
Participatiebudget	**718**	**805**	**825**
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	490	486	454
Overige overheden	517	522	583
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	**1.007**	**1.008**	**1.037**
Overige overheidsbijdragen en subsidies	**1.725**	**1.813**	**1.862**

(bedragen x € 1.000)

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Cursusgeld MBO	499	1.151	978
Lesgeld VAVO	26	5	26
Cursusgelden sector MBO	**525**	**1.156**	**1.004**
Examengelden	78	70	72
Cursus-, les- en examengelden	**603**	**1.226**	**1.076**

(bedragen x € 1.000)

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	630	691	454
Contractonderwijs exclusief inburgering	436	455	612
Contractonderwijs	**1.066**	**1.146**	**1.066**
Samenwerkende onderwijsinstellingen	44	10	259
Overige	1.580	1.968	505
Overige baten werk in opdracht van derden	**1.624**	**1.978**	**764**
Baten werk in opdracht van derden	**2.690**	**3.124**	**1.830**

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (5)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Opbrengst verhuur	214	186	190
Detachering personeel	464	351	473
Studentenbijdragen	281	156	301
Verkoop onderwijsmateriaal	86	42	56
Restaurant	301	15	123
Overige	744	187	408
Opbrengst grondtransacties	1.299	1.299	394
Overige baten	**3.389**	**2.236**	**1.945**

(bedragen x € 1.000)

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Loonkosten onderwijzend personeel	28.832	28.506	28.418
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	12.780	10.005	11.919
Bezoldiging van bestuurders[1)]	323	323	310
Sociale lasten	5.473	5.109	5.111
Pensioenpremies	6.944	6.495	6.222
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioen-lasten	**54.352**	**50.438**	**51.980**
Dotaties personele voorzieningen	386	-233	60
Lasten personeel niet in loondienst	3.284	1.822	2.218
Bezoldiging Raad van Toezicht	63	63	47
Transitievergoeding	-31	0	-71
Overige	1.173	2.978	1.396
Overige personele lasten	**4.875**	**4.630**	**3.650**
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	**-272**	**-24**	**-300**
Personeelslasten	**58.955**	**55.044**	**55.330**

(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)

	2021	2020
Onderwijzend personeel	394	399
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	223	210
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	41	35
Totaal	**658**	**644**

(bedragen x € 1.000)

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	2.295	2.389	2.315
Inventaris en apparatuur	940	964	918
Afschijvingen op materiële vaste activa	3.235	3.353	3.233
Afschrijvingen	**3.235**	**3.353**	**3.233**

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huurlasten	2.887	2.800	2.771
Verzekeringslasten	92	75	90
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	786	724	937
Lasten voor energie en water	951	892	900
Schoonmaakkosten	1.137	1.106	1.036
Belastingen en heffingen	233	295	254
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	0	0
Overige	87	62	70
Huisvestingslasten	**6.173**	**5.954**	**6.058**

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Administratie- en beheerslasten	6.384	7.590	6.476
Inventaris en apparatuur	1.807	1.580	1.600
Leer- en hulpmiddelen	678	854	615
Overige	1.155	913	1.143
Overige lasten	**10.024**	**10.937**	**9.834**

(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 2021	Bedrag 2020
Onderzoek van de jaarrekening	115	97
Andere controleopdrachten	25	16
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	**140**	**113**

(bedragen x € 1.000)

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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-399	-318	-520
Financiële baten en lasten	**-399**	**-318**	**-520**

(bedragen x € 1.000)

De rente op de langlopende lening is gefixeerd door middel van een renteswap.

Belastingen (11)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Vennootschapsbelasting	-52	-29	-5
Belastingen	**-52**	**-29**	**-5**

(bedragen x € 1.000)

Resultaat deelnemingen (12)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	108	0	-39
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	1	0	-7
Overig	0	-584	0
Resultaat uit deelnemingen	**109**	**-584**	**-46**

(bedragen x € 1.000)

Hieronder is het aandeel in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelneming in Opnieuw & Co. B.V. en Da Vinci Scienza B.V. opgenomen. Het aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. en Da Vinci Scienza B.V. is gebaseerd op de concept jaarrekening 2021.

WNT-VERANTWOORDING 2021

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op stichting ROC Zuid-Holland Zuid. 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 Zuid-Holland Zuid van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs klasse F en het totaalaantal complexiteitspunten van 16 (complexpunten gemiddelde totale baten 8, complexpunten gemiddeld aantal studenten 3 en complexpunten gewogen aantal onderwijssoorten 5). De raad van toezicht heeft de WNT-klasse ook dit jaar weer goedgekeurd.

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt € 0,19 mln.. 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 € 0,19 mln.. De raad van toezicht maakt beperkt gebruik van deze ruimte vanuit haar ideële opvattingen.

BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker
Gegevens 2021		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	**190.000**	**190.000**
Bezoldiging 2021		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	148.605	130.070
Beloningen betaalbaar op termijn	22.694	21.687
Subtotaal bezoldiging	171.299	151.757
Onverschuldigd betaald bedrag en niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging in 2021	**171.299**	**151.757**

(bedragen x € 1)

	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker
Gegevens 2020		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband in 2020 (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	**183.000**	**183.000**
Bezoldiging 2020		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	148.651	120.369
Beloningen betaalbaar op termijn	20.995	19.924
Totale bezoldiging in 2020	**169.646**	**140.293**

(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
Gegevens 2021				
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	**28.500**	**19.000**	**19.000**	**19.000**
Totaal van bezoldiging	10.500	8.750	8.750	8.750
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Totale bezoldiging in 2021	**10.500**	**8.750**	**8.750**	**8.750**
Gegevens 2020				
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	**27.450**	**18.300**	**18.300**	**18.300**
Totale bezoldiging in 2020	**8.400**	**6.475**	**6.475**	**6.475**

(bedragen x € 1)

	De heer Dr. J.L. Klompenhouwer	De heer D.J. Schrijer	Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer
Gegevens 2021			
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	**19.000**	**19.000**	**19.000**
Totaal van bezoldiging	8.750	8.750	8.750
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0	0
Totale bezoldiging in 2021	**8.750**	**8.750**	**8.750**
Gegevens 2020			
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	**18.300**	**18.300**	**18.300**
Totale bezoldiging in 2020	**6.475**	**6.475**	**6.475**

(bedragen x € 1)

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 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2021 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

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die het gegeven beeld in deze jaarrekening beïnvloeden.

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING

Het geconsolideerde resultaat uit de exploitatie over 2021 bedraagt € 2,32 mln. positief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING 2021	
Onttrekking algemene reserve	-408
Toevoeging bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs	2.366
Toevoeging bestemmingsreserve contractactiviteiten	251
Toevoeging bestemmingsreserve deelnemingen	109
	2.318

(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 28 juni 2022. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2021 verwerkt.

10

ENKELVOUDIGE JAARREKENING

10. ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMER 2021 (NA RESULTAATSTEMMING)

ACTIVA

	Toel.	31 december 2021	31 december 2020
Vaste activa			
Immateriële vaste activa		0	0
Materiële vaste activa		41.519	41.375
Financiële vaste activa	1	1.738	1.529
Totaal vaste activa		**43.257**	**42.904**
Vlottende activa			
Voorraden		2	2
Vorderingen	2	8.289	6.182
Liquide middelen		9.496	11.561
Totaal vlottende activa		**17.787**	**17.745**
Totaal activa		**61.044**	**60.649**

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

	Toel.	31 december 2021	31 december 2020
Eigen vermogen			
Algemene reserve		25.803	26.211
Bestemde reserve (publiek)		2.366	0
Bestemde reserve (privaat)		8.718	8.484
Totaal eigen vermogen	3	**36.887**	**34.695**
Voorzieningen		1.394	1.525
Langlopende schulden		10.193	11.338
Kortlopende schulden	4	12.570	13.091
Totaal passiva		**61.044**	**60.649**

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021

	Toel.	Bedrag 2021	Begroot 2021	Bedrag 2020
Baten				
Rijksbijdragen		72.640	67.329	67.981
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.725	1.813	1.862
Cursus-, les- en examengelden		604	1.226	1.076
Baten werk in opdracht van derden	1	2.184	3.124	1.513
Overige baten	2	3.536	2.416	2.429
Totaal baten		**80.689**	**75.908**	**74.861**
Lasten				
Personeelslasten	3	58.915	55.162	55.389
Afschrijvingen		3.235	3.353	3.229
Huisvestingslasten		6.173	5.954	6.053
Overige lasten		10.010	10.999	9.785
Totaal lasten		**78.333**	**75.468**	**74.456**
Saldo baten en lasten		**2.356**	**440**	**405**
Financiële baten en lasten		-398	-318	-520
Resultaat		**1.958**	**122**	**-115**
Belastingen		0	-29	0
Resultaat uit deelnemingen	4	234	-584	-89
Nettoresultaat		**2.192**	**-491**	**-204**

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021

		2021		2020
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		**2.356**		**405**
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
aanpassingen voor afschrijvingen	3.258		3.250	
mutaties voorzieningen	-131		-182	
		3.127		3.068
Veranderingen in werkkapitaal:				
voorraden	0		-2	
kortlopende vorderingen	-2.107		405	
kortlopende schulden	-472		1.023	
		-2.579		1.426
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.904		4.899
Betaalde interest	-447		-536	
		-447		-536
Kasstroom uit operationele activiteiten		**2.457**		**4.363**
Investeringen in materiële vaste activa	-3.475		-1.630	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	93		0	
Toegekende investeringssubsidies	-20		-21	
Aflossingen op verstrekte leningen	49		68	
Nieuw verstrekte leningen	-24		-23	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-3.377**		**-1.606**
Aflossing langlopende schulden	-1.145		-1.145	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		**-1.145**		**-1.145**
Mutatie liquide middelen		**-2.065**		**1.612**

HET VERLOOP VAN DE LIQUIDE MIDDELEN IS ALS VOLGT:	2021	2020
Stand per 1 januari	11.561	9.949
Mutatie liquide middelen	-2.065	1.612
Stand per 31 december	**9.496**	**11.561**

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2021

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 2021 wordt, voor zover posten uit de balans en winst- en verliesrekening hierna niet nader zijn toegelicht, 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 jan 2021	Investeringen en verstrekte leningen	Desinveste-ringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deel-nemingen	Boekwaar-de per 31 dec 2021
ROC-ZHZ Holding B.V.	0	0	0	125	125
Deelnemingen in groepsmaat-schappijen	**0**	**0**	**0**	**125**	**125**
Opnieuw en Co. B.V.	1.183	0	0	108	1.291
Da Vinci Scienza B.V.	48	0	0	1	49
Andere deelnemingen	**1.231**	**0**	**0**	**109**	**1.340**
Latente vorderingen inzak loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Breedband Drechtsteden B.V.	101	0	-6	0	95
Coöperatie KIEN U.A.	117	24	-23	0	118
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	80	0	-20	0	60
Overige vorderingen	**298**	**24**	**-49**	**0**	**273**
Financiële vaste activa	**1.529**	**24**	**-49**	**234**	**1.738**

(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 € 0,02 mln. gestort voor de bij oprichting van de vennootschap te plaatsen aandelen. ROC-ZHZ Holding B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2021 is gebaseerd op de geconsolideerde jaarrekening 2021 van ROC-ZHZ Holding B.V.

Per ultimo 2021 bedraagt het vermogen van ROC ZHZ Holding B.V. € 0,13 mln.. Het resultaat over kalenderjaar 2021 bedraagt € 0,25 mln. positief.

Vorderingen (2)

	31 december 2021	31 december 2020
Debiteuren	561	668
Gemeenten en GR's	232	437
Groepsmaatschappijen	528	475
Studenten	226	339
Overige vorderingen	3.686	2.984
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-1	-4
Overlopende activa	3.057	1.283
Vorderingen	**8.289**	**6.182**

(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 2021	31 december 2020
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	134	134
Ospitalitá B.V.	394	341
Groepsmaatschappijen	**528**	**475**

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Eigen vermogen (3)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 jan 2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31 dec 2021
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	26.211	-408	0	25.803
Bestemmingsreserve (publiek)				
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	0	2.366	0	2.366
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.289	0	0	7.289
Reserve deelnemingen	1.195	234	0	1.429
Eigen vermogen (enkelvoudig)	**34.695**	**2.192**	**0**	**36.887**
Reserve contractactiviteiten (privaat)	-146	251		105
Reserve deelnemingen	18	-125		-107
Groepsvermogen (geconsolideerd)	**34.567**	**2.318**	**0**	**36.885**

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve (publiek)

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

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs (publiek)

In 2021 is een publieke bestemmingsreserve van € 2,37 mln. gevormd voor niet bestede subsidie inzake het 'Nationaal Programma Onderwijs'.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten.

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 eigen vermogen van de groepsmaatschappijen bevat een eigen vermogen van ROC-ZHZ Holding B.V. van € 0,13 mln.

Door de stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid zijn geen garanties jegens ROC-ZHZ Holding B.V. afgegeven. Er is derhalve geen voorziening getroffen voor dit negatieve eigen vermogen.

Kortlopende schulden (4)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2021	31 december 2020
Schulden aan groepsmaatschappijen	0	141
Schulden aan banken	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	108	351
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	0	39
Crediteuren	2.222	1.807
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.539	2.454
Schulden ter zake van pensioenen	821	720
Overige kortlopende schulden	1.056	864
Overlopende passiva	4.679	5.570
Kortlopende schulden	**12.570**	**13.091**

(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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	630	691	454
Contractonderwijs exclusief inburgering	70	455	295
Contractonderwijs	**700**	**1.146**	**749**
Samenwerkende onderwijsinstellingen	44	10	259
Overige	1.440	1.968	505
Overige baten werk in opdracht van derden	**1.484**	**1.978**	**764**
Baten werk in opdracht van derden	**2.184**	**3.124**	**1.513**

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Opbrengst verhuur	214	186	190
Detachering personeel	464	351	508
Studentenbijdragen	281	156	301
Verkoop onderwijsmateriaal	75	42	49
Restaurant	301	15	20
Overige	735	187	387
Opbrengst grondtransacties	1.299	1.299	394
Doorbelast naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelasting personeel	-11	119	245
Overige doorbelastingen	0	61	61
Doorbelast naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelasting personeel	178	0	100
Doorbelasting kosten overhead	0	0	174
Overige baten	**3.536**	**2.416**	**2.429**

(bedragen x € 1.000)

Personeelslasten (3)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Loonkosten onderwijzend personeel	28.814	28.527	28.479
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	12.780	10.118	11.993
Bezoldiging van bestuurders	323	323	310
Sociale lasten	5.473	5.109	5.087
Pensioenpremies	6.944	6.495	6.215
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	**54.334**	**50.572**	**52.084**
Dotaties personele voorzieningen	386	-233	60
Lasten personeel niet in loondienst	3.261	1.822	2.141
Bezoldiging Raad van Toezicht	63	63	47
Transitievergoeding	-31	0	-71
Overige	1.174	2.962	1.428
Overige personele lasten	**4.853**	**4.614**	**3.605**
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	**-272**	**-24**	**-300**
Personeelslasten	**58.915**	**55.162**	**55.389**

(bedragen x € 1.000)

Resultaat uit deelnemingen (4)

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Resultaat ROC-ZHZ Holding B.V.	125	0	-43
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	108	0	-39
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	1	0	-7
Overig	0	-584	0
Resultaat uit deelnemingen	**234**	**-584**	**-89**

(bedragen x € 1.000)

ONDERTEKENING

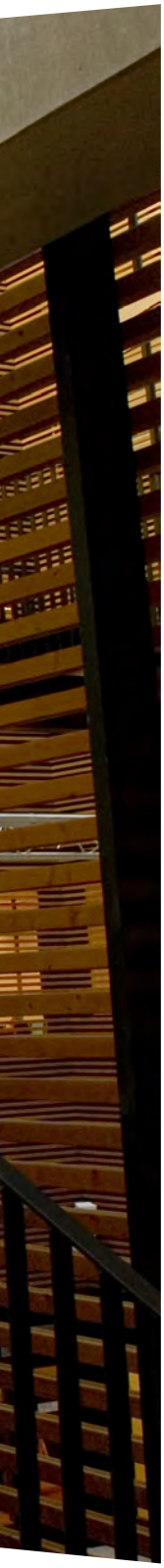
ORIGINEEL GETEKEND DOOR:

COLLEGE VAN BESTUUR	Functie	Datum
De heer P.H.J. Vrancken	Voorzitter	28 jun 2022
De heer R.P. Zevenbergen	Lid	28 jun 2022

(ter vaststelling van de jaarrekening 2021 en de resultaatbestemming)

RAAD VAN TOEZICHT	Functie	Datum
De heer J.A. van den Bos	Voorzitter	28 jun 2022
Mevrouw J.. van Doorn-Stuurman	Secretaris	28 jun 2022
De heer M. Çelik	Lid	28 jun 2022
De heer M.R. Janssen	Lid	28 jun 2022
De heer J.L. Klompenhouwer	Lid	28 jun 2022
De heer D.J. Schrijer	Lid	28 jun 2022
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	28 jun 2022

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2021 en de resultaatbestemming)



11

OVERIGE GEGEVENS

OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

(5 pagina's reserveren)

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT; pagina 2

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT; pagina 3

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT; pagina 4

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT; pagina 5

12

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

EVALUATIE KWALITEITSAGENDA

In 2021 wordt er geen evaluatie van de Kwaliteitsagenda verwacht, maar brengen we wel graag de voortgang in beeld. Deze bijlage omvat daarom een overzicht van de voortgang op de in de Kwaliteitsagenda gestelde ambities.

1 Resultaatgebied: Gelijke kansen

1.1 Samenvatting van de ambitie

Soepele overgangen in het onderwijs, diversiteitsbeleid en gedeelde verantwoordelijkheid in de regio, zijn kernpunten in onze ambitie voor het thema gelijke kansen. Het onderwijssucces van studenten en hun kansen op de arbeidsmarkt mogen niet gehinderd worden door achtergrond of afkomst. Het is onze ambitie dat iedereen zich thuis voelt op het Da Vinci College, en ongeacht afkomst of cultuur het beste uit zichzelf kan halen. We vinden het belangrijk dat iedereen de kans heeft om zichzelf maximaal te ontwikkelen en door te groeien naar hogere niveaus. Overgangen in het onderwijs zijn daarbij kritieke momenten. Een stevige inzet op een juiste aansluiting en begeleiding bij de overgangen in het onderwijs en op de identiteitsontwikkeling van leerlingen en studenten is nodig, zodat zij in staat zijn de stap naar een passend opleidingsniveau te zetten en zich daarbij breed te ontwikkelen. Het Da Vinci College stuurt op gedeelde verantwoordelijkheid van de verschillende onderwijsinstellingen en belanghebbenden in de regio, voor een goede doorstroom binnen de beroepskolom.

1.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1 Het aantal studenten dat start met een doorlopend traject van vmbo gl/tl naar mbo niveau 4.					
2017/2018: 40 leerlingen op vmbo gestart	45	2019/2020: 60 leerlingen op vmbo gestart	53	41	2020/2021: 80 leerlingen op vmbo gestart
2 De kwalificatiewinst					
Resultaat 2017: 84.5 %	84,40%	85%	86,9%	88,9%	86%
3 (Onderzoek naar) opzet doorlopende trajecten van vmbo basis/kader naar mbo					
n.v.t.	Wordt met drie scholen gesproken: Focus BA, Omnia en Dalton	Deelnemende scholen zijn vastgesteld	2 deelnemende scholen zijn vastgesteld, 1 traject is gestart.	2 doorlopende trajecten zijn gestart	Er zijn 3 doorlopende trajecten gestart

Voortgang op ambities - vervolg

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
4 Het percentage gediplomeerde studenten niveau 4 dat doorstroomt naar hbo					
2016/2017 30.2 %	28,80%	33%	31.1%	30%	36%
5 Percentage vmbo scholen in de regio Drechtsteden en Gorinchem waarmee studieloopbaan oriëntatie gezamenlijk wordt uitgevoerd					
1 oktober 2018 50% (15 van de 30 scholen)	70%	70%	70%	90%	90%
6 De waardering van vmbo scholen in onze regio voor ons ROC als samenwerkingspartner					
		Eigen meting van tevredenheid met vragenlijst heeft plaatsgevonden. De resultaten zijn besproken in Samenwerkingsverband Drechtsteden en Samenwerkingsverband Gorinchem.	De waardering van de vmbo-scholen voor de samenwerking met Da Vinci College is onderzocht middels een vragenlijst en gesprekken. De resultaten moeten nog besproken worden in de samenwerkingsverbanden.	Er zijn twee bijeenkomsten gehouden waar het programma is besproken. Er zijn verbeterpunten uit naar voren gekomen die ook al zijn verwerkt: • proeflessen toegevoegd aan de Meet&Greet • enkele opdrachten aangepast	Geformuleerde resultaten die zijn voorgekomen uit de besprekingen met de Samenwerkingsverbanden zijn getoetst en behaald.

Indicator 3: doorlopende trajecten van vmbo basis/kader naar mbo

Voor meer achtergrondinformatie over deze trajecten verwijzen we naar het hoofdstuk 4, paragraaf gelijke kansen en paragraaf doorlopende leerlijnen en samenwerking in de regio in het jaarverslag.

RESULTAATGEBIED: KWETSBARE DOELGROEPEN

2.1 Samenvatting van de ambitie

Wij maken ons sterk om ook onderwijs aan te bieden aan kwetsbare groepen, zodat zij met een diploma goed toegerust zijn op de samenleving en de arbeidsmarkt. Voor veel van deze studenten geldt dat ze veel tijd, begeleiding en extra zorg nodig hebben om een kwalificatie te halen of door te stromen naar de arbeidsmarkt. We maken voor deze groepen echt het verschil. Belangrijk daarbij is onze pedagogische benadering, gestoeld op 'positive behavior support' (PBS), onze begeleidingsstructuur dichtbij en in de onderwijsteams, en uitstekende begeleiding naar de arbeidsmarkt. Door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding, waarin het onderwijs samenwerkt met gemeenten en partijen uit het zorg -en arbeidsmarktdomein, kunnen ze een diploma halen, een goede start maken op de arbeidsmarkt of doorstromen naar een goede vervolgopleiding. Wij werken aan de versterking van de begeleidingsstructuur, vernieuwing van opleidingen en betere begeleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast intensiveren we onze contacten met maatschappelijk betrokken bedrijven zodat studenten in een kwetsbare positie gemakkelijker een stageplaats en baan kunnen vinden en behouden. Naast pedagogiek en samenwerking met onze partners werken we aan curriculumontwikkeling die de doorstroom in de onderwijskolom versterkt. Het Da Vinci College, met al zijn contacten in uiteenlopende beroepenvelden, wil onder regie van gemeente(n) effectief bijdragen aan educatie en inburgering van nieuwkomers in onze samenleving. Hiertoe maken we met gemeente(n) één- of meerjarige afspraken.

2.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1 Het percentuele aandeel van VSV-ers per mbo-niveau.					
Resultaat 2016/2017 Niv. 1: 27.4% Niv. 2: 11.5% Niv. 3: 5.5% Niv. 4: 4.3%	Resultaat 2017/2018 Niv. 1: 23.3% Niv. 2: 14.3% Niv. 3: 5.6% Niv. 4: 4.2%	Resultaat 2020 Niv. 1: 27.4% Niv. 2: 11% Niv. 3: 5% Niv. 4: 4%	Resultaat 2018/2019: Niv. 1: 16.3 % Niv. 2: 11.9 % Niv. 3: 5.7 % Niv. 4: 3.5 %	Resultaat 2019/2020: Niv. 1: 17.5 % Niv. 2: 10,7 % Niv. 3: 5,3 % Niv. 4: 3,0 %	Resultaat 2022 Niv. 1: 27.4% Niv. 2: 10.5% Niv. 3: 4.5% Niv. 4: 3.5%
2 De waardering van studenten voor de effectiviteit van onze begeleidingsvoorzieningen op alle mbo-niveaus					
		Panelgesprekken zijn uitgevoerd met studenten en resultaten daarvan vastgelegd. Onderwerpen: • doorlopende begeleiding bij entree naar niveau 2. • inzet jeugd-professionals • taalondersteu-ning in combinatie-trajecten • effectieve beschikbaar-heid van nabije begeleiding op alle niveaus	Panelgesprek doorlopende begeleiding bij entree naar niveau 2 heeft werkdoelen en actiepunten opgeleverd. De hele kwaliteitsagenda en in het bijzonder kwetsbare doelgroepen is in 2019 in het bestuurlijk overleg vsv en in het samenwer-kingsverband passend verbinden besproken met alle partijen rondom dit thema. Begin 2021 is dat op basis van de resultaten opnieuw gebeurd.	Gemiddelde JOB score op de vraag Wat vind je van de begeleiding tijdens de opleiding?' is een 3.3. Zie ook de toelichting.	Geformuleerde resultaten die zijn voorgeko-men uit de panelgesprek-ken met studenten zijn getoetst en behaald.
3 Deelname van volwassenen (30 jaar en ouder) met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan mbo-opleidingen op niveau 1 en niveau 2					
Teldatum 1 okt 2018: 40		Teldatum 1 okt 2020: 50	Teldatum 1 okt 2020: 99	Teldatum 1 okt 2021: 92	Teldatum 1 okt 2022: 80

Toelichting indicator 2

In 2020 was de JOB score op de vraag over begeleiding een 3.2 dit jaar een 3.3. In 2021 zijn de trainingen voor studieloopbaanbegeleiders voortgezet. Ook is ingezet op de omslag van curatieve naar preventieve begeleiding. Zorgcoördinatoren en intern begeleiders werken intensiever met elkaar samen rondom de student.

Toelichting indicator 3.

Het domein Entree biedt, op verzoek van een werkgever/opdrachtgever, het product 'Entree bbl op maat' aan voor volwassenen, vaak werkenden of werkzoekenden. Dit in opdracht van werkgevers (bijvoorbeeld ASVZ, Aafje, Combigoods) maar ook gemeenten (bijvoorbeeld Altena) en sociale diensten (Avres).

We hebben de afgelopen jaren gemiddeld 5 tot 8 'Entree bbl op maat' groepen. Deze groepen bieden een mooie plus voor het domein Entree aangezien deze volwassen studenten zelf zich nooit voor een bbl opleiding zouden aanmelden maar nu via de opdrachtgever in beeld komen en opgeleid kunnen worden.

Het voorbeeld van Avres:

Entree bbl op maat is een samenwerking tussen Avres en het Da Vinci College waarbij, met name, vrouwen opgeleid worden richting de zorg (zgn. aandachtbanen). Avres zoekt de (leer) werkplekken in de regionale zorgsector en het Da Vinci College biedt de opleiding Entree (profiel dienstverlening en zorg) waarbij de inhoud van de opleiding is afgestemd op de zorg. Het is mogelijk voor anderstalige studenten om een taaltraining in te zetten en Avres biedt extra trajectondersteuning. Deze volwassen studenten stromen na het behalen van de opleiding door naar de arbeidsmarkt of niveau 2.

RESULTAATGEBIED: ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

3.1 Samenvatting van de ambitie

Sterk beroepsonderwijs dat studenten voorbereidt op de toekomst is als een van de strategische thema's in ons strategisch beleidsplan opgenomen. In het kader van deze kwaliteitsagenda preciseren we bij dit thema de volgende ambities:

- het concept van hybride onderwijs zal de komende jaren verder worden geïmplementeerd, verbreed en verdiept in onze curricula. We vernieuwen en verdiepen ons hybride onderwijs met de dimensies 'innoveren' en 'ondernemerschap', twee cruciale competenties in de 21e eeuw;
- onze opleidingen moeten kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving en het bedrijfsleven en daarmee flexibel kunnen meebewegen. Om dit te kunnen bereiken is een (nog) verdere vervlechting en co-creatie met het bedrijfsleven nodig. Dit biedt kansen voor een op de regionale ontwikkelingen gestoeld opleidingsportfolio met nieuwe leerarrangementen, waardoor ook de werkenden een beter bereikbare doelgroep worden (Leven Lang Ontwikkelen);
- we bieden onze studenten modern en uitdagend beroepsonderwijs, waarin effectief gebruik gemaakt wordt van educatieve technologie, waarin zij gestimuleerd worden om verder te kijken dan hun eigen grenzen en waarin zij kunnen werken aan de persoonlijke vaardigheden die zij nodig hebben in een arbeidsmarkt die in beweging is; zowel cognitief als sociaal communicatief (houding, zelfkennis, motivatie, sociale vaardigheden, netwerkvaardigheden)

3.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1 Het percentage studenten dat deelneemt aan BBL|					
Teldatum 1 oktober 2017 DVC totaal: 29%	Teldatum 1 oktober 2019 DVC totaal: 31%	Teldatum 1 oktober 2020 DVC totaal: 35%	Teldatum 1 oktober 2020 DVC totaal: 31%	Teldatum 1 oktober 2021 DVC totaal: 32,4%	Teldatum 1 oktober 2022 DVC totaal: 38%
2 Het percentage opleidingsclusters dat een voldoende scoort (hoger dan 3.0) op de JOB-aspecten begeleiding van de student in de BPV door school en contactname van de school met de stage/werkplek					
Resultaat 2018 Bol begeleiding 57% Bol-contact 37% BBL contact 71%	2019 Bol begeleiding 29%	2020 Bol begeleiding 60% Bol-contact 40% BBL contact 73%	Zie toelichting	Zie toelichting	2022 Bol begeleiding 63% Bol-contact 43% BBL contact 75%

Voortgang op ambities - vervolg

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
3. Beschikbaarheid bijgesteld beleidsplan internationalisering					
Beleidsplan aanwezig	Beleidsplan 2020-2022 geaccordeerd door MT. Aan concretisering van indicatoren wordt gewerkt.	Nieuw beleidsplan internationalisering beschikbaar in 2019 met indicatoren voor deelname aan: • internationalisering at home • internationale mobiliteit • internationale samenwerking (projecten)	Beleidsplan is aanwezig En vanaf 2019 in uitvoering genomen	In 2021 lag de focus op het opstarten na Covid-19. Er zijn er vier nieuwe internationale samenwerkingsprojecten opgestart waar alle sectoren bij betrokken zijn en hebben we deelgenomen aan vijf internationale projecten voor docenten, waarvan 2 als coördinator	Meting van indicatoren op basis van beleidsplan
4. Percentage studenten dat deelneemt aan internationale mobiliteit					
1 oktober 2018 5%	1 oktober 2019 5%	7%	Nihil i.v.m. maatregelen Covid-19	Nihil vanwege Covid-19: 10 docenten en 6 studenten. Wel zien we in 2022 al een toename	10%
5. Waardering excellentieprogramma door studenten					
	Vragenlijst / vorm van bevragen van studenten nog in ontwikkeling.	Eigen nulmeting door afname van een enquête. Gemiddeld 3.0 op een schaal van 5	Nulmeting is gedaan, er is gekozen voor een kwalitatieve evaluatie	Dit jaar is er geen meting gedaan, deze staat op de agenda in voorjaar 2022	Eigen meting door afname van een enquête. Gemiddeld 3.5 op een schaal van 5
6. Waardering kwaliteit en aansluiting onderwijs bij regionale partners					
Algemeen inzicht in waardering in werkveldbijeenkomsten	Vorm van bevragen is nog onderwerp van gesprek.	Eigen nulmeting van tevredenheid met vragenlijst. Elke sector bevraagt daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.0 op schaal van 5.	De nulmeting is nog niet uitgevoerd	Meting gedaan via de Onderwijsscan. Zie toelichting	Eigen meting van tevredenheid met vragenlijst. Elke sector bevraagt daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.5 op schaal van 5.

Toelichting bij indicator 1.

In de BBL zien we dat er veel groenpluk plaatsvindt. Studenten gaan al aan het werk voordat zij hun diploma behalen. Dit heeft invloed op het aantal deelnemers in de BBL en is de voornaamste reden dan de indicator nog wat achterblijft.

Toelichting bij indicator 2.

In 2020 hebben we aangegeven dat de JOB monitor niet langer voorziet in een vergelijkbare vragenlijst als ten tijde van onze nulmeting, waardoor we deze indicator niet langer meten met alleen de JOB scores.

In 2022 scoren we op de JOB enquête net als in 2020 laag op de vraag over begeleiding vanuit school tijdens de BPV, maar wel met een gemiddelde score van 2.8. We hebben ook een interne meting gedaan. In 2021 hebben we instellingsbreed de Onderwijsscan uitgevoerd, waarin studenten gevraagd is om een score te geven aan de begeleiding tijdens stage. Deze score geeft ons ook een beeld in hoeverre we de indicator behalen. De Onderwijsscan is uitgezet bij 32 opleidingsclusters, daarvan heeft 51,61% een score van 2,6 of hoger behaald op de vraag 'ik word door school goed begeleid tijdens mijn bpv'. Ook wanneer de scores per sector bekijken, wordt er goed gescoord:

Sector	Gemiddelde score op de vraag 'ik word door school goed begeleid tijdens mijn bpv' (4 puntschaal)
Economie en Ondernemerschap	2,7
Zorg en Welzijn	2,5
Techniek en Media	2,5
Entree	3,0

Toelichting bij indicator 6.

Bij de Onderwijsscan is ook het werkveld betrokken. Van alle opleidingen is het werkveld telefonisch benaderd. We hebben de relevante vragen uit de onderwijsscan genomen om hier een beeld van de tevredenheid van de partners weer te geven.

Vraag uit onderwijsscan aan werkveld	Score DVC breed op een 4 puntschaal
De opleiding sluit goed aan op de beroepspraktijk	3,0
Wat studenten leren op school sluit goed aan bij wat zij moeten kunnen bij de bpv.	2,8
De school spreekt regelmatig met ons over de kwaliteit van de opleiding.	2,7

RESULTAATGEBIED: LEVEN LANG ONTWIKKELEN

4.1 Samenvatting van de ambitie

In ons strategisch beleidsplan is Leven Lang Ontwikkelen benoemd als een ambitie die onze strategische thema's overkoepelt en verbindt. Het Da Vinci College wil onder invloed van de arbeidsmarkt en demografische ontwikkeling transformeren van een instelling voor voornamelijk regulier onderwijs naar ook een gewaardeerd partner voor werknemers, bedrijven en instellingen in de regio in het kader van de implementatie en realisatie van leven lang ontwikkelen. Daartoe zal zij nieuwe relaties in de regio aangaan. Het gaat in dat transformatieproces om zaken als een pedagogiek en didactiek voor nieuwe doelgroepen, een andere onderwijslogistiek, modularisering van het onderwijs, omgaan met elders verworven competenties en waarderen van informeel leren, binden en boeien van (oud) studenten, nieuwe concepten van blended learning. Maar ook een andere manier van denken en doen en van flexibiliteit van de organisatie hoort hierbij. Daarbij gebruiken we de ervaringen van en met HBO-Drechtsteden. Ook het beleid om meer te denken vanuit de beroepskolom in plaats van de individuele onderwijssoorten maakt deel uit van dit proces. Het eerder aangehaalde beleid van soepele overgangen speelt ook hier een belangrijke rol.

4.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1 Het beleid, de aanpak en organisatiewijze van LLO zijn onderzocht en vastgesteld.					
	Startnotitie die te lezen is als richtinggevend voor te voeren beleid en te nemen maatregelen is vastgesteld. In Focusgroep LLO werken lijnfunctionarissen van elke sector samen met accountmanagers aan samenwerking tussen cursus/ training aanbod en regulier onderwijs.	Beleidsplan is opgesteld en in werking en er zijn acquisiteurs aan het werk. Werkprocessen van acquisiteurs en intake van deelnemers zijn ingericht op maximale aansluiting op scholingsbehoefte (realiseren van maatwerk)	Beleidsplan is in werking en acquisiteurs zijn aan het werk	Er zijn 4 accountmanagers aan het werk en verschillende processen zijn gestart of hebben een ontwikkeling doorgemaakt • Opstellen van een menukaart • Samenwerking met gemeente, sociale dienst Drechtsteden en het Regionaal Mobiliteitsteam • Opzetten van certificeringstrajecten: praktijkverklaring, mbo certificaat en in de derde leerweg erkende crebo bedrijfsgroepen	Werkprocessen tbv onderwijs ontwikkeling, uitvoering en examinering zijn ingericht op maximale flexibiliteit in leerarrangementen in het kader van LLO
2 Het aantal volwassen studenten dat jaarlijks deelneemt aan LLO leerarrangementen neemt toe					
		500	800.	1289	1500

RESULTAATGEBIED: MODERN WERKGEVERSCHAP

5.1 Samenvatting van de ambitie

In ons strategisch beleidsplan is modern werkgeverschap als strategisch thema benoemd. Centraal daarin staat de ambitie om vorm te geven aan hybride onderwijs en leven lang ontwikkelen in nauwe verwevenheid met het bedrijfsleven. Dat vraagt om een wendbare organisatie en een krachtig personeelsbeleid. Binnen dit thema hebben we de volgende ambities:

- schoolorganisatie en beroepspraktijk verbinden door te transformeren naar hybride teams, met als concrete doelstelling dat in 2023 alle teams in de basis zijn ingesteld als hybride onderwijsteams;
- blijvend investeren in de professionele kwaliteit van individuele medewerkers, teams en hun leidinggevende
- versterken van het eigenaarschap binnen de teams

5.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1. Percentage medewerkers dat periodiek deelneemt aan scholing via onze interne academie					
2017 62 % van de medewerkers heeft in 2017 een scholingsactiviteit uitgevoerd via onze interne academie	2019	2020 75% van de medewerkers heeft gedurende de jaren 2018 en 2019 minimaal één scholingsactiviteit uitgevoerd via onze interne academie	Dit jaar konden we de data nog niet goed ontsluiten, we hebben verwezen naar het hoofdstuk modern werkgeverschap in jaarverslag 2020 voor een overzicht en aantallen.	72,6% van de medewerkers heeft deelgenomen aan de Insipratiedagen, daarnaast hebben bijna alle medewerkers deelgenomen aan Osiris training. Daarnaast zijn er nog de reguliere scholingsactiviteiten via Connessione	2022 90% van de medewerkers heeft gedurende de jaren 2018, 2019 en 2020 deelgenomen aan minimaal één scholingsactiviteit via onze interne academie
2 Hybride samengestelde teams					
		20 % van de teams is hybride samengesteld	20 %	23%	80 % van de teams is hybride samengesteld

RESULTAATGEBIED: INNOVATIE EN ONDERZOEK

6.1 Samenvatting van de ambitie

We werken zowel 'verticaal' samen binnen de onderwijskolom, als horizontaal tussen sectoren en in publiek-private constructies die ruimte bieden aan co-creatie tussen onderwijs, bedrijven en instellingen. De driehoek van 'leren, ondernemen en innoveren' vormt de basis voor het samenwerken en de verdere verdieping van ons concept van hybride onderwijs. In de organisatie krijgt onderzoek naar, en kritische reflectie op, eigen onderwijs- en leerpraktijken een stevige plaats. Op deze manier werken we aan verbetering en vernieuwing van ons onderwijs. Mbo en hbo trekken hierin samen op waarbij de doorontwikkeling van ons hybride onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen centraal staan. Uiteindelijk moet dit resulteren in een hogere waardering door studenten, bedrijven en werkvelden van ons onderwijs.

6.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1 Het aantal practoraten					
	...	3	0	0	4
2 Realisatie van een Ixperium					
Er is een plan beschikbaar voor de realisatie van een Ixperium.		Het Ixperium is operationeel.	Er is een Ixperium operationeel, tevens een expertise centrum bij Zorg& Welzijn	Het Ixperium is gecanceld maar krijgt opvolging in het Zorginnovatie-centrum in de sector Zorg en Welzijn en bij Kien, die op hun locatie fysiek en digitaal een ruimte heeft voor experimenteren en leren met educatieve technologie.	Elke sector voert een activiteit uit in het Ixperium. ICT scholing van de interne academie wordt in het Ixperium uitgevoerd.
3 Aantal docenten dat participeert in onderzoeksactiviteiten in een practoraat|					
	...	15	0	10	25

Toelichting bij indicator 1 en 3.

In de tweede helft van 2021 is de startnotitie over practoraten bij DVC vastgesteld en is het profiel voor de practor en dat van de docentonderzoeker vastgesteld. Daarop zijn 2 practoren geworven. Deze komen pas met ingang van schooljaar 22-23 op de loonlijst. Dit geldt ook voor de docent onderzoekers. In de voorloper van de CoP of PLG voor de docentonderzoekers in de practoraten participeren in 2021 10 docenten die actief zijn in het doorontwikkelen van hybride leeromgevingen.

BETROKKENHEID

Betrokkenheid studenten

Het Da Vinci College kent een systeem van studentenarena's en enquêtes onder andere met behulp van ROC-spiegel waar studenten worden bevraagd en suggesties kunnen doen over onderwerpen van de onderwijsuitvoering. Veelal gebeurt dat op thema's en soms op afzonderlijke maatregelen. De wijze waarop dit gebeurt, verschilt per onderwijsteam.
Verder zijn er evaluaties van programma's, zoals PBS of het NT2 taalcentrum, waarin nadrukkelijk ook studenten zijn bevraagd en verbetersuggesties doen.
Daarnaast wordt de studenttevredenheid gemeten via deelname aan de JOB-monitor en dit jaar ook via de Onderwijsscan.

Betrokkenheid docenten

De kwaliteitsagenda is een terugkerend onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen het Da Vinci College. De sectoren leiden hun sectorplannen af van het strategisch beleidsplan waar de Kwaliteitsagenda integraal onderdeel van is. De opleidingen leiden hun teamplannen weer af van de sectorplannen. Zo is de Kwaliteitsagenda verweven in de plannen op alle lagen van de organisatie en daarmee onderdeel van de dagelijkse praktijk.

Betrokkenheid studenten en docenten

Er zijn verschillende trajecten geweest in 2021 waar zowel studenten als docenten betrokken zijn.

Onderwijsvisie
De vernieuwde onderwijsvisie is tot stand gekomen met behulp van grote betrokkenheid van zowel studenten als docenten. De onderwijsvisie hangt nauw samen met ons strategisch beleid en daarmee ook met de Kwaliteitsagenda.

Onderwijsscan
In 2021 hebben we organisatiebreed de Onderwijsscan uitgevoerd. Elke opleiding heeft hiermee een 360- graden feedback gevraagd bij werkveld, studenten en docenten middels een vragenlijst gebaseerd op het waarderingskader van inspectie. Zo hebben we een goed beeld gekregen van de tevredenheid op verschillende onderdelen van het onderwijs. Deze scan levert een praatplaat op waar docenten mee aan de slag gaan en hun teamplannen mee aanvullen.

Vierjaarlijks onderzoek inspectie
Eind 2021 zijn we organisatiebreed gestart met de voorbereidingen op het vierjaarlijks onderzoek van Inspectie in het voorjaar van 2022. In deze voorbereidingen en tijdens het onderzoek zijn docententeams en studenten betrokken geweest. Het vierjaarlijks onderzoek, en dus ook onze voorbereiding daarop, legde de focus op het bestuurlijk handelen, de strategische doelen en sturing.

Betrokkenheid bedrijven (en instellingen)

Het Da Vinci College kenmerkt zich met zijn onderwijs en hybride leeromgevingen in veel samenwerking met de regio, zowel in de onderwijskolom, met het bedrijfsleven en met de overheid.
Het Da Vinci College is op alle niveaus in de organisatie verbonden met relevante partijen in de regio en daarbuiten. Dat geldt ook voor een grote veelheid aan bestuurlijke overleggen, zoals Economic Boards, netwerkplatforms, coöperaties enz. Het Geïntegreerd Jaardocument geeft daarvan een goed beeld. Ook kennen veel teams werkveldcommissies waarin veel zaken worden afgestemd.
Omdat echte projecten een cruciaal onderdeel zijn van het onderwijs is er voortdurend verbinding.
De kwaliteitsagenda is in diverse fora de afgelopen twee jaar besproken als onderdeel van onze strategie. Dat geldt niet alleen voor de samenwerking met bedrijven, maar ook voor de samenwerking met bijv. jeugdzorg en zijn onze programmalijnen gelegd naast de plannen van andere organisaties.

BIJLAGE 2

VERANTWOORDING UITGAVEN MBO STUDENTFONDS

1 AUGUSTUS T/M 31 DECEMBER 2021

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 0 Toewijzingen 0	€	€
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0 Toewijzingen 0	€	€
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 81 Toewijzingen 81	€ 21.330,18	€ 402,46
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 0 Toewijzingen 0	€	€

Er zijn 81 aanvragen binnengekomen van 53 verschillende studenten. Alle aanvragen zijn toegekend. Het gemiddelde bedrag per aanvraag was € 263,34 en het gemiddelde bedrag per student was € 402,46. Het totaalbedrag is uitgekomen op € 21.330,18.

In dit deel van het jaar (1 augustus t/m 31 december 2021) zijn van het budget geen leenlaptops aangeschaft en in bruikleen gegeven aan de doelgroep. Wel zijn de aanschafkosten van enkele laptops vergoed aan de ouders als zij te laat hadden vernomen dat ons ROC een leenlaptop zonder borg beschikbaar had voor de doelgroep. Zij hadden zelf al een verplichte laptop aangeschaft. Een van deze gezinnen behoort tot de gedupeerden in de landelijke toeslagen-affaire. Samen met de Stichting Leergeld Bergen op Zoom is voor hen een regeling getroffen.

BIJLAGE 3

KENGETALLEN

	2021	2020
Ratio's		
Solvabiliteit I en II		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	60%	57%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	63%	60%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	31%	31%
Liquiditeit		
Verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden uitgedrukt in een percentage	1,4	1,3
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten + rentebaten	2,86%	-0,44%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der lasten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	75%	74%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	75%	74%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Directie en Management	49	52
- Personeel primair proces	429	426
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	145	132
- Direct onderwijsondersteunend personeel	48	48
Totaal	**671**	**658**
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- Beroepsonderwijs (bekostigd)	7.430	7.587
- Examendeelnemers	63	12
- Overige deelnemers	244	214
- Educatie *)	266	439
- Contractonderwijs *)	1.289	1.517
waarvan HBO	829	826
Totaal	**9.292**	**9.769**

Inclusief 178 CIOS

*) Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2021. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

BIJLAGE 4

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Dit is de stand per 31 december 2021 en bevat iedereen die actief is geweest in de raad van toezicht gedurende 2021.

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 (Managing Consultant Public Proof en adviseur Hannie Stuurman Advies (bezoldigd))
- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Saint Gobain Abrasives (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht KPO (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht BZHD (bezoldigd)
- Voorzitter klachtencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter raad van toezicht Kiddoozz (bezoldigd)
- Lid rechtspositie regeling Vereniging Oud Parlementariërs (onbezoldigd)
- Lid raad van commissarissen icz Cura (bezoldigd)
- Lid geschillencommissie Nova College (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)
- Lid raad van commissarissen Kober Kinderopvang (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Eilandzorg Schouwen-Duiveland (bezoldigd)
- Bestuurslid VTOI-NVTK (bezoldigd)
- Voorzitter Stichting Kukhanya Care Point (onbezoldigd)
- Vennoot Smartboxsolutions v.o.f. (bezoldigd)

De heer J.L. Klompenhouwer
• Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)

De heer D.J. Schrijer (Adviseur en toezichthouder maatschappelijke organisatie (bezoldigd))
• Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
• Associate KplusV (bezoldigd)
• Lid raad van toezicht Stichting Halt Nederland (bezoldigd)
• Voorzitter raad van toezicht Binnenvaart Kredietunie Nederland (onbezoldigd)
• Voorzitter Commissie Toezicht Arrestantenzorg eenheid Rotterdam (bezoldigd)
• Voorzitter bestuur Stichting Stimular (bezoldigd)
• Lid raad van toezicht Nico Adriaan Stichting (bezoldigd)
• Lid raad van toezicht Kiddoozz (bezoldigd)
• Voorzitter erfgoedtafel waterdriehoek (onbezoldigd)
• Voorzitter raad van toezicht Skateland (onbezoldigd)
• Voorzitter bestuur stichting Een Kunstcentrum (onbezoldigd)

Mevrouw M.A. Spaans – den Heijer (voormalig partner PwC)
• Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
• Lid raad van toezicht Stichting Musis & Stadstheater Arnhem (bezoldigd)
• Lid van het bestuur van de Oranjevereniging Prinses Margriet, Stolwijk (onbezoldigd)
• Extern voorzitter auditcommissie Federatie Medisch Specialisten (bezoldigd)
• Lid bestuur What Matters 2U (onbezoldigd)

De heer P.H.J. Vrancken (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))
• Lid algemeen bestuur S-BB (onbezoldigd)
• Voorzitter Coöperatie Leerpark (onbezoldigd)
• Commissaris Kringloopbedrijf Opnieuw & Co (onbezoldigd)
• Voorzitter coöperatie KIEN (onbezoldigd)
• Voorzitter HBO Drechtsteden (onbezoldigd)
• Lid raad van toezicht van het Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)
• Lid Economic development Board Drechtsteden (onbezoldigd)
• Lid landelijke stuurgroep Smart Industry FME (onbezoldigd)
• Lid raad van toezicht LMC-VO (bezoldigd)
• Voorzitter samenwerkingscollege CIOS Zuidwest Nederland (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 Loket Zwijndrecht (onbezoldigd)
• Bestuurslid PPS-VMT (onbezoldigd)
• Stuurgroep Werkendam Maritime Industry (onbezoldigd)
• Lid raad van toezicht UN1EK (bezoldigd)
• Bestuurslid Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven (SOB) Hoekse Waard

BIJLAGE 5

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

INDICATOREN ROC ZUID-HOLLAND ZUID VERGELEKEN TEN OPZICHTE VAN ANDERE ROC'S

FINANCIËLE KENGETALLEN	2017	vergelijking t.o.v.andere ROC's	2018	vergelijking t.o.v.andere ROC's	2019	vergelijking t.o.v.andere ROC's	2020	vergelijking t.o.v.andere ROC's
Liquiditeit	1,03%	1,11%	1,23%	1,19%	1,15%	1,28%	1,35%	1,34%
Rentabiliteit	2,98%	0,75%	3,78%	1,49%	-1,54%	0,38%	-0,37%	1,45%
Solvabiliteit	0,48%	0,52%	0,53%	0,53%	0,53%	0,52%	0,57%	0,53%

(bedragen x € 1.000)

ONDERWIJSPRESENTATIES ROC ZUID-HOLLAND ZUID VERGELEKEN TEN OPZICHTE VAN ANDERE ROC'S

	2018-2019	vergelijking t.o.v. andere ROC's[4]	2019-2020	vergelijking t.o.v. andere ROC's[5]	2020-2021	vergelijking t.o.v. andere ROC's[5]
Jaarresultaat	66,8%	70,3%	72,6%	73,0%	64,8%	72,2%
Diplomaresultaat	66,9%	71,0%	72,7%	73,4%	65,2%	72,7%
Nieuwe VSV'ers	6,4%	5,6%	6,0%	4,7%	6,8%	5,2%

(bedragen x € 1.000)

Bron: DUO - MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

BIJLAGE 6

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
bestuurssecretariaat@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

COLOFON

Het jaarverslag is samengesteld door:
Wim van Doornik
Mila van Geesink
Iris Tuinman
Wouter Poortvliet
John Waanders
Ronald Bras
Pim Koning
Peter van Meel

De eindredactie was in handen van:
Wim van Doornik
Mila van Geesink

Vormgeving en productie:
OBT

Met dank aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan het jaarverslag 2021, in het bijzonder aan Peter Vrancken: dit was je laatste!

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