

JAARVERSLAG 2022







LEESWIJZER

Met het jaarverslag legt de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid verantwoording af aan zijn stakeholders over al zijn onderwijsactiviteiten. Het bestuursverslag beschrijft de ontwikkelingen op het gebied van de onderwijsuitvoering, personeelsaangelegenheden en de relaties met de buitenwereld in 2022.

Het functioneren van de medezeggenschap komt aan bod na de algemene beschrijving van de instelling. Het verslag van de raad van toezicht, waarin hij verantwoording aflegt over de wettelijke taken en de code goed bestuur is eveneens toegevoegd.

In de toelichting op de jaarrekening wordt gerapporteerd over de door het ministerie van OCW gestelde eisen aan de financiële verslaglegging. De jaarrekening is voorzien van een goedkeurende verklaring door de externe accountant. Op hoofdlijnen wordt inzicht geboden in de ontwikkeling van de organisatie op het gebied van management control.

Net als voorgaande jaren wordt het jaarverslag als pdf-document gepubliceerd op onze website www.davinci.nl

Wij nodigen alle medewerkers en lezers van ministerie en inspectie, collega-instellingen, belangstellenden vanuit het bedrijfsleven, instellingen en gemeenten en niet in de laatste plaats onze studenten en hun ouders van harte uit kennis te nemen van het reilen en zeilen van onze instelling in het afgelopen jaar. Reacties op het jaarverslag stellen wij ten zeerste op prijs. U kunt uw vragen en opmerkingen richten aan de eindredactie, ter attentie van bestuurssecretariaat@davinci.nl

Wim van Doornik
Bestuurssecretaris

INHOUD

LEESWIJZER	3	
VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR	6	
BESTUURSVERSLAG	8	
ORGANOGRAM	10	
STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGENCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT	11	
1	MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID	16
	Missie en visie	16
	Kernwaarden: betrokken, ambitieus, professioneel	16
	Samenvatting van de resultaten in 2022	18
2	BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP	24
	Bestuur en governance	24
	College van bestuur	24
	Raad van toezicht	24
	Verslag raad van toezicht	25
	Medezeggenschap	29
3	NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS	36
4	ONDERWIJSKUNDIGE ZAKEN	42
	Hybride Onderwijs	42
	Opleiden voor de veranderende arbeidsmarkt	43
	Gelijke kansen in het onderwijs	49
	Onderzoek en innovatie	54
	Kwaliteitszorg	56
5	ONDERWIJSRESULTATEN	62
6	BEDRIJFSVOERING	78
	Personeelsbeleid	78
	Inkoop	86
	Huisvesting	87
	Duurzaamheid en energie	88
	Veiligheid	88
	ICT en Informatiebeveiliging	89
7	FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2022	94
	Toelichting op het resultaat	94
	Toelichting op de balans	98
	Risicomanagement	107
	Continuïteitsparagraaf	112
	Verantwoording bekostiging	123

JAARREKENING	128
8 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING	128
Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	128
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022	129
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022	130
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2022	131
Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans	145
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	163
Verantwoording subsidies (RJ660, Model G)	165
Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten	167
WNT-verantwoording 2022	173
Gebeurtenissen na balansdatum	177
Voorstel resultaatbestemming	178
9 ENKELVOUDIGE JAARREKENING	182
Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatstemming)	182
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022	183
Enkelvoudig kasstroomoverzicht over 2022	184
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022	185
Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans	186
Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	190
Ondertekening	192
OVERIGE GEGEVENS	196
Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	196
BIJLAGEN	205
Kengetallen	206
Verantwoording uitgaven MBO studentenfonds 2022	207
Evaluatie kwaliteitsagenda	208
Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur	243
Indicator landelijke benchmark	246
Gegevens over de rechtspersoon	247
COLOFON	248



VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Het is ons een genoegen om u ons jaarverslag te presenteren. In dit verslag vindt u een overzicht van onze belangrijkste prestaties en uitdagingen van het afgelopen jaar, evenals onze strategie en plannen voor de toekomst.

Voor Stichting Zuid-Holland Zuid was 2022 in meerdere opzichten een memorabel en bijzonder jaar. Zo sloot ROC Da Vinci de periode van het vijfde lustrum af met een positief en gedenkwaardig personeelsfeest. Bovendien werd het in het begin van 2022 mogelijk om van nagenoeg louter online en corona gerelateerd onderwijs weer terug te schakelen naar online én fysiek onderwijs.

Memorabel is ook het feit dat in de zomer Peter Vrancken, na zeventien jaar trouwe dienst, als voorzitter van het College van Bestuur vertrok, nadat in het voorjaar Jan Lokker als lid van het College van Bestuur in Rotterdam een bestuurlijke uitdaging had gevonden.

In dit verslagjaar werden ook, na een decennium lang deel uitgemaakt te hebben van de Stichting Zuid-Holland Zuid, de voorbereidingen getroffen voor de verzelfstandiging van HBO Drechtsteden per 1 januari 2023.

Door de gestaag dalende studentenaantallen in de afgelopen vijf jaar is het college van bestuur in het najaar van 2022 tot de conclusie gekomen dat de bakens de komende jaren zullen moeten worden verzet.

Ten opzichte van het vorige verslagjaar waren er met name minder BOL studenten en bleef het aantal BBL-studenten nagenoeg gelijk. Het aantal voortijdig schoolverlaters nam ook toe, hetgeen met name kon worden toegeschreven aan onvoldoende oriëntatie op een vervolgopleiding tijdens corona en groenpluk als gevolg van een overspannen arbeidsmarkt.

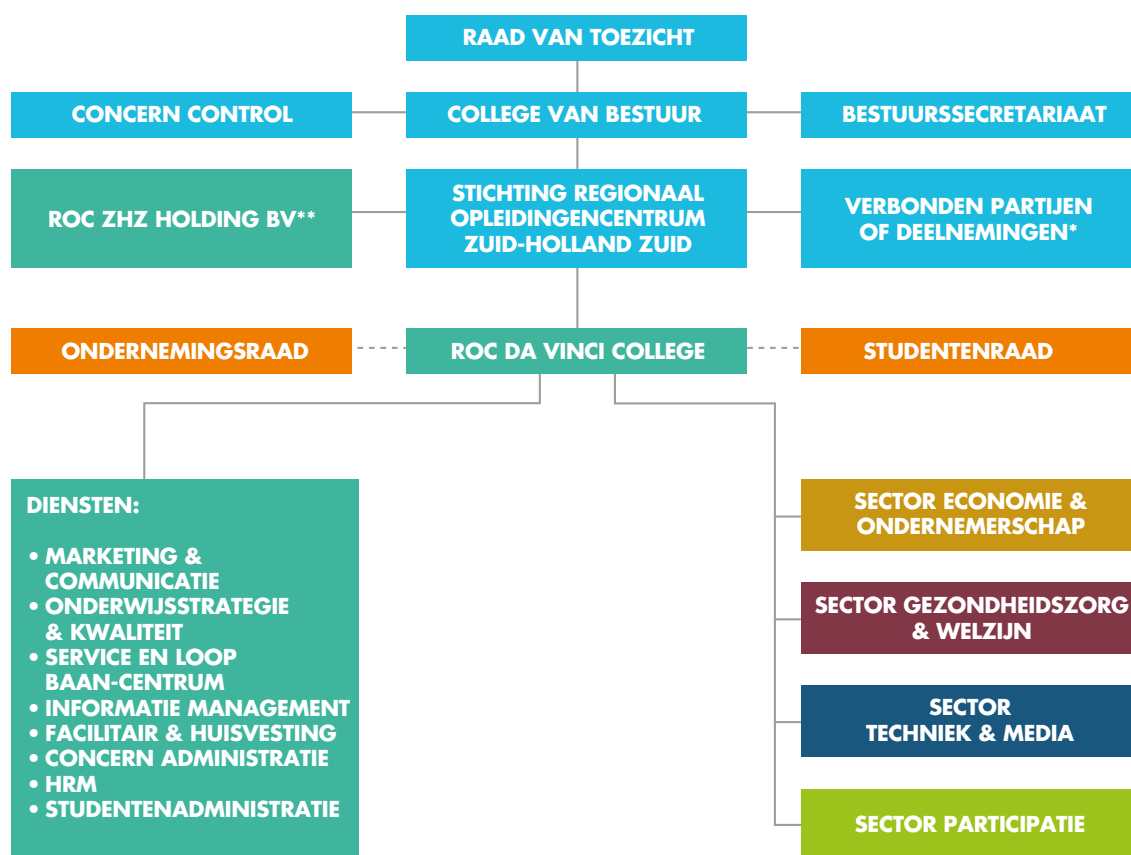
Het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs om studenten uit te dagen en te helpen zichzelf te leren ontwikkelen, is onze maatschappelijke opdracht. Samen met onze samenwerkingspartners blijven we ons ervoor inspannen dat onze studenten toegang hebben tot de middelen en ondersteuning die ze nodig hebben om succesvol te kunnen zijn in hun studie en toekomstige carrière.

We zijn trots op ons team van medewerkers en docenten. Hun inzet, toewijding en harde werk hebben bijgedragen aan de doelen die we hebben behaald. We blijven ons richten op het ontwikkelen van onze medewerkers en docenten om te zorgen dat (ook) zij zich voortdurend blijven ontwikkelen.

Henrik Stevens en Ingrid Tuinenburg

BESTUURSVERSLAG

ORGANOGRAM



*) Verbonden partijen of deelnemingen:

1. Coöperatie KIEN IT Services
2. Opnieuw&Co
3. HBO Drechtsteden
4. CIOS ZWN
5. Scienza

**) ROC ZHZ Holding BV:

1. Da Vinci Educatie BV
2. Da Vinci Flex BV
3. Da Vinci Opleidingen BV

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.

VERBONDEN PARTIJEN

Coöperatie KIEN IT Services

De coöperatie KIEN is in 2012 in het leven geroepen en is een samenwerkingsverband van tien onderwijsorganisaties in de regio Drechtsteden. De coöperatie verzorgt de ICT-voorzieningen van de samenwerkende schoolorganisaties. Ook draagt de coöperatie zorg voor vraagstukken op het gebied van AVG en ICT-geletterdheid.

Opnieuw & Co

Opnieuw & Co is een groep van kringloopbedrijven in de regio Drechtsteden en Rotterdam. Da Vinci College heeft sinds 2007 een belang van 50% in de organisatie. De overige 50% is in handen van de Parnassia Groep. We zijn een structurele verbinding met de organisatie aangegaan 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.

Scienza BV

Scienza is een projectbureau van het Da Vinci College dat als doel heeft om educatieve websites en digitale lesmaterialen te ontwikkelen ten behoeve van het voortgezet onderwijs, beroeps-onderwijs en volwasseneneducatie. Daarnaast biedt het advies en begeleiding aan organisaties bij het gebruik en inrichting van digitale leeromgevingen.

HBO Drechtsteden

Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is in 2014 erkend als niet-bekostigde instelling voor hoger beroepsonderwijs. Onder de naam HBO Drechtsteden verzorgt de geaccrediteerde bachelor, associate degree (Ad) en post-hbo opleidingen evenals cursussen en trainingen. In 2020 is het Da Vinci College een samenwerking aangegaan met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Hierbij is afgesproken dat HBO Drechtsteden onder gedeeld bestuur van beide roc's komt te staan. Door deze samenwerking en overdracht van een deel van de zeggenschap is HBO Drechtsteden meer op afstand komen te staan van het Da Vinci College. HBO Drechtsteden is van een dochter-maatschappij, waarbij het Da Vinci College volledige zeggenschap had, een deelneming geworden. In 2021 is gewerkt aan de verdere ontvlechting van HBO Drechtsteden van het Da Vinci College; deze is per 1 januari 2023 volledig.

CIOS ZWN

In 2019 is een projectgroep gestart met als doel CIOS Zuidwest Nederland 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 drie volledige jaren binnen. CIOS is gegroeid van 100 studenten in 2020 tot 300 studenten in 2022 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).





1

MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

MISSIE EN VISIE

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

- iedere student gekend is, zich betrokken voelt en, gebruikmakend van zijn talenten, zich kan ontwikkelen tot een maatschappelijk betrokken en toekomstbestendige vakman -vrouw in een internationale werkomgeving;
- iedere medewerker zijn professionaliteit optimaal inzet en een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de student, 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: BETROKKEN, AMBITIEUS, PROFESSIONEEL

Onze kernwaarden definiëren wie wij zijn en geven richting aan het waarom en het hoe in onze instelling.

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.

Ambitieux

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

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

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

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

Professioneel

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

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

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN IN 2022

Het Da Vinci College heeft tot en met het boekjaar een Strategisch Beleidsplan (SBP) 2019-2022 gehad dat de organisatie richting en duidelijkheid gaf over de daarmee gepaard gaande besluitvorming. De looptijd daarvan is echter voorbij en dat vraagt om een toets op actualiteit. Het college van bestuur heeft met de raad van toezicht afgesproken dat een nieuw SBP zal worden opgesteld dat voor tenminste drie kalenderjaren zal gelden. Da Vinci zal onderzoeken en bepalen waar de organisatie moet komen te staan in 2025 en waar de opleidingen en het onderwijs naar toe moet. Van het nieuwe ambitieplan maakt ook de nieuw op te stellen Kwaliteitsagenda deel uit.

Bij de voorbereiding van de begroting 2023 van het Da Vinci College is gebleken dat bij ongewijzigd beleid een structureel financieel tekort zal ontstaan in 2023 en de jaren daarna. Dit financiële vooruitzicht bij ongewijzigd beleid, de ambities van het Da Vinci College en onze cruciale positie in de regio maken het noodzakelijk om de bakens te verzetten en een aantal structurele verbeteringen uit te voeren die op korte termijn een bijdrage gaan leveren aan het creëren van een gezonde (financiële) basis voor het Da Vinci College. Deze herbezinning is in het najaar van 2022 gestart en zal in 2023 leiden tot keuzen en besluiten.

De zes thema's van het vorige strategisch beleidsplan zijn alle nog altijd actueel en lopen door in de strategische ambities 2023-2026 (zie ook bijlage 3)

Navolgende figuur geeft weer hoe de thema's uit het strategisch beleid 2019-2022 samenhangen met onze onderwijsvisie en hoe ze passen binnen de thema's die nu op ons afkomen vanuit de Werkagenda MBO, MBO 2023 en de regio.

Strategisch beleid 2019-2022	Kwaliteitsagenda 2019-2022	Onderwijsvisie	Werkagenda MBO 2023	MBO 2030	Ontwikkelingen in de regio
Sterk beroepsonderwijs	Arbeidsmarkt van de toekomst	Maatwerk en flexibel onderwijs	Aansluiting onderwijsarbeidsmarkt	Dialogisch valideren	Groei in BBL en LLO behoefte aan flexibel opleiden
Leven lang ontwikkelen		Evalueren om te leren			Macrodoelmatigheid en opleidingen portfolio
Hybride leeromgeving		Hybride leeromgevingen en blended learning		Regionaal ecosysteem	EDB zet in op hybride innovatie – DOC, Zorginnovatiecentrum
					Regiodeal – Dordrecht Academy Maakfabriek, AIC Gorinchem
Iedereen betrekken	Gelijke kansen	Persoonlijke aandacht in een positief leerklimaat	Kansengelijkheid	Gepersonaliseerd leren	
	Kwetsbare jongeren				
Modern werkgeverschap				Veranderende rol van de docent	
Innovatie en onderzoek			Kwaliteit, onderzoek en innovatie		
MT	Profilering en inrichting van de organisatie				

De komende periode zullen deze thema's worden uitgewerkt in het nieuwe ambitieplan inclusief kwaliteitsagenda.

Portfolio analyse

The Next School heeft eind 2022 een portfolioanalyse gemaakt van de opleidingen van het Da Vinci College. Daarvoor was al duidelijk geworden dat 59% van de bekostigde studentenpopulatie in 15 van de 67 beroepsopleidingen zit. In het geval van 90% van de bekostigde studentenpopulatie dan zijn dat 36 van de 67 beroepsopleidingen.

Tevens is geanalyseerd wat de prestaties zijn van alle opleidingen waarin meer dan 20 studenten staan ingeschreven. Hiertoe is gebruik gemaakt van een aantal indicatoren welke verdeeld zijn in de categorieën interne prestatie en marktprestatie.

Voor de “interne prestaties” is geanalyseerd hoe de opleiding ervoor staat qua opleidingsresultaten, studenttevredenheid, de mate waarin studenten aanwezig zijn en de mate waarin de opleiding bijdraagt aan een financieel gezond Da Vinci College.

Voor de marktprestaties is de plek van de opleiding geanalyseerd in de regionale MBO-markt, de rol die de opleiding speelt als doorstroomportaal naar hogere niveaus (*of hbo*) en hoe goed de opleiding aansluit op de arbeidsmarkt.

In 2023 zullen in het kader van de bakens verzetten en op basis van deze analyses keuzen worden gemaakt over het opleidingsaanbod (‘portfolio’) van het Da Vinci College. Dit opleidingsaanbod moet optimaal aansluiten op wat nodig is in onze regio.

Terugloop studentenaantallen

Ten opzichte van 2021 heeft DVC in 2022 257 ongewogen BOL studenten minder terwijl het aantal BBL-ers gelijk is gebleven. Het aantal voortijdig schoolverlaters over 2022 bedraagt 540 studenten. Dit heeft ook effect op de kosten van huisvesting per vierkante meter die geleidelijk aan toegenomen zijn vanwege langjarig afgesloten huurcontracten. Hoe minder studenten met een gelijkblijvend aantal vierkante meter huur, hoe zwaarder deze kosten gaan drukken op de exploitatie.

Ook zal de terugloop van studentenaantallen effect hebben op de benodigde personeelsformatie, ondersteunend en onderwijsgevend.

Organisatiestructuur

Ongeveer zeven jaar geleden heeft DVC ervoor gekozen zoveel mogelijk decentraal te gaan werken, waardoor onderwijsondersteunende activiteiten en diensten dicht bij het onderwijs werden georganiseerd. Het Da Vinci College is er inhoudelijk goed in geslaagd om meer decentraal te gaan werken, maar in organisatorische zin zijn er al werkende weg capaciteitsdubbelingen ontstaan. De organisatie, de structuur, het besturingsmodel, de aantallen Fte's en de kosten van het Da Vinci College zijn (met name binnen de OBP - functies) echter onvoldoende tot niet aangepast op de laatste ontwikkelingen. Daarmee loopt het Da Vinci College uit de pas. Het CvB zal daarom in 2023 besluiten nemen om de interne organisatie en de kostenstructuur passend te laten zijn bij de ambities en opgaven van Da Vinci en wat nodig is om slagvaardig in te spelen op de veranderende omstandigheden.

Medewerkers

Door een consistente en consequente ordening en herinrichting van de organisatie zal het leervermogen van de organisatie en de medewerkers van het Da Vinci College verder worden versterkt. Da Vinci doet dat o.a. ook door gestructureerd en regelmatig in het MT stil te staan bij de voortgang op de voorgenomen plannen (PDCA). Dit is in 2022, net als in voorgaande jaren, gedaan via de zogeheten 'Achtbaan'. Hierin koppelen we de PDCA-cycli op de verschillende organisatieniveaus (domein, sector, bestuur) aan elkaar en geven we sturing aan het onderwijs en de onderwijsresultaten.

Actualisering functiegebouw

Het huidige functiegebouw is inmiddels 12 jaar ongewijzigd gebleven, terwijl in de tussentijd juist heel veel veranderingen hebben plaatsgevonden. Daarom is, zoals hiervoor al genoemd, een actualisering van het functiegebouw noodzakelijk en wordt dit in 2023 ter hand genomen. Daarnaast vragen de ontwikkeling van ambities, competenties en het met elkaar voeren van een dialoog over wederzijdse verwachtingen, loopbaanontwikkeling, carrièreperspectieven via een daarop afgestemde gesprekkencyclus om aanpassing.

Gezamenlijk gewenste uitkomst

Vooruitkijkend naar de komende jaren en rekening houdend met de opdracht die het College van Bestuur in 2022 van de Raad van Toezicht heeft gekregen, namelijk de organisatie van een duurzaam zelfstandig ROC Da Vinci, zal planmatig worden toegewerkt naar de volgende gezamenlijk gewenste uitkomst, waarin ROC Da Vinci:

- een roc is met een relevant, onderscheidend, betaalbaar en organiseerbaar opleidingenportfolio dat aansluit bij de maatschappelijke behoeften van studenten, bedrijven en instellingen in de regio Zuid-Holland Zuid;
- een resultaatgerichte organisatie is met een heldere structuur en met capabele leidinggevendenden die denken vanuit een gedeelde missie/visie en uitgangspunten en die een helder oog hebben voor prioriteiten en oplossingen;
- een organisatie is waarin het voor iedereen plezierig is om te werken en waarin mensen weten waar ze wel en niet van zijn en waarin mensen óók weten hoe het samenwerkingsspel van wederzijdse afhankelijkheden hygiënisch moet worden gespeeld;
- een wendbaar, weerbaar en taakvolwassen personeelsbestand heeft met een genormaliseerd ziekteverzuim;
- een financieel gezonde organisatie is met een nieuwe basis voor institutionele duurzaamheid.

De Kwaliteitsagenda 2019-2022

Terugkijkend op de afgelopen vier jaar kunnen we stellen dat er mooie stappen genomen zijn op alle thema's van onze Kwaliteitsagenda. Binnen het thema Gelijke kansen in het onderwijs hebben we ons gericht op de kritieke overgangsmomenten in ons onderwijs waar we nu mooie maatwerktrajecten en versnelde programma's hebben.

Daarnaast kijken we terug op een groei in onze samenwerking met en het aanbod van de Dordrecht Academy en HBO Drechtsteden. We zien in flexibilisering en maatwerk kansen om de overgangen van vmbo naar mbo, binnen ons mbo en naar het hbo nog beter vorm te geven. Bij Gelijke kansen hebben we ook ingezet op ons programma Diversiteit en Inclusie, waarin we zien dat er binnen de organisatie via vele initiatieven een collectief bewustzijn is gegroeid over het omgaan met en benutten van diversiteit.

Binnen het thema Kwetsbare doelgroepen hebben we ons met name gericht op het verstevigen van de zorgstructuur. Ook is het gedachtegoed van PBS in iedere sector opgenomen. Onze VSV cijfers zijn nog te hoog. We zetten in op kwaliteitsverbetering van het onderwijs en inzet van professionele begeleiders en gaan het gesprek aan met bedrijfsleven over het belang van het behalen van een diploma. Met de ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben we nu mooie tools in handen om grip op de VSV te krijgen, bijvoorbeeld onze onderwijsvisie, maatwerk, begeleiding, zorgstructuur, het Windroos programma, de verzuim aanpak en het programma diversiteit en inclusie.

In het kader van Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst lag onze focus op curricula, excellentie en internationalisering. We hebben in drie sectoren in het kader van hybride leeromgevingen prachtige omgevingen staan: de Duurzaamheidsfabriek, het DOC en het Zorginnovatiecentrum. Daarnaast hebben we naast onze jaarlijkse evaluatie van het portfolio, ook een portfolio- en marktanalyse laten uitvoeren door NextSchool. In de BBL zien we dat er nog altijd veel groenpluk plaatsvindt. Studenten gaan al aan het werk voordat zij hun diploma behalen. Uiteraard zijn wij hierover in gesprek met leerbedrijven, maar we begrijpen ook de economische belangen die meespelen.

We zien bij het thema Leven Lang Ontwikkelen een grote groei in het aantal deelnemers. Er staat nu een degelijke organisatie van LLO aanbod, dat zich nog altijd verder uitbreidt.

Het thema Modern Werkgeverschap is een thema waarbij we een aantal mooie initiatieven hebben opgezet, waaronder onze inspiratiedagen en het professionaliseringsaanbod van onze interne academie Connessione. Ook brengen we veel praktijkervaring binnen door de hybride samenstelling van veel teams. We zien ook nog kansen binnen dit thema. Bijvoorbeeld in voorkomen van uitval en begeleiding van startende docenten.

De activiteiten binnen het thema Innovatie en Onderzoek kenden een wat langzamere start door de corona periode, maar hebben uiteindelijk geleid tot 2 practoraten en een derde die naar verwachting in het najaar van 2023 start. Er zijn 2 practoren en 7 docentonderzoekers actief. Met betrekking tot innovatie zijn in onze hybride leeromgevingen mooie stappen gemaakt. Met als meest recente het Zorginnovatiecentrum waarbij we samenwerken met het Albert Schweitzer ziekenhuis en de gemeente Dordrecht.

We kijken met tevredenheid terug op de afgelopen vier jaar. In bijlage 1 wordt voor elk thema uit de Kwaliteitsagenda een uitgebreide evaluatie gegeven.





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 twee leden, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn. Zij werken als een collegiaal bestuur. In het verslagjaar en het jaar erna heeft een bestuurswissel plaatsgevonden:

- De heer P.H.J. Vrancken, voorzitter tot 1 augustus 2022
- De heer H. Stevens, voorzitter vanaf 15 augustus 2022
- De heer J.A. Lokker, lid tot 1 mei 2022
- De heer R. P. Zevenbergen, lid a.i. vanaf 1 maart 2022 tot 1 mei 2023
- Mevrouw I. P. Tuinenburg, lid vanaf 1 mei 2023

RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht onderschrijft, volgt en houdt toezicht op het naleven van de branchecode goed bestuur in het mbo.

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. De raad heeft en volgt daarnaast ook een eigen reglement.

Samenstelling ultimo 2022:

- 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 2022 geen mutaties plaatsgevonden in de samenstelling van de raad. De raad van toezicht heeft in 2021 besloten, in de aanloop van het aangekondigde vertrek van de voorzitter van het college van bestuur, het lidmaatschap van de eigen voorzitter, Jan van den Bos, te laten doorlopen totdat er een nieuwe voorzitter college van bestuur is gestart. De voorzitter RvT is op 31 december 2022 afgetreden, samen met het lid Jean Luc Klompenhouwer, die daarmee voor het einde van zijn termijn aftrad. Metin Çelik is uit de eigen gelederen gekozen tot voorzitter. Eén van de ontstane vacatures is op het moment van schrijven van dit verslag, vervuld door Ger Reijnders, op voordracht van de OR. Voor 2023 blijft het aantal leden zes.

ROOSTER VAN AFTREDEN

naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.A. van den Bos	030713	311217	311222
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 van het Da Vinci College werkt vanuit integraliteit, met aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs. De raad hecht er aan onderwerpen en ontwikkelingen met de gehele raad te bespreken.

Vergaderingen van de raad

Het jaar 2022 is door de raad als intensief ervaren: behalve de vijf reguliere vergaderingen kwam de raad om verschillende redenen nog zes keer extra in vergadering bijeen. In de eerste helft van het jaar vanwege de wissel van het college van bestuur: behalve het al aangekondigde vertrek van de voorzitter, kondigde het lid CvB ook onverwacht zijn vertrek aan. In de vacature van het lid werd door de RvT voorzien door de benoeming van een interim lid, Paul Zevenbergen. Daarna werd de procedure voor de werving en selectie van de voorzitter voortgezet, die leidde tot de benoeming van Henrik Stevens per 15 augustus. Eind 2022 is ook begonnen met de werving en selectie van een nieuw lid, wat in februari 2023 heeft geleid tot de benoeming van Ingrid Tuinenburg, die per 1 mei 2023 in dienst trad.

In de tweede helft van het jaar waren er drie ingelaste bijeenkomsten vanwege extra overleg rondom de begroting (meer daarover bij 'Strategische koers').

Op 10 juni 2022 was de raad aanwezig bij het vertrek van de voorzitter van het CvB, Peter Vrancken. Deze werd daar geëerd met een onderscheiding als Officier in de Orde van Oranje-Nassau.

De raad van toezicht heeft in 2022 goedkeuring gegeven aan de volgende onderwerpen:

- de werving, selectie en benoeming van het interim lid college van bestuur Paul Zevenbergen;
- de selectie van een ander bureau voor de search van een voorzitter college van bestuur;
- de selectie en benoeming van de voorzitter college van bestuur Henrik Stevens;
- de verlenging van het lidmaatschap van drie leden van de raad van toezicht;
- de goedkeuring van de jaarrekening 2021 door het college van bestuur en het geïntegreerde jaardocument 2021. De raad verleende decharge aan het CvB tijdens de vergadering van 28 juni 2022 in aanwezigheid van de externe accountant. De raad heeft tijdens deze vergadering ook kennisgenomen van het accountantsverslag van de externe accountant;
- het aanhouden van de beslissing over de begroting 2023 totdat er een uitgewerkt plan ligt;
- de vaststelling van de WNT-klasse E.

Strategische koers

Rondom het vertrek van de beide bestuurders heeft de raad zich bezonnen op de aansturing van het Da Vinci College en het toezicht daarop. Daarbij zijn afwegingen gemaakt over de omvang van zowel het college van bestuur als de raad van toezicht, met als conclusie dat de raad van mening is dat, gezien de ontstane situatie, een tweekoppig bestuur nog steeds de beste keuze is. Aan het interim lid college van bestuur is gevraagd een analyse te maken van de organisatie en (de kwaliteit van) het managementteam.

De raad heeft zich in 2022 opnieuw gebogen over de governance van de samenwerking met het ROC van Amsterdam/Flevoland rondom HBO Drechtsteden en daarbij verschillende modaliteiten besproken.

Een delegatie van de raad heeft, in combinatie met het CvB, gesproken met de Inspectie tijdens het vierjarig onderzoek (4JO). De raad is verheugd over de positieve uitkomst van dit onderzoek.

Na de zomervakantie bleek het financiële resultaat van boekjaar 2022 tegen te vallen en lukte het Da Vinci niet de begroting 2023 sluitend krijgen. De raad heeft daarop opdracht gegeven tot het opstellen van een plan van aanpak alvorens de conceptbegroting 2023 in april 2023 nader te bespreken en goed te keuren. De inspanningen voor dit plan van aanpak komen boven op de activiteiten die erop zijn gericht om tot een hernieuwd strategisch beleidsplan inclusief kwaliteitsagenda te komen.

Bij de bespreking van de begroting 2023 heeft de Raad van Toezicht gevraagd om haar uitgebreider te informeren over twee thema's die nauw met elkaar samenhangen, namelijk een beleidsmatige toekomstvisie als opmaak naar het nieuwe strategische beleidsplan en een nadere toelichting op de doorontwikkeling van de diensten, inclusief de versterking van de financiële functie. Bij beide onderwerpen stond de toekomstbestendigheid van het Da Vinci College centraal. Door het vertrek van de beide leden van het college van bestuur kwam dit verzoek in een ander daglicht te staan. In de bespreking is stilgestaan bij de daling van de studentenaantallen, de beperkte budgettaire ruimte, de profilering en positie van het Da Vinci College in de regio en de samenwerking in de onderwijskolom en met het bedrijfsleven. Ook werd gesproken over een aantal aanzetten die in het nieuwe strategische beleid aan de orde kunnen komen en die bij de doorontwikkeling van de centrale diensten (inclusief de versterking van de financiële functie) een plek verdienen.

Ter ondersteuning en voorbereiding op de besluitvorming kende de raad in 2022 drie commissies:

- De auditcommissie
- De remuneratiecommissie
- De commissie Onderwijskwaliteit

Vanwege de mutaties die eind 2022 in de raad hebben plaatsgevonden, is de samenstelling van bovenstaande commissies inmiddels veranderd.

De auditcommissie

De auditcommissie 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 auditcommissie adviseert gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer en beleid van het Da Vinci College.

De auditcommissie bestond in het boekjaar 2022 uit Marja Spaans-den Heijer (voorzitter) en Jean Luc Klompenhouwer. Door het tussentijdse vertrek van Jean Luc Klompenhouwer eind 2022 ontstond een vacature, waarin is voorzien door Martin Janssen, die daarvoor overgestapt is uit de commissie onderwijskwaliteit. De commissie is in het verslagjaar drie keer regulier bij elkaar gekomen rond respectievelijk Jaarrekening 2021, het Accountantsverslag 2021, de Ontwikkeling van het resultaat 2022, de Engagementletter 2022, het Auditplan 2022 van de accountant, de Begroting 2023, de Scenario analyses en maatregelen, de Managementletter 2022 en de verantwoording van de WNT. Daarnaast heeft de commissie veelvuldig contact gehad met de accountant over de (zorgen rondom de) jaarrekening en de (kwaliteit van de) bedrijfsvoering. Ook is de commissie betrokken geweest bij de selectieprocedure van een directeur Bedrijfsvoering.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestond uit de voorzitter Jan van den Bos en de secretaris Hannie van Doorn-Stuurman. Zij voeren periodiek functioneringsgesprekken met de leden van het college van bestuur. In het verslagjaar hebben die gesprekken niet plaatsgevonden, vanwege het vertrek van beide bestuurders. Gedurende het jaar is de commissie aan de slag gegaan met de procedures rond de interim opvolging van het lid college van bestuur en van de voorzitter van het college van bestuur. De vacature die door het vertrek van Jan van den Bos ontstond is ingevuld door de nieuwe voorzitter van de RvT, Metin Çelik.

De commissie onderwijskwaliteit

Deze commissie is een voorbereidingscommissie van de raad van toezicht. Deze commissie bestond in 2022 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. Afgelopen jaar heeft de commissie gesproken over het Inspectiekader bij het vierjarig onderzoek dat de Inspectie van het Onderwijs in 2022 heeft uitgevoerd en de rol van de raad hierbij, over het Entree onderwijs, Positive Behavior Support, het proces naar een nieuwe Strategisch Beleidsplan, de uitkomst van de JOB monitor, de Kwaliteitsafspraken

(en de werkagenda), over de Instellingsdialoog. Ook ontmoette de commissie in oktober een delegatie van de Studentenraad. Doordat Metin Çelik voorzitter is geworden van de raad (en daarmee lid werd van de renumratiecommissie) en Martin Janssen is overgestapt naar de auditcommissie, is deze commissie uitgedund tot één lid.

MEDEZEGGENSCHAP

ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad (OR) overlegt periodiek met het College van Bestuur en met de sector- en dienstendirecteuren, en onderhoudt contact met de Studentenraad en de Raad van Toezicht. Ook heeft de OR dit jaar twee achterbandagen georganiseerd op verschillende locaties. Het doel hiervan was: informatie bij de achterban ophalen en een beter inzicht krijgen in wat er leeft in de organisatie. Daarbij is onder meer het volgende naar boven gekomen: werkdruk/ werkverdeling, interne communicatie, meivakantie, facilitaire zaken en parkeerbeleid.

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 de SharePoint-site Mijn Da Vinci 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 Mijn Da Vinci. De vertrouwelijke vergaderstukken zijn alleen toegankelijk voor OR-leden in een afgeschermd 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. Dit jaar zijn wij betrokken geweest bij een aantal benoemingsprocedures en zijn we vroegtijdig geïnformeerd over een onderzoek naar sociale veiligheid. Daarnaast hebben we de procedure opgestart om een voordrachtskandidaat OR te benoemen als lid van de Raad van Toezicht.

Doordat de zittende OR-leden allen aftredend zijn in 2023, heeft de OR in het verslagjaar de verkiezingsprocedure opgestart in samenwerking met de bestuurssecretaris.

Met enige regelmaat reflecteert de OR op het eigen handelen en middels scholing wordt dit onderhouden.

Ook dit jaar heeft de OR deelgenomen aan de tweedaagse conferentie van het landelijke Platform medezeggenschap mbo. Op basis van de eigen reflectie en de kennisdeling tijdens de tweedaagse heeft de OR de kaderbrief 2023 opgesteld.

Missie: We streven naar een open, betrokken en veilige organisatie en kwalitatief goed onderwijs.

Visie: We willen een organisatie waarin de medewerker en de student zich thuis voelt, die financieel gezond, zelfstandig, toekomstbestendig en klaar voor de (externe) ontwikkelingen is.

Doelen: De cultuur binnen de organisatie is open en veilig voor zowel medewerkers als studenten; De opbrengst wordt vergroot door de focus te leggen op een onderwijsaanbod dat aansluit op de vraag van de regionale (arbeids)markt;

De kosten worden beheerst door efficiency verhogende maatregelen met als doel: optimale inzet van de middelen in het onderwijs.

De OR was in 2022 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 2022 instemming verleend op:

- OBS
- Sollicitatiecode
- Gedragscode privacyreglement
- Aanpassing 60+- en Koolmeesregeling
- Aanstellen vertrouwenspersoon
- Stopzetten opleiding Apothekersassistent
- Beleid inzetbaarheid en verzuim
- Flexibel werken
- Update functiematrix

STUDENTENRAAD

Januari 2022

Het nieuwe jaar is begonnen en de studentenraad valt nog steeds met zijn neus in de boter. De scholen moesten weer dicht vanwege corona. Het was een heel raar gezicht, een lege school zonder studenten. Alleen in de examenlokalen zaten wat studenten. Maar gelukkig was daar de kerstwensboom die wij als studentenraad hebben georganiseerd. Dit heeft heel veel studenten een zetje in de goede richting gegeven. Al was het voor heel veel studenten moeilijk om weer beetje voor beetje naar school te gaan. Maar toen de studenten op het Leerpark kwamen was het in de lokalen een stuk gezellig geworden. Door het project welbevinden. In bijna elk lokaal hebben wij quotes laten ophangen.

De studentenraad 2021-2022:

- Voorzitter: Damian van Toer (Media & Redactie)
- Vice voorzitter: Sander Donker (leidinggevende keuken)
- Secretaris: Esther Muilwijk (Marketing & Communicatie)
- Penningmeester: Liam van Maaren (Middenkaderfunctionaris)
- Algemeen bestuurslid: Marlo Gulik (Applicatieontwikkeling)
- Algemeen lid: Jelte van Ek (Juridisch administratief dienstverlener)
- Algemeen lid: Mandy Kuiper (Mediavormgeving)

Februari 2022/Maart 2022

Na een lange tijd Corona mochten wij weer naar school. Dat betekende voor ons ook weer fysiek vergaderen. Wij hebben met elkaar in de tussentijd niet stil gezeten. De studentenraad kreeg een nieuw logo. Dat betekenden ook nieuwe kleding. Wij waren zo ontzettend trots op ons nieuwe logo dat wij als studentenraad gelijk met onze nieuwe kleren naar het ROC Mondriaan gingen om daar met elkaar in gesprek te gaan over de medezeggenschap. Bij dat gesprek was de minister van onderwijs Robbert Dijkgraaf aanwezig. De voorzitter van de studentenraad Damian van Toer en de vicevoorzitter Sander Donker werden uitgenodigd voor het BAC voor de sollicitatie van een nieuwe lid van het CvB. Dit was omdat Jan Lokker helaas afscheid had genomen van ons ROC. De studentenraad is aanwezig geweest bij het openen van de eerste huiskamer op het Da Vinci College.

April 2022/Mei 2022

De studentenraad heeft vier nieuwe leden mogen verwelkomen in de studentenraad. Ralph Lo, Evander Hartog, Kevin van den Heuvel en Floris van Hoogenhuizen. Dit was voor ons een hele opluchting omdat wij wisten dat het schooljaar bijna afliep en Esther en Sander alleen over zouden blijven. Tijdens de periode zijn wij daarom ook begonnen met het schrijven van een wervingscampagne. Dit om ervoor te zorgen dat er de komende vier jaar genoeg studenten in de studentenraad zitten. Voor deze wervingscampagne zijn er een aantal studenten van de studentenraad met een busje *on tour* gegaan naar alle locaties van het Da Vinci College.

Juni 2022/Juli 2022

Het einde van het schooljaar was inzicht. Dat betekende dat er helaas wat studenten uit de studentenraad zouden gaan en dat er een bestuurswisseling zou komen. Dit vonden wij allemaal best wel spannend omdat de raad alleen met zes leden over zou blijven. Na alle overdracht zijn wij met heel de studentenraad naar Walibi geweest.

Studentenraad 2022-2023:

- Voorzitter: Sander Donker (Leidinggevende keuken)
- Vice voorzitter: Esther Muilwijk (Marketing & Communicatie)
- Secretaris: Evander Hertog (Mediamanager)
- Penningmeester: Kevin van den Heuvel (Finaceel adviseur)
- Algemeen lid: Floris van Hoogenhuizen (Mediamanager)
- Algemeen lid: Ralph Lo (Mediavormgever)

Augustus 2022

De studentenraad is in 2022-2023 begonnen met een hele nieuwe raad. We zijn begonnen met elkaar te leren kennen. Maar helaas is er een bestuurslid opgestapt. Daardoor moest er een wijziging doorgevoerd worden in het bestuur:

- Voorzitter: Sander Donker
- Vicevoorzitter: Evander Hartog
- Secretaris: Evander Hartog
- Penningmeester: Kevin van den heuvel
- Algemeen bestuurslid: Floris van Hoogenhuizen.

September 2022- Oktober 2022

Naast dat er veel wisselingen zijn geweest dit kalenderjaar hebben wij nu nog een paar nieuwe leden erbij gekregen. We zijn een goed gevulde studentenraad. Van vijf mensen naar twaalf mensen. Dat was heel erg fijn want met deze goed gevulde raad konden wij heel wat projecten goed laten verlopen. Het beste project wat wij in deze maand hebben gedraaid is die van de dag van de leraar.

November 2022- December 2022

De studentenraad heeft ingesproken bij de gemeente Dordrecht. Wij als studentenraad kregen veel klachten over de gokreclames. Wij zijn in gesprek gegaan met een politieke partij. En die heeft ons uitgenodigd om te komen inspreken. Dit was voor ons als studentenraad een grote stap. Helaas is er geen oplossing uit gekomen maar wij hebben een heel goed leermoment gehad. Wij hebben op vrijdag 9 december 2022 een supertoffe dag neergezet in het teken van Paarse vrijdag. Ook was Sinterklaas met zijn pieten op het Da Vinci College. De kerstwensboom was dit jaar een ongelooflijk succes. We sluiten het jaar af met het volgende bestuur.

- Voorzitter: Sander Donker
- Vice voorzitter: Evander Hartog
- Secretaris: Linda Both
- Penningmeester: Floris van Hoogenhuizen.

Instemmingen Studentenraad

- Instemming PTA's van het VAVO
- Instemming terugkoopregeling





3

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS



3 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

PROCESMATIG

Het Da Vinci College heeft ervoor gekozen de middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) door te schuiven naar 2022, 2023 en 2024. Ten behoeve van de inhoudelijke organisatie en de projectverantwoording hebben we de werkzaamheden zoveel mogelijk ingebed in de reguliere werkzaamheden van de projectorganisatie, de dienst onderwijs en kwaliteit en de sectoren. De stuurgroep is aangepast aan die inbedding. Hiertoe is een projectgroep met een sectordirecteur, een projectadministrateur en subsidie adviseur ingericht. Deze overlegt maandelijks en rapporteert aan het CvB en de Studentenraad/Ondernemingsraad.

SOORTEN ACTIVITEITEN

De sectoren hebben de activiteiten in 2022 vooral gericht op kleine klassen, extra begeleiding rekenen en taal, huiswerkbegeleiding en welzijn van studenten. De sectoren hebben er ook voor gekozen om meer te investeren in de categorie soepele instroom en doorstroom, in plaats van in Beroepspraktijkvorming (BPV). De aanwezigheid op school en het vinden van ritme bleken ingewikkeld; de sociale problematiek nam erg toe. Dit betekende dat er meer aandacht nodig was voor begeleiding van studenten. Bovendien bleek dat het vinden van stages door de economische ontwikkelingen minder problematisch was dan verwacht. De sectoren hebben gezamenlijk besloten de middelen in 2023 anders te verdelen dan oorspronkelijk gepland wegens de grotere doorstroomknelpunten bij de sector participatie en economie en ondernemerschap.

Centrale projecten

EXTRA INTERNE BEGELEIDERS

De begeleidingsstructuur is binnen DVC aangepast waarbij de interne begeleiders gekoppeld zijn aan sectoren. Hierdoor kunnen de zorgcoördinatoren en verzuimmedewerkers makkelijker cases uitwisselen en aan elkaar overdragen. We zien nog steeds dat de sociale problematiek bij studenten toeneemt, op verschillende terreinen. De wachtlijsten zijn inmiddels kleiner geworden en studenten kunnen snel terecht bij de Intern Begeleiders.

STUDENTENPARTICIPATIE HUISKAMER & LUISTERLIJN & CONNESSIONE VOOR STUDENTEN

In navolging van de Luisterlijn, die tijdens de coronatijd ontstond, is er nu ook een fysieke Huiskamer voor studenten gerealiseerd, die volledig is ingericht met en door studenten. Op 14 maart 2022 opende de Huiskamer officieel haar deuren. Er zijn nu twee vaste inloophmomenten per week. De bezetting van zowel de Luisterlijn als de Huiskamer wordt uitgevoerd door studenten *Toegepaste Psychologie* van hbo Drechtsteden. De rest van de week is de Huiskamer ook zoveel mogelijk open voor inloop en voor student gerelateerde activiteiten of extra geopend voor inloop door de begeleiders van de Huiskamer.

Er zijn in 2022 vele activiteiten georganiseerd zoals spelletjesmiddagen, een vintage kleding markt, kaartjes maken voor eenzame ouderen, etc. Daarnaast worden er ook themasessies georganiseerd, zoals "gender en identiteit", of "help, ik word 18!". Bij de voorbereidingen worden studenten ingezet van verschillende opleidingen (organiseren van events, pr, vormgeving). Studenten van hbo Drechtsteden kunnen snuffelstages doen in de Huiskamer en meewerken bij projectactiviteiten. Daarnaast wordt de Huiskamer intensief gebruikt door de leden van de studentenraad.

LESSEN BURGERSCHAP

Alle docenten Burgerschap zijn uitgenodigd om een les te geven in de Huiskamer. Voor ongeveer 15 klassen is dit uitgevoerd. De docenten hebben aangegeven dat de ruimte zich erg goed leent om maatschappelijke of beladen onderwerpen te bespreken en om 'eens lekker in een andere omgeving te zijn'.

ONDERDEEL VAN DE HUISKAMER: HET PROJECT LUISTERLIJN

De Luisterlijn is gestart op 1 maart 2021. Er is een 088-telefoonnummer dat staat doorgeschakeld naar twee mobiele telefoons. Er is een protocol opgesteld, vastgelegd in een handboek dat wordt als leidraad. De lijn werd ook in 2022 elke schooldag van 10.00u tot 14:00u bemand door studenten *Toegepaste Psychologie* van hbo Drechtsteden. Er is veel promotie gemaakt en media-aandacht geweest; o.a. een artikel in het AD, filmpjes op Instagram en er zijn flyers uitgedeeld.

In de eerste vier maanden werd de Luisterlijn gemiddeld één keer per week gebeld of geappt. Bijna de helft van de studenten die belden kampen met angst- of depressieklachten en praatten hier voor het eerst over met een student van de Luisterlijn. In de andere helft van de gevallen was er sprake van lichte, kortdurende problemen waarbij een luisterend oor voldoende was of wat praktische tips werden uitgewisseld. We kunnen niet goed duiden waarom er weinig gebruik gemaakt wordt van de luisterlijn. In coronatijd leek het een goede vorm om aandacht te geven aan de problematiek van studenten. De lijn is ook opgestart na het uitspreken van deze wens door de studentenraad. We zullen in 2023 verder in overleg gaan met studenten of er vervolg moet komen en hoe dat er dan uit moet zien.

Andere geplande projecten (Ontwikkelen online programma's, profilering studenten en Connessione voor studenten) hebben we niet uitgevoerd. Prioriteit is gegaan naar de realisering van de Huiskamer.

PROJECT VOORSTEL – EXTRA BEGELEIDING TAAL EN REKENEN IN DE KLAS

We hebben een aantal extra docenten ingezet die studenten individueel begeleiden bij Rekensupport. Via de docenten uit de sectoren worden studenten gericht doorverwezen. De studenten ervaren deze begeleiding als zeer positief.

BETROKKENHEID ONDERNEMINGSRAAD EN STUDENTENRAAD

De wijziging in de besteding van de middelen in het kader van de NPO gelden, wordt ingedeeld met de SR en OR, na overleg met Berenschot in februari 2023.

	Te ontvangen 2021	Te ontvangen 2022	Besteed 2021	Besteed 2022	Te besteden 2023, 2024	Totaal
Mbo-instellingen						
Bekostiging*						
Bekostiging: corona-enveloppe	810	2550	0	1.865	1.495	3360
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	1349		0	388	961	1349
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	207	435	0	642	0	642
Subsidies						
Regeling inhaal- en ondersteunings- programma's	622		622			0
Regeling extra hulp voor de klas 1	769		769			0
Regeling extra hulp voor de klas 2	769		769			0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	399		85	314		314
Totaal	4925	2985	2245	3208	2457	5665

(bedragen x € 1.000)

Rapportage Berenschot 2022	Thema	Gepland 2021 1e indiening Berenschot	Besteed 2021	Gepland 2022 1e indiening Berenschot	Gerealiseerd 2022	Gepland 2023 1e indiening Berenschot	Raming 2023	Geraamd 2024	Totaal gepland 1e indiening Berenschot	Totaal geraamd
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
Soepele in- en doorstroom	1	161.000	-	1.571.000	1.713.519	999.000	1.040.502	134.890	2.731.000	2.888.911
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	2		-	234.000	99.562	56.000	213.050	97.048	290.000	409.660
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	3		-	147.000	51.428	98.000	50.000		245.000	101.428
Jeugdwerkloos- heid			-						-	-
Overige (buiten thema's)		75.000	-	75.000					150.000	-
Nog te bestemmen			-						-	-
Totaal		236.000	-	2.027.000	1.864.510	1.153.000	1.303.552	231.937	3.416.000	3.399.999





4

ONDERWIJSKUNDIGE ZAKEN

4 ONDERWIJSKUNDIGE ZAKEN

HYBRIDE ONDERWIJS

Onderwijsleerbedrijven

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 reparatieshop 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 particulieren: *Entree Klus*
- Met de gemeente Dordrecht dienst Openbare Werken: *Parkmanagement*
- 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

De DVC-brede werkgroep BPV-netwerk heeft een lijn ingezet op het thema 'begeleiding van de student tijdens BPV'. In de netwerkbijeenkomsten voor BPV-ers in 2022 zijn als onderwerpen behandeld:

- communicatie/het landschap van de BPV-er: met wie communiceer je (intern en extern), welke rol heb je, hoe pak je de communicatie aan? Hierbij hoorde ook een workshop gesprekstechnieken en oefenen met acteurs.
- communicatie/tips en tools: good practice van een collega over het optimaliseren van processen en tools en een dialoog over knelpunten en tips aan de hand van casussen.

De eerstvolgende bijeenkomst in deze lijn staat in het teken van stagediscriminatie.

In 2022 is een sessie gehouden met VR brillen ter vergroting van de bewustwording rondom stagediscriminatie, hieraan hebben mensen van verschillende plekken uit de organisatie deelgenomen, docenten, BPV-begeleiders, HR, Dienst Onderwijs.

OPLEIDEN VOOR DE VERANDERENDE ARBEIDSMARKT

Doorlopende leerlijnen

De interesse vanuit de vo scholen voor de continuering en uitbreiding van de doorlopende curricula van vmbo tl/gl naar mbo 4 is de afgelopen jaren (en dus ook in 2022) gedaald. Op dit moment is er in de TOT-leerroute (in de sector Techniek & Media), in de doorlopende leerroute bij Gezondheidszorg & Welzijn (Social Care) en bij Economie & Ondernemerschap (Young Business) geen nieuwe instroom meer op het vo. Mede door corona hebben vo-leerlingen bewust de keuze gemaakt om hun vmbo tl-programma niet versneld te volgen. Daarnaast is er vanuit de regelgeving een beperking gekomen in de maximale opleidingsverkortings van vmbo tl + mbo, waardoor de huidige constructie van 3+3 jaar niet in stand kon blijven. Met de betrokken vo scholen worden gesprekken gevoerd over een goede opvolger, een vervanger van de versnelde leerroute. De gesprekken gaan nu vooral over de invoering van de Nieuwe Leerweg binnen de vmbo tl/gl. Met een school uit Dordrecht vindt begin 2023 een pilot plaats, dat na evaluatie, in schooljaar 2023-2024 verder uitgebreid gaat worden. Deze vernieuwde samenwerking, waarbij vo en mbo studenten zes weken lang samenwerken in een bedrijfsopdracht, noemen we de Meesterproef.

De sector Techniek & Media heeft vo keuzevakken vanuit de creatieve opleidingen ontwikkeld en biedt deze aan de vo scholen in de regio aan. Er ligt een breed aanbod aan keuzevakken, waardoor vo leerlingen kunnen kiezen voor hun passie en ambities. In de uitvoering worden meerdere vo scholen samengevoegd, waardoor het aanbod van keuzevakken breed kan zijn. Hier zijn 3 vo scholen bij betrokken. De ambitie is om naar 5 vo scholen te groeien.

Onderzoek doorlopende curricula van vmbo basis/kader naar mbo 2/3

Met vijf scholen zijn samenwerkingen gestart om gezamenlijk doorlopende trajecten van vmbo-basis en kader naar het mbo vorm te geven en er zijn met verschillende scholen contacten opgebouwd op dit onderwerp. Het verschilt per sector in welke mate de trajecten tot nu toe vorm gekregen hebben.

Vanuit de sector Techniek & Media zijn in 2022 oriënterende gesprekken gevoerd met meerdere vo scholen gericht op een doorlopend LWT-traject naar niveau 2 (Installatietechniek) en is het traject gestart. Er is in samenwerking met de Lage Waard uit Papendrecht een bbl-opleiding Machinaal Houtbewerker gestart voor vo leerlingen met een vmbo-basis achtergrond. De uitvoeringslocatie is op de vo-school zelf, en de lessen worden grotendeels gegeven door de vo-scholen. Deze ontwikkeling komt voort uit de STO Noordelijke Drechtsteden. Ook vo-leerlingen van het Grienden College en Loket Zwijndrecht kunnen vo-leerlingen aanmelden voor deze doorlopende leerlijn voor kwetsbare doelgroepen. Ook is een plan ontwikkeld voor een doorlopende leerlijn mobiliteit in samenwerking met Loket Zwijndrecht. Uitvoering staat gepland voor schooljaar 2023-2024.

In de sector Gezondheidszorg en Welzijn is geen BBL-opleiding Verpleegkunde op niveau 4 en wordt geen verkorte route meer aangeboden. Wel wordt hier zoals hierboven benoemd een TOT route aangeboden.

De sector Economie en Ondernemerschap is in een vergevorderd stadium om de samenwerking te starten met Omnia en andere scholen in Gorinchem met horecaondernemingen (o.a. Van der Valk). Hierin werken we ook samen met Rivor omdat zij al een constructie hebben met Van der Valk in Tiel.

Doorlopende curricula van entree naar mbo 2

In alle sectoren wordt gewerkt aan doorlopende curricula, de mate waarin verschilt per sector:

- Bij Techniek & Media wordt doorstroom nu als een maatwerktraject ingezet. Omdat studenten veranderen van profiel lukt het niet om hele klassen door te laten stromen. Bij de individuele trajecten wordt goed gekeken naar de behoefte van studenten en de mogelijkheden, in samenwerking met niveau 2.
- Economie & Ondernemerschap heeft een goedlopende samenwerking met Vlot Logistics waar Entree studenten (BBL) en niveau 2 studenten samen in de klas zitten.
- Gezondheidszorg & Welzijn werkt op drie manieren aan een doorlopende leerlijn met Entree:
 - NT2-studenten verlengen op entree om meer Nederlands te bieden waardoor de kans groter is op een succesvol vervolg op niveau 2.
 - Een versnelde route voor de studenten met meer cognitieve kwaliteiten.
 - Voor de algemene doorstroom de optie om na anderhalf jaar Entree alvast met niveau 2 te starten.

In september 2022 is bij Da Vinci de opleiding Service Medewerker niveau 2 gestart. Er is alleen geworven onder die studenten Entree die niet naar het reguliere niveau 2 konden vanwege problemen met Nederlands of gedrag. In 2023 wordt gekeken of er een programma te ontwikkelen is om gedurende het anderhalf jaar durende traject voor taalzwakke studenten binnen de Entree een programma aan te bieden met elementen niveau 2 die ook al afgesloten kunnen worden.

Opvang bij verkeerde opleidingskeuze

Het komt helaas ook voor dat studenten niet de juiste studiekeuze hebben gemaakt, Belangrijk is dan in de doorontwikkeling van de opvang een flexibele instroom te hebben. De sectorklas (sectorale opvangklas) is bij de sector Techniek&Media doorontwikkeld in het volgende aanbod:

- Sectorklas: er start een groep per jaar in periode 3. Deze groep krijgt een 10-weeks programma aangeboden met LOB-lessen, loopbaanadviesgesprekken, praktijkgerichte opdrachten en als het past een snuffelstage. Er is voor de periode gekozen, omdat studenten nadat de sectorklas is afgerond kunnen doorstromen naar een voor de student meer passender opleiding.
- Maatwerktraject: Gedurende het schooljaar worden studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt geplaatst bij een zorgcoördinator die in samenwerking met het Loopbaan-team loopbaangesprekken voert met de student. Afhankelijk van de vraag van de student wordt gewerkt met individuele opdrachten, waarin de student leert (her)kennen waar zijn/haar interesses liggen en welke beroepenvelden voldoen aan zijn/haar talent en/of verwachtingen. Al naar gelang van de vraag worden praktijkgerichte opdrachten, snuffelstages, loopbaangesprekken ingezet. Het voordeel van deze manier is dat het direct inzetbaar is, kortdurend is en vraaggericht.

Als studenten niet direct in een nieuwe opleiding kunnen instappen, is er de mogelijkheid om in de tussenperiode in te stromen in het ZOW. In het ZOW wordt aan studenten een maatwerktraject aangeboden, dat kan bestaan uit het blijven volgen van algemene vakken om in het schoolritme te blijven, maar het kan ook zijn dat studenten naar een tijdelijke stageplaats gaan of een combinatie van beide. Het doel is dat studenten in beeld blijven en begeleiding blijven ontvangen tot en met de overstap en in de eerste periode na de overstap. Ook hier wordt met het Loopbaanteam samengewerkt voor specifieke loopbaangesprekken en indien nodig voor het uitvoeren van testen, zoals een capaciteitentest.

Portfoliobeleid en macrodoelmatigheid

Uitgangspunt bij het portfoliobeleid van het Da Vinci College is dat opleidingen aansluiten bij de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen. Ook 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 2022 is daarom opnieuw terughoudend beleid gevoerd met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen.

Keuzedelen zijn in het kader van het portfoliobeleid 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 is in 2022 opnieuw niet noemenswaardig veranderd ten opzichte van het jaar ervoor: 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 Da Vinci College had in 2022 een aanbod van 176 keuzedelen. Er zijn 16 keuzedelen uit het aanbod gehaald doordat er geen koppeling meer mogelijk was en/of omdat er geen vraag naar was. Er zijn 29 nieuwe keuzedelen bij gekomen (deels ter vervanging van de oude), waardoor het totaal aanbod t.o.v. vorig jaar is gestegen. Van alle keuzedelen zijn er 52 certificeerbaar.

Een aantal keuzedelen wordt in meerdere sectoren aangeboden. Omdat de context verschillend is, is afgesproken dat de wijze van aanbod mag verschillen. T.a.v. de examinering zijn de afspraken organisatie-breed.

Het kiezen van de keuzedelen door studenten vindt nog op verschillende wijze plaats. Er is onderzoek gedaan om dit proces voor 2023 te stroomlijnen en te ondersteunen via een workflow(zaak) in OSIRIS. De overzichten die hierdoor mogelijk worden passen bij de verdere ontwikkelingen van de onderwijslogistiek, zoals het waar mogelijk bij elkaar plaatsen van studenten. 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).

Modernisering en vernieuwing van curricula

Naar aanleiding van de Onderwijsvisie van het Da Vinci College wordt veel gedaan aan de modernisering van de curricula. Bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn is simulatieleren bijvoorbeeld verankerd in de opleiding Verpleegkunde en Verzorgende IG. Ook wordt veel hybride gewerkt, door middel van projecten bij regionale organisaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een kinderkookproject door de opleiding Dienstverlening of een robotproject bij de scholengemeenschap Nestas door de opleiding Onderwijsassistent.

Ook zijn stappen gezet op het gebied van flexibilisering, waarbij de opleidingen Verzorgende IG, Maatschappelijke Zorg al modulair en flexibel zijn gaan werken. Ook de opleiding Pedagogisch Werk heeft al de omslag gemaakt naar modules in het onderwijs. Dit wordt voortgezet in 2023 met een leergang flexibilisering waarbij vanuit alle opleidingen de curriculum experts deelnemen, om zo de juiste handvatten te krijgen om flexibilisering en modularisering in het team verder te brengen.

Bij de sector Techniek & Media is de samenwerking tussen de media-teams een feit. De teams Applicatieontwikkeling, ICT Beheer en Art & Design trekken gezamenlijk op met een scala aan IT & Media opleidingen. Deze manier van samenwerking is begin 2022 uitgebreid in de 'harde' Techniek-domeinen van de Sector, daarvoor is er geïnvesteerd in het vernieuwen van een aantal curricula om aansluiting met zuster domeinen mogelijk te maken. Uiteraard hoort hier ook een kritische blik naar ons totale opleidingsportfolio bij. Opleidingen die de aansluiting lijken te missen zullen worden geëvalueerd en mogelijk in het kader van de macrodoelmatigheid uitgefaseerd. Daarnaast is er veel tijd geïnvesteerd in het bouwen van het totale metaaldossier. Dit wordt uitgevoerd met alle branchepartners en opleidingspartners in het platform Masterplan Techniek Zuid-Holland.

Bij de sector Economie & Ondernemerschap wordt in alle opleidingen gewerkt aan hybride onderwijs waarbij de student meer naar buiten gaat en er bedrijven bij ons actuele zaken delen over wat er speelt. Er wordt gebouwd aan *real life cases*, aan *life skills* en studenten werken in opdrachten aan maatschappelijke vraagstukken. Zelf al ondernemen wordt via het project "jong ondernemen" uitgevoerd. Daarnaast wordt met het innovatieve Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC) intensief samengewerkt. De 44 bedrijven die daar gehuisvest zijn participeren allemaal in het onderwijs door casuïstiek in te brengen, workshops voor studenten te organiseren, e.d. Studenten werken dagdelen in het DOC onder begeleiding van docenten en het werkveld.

Keuzedelen

Het Da Vinci College had in 2022 een aanbod van 176 keuzedelen. Er zijn 16 keuzedelen uit het aanbod gehaald doordat er geen koppeling meer mogelijk was en/of omdat er geen vraag naar was. Er zijn 29 nieuwe keuzedelen bij gekomen (deels ter vervanging van de oude), waardoor het totaal aanbod t.o.v. vorig jaar is gestegen. Van alle keuzedelen zijn er 52 certificeerbaar.

Een aantal keuzedelen worden in meerdere sectoren aangeboden. Omdat de context verschillend is, is afgesproken dat de wijze van aanbod mag verschillen. T.a.v. de examinering zijn de afspraken organisatie-breed.

Het kiezen van de keuzedelen door studenten vindt nog op verschillende wijze plaats. Er is onderzoek gedaan om dit proces voor 2023 te stroomlijnen en te ondersteunen via een workflow(zaak) in OSIRIS. De overzichten die hierdoor mogelijk worden passen bij de verdere ontwikkelingen van de onderwijslogistiek, zoals het waar mogelijk bij elkaar plaatsen van studenten.

Op de nieuwe intranetsite zijn de belangrijkste vragen over keuzedelen in een Q/A voor alle collega's te raadplegen. Ook staat hier het totaal aanbod keuzedelen.

Talent- en excellentie ontwikkeling

Het Landschap van Talent is in 2022 verder doorontwikkeld en geworteld bij Da Vinci College. Bij medewerkers en docenten zowel in het onderwijs als daarnaast ontwaakt het bewustzijn dat we meer kunnen met het talent van onze studenten. In sectoren vinden op verschillende momenten gesprekken plaats met studenten, vaak nog ingegeven door de kwaliteitsagenda, maar ook vanuit de visie dat een student talenten beter kan ontwikkelen als er ruimte is voor regie en eigenaarschap, een van de pijlers van het Landschap van Talent. Dit uitgangspunt is terug te zien in de opzet en werkwijze en organisatie van de oude en nieuwe initiatieven. Het Landschap van Talent blijkt daarbij een werkbare metafoor om bij het Da Vinci College talentontwikkeling, kansengelijkheid en studentenparticipatie verder in beweging te krijgen. Een belangrijke doelstelling in 2022 was om de ontwikkeling, die bottom-up gestart is, te borgen in de onderwijsambities van Da Vinci College. Dit is in belangrijke mate gerealiseerd, door het programma onder te brengen bij de Dienst Onderwijs en door Excellentie en Talentontwikkeling ook nadrukkelijk een plek te geven in de geactualiseerde onderwijsvisie.

Internationalisering

MOBILITEIT VAN MEDEWERKERS EN STUDENTEN

2022 is een jaar geweest met twee gezichten. Het begin van het jaar stond vooral in het teken van het afronden van de innovatieve samenwerkingsprojecten waar het Da Vinci de coördinatie van had. Zowel het project Suscop, over het leren koken met alternatieve proteïnes, als Edu-Trans, waarin lesmateriaal is gemaakt rondom de energietransitie. Beide zijn op een positieve manier afgerond en docenten hebben ondanks dat er vaak online is gewerkt, met veel plezier samengewerkt met collega's uit diverse landen.

De doelstelling voor 2022 was om het aantal mobiliteiten van medewerkers en studenten weer op het peil van voor de pandemie te krijgen. Door corona lag de fysieke mobiliteit van studenten en medewerkers nagenoeg stil. In de loop van 2022 is dit omgeslagen. Opvallend is dat er veel minder lange stages zijn uitgevoerd; de nadruk heeft gelegen op korte projecten van één tot twee weken, waarvan heel veel studenten gebruik hebben gemaakt.

In 2022 zijn er in totaal 115 studenten met subsidie voor een korte of lange (stage)periode in het buitenland geweest. Medewerkers in totaal 36. Dat ligt nog wel onder het normale niveau, dit heeft grotendeels te maken dat het eerste deel van het jaar waarin nog niet werd gereisd.

Ook zijn er veel medewerkers van het Da Vinci College die hebben samengewerkt met collega's in het buitenland. Dat kan online, maar ook door het volgen van een training of *job shadowing*, bij elkaar in de keuken kijken en leren van de beste voorbeelden van andere scholen. In totaal zijn er 45 docenten en 7 studenten betrokken geweest bij een internationaal project.

Het Da Vinci College is ook internationaal als partner interessant om te bezoeken. Vanuit partnerscholen komen er regelmatig vragen voor stages van studenten. Er zijn met grote regelmaat docenten die een vraag hebben om mee te lopen met een collega of te leren over de organisatie. In het afgelopen jaar is er grote groep managementleden uit landen in de Westerse Balkan een week lang getraind en is er bezoek geweest van het ministerie vanuit Spanje, naast de docenten die in de onderwijssectoren hebben meegelopen. Het totaal aantal gasten dat een programma aangeboden heeft gekregen bedraagt ongeveer 80.

INTERNATIONALE PROJECTEN

Een speerpunt van het Da Vinci College is het deelnemen aan internationale innovatieve projecten. In dat verband 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.

Als voorbeeld is er een project *Intervet WB* (Western Balkan), met als doel de kennisoverdracht naar landen die grenzen aan de EU. Door het verbeteren van de onderwijskwaliteit in deze landen, geeft dit uiteindelijk meer kansen op uitwisseling van kennis en toename van handel. Het Da Vinci is gastheer geweest voor een groep managers en zal ook in 2023 een groep docenten ontvangen en trainen.

Het Da Vinci neemt ook deel aan het project *Innovet*, waar een format wordt ontwikkeld waarmee mogelijkheden worden gecreëerd om van elkaar te leren. Er is een groot verschil in kennis tussen scholen in Europese landen. Elkaar ondersteunen, *peer learning*, is een krachtige manier om het onderwijs te verbeteren. In 2022 is in Lyon vanuit dit project een grote bijeenkomst georganiseerd waar allerlei workshops zijn gegeven om kennis te delen.

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. En dit vraagt competente docenten die een rolmodel kunnen zijn voor de studenten die zij coachen. Door ook kansen te scheppen voor medewerkers, zullen deze een voorbeeld zijn van vakmensen die in een internationale wereld hun positie met enthousiasme innemen.

Burgerschap

Burgerschapsvorming is een belangrijk doel van ons onderwijs. Wij bereiden jonge mensen voor op wat het betekent om te leven in en actief deel te nemen aan een democratische samenleving. Voor 2022 hebben wij de verbindingen met het project Gezonde School en met het project LOB Gelijke Kansen en Diversiteit gecontinueerd.

Binnen de diverse opleidingen zijn -al dan niet in combinatie met de beroepsgerichte curriculum-onderdelen- prachtige activiteiten rond burgerschap uitgevoerd. Na de coronaperiode werden excursies ook weer mogelijk. Ons interne netwerk van burgerschapsdocenten is gebruikt om elkaar op de hoogte te brengen van deze mooie initiatieven.

Het landelijk NRO-onderzoek naar burgerschapsmethoden is afgerond in 2022. Drie docenten van het Da Vinci participeerden hierin met veel plezier en resultaat.

Ook waren wij vertegenwoordigd in de landelijke klankbordgroep van het Kennispunt Burgerschap (inmiddels overgegaan in een groep contactpersonen burgerschap).

Mede omdat vanuit het Ministerie van OCW meer aandacht kwam voor de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het MBO hebben we rond de zomer van 2022 een bijeenkomst georganiseerd om de visie op burgerschap van het Da Vinci te herijken. Een klein aantal docenten heeft tijdens de bijeenkomst actief input gegeven. Dit moet leiden tot een actueel beleid rond burgerschap. Aangezien dit beleid moet aansluiten bij het landelijke beleid, hebben we dit in tijd wat langer uitgesmeerd dan oorspronkelijk bedacht. In 2023 zal in het kader van de Kwaliteitsagenda aan deze herijking vervolg worden gegeven. Dan zal ook de verdere professionalisering aan bod komen.

GELIJKE KANSEN IN HET ONDERWIJS

Diversiteit en inclusie

Het Da Vinci College is doorgegaan op de ingeslagen weg met de huidige projecten, met als doel om het bewustzijn bij de docenten & medewerkers te vergroten en samen te komen tot handelingsperspectieven in het omgaan met diversiteit op school en in de samenleving, zodat iedere medewerker zijn professionaliteit optimaal inzet en een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de student en van zichzelf en het onderwijs.

De ingezette activiteiten hebben als doel om belemmeringen weg te nemen, zodat iedere student gekend is en zich betrokken voelt en -gebruikmakend van zijn talenten- zich kan ontwikkelen tot een maatschappelijk betrokken en toekomstbestendige vakman/-vrouw in een internationale werkomgeving. Zo wordt in het kader van Project 8 van het Kennispunt Gelijke Kansen Diversiteit & Inclusie (MBO Raad) met twee docententeams het effect onderzocht van een ingezette interventie "inclusief communiceren." Om stagediscriminatie tegen te gaan, is i.s.m. Critical Mass een bijeenkomst georganiseerd om door middel van een VR-tool het gesprek aan te gaan over sociale uitsluiting, discriminatie en racisme om zo samen te komen tot handelingsperspectieven richting een inclusieve- positieve sociale norm. In 2023 zullen we dit verder inzetten. Samen met een diversiteit aan een groep studenten en de studentenraad hebben we de Diversity-kalender ontwikkeld met als doel docenten en/of medewerkers op deze dagen te attenderen zodat ze er oog voor hebben richting studenten (en hen bv kunnen faciliteren en in gesprek kunnen gaan). Daarnaast is het hebben van een mooie kapstok voor social media-posts en het organiseren van activiteiten (hiermee kunnen studenten ook weer met elkaar worden verbonden en werken aan hun organisatie skills).

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)

WINDROOS

Vrijwel alle vmbo-scholen in de regio doen inmiddels mee aan het Windroosprogramma. In de afgelopen jaren is daardoor een flinke kwaliteitsslag gemaakt. Er is lesmateriaal verbeterd en de *meet&greet* is verder ontwikkeld. Ook is het programma ingebed in het intakeproces, waarbij in sommige gevallen (wanneer het programma compleet doorlopen wordt en de student een keuze maakt) het zelfs het intakegesprek kan vervangen. De contacten met de vmbo-scholen zijn goed en de tevredenheid over het programma is hoog.

In 2023 staat een breed overleg met decanen op de agenda om verdere ontwikkelstappen te bespreken, hieruit zal een werkgroep in een kleinere setting verder gaan met de actiepunten.

THE NEXT STEP

In de samenwerking met Dordrecht Academy en de aansluiting mbo-hbo bleek er al in 2021 behoefte aan een LOB/SLB programma waarbij studenten werden geïnformeerd en voorbereid op het hbo (Associate Degree en Bachelor). De ontwikkeling van een aanbod op dit thema is in 2022 uiteindelijk uitgebreid naar 'The Next Step', de volgende stap in de loopbaan van de studenten waarbij ook werken, een tussenjaar en ondernemen aan bod komt. The Next Step is een lesprogramma waarmee de student wordt geholpen om zich goed voor te bereiden op de volgende stap in zijn of haar carrière. The Next Step is de kapstok waarmee de SLB-er kan werken om de student te begeleiden in zijn of haar keuzeproces. Dit tot 6 maanden na het behalen van het diploma. Het programma sluit aan bij onze visie dat we onze studenten niet primair opleiden voor een diploma, maar tot zelfstandige professionals die de regie pakken op hun ontwikkeling. We willen daarom ook graag weten hoe het ze vergaat als ze eenmaal van school af zijn (nazorg).

In een werkgroep bestaande uit een beleidsadviseur vanuit de Dienst Onderwijs, SLB-docent en loopbaanadviseurs is dit programma Da Vinci Breed ontwikkeld. De SLB-docenten kunnen dit programma downloaden en desgewenst naar eigen inzicht aanpassen. In de toekomst kan dit programma ook worden geïntegreerd bij bestaande SLB/LOB programma die al binnen de sector bestaan. Vanaf februari 2023 is The Next Step beschikbaar via het intranet.

Passend Onderwijs

Door forse toename van het aantal studenten met een ondersteuningsvraag en een ontoereikend aantal Fte's bij het team intern begeleiders, is in het schooljaar 2021-2022 de ontwikkeling in gang gezet om van curatief naar preventief te gaan handelen. Uitgangspunt daarbij is dat passend onderwijs zo dicht mogelijk bij de student, dus in de klas moet plaatsvinden. Er wordt niet meer gekeken naar de diagnose van de student maar of de student een extra ondersteuningsvraag heeft. Studenten worden ingedeeld in arrangementen, de begeleiding van arrangement 1 en 2 vindt in de klas plaats en de begeleiding van arrangement 3 nog individueel door de intern begeleider.

De intern begeleiders hebben in 2022 maximaal 50% van hun inzet besteed aan individuele begeleiding van studenten en richten zich verder op de coaching van docenten en teams. Per sector was in het boekjaar 1 FTE beschikbaar vanuit het team intern begeleiders.

Kwetsbare jongeren (Zorg, Onderwijs en Werk)

Na de coronacrisis is het aantal aanmeldingen bij zorg, onderwijs en werk (ZOW) weer op een gemiddeld niveau gekomen. Toch heeft deze crisis nog veel invloed op de studenten. Het lijkt alsof zij hun draai in de groep moeilijk weten te vinden en de concentratie en de motivatie om te leren lijkt minder aanwezig te zijn. We zien vooral op niveau 4 een groter wordende groep die voortijdig met de studie stopt. Om hen niet uit te laten vallen worden ze bij het ZOW aangemeld voor een tussenperiode, waarin de student in samenwerking met het Loopbaanteam zich kan heroriënteren op een andere opleiding. Ook kan de student in de tussenperiode via een stageplaats onder begeleiding blijven van het ZOW, totdat de student naar een andere opleiding kan overstappen. Op deze manier blijven de studenten in beeld en worden zij geholpen bij specifieke problemen die of het leren of het maken van een vervolgstap in de weg staan.

Op beide grote locaties is het aanbod van een ZOW aanwezig. Deze opvang/rebound groep is bedoeld voor jongeren die in de huidige opleiding om uiteenlopende redenen zijn vastgelopen. Deze jongeren hebben de reguliere begeleiding gehad en zijn aan het einde van de rit gekomen. Bij het ZOW worden ze opgevangen en krijgen zij een maatwerktraject aangeboden, die start met drie maanden en indien nodig kan worden verlengd. Er zijn studenten die letterlijk even een time-out nodig hebben in een kleine groep met individuele aandacht, zodat ze daarna onder begeleiding van het ZOW in staat zijn om een volgende stap te nemen. Dat kan zijn een andere opleiding, andere school, werk of uitstroom naar zorg. In de zorg werken we samen met een Jeugdprofessional MBO die vanuit de jeugdhulpverlening studenten met zwaardere problematieken oppakt, eventueel een beschikking af kan geven en jongeren verder kan helpen. Hiermee proberen we jongeren de juiste (externe) hulpverlening te geven, waarbij zij het onderwijs kunnen blijven volgen en niet voortijdig uitvallen.

In Gorinchem worden per jaar ongeveer tussen de 50 en 60 studenten opgevangen en in Dordrecht tussen de 150-160 studenten. In Gorinchem is een goede samenwerking met het samenwerkingsverband VO. Het ZOW heeft voor VO-leerlingen die te jong zijn voor het mbo, maar dreigen uit te vallen op het vo, een voortraject ontwikkeld. Hier leren ze studietoelagen die zij nodig hebben op het mbo en werken aan zaken die het leren voor hen in de weg staan. Hierna kunnen ze doorstromen naar de Entree-opleiding van het mbo. In Dordrecht is een grote groep die wordt geplaatst om de periode tussen twee studies op te vangen. Hier wordt dan gewerkt aan studietoelagen, algemene vakken en begeleide stages. Het percentage van de studenten die na het ZOW uiteindelijk toch uitvalt is gemiddeld 20-25%. Dat is ongeveer gelijk aan het percentage studenten dat uitvalt op niveau 1. De zwaarte van de problematiek en inzet van begeleidingstrajecten die deze studenten hebben gehad, is in principe te vergelijken met de doelgroep van niveau 1. Daar komt nog bij dat de studenten vaak niet uitvallen als ze in het ZOW-traject zitten, maar veelal later in hun opleiding.

Vroegtijdig Schoolverlaten (VSV)

Landelijk zien we een stijging van vsv. Naast bekende oorzaken als problemen op meerdere leefgebieden, verkeerde opleidingskeuze of kwaliteit van het onderwijs, zien we ook een verschuiving van meer uitval op niveau 4 en niveau 2. Landelijk wordt hieraan toch ook de nasleep van de coronacrisis gekoppeld, er is immers voldoende werk zodat jongeren die niet graag naar school gaan of die financieel moeten bijdragen eenvoudig kunnen overstappen naar werk. Tegelijkertijd zien docenten dat jongeren moeite hebben om zich in een groep te gedragen, waardoor eenheid in de klas wordt verstoord wat weer invloed heeft op de leerprestaties van de individuele student. Het Da Vinci zal zich samen met gemeenten en RMC moeten en willen inspannen om jongeren en bedrijven te overtuigen dat jongeren een diploma moeten halen, zodat zij als het economisch slechter gaat op de arbeidsmarkt een betere uitgangspositie hebben.

Het Da Vinci College zet in op kwaliteitsverbetering van het onderwijs en inzet van professionele begeleiders. Ook gaat Da Vinci met bedrijven in gesprek over het belang van het behalen van een diploma. Tegelijkertijd zoekt Da Vinci gezamenlijk met de bedrijven naar duurzame oplossingen door bijvoorbeeld de overstap van BOL naar BBL-opleidingen te stimuleren, waarin studenten 4 dagen werken en 1 dag naar school gaan. Een mooie combinatie van werken en leren met als einddoel het behalen van een diploma, waardoor de student een duurzame betere uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt.

Een andere maatregel die door de praktijk is ontstaan is om studenten van niveau 4 te stimuleren om in ieder geval een startkwalificatie te halen. Voordeel is dat het een overzichtelijk tijdsbestek is, nl. één jaar en de student beschikt over een startkwalificatie waarmee hij/zij beter toegerust is op eventueel doorstroom binnen het arbeidsdomein of naar een vervolgopleiding.

Andere maatregelen die worden ingezet om vsv terug te dringen zijn:

- Het Windroos-programma: vo en mbo maken samen een LOB-programma om leerlingen in een interactief programma te ondersteunen bij het maken van een passende studiekeuze.
- Verzuim-aanpak: extra begeleiding wordt gezet om studenten met problematisch verzuimgedrag te helpen weer in het schoolritme te komen.
- Voorkomen van stagediscriminatie: vanuit het thema 'diversiteit en inclusie' wordt extra tijd en aandacht gegeven aan studenten die (nog) geen stageplaats hebben of die zich niet veilig voelen op de stageplaats. Zij worden geholpen met het nemen van vervolgstappen.
- Rots & Water: een intensief trainingsprogramma die met studenten uit verschillende sectoren wordt uitgevoerd om studenten sterker en meer zelfverzekerd te maken. Maar het programma kan ook direct bij opleidingen worden ingezet waarbij een onveilig leerklimaat is. Studenten en docenten leren op een andere manier met hun eigen emoties omgaan en met die van anderen.

Vsv-cijfers

Mbo	DVC 2020/2021				Landelijk gemiddelde 2020/2021	DVC 2021/2022				Landelijk gemiddelde 2021/2022
	aantal	vsv	%	%		aantal	vsv	%	%	
1	301	61	20,27%		22,07%	264	68	25,7%		24,15%
2	1.044	134	12,84%		9,04%	1.012	136	13,44%		11,02%
3	1.532	85	5,55%		4,22%	1.479	108	7,3%		5,43%
4	3.345	149	4,45%		3,3%	3.348	177	5,29%		4,53%
Totaal	6.222	429	6,89%		4,67%	6.103	546	8,02%		5,89%

Bovenstaande cijfers laten een behoorlijke stijging op niveau-4 zien. Veel studenten van niveau-4 hebben aangegeven liever te gaan werken. Niveau-1 is in tegenstelling tot andere jaren 2021/2022 boven het landelijk gemiddelde gestegen, de verwachting is dat dit in de definitieve cijfers nog naar beneden zal worden bijgesteld. Dit komt omdat er dan meer duidelijkheid is over mbo niveau-1 studenten die na diplomering werk hebben gevonden.

Financiële coach

Samenvatting	2020	2021	2022	stijging/ daling
Aantal minderjarige BOL-studenten uit minimagezin met gratis leermiddelen	88	100	93	-7%
Gemiddeld verstrekt aan leermiddelen per student in euro's	409	330	336	1,82%
Aantal erkende studievertragers mbo-studentenfonds	0	0	1	100,00%
Toegekend bedrag per studievertrager per jaar in euro's	0	0	5339,52	
Meerderjarige studenten met financiële regeling	71	142	149	1,58%
Gemiddeld bedrag per regeling in euro's	309	330	303	-8,18%
Aantal uitgeleende laptops aan studenten	115	150	136	-9,33%
Aantal overige studenten voor financiële coach	20	23	16	-30,43%
Aantal studenten voor DUO-specialisten	65	62	62	0,00%
Aantal studenten voor juridisch specialist	18	5	12	140%

Het totaal aantal studenten (18+ en 18-) waarvoor leermiddelen zijn besteld en waarmee een financiële regeling is getroffen is gelijk gebleven. In beide jaren 2021 en 2022 waren dit 242 studenten. De verwachting is dat dit aantal gaat stijgen in 2023 omdat de doelgroep van minderjarige studenten uit een minimagezin uitgebreid wordt. Het gezinsinkomen van de 16- en 17-jarigen mag hoger zijn om in aanmerking te komen voor gratis leermiddelen in het mbo. Ook is het de bedoeling om nog meer bekendheid te geven aan het mbo-studentenfonds.

Het mbo-studentenfonds is gestart per 1 augustus 2021 en geeft o.a. een mogelijkheid aan studievertragers om bij bijzondere omstandigheden een aanvraag te doen voor een maandelijkse vergoeding vanuit het fonds als er geen recht meer is op studiefinanciering van DUO. In 2022 is voor het eerst een aanvraag in dit kader toegekend. In bijlage 2 staat de verantwoording van het mbo-studentenfonds.

In 2022 is het aantal leenlaptops niet uitgebreid. Door beschadiging, verlies en afschrijving is het bestand uitgedund. In 2023 gaan we weer een beroep doen op een particulier fonds om het huidige bestand aan te vullen met 10 nieuwe leenlaptops.

ONDERZOEK EN INNOVATIE

Practoraten

Vanwege corona zijn de practoraten later gestart dan we in eerste instantie hadden beoogd. Bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn (G&W) en de sector Techniek & Media (T&M) zijn in het verslagjaar practoraten gestart.

Sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft een practor en drie docent onderzoekers. Het Practoraat heet *Krachtige leeromgeving in Zorg en Welzijn* en heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs en de arbeidsmarkt, door samen met het werkveld (in co-creatie) krachtiger onderwijs en leeromgevingen te ontwikkelen.

Sector Techniek en Media heeft een practor en 4 docentonderzoekers. Het thema is daar *Data Gedreven werken*. De sector Techniek en Media wil haar studenten namelijk optimaal voorbereiden op het data gedreven werken. In het verlengde daarvan wil het practoraat kennis ontwikkelen over het werken in data-intensieve productieomgevingen. Die inzichten dienen als basis voor het vernieuwen van het onderwijs.

Bij de sector Economie & Ondernemerschap zijn de voorbereidingen zo goed als afgerond en verwacht men in 2023 met een practoraat te kunnen starten.

Zorginnovatiecentrum/Digitale geletterdheid

Voor het Da Vinci College is samenwerking op het gebied van Positieve Gezondheid en Leven Lang Ontwikkelen cruciaal om te kunnen vernieuwen. In 2021 zijn het Da Vinci College, de gemeente Dordrecht en het Albert Schweitzer ziekenhuis daarom een samenwerking aangegaan gericht op innovatie in de Drechtsteden, waarbij het verhogen van de adaptatiegraad van zorgtechnologie en het leren toepassen hiervan belangrijke thema's zijn. Eén van de eerste gezamenlijke initiatieven was de inrichting van een fysieke ruimte voor projecten en opleiden: het zorginnovatiecentrum. Om een innovatiecentrum te realiseren was het belangrijk dat de sector samenwerkingsverbanden aan zou gaan met partners uit de regio zoals de gemeente, instellingen voor zorg en welzijn, het bedrijfsleven en de provincie. In 2022 stond de daadwerkelijke oprichting van een Zorginnovatiecentrum centraal in fysieke vorm op het Leerpark, waarin studenten proefondervindelijk kunnen leren met ICT in een veilige omgeving. Het is een plek waar mbo-studenten samen met andere studenten –vmbo, mbo en hbo – kunnen werken aan projecten. Deze projecten betreffen authentieke vraagstukken aangedragen door het werkveld in de Drechtsteden op het gebied van positieve gezondheid. Met deze projecten krijgen studenten de kans een zinvolle bijdrage te leveren aan 'het leren toepassen' van sociale en technologische zorginnovaties.

Digitale geletterdheid

In 2022 heeft het college van bestuur van het Da Vinci College besloten het masterplan met ondersteuning van externen niet in de voorgestelde vorm door te laten gaan. Doorpakken op digitalisering vindt daarom op dit moment op kleine schaal plaats.

In het kader van digitale geletterdheid van docenten is in 2022 het digitaal rijbewijs uitgerold. Dit is gebaseerd op het DigCompEdu model, waarbij er verschillende niveaus van digitale geletterdheid zijn beschreven. De docenten maken een zelfscan, waarna docenten een advies op maat krijgen om zich verder te ontwikkelen indien nodig. Zo wordt een minimaal niveau van digitale vaardigheden gewaarborgd, zodat de docenten vaardig zijn om aan de slag te gaan met de (digitale) onderwijsvernieuwingen en (zorg)technologie die het beroep vraagt. Het digitaal rijbewijs is zo ontwikkeld, dat dit binnen alle sectoren uitgerold kan worden zoals beschreven in het plan Doorpakken op Digitalisering.

Daarnaast is het Da Vinci College aangesloten bij mbo digitaal, dat o.a. de MORA referentie-architectuur heeft opgeleverd en een impactanalyse van flexibele studentscenario's op Onderwijslogistiek.

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.

Doelstelling voor 2022 was het onderwijsaanbod in de derde leerweg (onbekostigd onderwijs) verder uit te breiden binnen de verschillende onderwijssectoren. O.a. door het bieden van BBL-bedrijfsmaatwerk groepen en overig contractonderwijs waaronder trajecten ter voorbereiding op de arbeidsmarkt, trainingen, cursussen, om- en bijscholing.

Afhankelijk van de doelstellingen, wensen en planning van regionale bedrijven ontwikkelt het Da Vinci College een aanbod op maat. Medewerkers die scholing hebben gevolgd ontvangen een bewijs van deelname. Een gedeelte van het aanbod van het Da Vinci College kan afgesloten worden met een examen en erkend mbo-certificaat of een mbo-(praktijk)verklaring.

In het verslagjaar is binnen de sector Gezondheidszorg & Welzijn gewerkt aan acht mbo-certificaten. In totaal zijn er 119 deelnemers aangemeld voor mbo-certificaten, sommigen zitten in de afrondende fase en het merendeel is inmiddels in het bezit van een landelijk erkend DUO geregistreerd certificaat. Een groot aantal certificaathouders hebben de keuze gemaakt om verder te studeren in een BBL-opleiding in de zorgsector met eventuele vrijstelling die het mbo-certificaat heeft opgeleverd.

In 2022 zijn er door de sector Economie en Ondernemerschap geen maatwerktrajecten uitgevoerd die een additionele bekostiging (3e geldstroom) kennen. Wel werden er zijn BBL-trajecten op andere locaties of in-company uitgevoerd, zoals bij de Veiligheidsregio Rijnmond, Vlot Academy en bij Pannenkoekenhuis Fritella (Combigooods)

Binnen de sector Techniek & Media is in 2022 een start gemaakt met de ontwikkeling van een certificeerbaar keuzedeel en een mbo-certificaat op het gebied van de energietransitie.

Voornemen is om in 2023 het aanbod van mbo-certificaten verder te ontwikkelen en uit te breiden, afgestemd op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt.

Via de praktijkverklaring (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) zijn samenwerkingsverbanden aangegaan met o.a. leerwerkbedrijven, Sociale Dienst Drechtsteden en het Regionaal Mobiliteitsteam. In 2022 zijn er 38 deelnemers gestart aan een praktijkverklaringstraject waarvan er inmiddels 27 succesvol zijn afgesloten met een praktijkverklaring. We signaleren een toenemende interesse bij bedrijven in de regio waardoor we naar verwachting in 2023 nog meer praktijkverklarings-trajecten kunnen inzetten.

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 2022 zijn door het auditteam twaalf interne audits uitgevoerd, waarvan elf reguliere audits en één examenaudit. Daarnaast zijn in 2022 door het auditteam vijf Follow-up audits uitgevoerd bij opleidingen die in 2021 niet hadden voldaan aan de basiskwaliteit (van een aantal kwaliteitsgebieden), volgens het inspectiekader 2021. Van deze zeventien audits zijn in 2022 auditrapporten opgeleverd.

De reguliere audits zijn uitgevoerd door een interne- en externe auditor en de Follow-up audits door een interne auditor.

Inspectie

Het vierjaarlijks onderzoek in 2021 hebben we met een voldoende afgerond. Er volgde een herstelopdracht op de onderwijsresultaten, waarbij we gevraagd zijn een plan van aanpak in te dienen dat we vervolgens met de contactinspecteur opvolgen. Het plan van aanpak is gericht op het steviger verankeren van het goede gesprek over de onderwijsresultaten in ons kwaliteitssysteem. Het plan richt zich zowel op voortzetten als versterken. We zetten een aantal ingezette maatregelen voort die bijdragen aan het verminderen van de uitval van onze studenten en het verhogen van het studiesucces, waaronder Positive Behavior Support, de VSV-aanpak en de nieuwe Onderwijsvisie. Daarnaast gebruiken we ons bestaande kwaliteitssysteem om onderwijsresultaten en de onderbouwing daarvan met behulp van data steviger te verankeren om zo meer grip op het onderwerp te krijgen, met twee belangrijke pijlers:

1. Onderwijsresultaten op vaste momenten agenderen
2. Efficiënter datagebruik omtrent onderwijsresultaten (ontsluiting, analyse, interpretatie)

Examinering

De afspraken die zijn gemaakt aangaande examinering zijn vastgelegd in het handboek examinering. Het Da Vinci College examineert in de beroepspraktijk en 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. Leden examencommissie, ook de nieuwe leden, hebben een training gevolgd, waardoor de kwaliteit van de leden examencommissie wordt geborgd.

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 een jaarverslag op in samenspraak met de examencommissies.

Klachtenafhandeling

De klachtenregeling van het Da Vinci College is te vinden op de website en via de digitale studiegidsen. In de regeling spelen de onderwijssectoren een belangrijke rol in het oppakken en afhandelen van de klachten.

Externe klachtencommissie en Algemene commissie voor geschillen

In 2022 heeft de Externe klachtencommissie één klacht ontvangen. Het betrof een zeer uitgebreide en gevarieerde klacht van een medewerker en betrof het op een onjuiste wijze doorvoeren van organisatiewijzigingen, diverse onderwerpen in relatie tot sociale onveiligheid, ziekteverzuim door te hoge werkdruk en een gewenst gesprek met het college van bestuur. De Externe klachtencommissie heeft deze klacht niet-ontvankelijk verklaard, omdat de commissie geen klachten behandelt met betrekking op de rechtspositie van werknemers.

De Algemene commissie voor geschillen kwam in het verslagjaar niet bijeen; er waren geen geschillen te behandelen.

Eind 2022 is geopperd om de Externe klachtencommissie en Algemene Commissie voor geschillen samen te voegen tot een gemeenschappelijke pool van deskundigen, waaruit geput kan worden wanneer enkele leden nodig zijn voor de behandeling van klachten en/of geschillen. Reden hiervoor is enerzijds dat de geschillencommissie relatief weinig zaken om handen heeft en anderzijds om als klachten-/geschillencommissie flexibeler te zijn wanneer een of meerdere leden verhinderd is. Deze inrichting wordt in 2023 verder onderzocht en uitgewerkt.

Commissie van beroep voor de examens

De commissie van beroep voor de examens heeft in het verslagjaar vier zaken behandeld. De zaken gingen over:

- een negatief bindend studieadvies (beroep gegrond verklaard);
- een verzoek om extra herkansing (beroep ongegrond verklaard);
- formulering 'cum laude' op diploma en cijferlijst (beroep gegrond verklaard);
- examen als onvoldoende beoordeeld (beroep gegrond verklaard).

Drie van de vier zaken werden gegrond verklaard. Ten opzichte van 2021 geeft het afgelopen jaar exact hetzelfde beeld van het aantal beroepszaken en van de verhouding tussen gegrond en ongegrond.

In 2022 hebben geen ledenwisselingen plaatsgevonden binnen de commissie van beroep voor de examens.

Klachten via het bestuurssecretariaat en de ombudsman

In de eerste helft van 2022 zijn via het bestuurssecretariaat en de ombudsman dertien klachten ontvangen (tegenover achtentwintig in 2021), afkomstig van of in relatie tot studenten/deelnemers.

De klachten betroffen in vier gevallen bejegening van de student, tweemaal ging het over een stage en in de overige gevallen varieerde de klacht van onvrede met uitschrijving, afwijzing voor een opleiding, oneigenlijke inschrijving, late studieresultaten, de opleiding zelf en een SLB-er.

Het college van bestuur heeft bij één klacht een beslissing genomen; dit betrof een inschrijving van een student door de vader, zonder medeweten van de moeder, die deze inschrijving oneigenlijk vond. Deze klacht betrof een privékwestie en was niet ontvankelijk.

Een andere klacht kon door Da Vinci niet worden opgepakt, omdat niet werd gereageerd op verzoek om nadere informatie, die nodig was om de klacht te onderzoeken.

Weer een andere klacht – over bejegening van een student – doorliep de interne klachten-procedure, maar er kon niet tot een oplossing worden gekomen. Deze klachtafhandeling loopt nog en ligt inmiddels bij de Externe klachtencommissie voor onderzoek.

Bij de overige tien overige klachten kon via bespreking van de klacht of onvrede tot een oplossing en afronding van de klacht worden gekomen. In het algemeen gebeurde dit binnen de betreffende onderwijssector door de domeinleider of sectordirecteur; in één geval voerde de ombudsman dit gesprek.

De taak van de ombudsman was in 2022 om klagers te ondersteunen/adviseren hoe een klacht conform de klachtenprocedure op te lossen en daar waar nodig bij de afhandeling te bemiddelen. In oktober 2022 vertrok de medewerker die deze taak vervulde. In de maanden daarna is door het bestuurssecretariaat met HRM, de Ondernemingsraad en een externe arbeidsdeskundige gesproken over nut en noodzaak van een ombudsman. Conclusie daarbij was dat, wanneer de klachtenprocedure eenduidig en toegankelijk is ingericht voor studenten, medewerkers en derden, de functie van ombudsman niet daarnaast nog eens ingevuld hoeft te worden. Bemiddeling door een ombudsman heeft bovendien als nadeel dat de onderwijssector minder zijn rol pakt in het komen tot een oplossing met de student – hiermee verdwijnt ook een deel van het lerend effect voor de sector. Bij de herziening van de interne klachtenprocedure in voorjaar 2023 zal daarom worden meegenomen dat de rol van ombudsman komt te vervallen. Het bestuurssecretariaat dient tot die tijd als vraagbaak over de juiste procedures rondom klachten, geschillen, meldingen, bezwaar en beroep.

Juridische procedures

Ook in 2022 maakten klagende studenten in bepaalde gevallen gebruik van de ondersteuning van advocaten of juridisch adviseurs. Dit heeft niet geleid tot het moeten doorlopen van juridische procedures.

Tweemaal liet een student zich juridisch ondersteunen bij het indienen van een beroepsschrift (resulteerde eenmaal in een gegrond beroep en eenmaal in een ongegrond beroep) en in één situatie heeft een medewerker een jurist ingeschakeld bij de afhandeling van haar klacht (resulteerde in niet ontvankelijk verklaring door de Externe klachtencommissie).

Vertrouwenspersonen

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 vier vertrouwenspersonen voor studenten aangesteld. Via de website en de digitale studiegids vinden studenten 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 een interne vertrouwenspersoon en twee externe vertrouwenspersonen.





5

ONDERWIJS- RESULTATEN

5 ONDERWIJSRESULTATEN

1. BEROEPSONDERWIJS AANTALLEN

1.0 Totaal aantal deelnemers Da Vinci College

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Beroepsonderwijs (bekostigd)	7.847	7.587	7.430	6.994
Examendeelnemers	22	12	63	54
Overige deelnemers	225	214	244	281
Educatie	443	439	266	125
Contractonderwijs	1.613	1.517	1.289	979
waarvan HBO	689	836	829	
Totaal:	10.150	9.769	9.292	7.454

2022-2023: inclusief 243 CIOs

2022-2023: geen HBO contracten meer opgenomen

1.1. Aantallen beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Afbouw, hout en onderhoud	94	90	62	49
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	114	108	100	113
Bouw en infra	395	379	397	431
Cross-over				15
Economie en administratie	843	811	719	649
Entree	436	389	353	274
Handel en ondernemerschap	486	458	478	373
Horeca en bakkerij	142	181	174	134
Informatie en communicatietechnologie	731	686	634	572
Media en vormgeving	321	330	334	340
Mobiliteit en voertuigen	281	242	323	323
Techniek en procesindustrie	1005	1023	942	914
Toerisme en recreatie	108	77	56	40
Transport, scheepvaart en logistiek	282	262	274	251
Uiterlijke verzorging	238	222	213	193
Veiligheid en sport	303	238	349	407
Zorg en welzijn	2068	2004	2022	1916
Totaal:	7847	7500	7430	6994
Aantal examendeelnemers:	22	12	63	54
Niet bekostigde studenten:	179	214	244	281

2022-2023: inclusief 243 CIOS bij Veiligheid en sport

1.2. Aantallen beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
BBL	2444	2281	2284	2358
BOL	5403	5219	5146	4636
Totaal:	7847	7500	7430	6994

2022-2023: inclusief 243 CIOS bij BOL

1.3. Aantallen beroepsonderwijs naar niveau

Niveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Niveau 1	436	389	353	274
Niveau 2	1310	1230	1189	1064
Niveau 3	2152	1938	1841	1739
Niveau 4	3949	3943	4047	3917
Totaal:	7847	7500	7430	6994

2022-2023: inclusief CIOs 60 niveau 3 en 183 niveau 4

1.4. Verdeling beroepsonderwijs naar leeftijd

Leeftijd	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
15 - 19 jaar	63,0%	63,7%	63,3%	63,6%
20 - 24 jaar	26,1%	25,7%	26,1%	26,1%
25 - 29 jaar	5,8%	5,3%	5,1%	5,0%
30 - 34 jaar	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%
35 - 39 jaar	0,9%	1,1%	1,2%	1,2%
40 - 44 jaar	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%
45 - 49 jaar	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%
50 >=	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%
Totaal:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. BEROEPSONDERWIJS DIPLOMA'S

2.1. Aantallen diploma's naar onderwijsdomein (kalenderjaar)

Onderwijsdomein	2019	2020	2021	2022
Afbouw, hout en onderhoud	42	26	29	19
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	75	58	42	23
Bouw en infra	122	103	106	108
Economie en administratie	254	264	227	179
Entree	344	319	294	257
Handel en ondernemerschap	223	231	133	154
Horeca en bakkerij	59	47	48	68
Informatie en communicatietechnologie	148	189	184	149
Media en vormgeving	71	81	66	61
Mobiliteit en voertuigen	94	97	38	59
Techniek en procesindustrie	300	244	224	255
Toerisme en recreatie	26	41	19	25
Transport, scheepvaart en logistiek	100	103	60	85
Uiterlijke verzorging	65	73	60	57
Veiligheid en sport	93	68	54	51
Zorg en welzijn	755	681	628	626
Totaal:	2771	2625	2212	2176

2.2. Aantallen diploma's naar leerweg (kalenderjaar)

Leerweg	2019	2020	2021	2022
BBL	1183	1010	849	881
BOL	1588	1615	1363	1295
Totaal:	2771	2625	2212	2176

2.3. Aantallen diploma's naar niveau (kalenderjaar)

Niveau	2019	2020	2021	2022
Niveau 1	344	319	294	257
Niveau 2	562	499	446	478
Niveau 3	764	684	602	504
Niveau 4	1101	1123	870	937
Totaal:	2771	2625	2212	2176

3. BEROEPSONDERWIJS ONDERWIJSRESULTATEN

3.1. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	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	41	56	73,2%	18	30	60,0%	27	54	50,0%	15	25	60,0%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	96	105	91,4%	49	59	83,1%	35	46	76,1%	38	52	73,1%
Bouw en infra	105	144	72,9%	103	144	71,5%	84	108	77,8%	75	127	59,1%
Economie en administratie	224	343	65,3%	228	309	73,8%	184	277	66,4%	175	272	64,3%
Entree	218	278	78,4%	242	314	77,1%	213	280	76,1%	234	305	76,7%
Handel en ondernemerschap	191	263	72,6%	168	226	74,3%	132	201	65,7%	155	226	68,6%
Horeca en bakkerij	50	68	73,5%	37	50	74,0%	41	54	75,9%	58	74	78,4%
Informatie en communicatie-technologie	142	220	64,5%	171	239	71,5%	162	248	65,3%	140	211	66,4%
Media en vormgeving	64	88	72,7%	76	93	81,7%	69	97	71,1%	63	119	52,9%
Mobiliteit en voertuigen	75	116	64,7%	69	106	65,1%	34	66	51,5%	48	95	50,5%
Techniek en procesindustrie	247	405	61,0%	254	369	68,8%	212	338	62,7%	226	319	70,8%
Toerisme en recreatie	25	46	54,3%	42	51	82,4%	20	34	58,8%	24	32	75,0%
Transport, scheepvaart en logistiek	84	114	73,7%	100	121	82,6%	61	94	64,9%	63	111	56,8%
Uiterlijke verzorging	59	92	64,1%	59	96	61,5%	62	89	69,7%	48	74	64,9%
Veiligheid en sport	87	138	63,0%	60	117	51,3%	58	104	55,8%	52	83	62,7%
Zorg en welzijn	554	755	73,4%	594	764	77,7%	454	656	69,2%	460	685	67,2%
Instelling:	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%	1848	2746	67,3%	1874	2810	66,7%

3.2. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	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	917	1223	75,0%	849	1108	76,6%	665	936	71,0%	660	957	69,0%
BOL	1345	2008	67,0%	1421	1980	71,8%	1183	1810	65,4%	1214	1853	65,5%
Instelling:	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%	1848	2746	67,3%	1874	2810	66,7%

3.3. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar niveau

Niveau	2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	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	218	278	78,4%	242	314	77,1%	213	280	76,1%	234	305	76,7%
Niveau 2	452	723	62,5%	397	585	67,9%	353	538	65,6%	382	566	67,5%
Niveau 3	565	853	66,2%	553	769	71,9%	489	720	67,9%	403	607	66,4%
Niveau 4	1027	1377	74,6%	1078	1420	75,9%	793	1208	65,6%	855	1332	64,2%
Instelling:	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%	1848	2746	67,3%	1874	2810	66,7%

3.4. Instellingsverlaters beroepsonderwijs naar uitstroomreden

			2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022
Niveau			Aantal instellings- verlater	Aantal instellings- verlaters	Aantal instellings- verlaters	Aantal instellings- verlaters	Aantal instellings- verlaters
Succesvol	DP	Diploma	2164	2262	2270	1848	1879
		Succesvol:	2164	2262	2270	1848	1879
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	40	37	28	34	20
	OL	Overlijden			2	2	1
	PO	Persoonlijke omstandigheden	79	69	46	55	59
	VH	Verhuizing	10	7	9	16	10
	ZW	Zwangerschap	2	2			2
		Niet beïnvloedbaar:	131	115	85	107	92
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	258	211	227	226	221
	GW	Gaat werken	165	129	115	148	146
	LS	Leerstagnatie	160	132	81	80	78
	NG	Niet gemotiveerd	202	187	127	124	143
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	34	28	11	22	26
	VW	Van school verwijderd	6				1
		Beïnvloedbaar:	825	687	561	600	615
Overig	AN	Anders	54	61	38	31	26
	CW	Cohortwijziging					5
	CN	Cert. doel niet beh. (Beropl)				1	
	LW	Locatiewijziging					1
	OB	Onbekend	58	16	38	108	98
	VL	Verlenging	2	90	96	51	94
		Overig:	114	167	172	191	224
Instelling:			3234	3231	3088	2746	2810

4. VSV

4.1. VSV beroepsonderwijs naar onderwijsdomein*

Onderwijsdomein	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Aantal vsv-ers	Perc.	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%	5	9,26%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	1	4,35%	2	11,76%	1	4,35%	3	16,67%
Bouw en infra	21	5,88%	23	6,28%	17	4,74%	32	8,70%
Economie en administratie	52	6,00%	41	5,13%	48	6,19%	49	7,46%
Entree	59	16,34%	71	18,25%	61	17,53%	89	28,08%
Handel en ondernemerschap	36	8,20%	25	5,56%	32	7,88%	63	15,00%
Horeca en bakkerij	8	6,50%	8	6,30%	7	4,96%	15	11,90%
Informatie en communicatietechnologie	34	5,60%	26	4,15%	28	4,88%	38	6,90%
Media en vormgeving	11	3,86%	9	3,06%	12	4,12%	26	8,41%
Mobiliteit en voertuigen	21	8,79%	20	8,37%	12	5,66%	28	9,36%
Techniek en procesindustrie	53	6,57%	36	4,30%	47	5,41%	58	7,32%
Toerisme en recreatie	4	3,70%	1	1,04%	6	8,11%	2	4,35%
Transport, scheepvaart en logistiek	16	6,84%	10	4,41%	25	11,21%	29	12,78%
Uiterlijke verzorging	16	6,75%	19	8,30%	17	7,76%	22	10,19%
Veiligheid en sport	25	8,04%	22	7,86%	23	7,54%	13	8,55%
Zorg en welzijn	61	3,81%	65	4,05%	74	4,67%	74	4,58%
Totaal:	428	6,39%	384	5,76%	414	6,49%	546	8,85%

4.2. VSV beroepsonderwijs naar leerweg*

Leerweg	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
BBL	112	6,95%	121	7,31%	131	8,40%	187	11,78%
BOL	316	6,21%	263	5,25%	291	5,92%	359	7,84%
Instelling:	428	6,39%	384	5,76%	414	6,49%	546	8,86%

*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	2022-2023
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	14,4%	13,4%	12,8%	18,4%	12,6%
Geen of niet voltooid basisonderwijs (ook funct. analfabeet)	2,7%	3,9%	4,2%	5,8%	14,0%
HAVO	2,9%	2,5%	2,3%	1,9%	2,6%
HBO + Propedeuse HBO	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%
MBO niveau 1-2	7,1%	6,8%	5,9%	5,4%	2,4%
MBO niveau 3-4	3,9%	3,8%	3,1%	3,5%	1,6%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	26,3%	27,6%	29,2%	25,3%	28,4%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	39,5%	39,6%	40,5%	36,4%	35,8%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	2,7%	1,9%	1,6%	2,7%	2,1%
VWO	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%	0,1%

5.2. Doorstroom beroepsonderwijs

	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.
Hoger niveau	573	10,7%	608	12,0%	468	9,4%	403	8,6%
Gelijk niveau	4606	86,0%	4306	85,1%	4412	87,7%	4126	88,3%
Lager niveau	175	3,3%	147	2,9%	164	2,9%	143	3,1%
Totaal doorstroom:	5354		5061		5044		4672	
Nieuwe instroom:	2493		2439		2386		2079	
Totaal:	7847		7500		7430		6751	

6. OPLEIDINGENAANBOD

6.1. Opleidingenaanbod naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Afbouw, hout en onderhoud	11	11	12	10	10
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	3	3	2	2	2
Bouw en infra	18	18	16	16	15
Cross-over					1
Economie en administratie	14	15	15	14	10
Entree	9	10	8	7	8
Handel en ondernemerschap	6	6	7	7	7
Horeca en bakkerij	7	7	10	10	10
Informatie en communicatietechnologie	5	5	5	3	3
Media en vormgeving	5	5	4	5	6
Mobiliteit en voertuigen	9	9	8	11	6
Techniek en procesindustrie	33	33	32	32	32
Toerisme en recreatie	4	4	4	4	4
Transport, scheepvaart en logistiek	5	4	4	5	4
Uiterlijke verzorging	5	4	5	5	5
Veiligheid en sport	7	7	2	9	8
Zorg en welzijn	18	17	17	21	14
Totaal:	159	158	136	156	139

2022-2023: inclusief 6 opleidingen CIOS

7. VAVO

7.1. Aantal deelnemers VAVO

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
VAVO Particuliere opleidingen (Contract)	44	37	54	53	41
VAVO Samenwerking met andere scholen (Contract)	202	189	70	159	171
VAVO WEB (Educatie)	82	88	69	56	66
Totaal:	328	314	193	268	278

7.2. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

Schoolsoort	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	30	5	32	6	15	11	23	8
HAVO	54	19	43	17	24	25	19	25
VWO	5	11	11	11	4	11	5	4
Totaal:	89	35	86	34	43	47	47	37

7.2. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

Schoolsoort	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	42	10	30	5	18	1	23	5
HAVO	52	28	77	9	25	5	57	12
VWO	34	1	35	6	2	4	20	10
Totaal:	128	39	142	20	45	10	45	10

8. EDUCATIE

8.1. Aantallen Educatie per bekostigingssoort

Bekostigingssoort	2018	2019	2020	2021	2022
Funderende Educatie WEB	13	16	4	0	3
NT2 WEB	224	342	369	211	57
Wet Inburgering	386	222	188	199	218
Totaal:	623	580	561	410	278

8.2. Leeftijdverdeling Educatie

	2018	2019	2020	2021	2022
15 - 19 jaar	4,2%	4,5%	3,6%	1,6%	2,2%
20 - 24 jaar	12,6%	12,1%	6,9%	5,8%	14,7%
25 - 29 jaar	22,8%	16,9%	19,1%	12,0%	14,3%
30 - 34 jaar	18,6%	20,0%	20,1%	14,7%	11,4%
35 - 39 jaar	13,8%	13,8%	18,8%	25,1%	17,3%
40 - 44 jaar	11,4%	11,7%	15,1%	17,8%	15,4%
45 - 49 jaar	9,0%	10,7%	7,6%	13,1%	6,6%
50 >=	7,8%	10,3%	8,9%	9,9%	18,0%

8.3. Deelnemerssucces Educatie

	2018		2019		2020		2021		2022	
Doelstelling behaald	426	91,4%	387	82,9%	384	82,6%	279	86,4%	217	84,4%
Doelstelling NIET behaald	40	8,6%	80	17,1%	81	17,4%	44	13,6%	40	15,6%

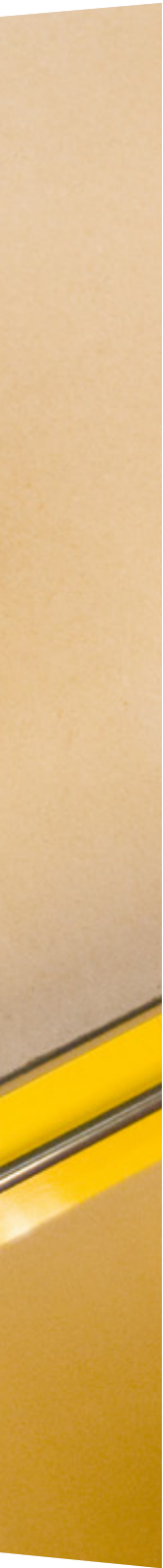
9. CONTRACT

9.1. Leeftijdverdeling Contract

	2018	2019	2020	2021	2022
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%	

Geen contract meer opgenomen in 2022.





6

BEDRIJFSVOERING



6 BEDRIJFSVOERING

PERSONEELSBELEID

Ontwikkeling & Duurzame inzetbaarheid

Conessione is de interne opleidingsacademie van het Da Vinci College en biedt een breed palet aan ontwikkel- en scholingsactiviteiten. Op deze manier investeert de organisatie in kennis, vaardigheden en ontwikkeling van medewerkers, teams en leidinggevend. Uitgangspunt is dat alle scholingsactiviteiten in relatie staan tot het strategisch beleid, sector- en teamplannen. Conessione maakt daarbij gebruik van de expertise van externe partners en benut daar waar mogelijk kennis en kunde vanuit de organisatie. In 2022 heeft Conessione zich ingespannen om het ontwikkelvermogen van de organisatie te vergroten en een boost te geven aan de lerende organisatie.

Conessione kijkt, met trots en tevredenheid terug op de kwaliteit en de opbrengst van de trainings- en scholingsactiviteiten in 2022. Conessione concludeert dat de ontwikkelbereidheid in de organisatie is toegenomen. Op zowel individueel als teamniveau is de vraag naar training en scholing gegroeid. Het aantal teamtrainingen, dat door de teams zelf of door medewerking van Conessione is georganiseerd, is gegroeid. Daarnaast heeft Conessione o.b.v. behoefte voor diverse doelgroepen gericht trainingen georganiseerd.

In samenwerking met Van Kraaij Educatie, de Duurzaamheidsfabriek en Kien Kennis heeft Conessione workshops en trainingen aangeboden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, digitale geletterdheid en technologie. En vanaf dit jaar kunnen alle medewerkers van het Da Vinci College via Kien Kennis gebruik maken van het online aanbod van Studytube. Een leerplatform met micro learnings en online trainingen waar medewerkers op eigen gelegenheid, tijd en plaats scholing kunnen volgen.

Een positieve ontwikkeling op het gebied van leren en ontwikkelen in de organisatie is zichtbaar. De wil bij teams en individuele medewerkers om zich te ontwikkelen, kennis en kunde te vergroten en mee te bewegen met de veranderingen in het onderwijs is groot. Het is Conessione helaas niet gelukt om alle vraagstukken met de financiële middelen die ter beschikking staan, te honoreren. Een positieve ontwikkeling is de STAP subsidieregeling van de overheid die voor individuele scholingsvragen uitkomst kan bieden.

Jammer genoeg is professionalisering vaak het eerste dat geschrapt wordt als werkdruk wordt ervaren. De academie is dit jaar begonnen om medewerkers nadrukkelijker aan te spreken op no show. Dit begint langzaam vruchten af te werpen. Uiteraard evalueert de academie na afloop de scholingsactiviteiten bij de deelnemers. De kwaliteit van de activiteiten zijn voldoende/goed gescoord en daar waar de kwaliteit achter bleef, is direct actie ondernomen.

159 SCHOLINGSACTIVITEITEN

385 BIJENKOMSTEN

3.252 BEZOEKERS



8 LEIDINGGEVENDEN
HEBBEN HET **INWERKTRAJECT** VOOR
NIEUWE LEIDINGGEVENDEN GEVOLGD



29



DOCENTEN HEBBEN
DE BASISTRAINING
EXAMINATOREN
AFGEROND



33

NIEUWE MEDEWERKERS
HEBBEN DEELGENOMEN
AAN DE **INTRODUCTIE-**
DAG VOOR **NIEUWE**
MEDEWERKERS

39

MEDEWERKERS...

AAN DE
MASTERCLASSES

...HEBBEN
DEELGENOMEN

OVER
INTERCULTUREEL
BEGELEIDEN

EN **INCLUSIEF**
COMMUNICEREN

28

DOCENTEN

HEBBEN DE TRAINING
LEDEN EXAMENCOMMISSIE
AFGEROND



14

DOCENTEN HEBBEN DE
LEERGANG ONDERWIJSKUNDIG LEIDERSCHAP
AFGEROND EN ZIJN DOORGESTROOMD NAAR **LC**



10

IN **TEAMS** HEBBEN
DE **VERDIEPINGSTRAININGEN**
EXAMINEREN EN BEOORDELEN
PLAATSGEVONDEN



40

LEIDINGGEVENDEN EN
HR-ADVISEURS HEBBEN DE
TRAINING INZETBAARHEID
EN VERZUIM GEVOLGD



INSPIRATIEDAGEN

Op 13 en 14 april 2022 heeft bij het Da Vinci College voor de tweede keer een Inspiratiemeerdaagse plaatsgevonden. Een bijzonder groots evenement voor alle medewerkers, met als werktitel "Expeditie Da Vinci".

Doel van de inspiratiedagen is dat alle medewerkers van de organisatie samen op pad gaan om nieuwe kennis te verwerven, een kijkje te nemen in de toekomst, skills te verbeteren en inspiratie op te doen om meer energie uit het werk te halen.

Conessione heeft samen met experts van de diensten Pr- en communicatie, DOSK en Facilitair het centrale programma op 13 april georganiseerd op de eigen locaties van het Leerpark. Het programma bevatte workshops en lezingen variërend van onderwijskundige onderwerpen tot zingen en er was tijdens de lunch een informeel programma. Na afloop hebben de deelnemers het centrale programma beoordeeld met een gemiddeld cijfer van een 8. De deelnemers gaven aan dat het prettig was om na zo'n lange tijd weer fysiek bij elkaar te komen en dat de diversiteit in het programma-aanbod aansprak.

Op 14 april was een decentraal programma specifiek voor de medewerkers in en door de sectoren georganiseerd- waarbij het accent lag op het contact met het bedrijfsleven in de regio. Bij de sector Techniek en Media besloeg het decentrale programma drie dagen.

FACTS & FIGURES

INSPIRATIE 2DAAGSE

Voor het centrale
gedeelte zijn



activiteiten georganiseerd

2 KEYNOTES

- **JEF STAES**
'DE LEEUWEN LOPEN SNELLER'
- **ROLF SCHRAMA**
'JE MOET NIET VECHTEN TEGEN
DE WIND, MAAR HEM GEBRUIKEN
OM VOORUIT TE KOMEN'



12 LEZINGEN IN DE OCHTEND

8 LEZINGEN

12 WORKSHOPS IN DE MIDDAG

3 LUNCHACTIVITEITEN

4

ACTIVITEITEN ZIJN IN
OVERLEG MET DE SPREKERS
UITEINDELIJK **GESCHRAPT**
VANWEGE EEN LAAG
AANTAL AANMELDINGEN



DE KEYNOTE SPREKERS
TROKKEN SAMEN BIJNA

300

MEDEWERKERS



BIJ DE OVERIGE
OCHTENDSESSIES WAREN
BIJNA **300** MENSEN
AANWEZIG. IN DE MIDDAG
DAADE DIT AANTAL TOT
RUIM **200**

MEDEWERKERS WAS GEVRAAGD OM
ZICH **VOORAF AAN TE MELDEN** VOOR DE
VERSCHILLENDE PROGRAMMA-ONDERDELEN.
**DE NO SHOW WAS PER ACTIVITEIT
GEMIDDELD CA.**

10%

Diversiteit en Inclusie

De bedoeling was om in 2022 samen met HRM vervolg te geven uitvoering van de in het rapport opgenomen ambities om de procedure voor werving & selectie *diversity proof* in te richten. Door omstandigheden is dit helaas niet gelukt. Deze ambitie wordt alsnog opgepakt in 2023.

Sociale veiligheid

LUISTERLIJN MEDEWERKERS

In de periode februari-juli 2022 is de luisterlijn voor medewerkers actief geweest. Medewerkers konden op elke doordeweekse dag bellen met de luisterlijn om te praten met een professionele coach die helpt om je gedachten te ordenen, die een luisterend oor biedt en advies geeft hoe te kijken en om te gaan met kwesties die medewerkers in deze tijd bezighouden.

(SOCIALE) VEILIGHEID OP HET WERK

Op basis van meerdere signalen van medewerkers dat ze zich onveilig voelen op het werk (in sociale interactie) is er in oktober 2022 een sociale veiligheidsscan uitgezet (onder leiding van een extern bureau) onder medewerkers om te toetsen hoe dit bij medewerkers wordt ervaren. In december 2022 is de uitkomst hiervan ontvangen en er zal in 2023 (samen met de uitkomsten van MTO) een plan van aanpak op worden gemaakt.

Verzuim

AANPAK INZETBAARHEID EN VERZUIM

Begin 2022 is een project opgestart, waarbij als eerste stap een gezamenlijke visie op inzetbaarheid en verzuim is ontwikkeld/geformuleerd. De focus ligt daarbij op inzetbaar zijn en blijven, werkplezier en leiderschap. In september 2022 is deze visie met instemming van de OR goedgekeurd door het College van Bestuur. Vervolgens is er in de periode november-december 2022 een aantal bijeenkomsten (trainingen) georganiseerd met de leidinggevenden om gezamenlijk deze visie verder uit te dragen (bewustwording en draagvlak) en te vertalen naar een plan van aanpak voor de teams.

Categorie	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	5,52%	5,42%	4,94%	6,76%	6,65%	-1,63%
OBP	5,05%	5,20%	3,25%	4,86%	6,02%	23,87%
Totaal	5,34%	5,33%	4,25%	5,96%	6,38%	7,05%

HERZIENING VERZUIMDOCUMENTEN

Op basis van de geformuleerde visie op inzetbaarheid en verzuim en de komst van het nieuwe personeelssysteem Da Vinci InSite per 2023, zijn diverse verzuimdocumenten herzien namelijk het verzuimprotocol, de brochure samen werken aan re-integratie en het verzuimtraject 1e en 2e spoor (rolverdeling).

HUIS VAN WERKVERMOGEN

Begin 2022 is een pilot gehouden waarbij het 'huis van werkvermogen' als basis wordt gebruikt voor een jaargesprek (functioneringsgesprek). Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Het wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Dat evenwicht is niet statisch, maar evolueert in de tijd. Een goed werkvermogen draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. De resultaten en ervaringen (van zowel leidinggevenden als medewerkers) met het huis van werkvermogen waren zeer positief. Dit huis zal dan ook de basis gaan vormen voor de verdere ontwikkeling van HR-beleid zoals onder andere de gesprekscyclus.

WORKSHOPS VITALITEIT EN WERKPLEZIER

Via Connessione zijn diverse workshops aangeboden aan het personeel rondom het thema vitaliteit en werkplezier gedurende het gehele jaar en tijdens de inspiratiedagen in april 2022.

Formatie (in- en uit dienst, leeftijdsopbouw, etc., excl. hbo)

Verhouding OP/OP-G/OBP (FTE) (2018-2022)

Categorie	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	446	420	404	395	363	-8,10%
OP-G	39	36	36	43	34	-20,93%
OBP	217	219	218	233	231	-0,86%
Totaal FTE	702	675	658	671	628	-6,41%

Flexibele formatie per categorie (FTE) (2019-2022)

Categorie	2019				2020				2021				2022			
	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	342	78	420	81%	326	78	404	81%	313	82	395	79%	294	69	363	81%
OP-G	27	10	37	73%	26	10	36	72%	25	18	43	58%	23	11	34	68%
OBP	180	38	218	83%	185	33	218	85%	182	51	233	78%	183	48	231	79%
Totaal FTE	549	126	675	81%	537	121	658	82%	520	151	671	77%	500	128	628	80%

*Percentages tonen de verhouding vaste formatie t.o.v. de totale formatie

Leeftijdsopbouw Instromend Personeel (2018-2022)

Per 31-12	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
< 20	3	1	0	2	1	-50,00%
20 - 29	33	20	16	37	17	-54,05%
30 - 39	39	18	21	32	20	-37,50%
40 - 49	32	19	20	29	19	-34,48%
50 - 59	17	16	22	21	14	-33,33%
60 - 64	5	4	1	4	4	0,00%
65 - 70	0	1	3	4	7	75,00%
Totaal	129	79	83	129	82	-36,43%

Uitstromend Personeel per categorie (2018-2022)

Categorie	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
FPU / ABP keuzepensioen	3	6	8	16	14	-12,50%
Arbeidsongeschiktheid		2	2		4	-
Ouderdomspensioen	17	12	18	21	12	-42,86%
Overlijden	3		1	1	0	-100,00%
Overige uitstroom	70	75	63	49	83	69,39%
Wachtgeld/WW	10	14	16	7	8	14,29%
Totaal	103	109	108	94	121	28,72%

Leeftijdsofbouw Personeel (2018-2022)

Per 31-12	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
20 - 29	80	70	60	77	61	-20,78%
30 - 39	156	142	141	144	139	-3,47%
40 - 49	187	188	185	198	187	-5,56%
50 - 59	288	259	249	242	227	-6,20%
60 - 64	154	180	168	167	158	-5,39%
65 - 70	37	33	44	32	41	28,13%
Totaal	902	872	847	860	813	-5,47%
Totaal FTE's	702	675	658	671	628	-6,41%

Ziekteverzuim (2018-2022)

Categorie	2018	2019	2020	2021	2022	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	5,52%	5,42%	4,94%	6,76%	6,65%	-1,63%
OBP	5,05%	5,20%	3,25%	4,86%	6,02%	23,87%
Totaal	5,34%	5,33%	4,25%	5,96%	6,38%	7,05%

Benchmark MBO per categorie (2018-2022)

Categorie	2018		2019		2020		2021		2022		Groei t.a.v. vorig jaar
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	
Directie en Management	57	8%	56	8%	52	8%	49	7%	41	7%	-16,33%
Indirect ondersteunend personeel	122	17%	130	19%	132	20%	145	22%	153	24%	5,52%
Direct ondersteunend personeel	54	8%	48	7%	48	7%	48	7%	47	7%	-2,08%
Onderwijspersoneel	469	67%	441	65%	426	65%	429	64%	387	62%	-9,79%
Totaal	702		675		658		671		628		-6,41%

Doorstroomtrajecten 2022

Categorie	Aantal medewerkers
LB-LC	10
LC-LD	0
Totaal	10

INKOOP

In 2022 zijn de volgende aanbestedingstrajecten doorlopen, dan wel opgestart:

- Tijdelijke Inhuur
- Accountancy
- Nieuwe HR Tool (Afas)
- Meubilair (startend in 2023)
- Food en non-food (voor Restaurant LEO en de catering))
- Ledverlichting

Verder heeft inkoop een rol gespeeld in een aantal subsidietrajecten in relatie tot Educatie. Daarnaast doet inkoop het contractmanagement van een aantal contracten zoals het contract voor meubilair van Gispen en de contracten die afgesloten zijn via Hellemans Consultancy.

Naast de aanbestedingen heeft inkoop zich ook nadrukkelijk ingezet voor het verder op orde brengen van een aantal financiële processen op het vlak van bestellingen en facturatie. Er is een intensieve samenwerking met de financiële administratie en control.

Inkoop participeert in het de werkgroep inkoop onder auspiciën van de FSR. Inkopers van de verschillende roc's in de regio werken hierin met elkaar samen op het gebied van aanbestedingen en delen kennis waar mogelijk.

HUISVESTING

De opdracht vanuit het CvB om kritisch te zijn op huisvestingskosten en te besparen waar mogelijk heeft in 2022 geleid tot het sluiten van een aantal locaties zoals Beetstraat, Karel Doormanweg, Dierensteinweg en Stek. Een veel kleinere locatie voor Educatie werd gevonden op de Romboutslaan 105 op het Leerpark. Al met al werd er per saldo ruim 5000 m2 BVO afgestoten. De nadruk in 2022 en ook voor de komende jaren blijft liggen op het zo optimaal mogelijk bezetten en benutten van onze eigendomspanden op het Leerpark, de Patersweg en de Mollenburgseweg.

Voor het komende jaar zal er nadrukkelijk gekeken worden naar het Locket in Zwijndrecht en de locatie aan de Karel Lotsyweg. Dit omdat de kosten voor deze locaties niet in lijn liggen met de kosten die wij passend vinden.

In 2022 werd ook de 2de fase van de verbouwde locatie in Hardinxveld doorlopen en werd de Bouwcampus weer volledig in gebruik genomen. Samen met de medewerkers van Bouwmensen is er hard gewerkt om de locatie weer op tijd klaar te maken voor onze leerlingen in de bouwsector. De komende jaren kunnen zij in een ambiance die vooruitstrevend is en passend is voor de sector hun onderwijs volgen.

Om ervoor te zorgen dat onze studenten zich beter thuis voelen binnen het DVC is er binnen de pand Odra een eigentijdse sfeer gerealiseerd met behulp van een interieurarchitect en de input van studenten.

Op de locatie in Gorinchem aan de Mollenburgseweg is het Open Leercentrum volledig omgebouwd tot een ICT Lab. Hopelijk ook een omgeving waarbij de leerling zich prettig voelt en het onderwijs haar onderwijsvisie volledig tot zijn recht kan laten komen.

Voor de komende jaren zal de focus liggen op het afstoten van locaties die onvoldoende worden ingezet voor het onderwijs en het zoveel mogelijk clusteren van het onderwijs op het Leerpark, de Mollenburgseweg en de Patersweg.

Voor HBO Drechtsteden is er veel tijd geïnvesteerd in het - samen met de partners van Hoger Onderwijs Drechtsteden - realiseren van een tweetal onderwijsverdiepingen op het eind 2022 opgeleverde Kopgebouw dat grenst aan de Duurzaamheidsfabriek op het Leerpark.

In de zomer opgestarte werkzaamheden om locatie Schenkeldijk geschikt te maken voor het CIOS zijn na de zomervakantie in overleg met het CIOS gestaakt. Bestuurlijk overleg zal gevoerd worden over de wijze waarop de samenwerking tussen het CIOS en DVC verder vormgegeven zal worden.

In 2022 hebben er veel overleggen plaatsgevonden tussen Gemeente, DVC en het bedrijfsleven om te onderzoeken in hoeverre de realisatie van een Maakfabriek op het Leerpark een mogelijkheid was. DVC heeft besloten om na het afhaken van de beoogde partner uit het bedrijfsleven verder niet meer te participeren in dit traject.

DUURZAAMHEID EN ENERGIE

De noodzaak om als Da Vinci te verduurzamen is in 2022 ingevuld met een grote investering waarbij alle panden aan Leerparkpromenade 100, de Patersweg en de Mollenburgseweg zijn voorzien van ledverlichting. Door leveringsproblemen zal de uitrol van dit project ook nog gedeeltelijk in 2023 worden gerealiseerd.

Om in 2023 verder te kijken om te verduurzamen, wordt er in 2023 onderzocht in hoeverre de genoemde locaties in 2023 eventueel kunnen worden voorzien van zonnepanelen. Voor de panden op het Leerpark geldt dan dat zij in combinatie met een Warmte Koude Opslag (WKO) bij de meest duurzame mbo-gebouwen in Nederland aansluiten.

VEILIGHEID

Voor wat betreft veiligheid is in 2022 de Brandmeldinstallatie volledig vervangen op het Leerpark. Met een klein team van praktijkopleiders aangevuld met stagiaires wordt zo goed mogelijk invulling gegeven aan de fysieke veiligheid op onze locaties. Het afgelopen jaar was het noodzakelijk om ook externe beveiliging in te schakelen op locaties. In de dagelijkse wisselwerking tussen studenten onderling blijkt het helaas noodzakelijk om de-escalerend te kunnen optreden. Iets wat dan ook dagelijks gebeurt. Op het Leerpark zijn in 2022 de voorbereidingen gestart om samen invulling te geven aan het convenant Veilig In en Om School (VIOS) om de veiligheid op het Leerpark te verbeteren. Het convenant zal begin 2023 ondertekend worden.

ICT EN INFORMATIEBEVEILIGING

ICT en Digitalisering t.b.v. het onderwijs

2022 stond in het teken van de nazorg voor de overgang naar een nieuw studentinformatiesysteem. Eind december 2021 zijn we gemigreerd van Eduarte naar Osiris. De Osiris-onderwijsinstellingen hebben samen met de leverancier met name gewerkt aan de gebruiksvriendelijkheid van de portalen voor het onderwijs. Voor onze elektronische leeromgeving hebben we een aanbesteding doorlopen. Dit is It's Learning gebleven. Samen met It's gaan we in 2023 werken aan het beter benutten van nieuwe functionaliteiten die het gebruik- en beheergemak verbeteren.

Als doelstelling voor 2023 zien we de invoering van de Osiris Studentenapp. Met de start van het landelijk programma Npuls in 2023, zal onderwijslogistiek een belangrijk onderwerp worden en impact hebben op de wijze waarop we ons onderwijs in onze informatiesystemen gaan vastleggen.

ICT en Digitalisering t.b.v. de bedrijfsvoering

Na de invoering van Osiris hebben we in Osiris Zaak onze processen rondom begeleiding (zoals het bindend studieadvies en vrijstellingen) en de processen van het onderwijsteam Educatie vastgelegd. We pakken in 2023 door in Osiris Zaak op de processen van de uitstroom en de keuzedelen. In januari 2023 is ons nieuwe intranet mijn.davinci.nl live gegaan als onderdeel van het Office365-project. De voorbereidende werkzaamheden hebben plaatsgevonden in 2022.

Aan de hand van de MORA hebben we onze bedrijfsprocessen vastgelegd en beschikbaar gemaakt via ons intranet. In 2023 wordt er landelijk gestart met de MOSA, een gezamenlijke architectuur voor sectorvoorzieningen, die het mogelijk moet maken dat studenten gedurende hun loopbaan over hun gegevens kunnen beschikken en tussen onderwijsinstellingen kunnen uitwisselen. Onze informatiemanager neemt aan dit landelijk overleg deel. Als laatste staat in 2023 het digitaliseren van de handtekening voor de beroepspraktijkvormingsovereenkomst op het programma.

Informatiebeveiliging & Privacy

Via interviews in 2022 heeft de accountant, samen met de betrokken afdelingen, onze organisatie besproken in relatie tot hun IT Maturity model. De accountant heeft daaropvolgend een aantal aanbevelingen opgesteld. In Nederland zijn we vrij uniek in de samenwerking tussen Da Vinci College en de coöperatie KIEN. Waar KIEN binnen hun eigen portfolio veiligheid en privacy oppakt, doet Da Vinci dat voor haar eigen informatiesystemen. In 2023 worden de aanbevelingen van de accountant geëvalueerd in het licht van deze samenwerking.

Om misbruik van accounts van studenten te voorkomen, is in 2022 ingevoerd dat een student jaarlijks het wachtwoord moet wijzigen. In 2023 zal worden onderzocht of de accounts nog veiliger kunnen worden gemaakt door de invoering van multifactor authentication.

Het Da Vinci College neemt veiligheid en privacy serieus. De wekelijks column met 'datalekkies' in de nieuwsbrief is een voorbeeld om te komen tot meer bewustwording. In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen om deel te nemen aan de OZON-cybersecurityoefening vanuit SURF. Deze oefening zal op 2 dagen in maart 2023 plaatsvinden. Belangrijke onderdelen van de organisatie zullen hieraan deelnemen.

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 maatregelen, uiteraard in samenwerking met KIEN. KIEN is onze ICT-coöperatie, waarin we op een unieke wijze met het primair en voortgezet onderwijs samenwerken in de regio. We profiteren van synergiën en verlagen daarmee de kwetsbaarheid, verhogen de kwaliteit en zetten een rem op de toenemende meerkosten van ICT.

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 informatievoorziening. Zo zijn er voorbereidingen getroffen om de informatiehuishouding over te brengen naar Microsoft 365 en is multifactor authenticatie voor medewerkers geïmplementeerd. Ook zijn de back-up en herstelprocessen nog uitvoeriger getest in de gehele keten. 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 KIENs ISAE 3402 type 2 verklaring over 2022 ook bij aan de borging van dit belangrijke thema.

De buitenwereld zit niet stil. Het gezegde 'stilstand is achteruitgang' geldt evenzeer bij het thema informatievoorziening en continuïteit. Ook de komende jaren zal het Da Vinci College daarom samen met KIEN blijven investeren in de ontwikkeling van de ICT-omgeving. Onze studenten, docenten en onderwijsondersteunend personeel verwachten een stabiele werkomgeving, waarbij we handelen naar betrouwbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid. Voorts krijgt ICT een steeds strategischer karakter. Ontwikkelingen rondom data, kunstmatige intelligentie, flexibilisering en digitalisering van het onderwijs volgen we op de voet. In breder perspectief verwacht de maatschappij dit ook in toenemende mate en zullen wij onze verantwoordelijkheid hierin blijven nemen.





7

FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2022

7 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAG- JAAR 2022

TOELICHTING OP HET RESULTAAT

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid heeft het verslagjaar 2022 negatief afgesloten. Het geconsolideerd resultaat bedraagt € 7,48 mln. negatief bij een begroot resultaat van € 0,01 mln. positief.

De geconsolideerde cijfers omvatten naast stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid ook de (geconsolideerde) cijfers van ROC-ZHZ Holding B.V. (w.o. Da Vinci Opleidingen B.V., Da Vinci Flex B.V., Da Vinci Educatie B.V. en Ospitalità B.V.).

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

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Stichting ROC-ZHZ - enkelvoudig	-7.874	13	1.085
ROC-ZHZ Holding B.V. - geconsolideerd	286	0	251
Elimineren:			
Deelneming ROC-ZHZ Holding B.V.	-286		-125
Afgewaardeerde vordering Ospitalità B.V.	394		
Totaal	-7.480	13	1.211

(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. Sinds 2021 zijn de activiteiten van Ospitalità B.V. ondergebracht bij de stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. Ospitalità B.V. is per 1 januari 2023 geliquideerd.

TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN

In onderstaand overzicht is aangegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2022 is opgebouwd.

	Toelichting	Bedrag
Begroot resultaat 2022		13
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	-269
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	276
Cursus-, les- en examengelden	3	-126
Baten werk in opdracht van derden	4	612
Overige baten	5	1.853
Verschillen aan de batenkant		2.346
Personeelslasten	6	-7.416
Afschrijvingen	7	39
Huisvestingslasten	8	-471
Overige lasten	9	-1.891
Verschillen aan de lastenkant		-9.739
Verschil financiële lasten		-1
Verschil belastingen		-38
Verschil resultaat deelnemingen	10	-61
		-100
Resultaat		-7.480

(bedragen x € 1.000)

1 Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen en subsidies OCW zijn € 0,27 mln. lager ten opzichte van de begroting. Hiervan is € 3,23 mln. minder kwaliteitsgelden. Betreft verschuiving van resultaatafhankelijke kwaliteitsgelden naar 2023. Tegenover zijn er € 1,39 mln. meer rijksbijdrage ontvangen in verband met loon- en prijscompensatie en € 1,29 mln. extra kwaliteitsmiddelen voor niveau 2.

Via de resultaatverdeling is er € 0,12 mln. toegevoegd aan de publieke bestemmingsreserve NPO-middelen. Het betreft middelen die onder de "corona-enveloppe" vallen.

2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen waren € 0,28 mln. hoger dan begroot, als gevolg van lagere vergoedingen voor de WEB middelen (€ 0,1 mln.). Tegenover zijn er € 0,34 mln. meer ESF baten die niet begroot waren.

3 Cursus, les- en examengelden

De cursus, les- en examengelden waren € 0,13 mln. lager dan begroot, als gevolg van lager realisatie cursusgeld.

4 Baten werk in opdracht van derden

De baten werk in opdracht van derden zijn € 0,61 mln. hoger ten opzichte van de begroting. Betreft vooral hogere realisatie WI baten (€ 0,25 mln.) en meer LLO en contractonderwijs baten (€ 0,34 mln.).

5 Overige baten

De overige baten zijn € 1,85 mln. hoger dan begroot. Hiervan is € 0,24 mln. aan hoger inkomsten detachering medewerkers. De resterende € 1,61 mln. heeft te maken met boeking baten en loonkosten HBO Drechtsteden.

6 Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 7,42 mln. hoger dan begroot. Deze stijging wordt veroorzaakt door voorziening langdurig zieken (+€ 2,16 mln.), hogere loonkosten als gevolg niet gehaalde taakstellingen en door ziektevervanging (+€ 2,06 mln.), loonkosten HBO Drechtsteden (+€ 1,61 mln.), verplichting te betalen vakantiedagen (+€ 0,49 mln.), cao verhoging en eenmalige uitkering (+€ 0,42 mln.), hogere inleenkosten (+€ 0,59 mln.), verplichting m.b.t. 60+ & koolmees (+€ 0,59 mln.) voor 2023 en 2024 en hogere lasten bedrijfsgezondheidszorg (+€ 0,2 mln.).

Tegenover is er minder gerealiseerd op kosten scholing en kosten aandeel collectieve WW-uitkering (-€ 0,34 mln.). Verder zijn meer uitkeringen uit sociale lasten gerealiseerd (-€ 0,35 mln.).

7 Afschrijvingen

De afschrijvingskosten zijn € 0,04 mln. lager dan begroot. Dit komt voornamelijk door lagere realisatie afschrijvingskosten software in verband met niet activeren van kosten van software waarbij de beschikkingsmacht niet bij stichting ROC Zuid-Holland Zuid ligt.

8 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 0,47 mln. hoger dan begroot. De oorzaak is hogere huurlasten en onderhoud gebouwen (€ +0,72 mln.). Verder is er -€ 0,32 mln. minder gerealiseerd aan kosten gas, elektra en water.

9 Overige lasten

De overige lasten zijn € 1,89 mln. hoger dan begroot. Voornaamste reden van deze stijging is voorziening R/C HBO Drechtsteden (+€ 0,80 mln.). Verder is er € +0,38 mln. meer gerealiseerd aan kosten externe dienstverlening in verband met terugdraaien van de activering van software waarbij de beschikkingsmacht niet bij stichting ROC Zuid-Holland Zuid ligt. Andere afwijkingen zijn: Vergoedingen beëindiging huurovereenkomsten (+€ 0,32 mln.), kosten activiteiten onderwijs (+€ 0,15 mln.), hogere kosten kleine aanschaffingen (+€ 0,16 mln.) en kosten accountant (+€ 0,1 mln.)

10 Resultaat uit deelnemingen

De afwijking van resultaat deelnemingen is € 0,06 mln. negatiever dan begroot. Dit komt door lagere resultaat Opnieuw & Co B.V.

TOELICHTING OP DE BALANS

KENGETALLEN

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid kent een aantal financiële kaders. Deze zijn gerelateerd aan de strategische ambities en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs.

In onderstaande tabel is de stand van de kengetallen voor de afgelopen drie jaar vermeld. In de bijlagen zijn meer kengetallen opgenomen. Tevens bevat de bijlage een overzicht met de indicatoren van de benchmark van alle roc's. Deze indicatoren geven aan hoe de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zich verhoudt ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Financiële kengetallen	2022	2021	2020
Solvabiliteit I	49%	56%	57%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	60%	62%	60%
Liquiditeit (current ratio)	1,0	1,4	1,3
Rentabiliteit	-9,31%	1,45%	-0,44%
Huisvestingsratio	10,5%	10,3%	11,2%
Weerstandsvermogen	33%	41%	46%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	26.440	33.920	34.567

(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
Solvabiliteit I		40%
Solvabiliteit II	30%	40%
Liquiditeit	0,75	0,75
Rentabiliteit		0,5% - 1%
Huisvestingsratio		9%
Absolute omvang liquide middelen	2 mln.	-

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

Solvabiliteit

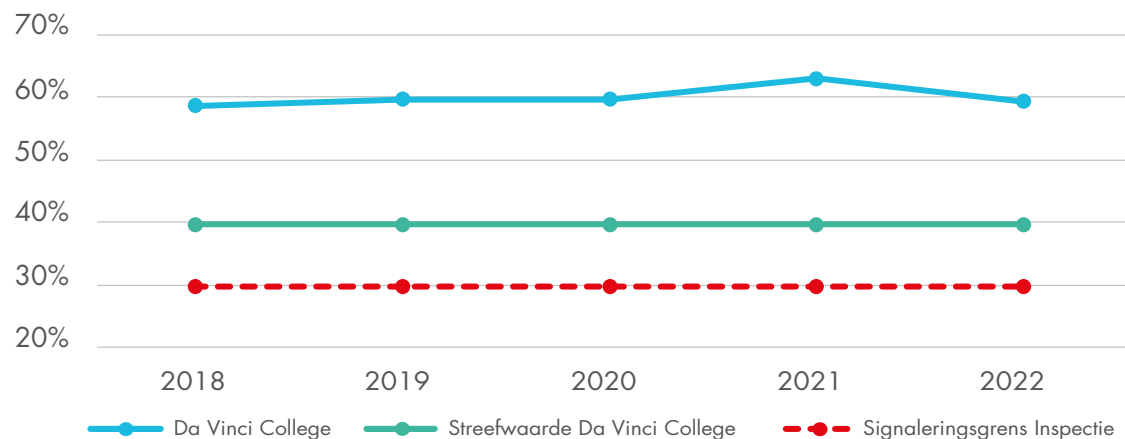
Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs worden twee definities voor de solvabiliteit gehanteerd. Solvabiliteit I is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio is een indicatie voor de mate waarin de bezittingen van de organisatie met eigen vermogen 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.

Het eigen vermogen is afgenomen met € 7,48 mln. tot € 26,44 mln. ultimo 2022, als gevolg van het negatieve resultaat over 2022 (€ -7,48 mln.), het negatieve resultaat op private contract-activiteiten en deelnemingen (€ -0,42 mln.) en de toevoeging aan de publieke bestemmings-reserve NPO (€ +0,12 mln.).

Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2022 49% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2021: 56%). 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 30%. Toegepast op de stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt de solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) ultimo 2022 60% (2021: 62%). De solvabiliteit ligt boven de streefwaarde en signaleringsgrens van de Inspectie. Hiermee blijft de financiële positie gezond.

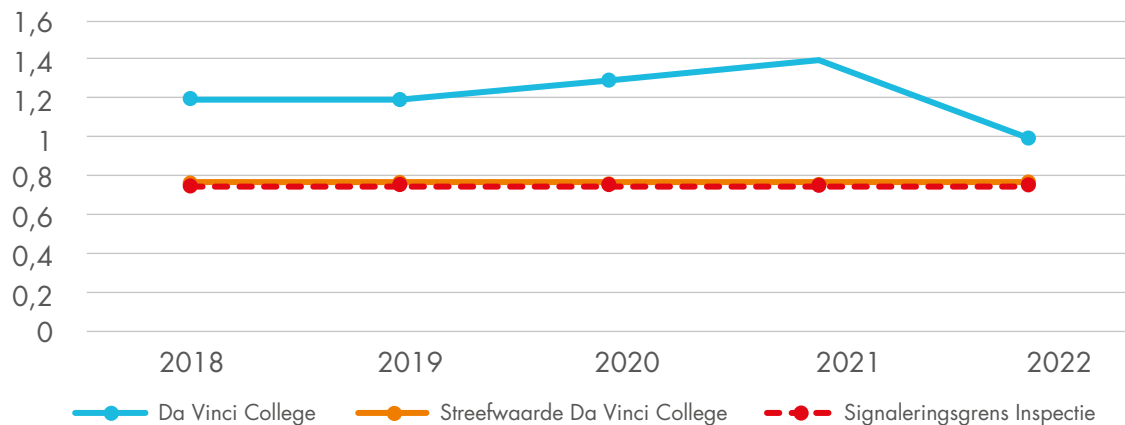
Solvabiliteitsratio II (inclusief voorzieningen)



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



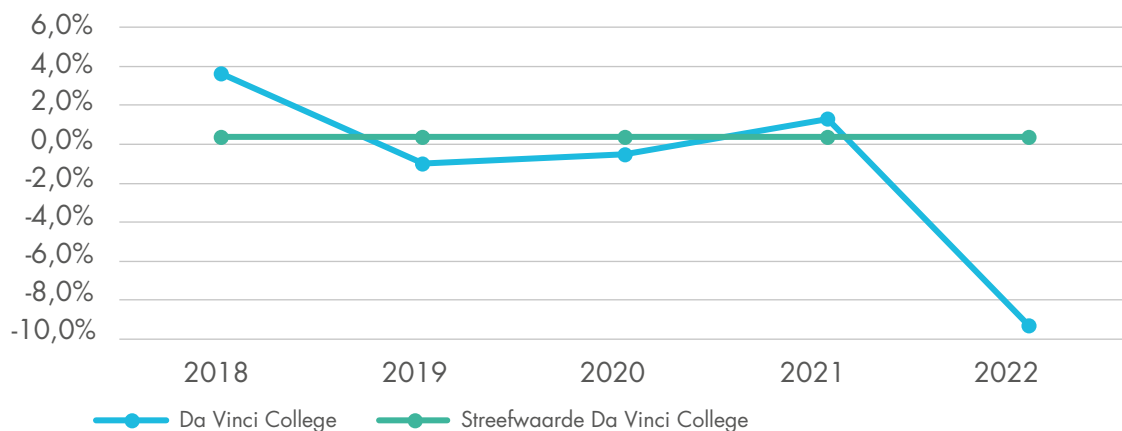
De liquiditeitsratio ultimo 2022 is 1,0 (2021: 1,4). De financiële buffer bestaat uit € 7,64 mln. (2021: 10,04 mln.) liquide middelen.

De Inspectie van het Onderwijs stelt dat de liquiditeit voldoende is als deze een waarde hoger dan 0,75 heeft en de absolute omvang van de liquide middelen hoger is dan € 2 mln..

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 2022 van -9,31% (2021: 1,45%).

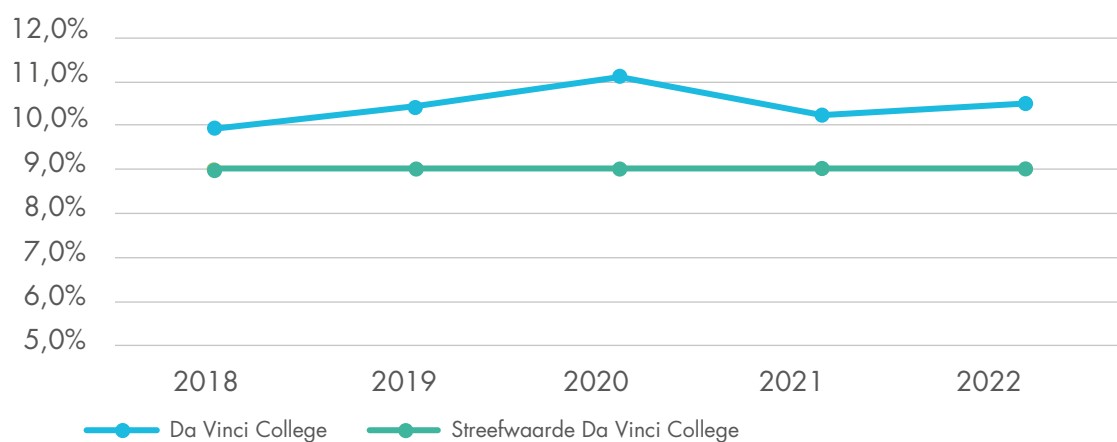
De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hanteert een eigen streefwaarde van 0,5%-1%.

De afwijkingen tussen de realisatie en begroting over het boekjaar 2022 zijn nader toegelicht in het hoofdstuk "Toelichting op het resultaat van 2022".

Huisvestingsratio

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

Huisvestratio

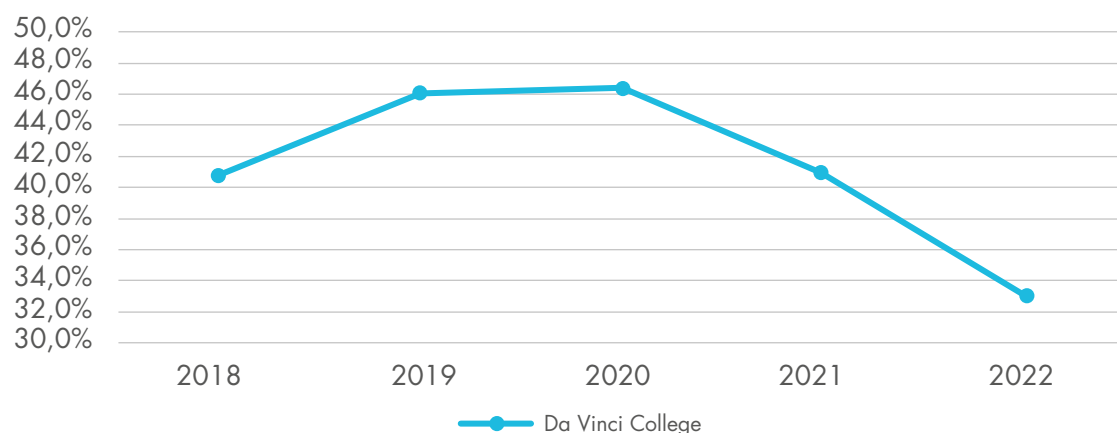


Uit bovenstaande grafische weergave blijkt een huisvestingsratio van 10,5% (2021: 10,3%).

Weerstandvermogen

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

Weerstandvermogen



Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandvermogen 33% (2021: 41%).

VERGELIJKING BALANS MET VOORGAAND BOEKJAAR

Hieronder wordt de balans ultimo 2022 vergeleken met 2021.

ACTIVA

Materiële vaste activa (€ -1,26 mln.)

In 2022 is voor € 2,39 mln. geïnvesteerd en voor € 3,37 mln. afgeschreven op materiële vaste activa. Daarnaast hebben er desinvesteringen plaatsgevonden met een boekwaarde van € -0,30 mln.

De investeringen zijn als volgt opgebouwd:

	2022	2021	2020
Materiële vaste activa:			
Gebouwaanpassingen	53	519	808
Installaties gebouwen	850	489	121
Activering onderhoud	367	217	0
Apparatuur en machines	613	401	506
Informatie en Communicatietechnologie	273	1.455	264
Overige inventaris	506	117	213
Bouwprojecten in uitvoering	-277	277	0
Totaal	2.385	3.475	1.912

(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 2022 hebben, naast reguliere vervangingsinvesteringen de volgende investeringen plaatsgevonden:

- Ledverlichting € 0,66 mln.
- Investering in elektronica MA-opleiding € 0,39 mln.
- Verbouwingen Leerpark € 0,18 mln.

In 2022 heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan.

Stelselwijziging

In de jaarrekening 2021 zijn de consultancykosten voor Osiris ad € 0,80 mln. geactiveerd. Volgens de geldende richtlijnen voor de jaarverslaggeving is het mogelijk deze configuratiekosten zowel te activeren als ten laste van het resultaat te brengen. Omdat sprake is van een software-as-a-service (SAAS) en Stichting ROC Zuid-Holland Zuid niet de beschikkingsmacht heeft is in 2022 geconcludeerd dat de activering van configuratiekosten geen meerjarig nut heeft en ten laste van het resultaat is te brengen.

Financiële vaste activa (€ +0,22 mln.)

Ultimo 2022 zijn de financiële vaste activa toegenomen met € 0,22 mln. tot € 1,83 mln. Het aandeel in het resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 0,09 mln.. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 0,03 mln. afgelost. In 2022 is een ledenlening verstrekt aan Coöperatie KIEN voor € 0,02 mln. en heeft Coöperatie KIEN de ledenlening over 2017 ad. € 0,02 mln. afgelost.

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft voor het eerst in 2022 een langlopende vordering opgenomen, binnen de post financiële vaste activa, voor transitievergoedingen langdurig zieken. Voor 2022 is een bedrag opgenomen van € 0,15 mln..

Vorderingen (€ -2,90 mln.)

De vorderingen zijn afgenomen met € 2,90 mln. naar € 5,08 mln.

De belangrijkste afwijkingen betreffen de afname van de rekening-courantverhouding met Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci met € 1,02 mln. en een dotatie van € 0,80 mln. aan de 'voorziening wegens oninbaarheid vorderingen' voor de rekening-courantverhouding met Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. Daarnaast is in 2022 de vordering ultimo 2021 op de gemeente Dordrecht, inzake de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht, van € 1,30 mln. afgewikkeld.

Liquide middelen (€ -2,39 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2022 € 7,64 mln..

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.

In 2022 zijn 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. ineffectief geworden.

Vanaf het moment dat de renteswap niet meer bestaat, wordt over het pro resto van de lening, zoals in de leningsovereenkomst is afgesproken een opslag van 0,45% betaald boven op het 3-maands euribor tarief.

De stichting beschikt over bankrekeningen bij en heeft de leningen aangetrokken van Nederlandse banken.

PASSIVA

Groepsvermogen (€ -7,48 mln.)

Het groepsvermogen is afgenomen met € 7,48 mln. tot € 26,44 mln. ultimo 2022. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 15,66 mln., een publieke bestemmingsreserve van € 2,49 mln. en een private bestemmingsreserve van € 8,29 mln.

De algemene reserve is afgenomen met € 7,18 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2022 van € 7,18 mln..

De publieke bestemmingsreserve voor nog niet bestede subsidie inzake het 'Nationaal Programma Onderwijs' is ultimo 2022 toegenomen met € 0,12 mln. tot € 2,49 mln..

De private bestemmingsreserve is afgenomen met € 0,43 mln. als gevolg van het negatieve resultaat op private contractactiviteiten en het positieve resultaat deelnemingen en bedraagt per ultimo 2022 € 8,29 mln..

Fouterstel

In het eigen vermogen is de geconstateerde cumulatieve fout voor het onjuist berekenen van de voorziening duurzame inzetbaarheid ad € 2.165.000 in mindering gebracht op het eigen vermogen per 31-12-2021. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent fouterstel bij de voorzieningen en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Stelselwijziging

In het eigen vermogen is de stelselwijziging verwerkt voor het ten laste brengen van de configuratiekosten van Osiris van € 0,80 mln. die in 2021 waren geactiveerd. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent de stelselwijziging bij de materiele vaste activa en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Voorzieningen (€ + 2,40 mln.)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2022 is als volgt samengesteld:

	2022
Voorziening jubilea	496
Voorziening wachtgeldverplichtingen	231
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.753
Voorziening langdurig zieken	2.318
Personeelsvoorzieningen	5.798
Totaal voorzieningen	5.798

(bedragen x € 1.000)

De personeelsvoorzieningen zijn contant gemaakt tegen een rentepercentage van 2,82% (2021: 0%).

Voorziening jubilea

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 2022 is voor € 0,06 mln. aan jubileum-uitkeringen uitbetaald. Daarnaast heeft een vrijval plaatsgevonden van € 0,13 mln., vanwege de afname van het aantal personeelsleden en het gewijzigde rentepercentage voor berekening van de contante waarde.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

Op basis van sectorale afspraken is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. In 2022 is € 0,21 mln. aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. In 2022 is voor € 0,19 mln. gedoteerd.

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. De voorziening is gevormd voor zowel de huidige deelnemers als de potentiële deelnemers. In de berekening van de voorziening voor 2022 is er ook rekening gehouden met het onderhandelarsakkoord CAO MBO 2022/2023, waarin is opgenomen dat per 1 juli 2022 een aanvullende keuzemogelijkheid in werking is getreden voor werknemers vanaf 62 jaar.

Foutherstel

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in de jaarrekening 2021 een voorziening voor duurzame inzetbaarheid op de balans opgenomen van € 449.000. Bij de berekening van deze voorziening was geen rekening gehouden met actieve deelnemers waardoor de voorziening € 1.435.000 had moeten bedragen en derhalve € 986.000 te laag was. Deze berekening ging evenwel uit van een opbouw van rechten tot aan het jaar van opname van het verlof. Dit blijkt geen juiste interpretatie te zijn van RJ 271.2. Bij aanvang van de opname van het verlof moet de gehele verplichting zijn opgebouwd en kan geen sprake meer zijn van opbouw van de voorziening. Indien daarvan was uitgegaan had de voorziening ultimo 2021 € 2.614.000 moeten bedragen, waarmee de ultimo 2021 verantwoorde voorziening € 2.165.000 te laag was.

Voorziening langdurig zieken

Stichting ROC Zuid Holland Zuid heeft voor het eerst in 2022 een voorziening opgenomen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor op de balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst door betalen van beloningen aan personeelsleden die op de balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Voor 2022 is een bedrag opgenomen van 2,32 mln..

Langlopende schulden (€ -1,15 mln.)

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

Kortlopende schulden (€ -0,06 mln.)

De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 0,06 mln. tot € 12,74 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- Toename van de te besteden projectsubsidies van gemeenten met € 0,14 mln..
- Afname crediteuren met € 0,53 mln. voornamelijk veroorzaakt door latere facturatie, wat een verschuiving teweeg brengt naar overlopende passiva.
- De af te dragen pensioenpremies zijn ultimo 2022 met € 0,06 mln. afgenomen, als gevolg van daling van het aantal FTE.
- Afname van de te besteden overige projectsubsidies (niet gemeenten) met € 0,26 mln.
- Toename van de overlopende passiva met € 0,77 mln. voornamelijk als gevolg van verschuiving vanuit de post crediteuren (€ +0,38 mln.), opgenomen schuld uit hoofde van opgebouwde vakantierechten (€ +0,49 mln.), hoger te betalen bedrag inzake 60+ regeling/Koolmees (€ +0,38 mln.), afname vooruitontvangen subsidies OCW (€ -0,13 mln.), afname vooruitontvangen bedragen (€ -0,09 mln.) en afname te betalen vakantiegeld (€ -0,06 mln.).

RISICOMANAGEMENT

INLEIDING

Da Vinci voert het risicomanagement in eigen beheer uit en heeft deze functie binnen het Da Vinci College geformaliseerd en bemenst. Op basis van eerder geformuleerde uitgangspunten en uitgebreide risico-inventarisatie is 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.

GRC-framework

- GRC staat voor het richting geven aan de organisatie, het omgaan met onzekerheden en de verantwoording die hierover afgelegd wordt.
- Het is een combinatie van strategie, sturing en control.



Het risicomanagement wordt benaderd volgens de zogenaamde "three lines of defence". In 2022 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. De audit (kwaliteit) van het onderwijs en de privacybescherming 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 benoemd. 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

Voor het Da Vinci College waren in 2022 de grootste uitdagingen in volgorde van de kwalificatie van groot naar minder groot in kans en impact:

1. Cultuur, leiderschap en interne communicatie
2. Flexibiliteit en kwaliteit van medewerkers
3. Macrodoelmatigheid en studentenaantallen
4. Afstandsonderwijs
5. Compliance en Informatie- en privacybescherming
6. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

Voor 2023 is een gedetailleerde jaarplanning opgesteld, waarin de gewenste voortgang voor het risicomanagement is vastgelegd. In 2023 zullen de werkzaamheden met name bestaan aan het implementeren van de first line, het operationele risicomanagement binnen de sectoren en diensten.

OMSCHRIJVING EN BEHEERSMAATREGELEN

Cultuur, leiderschap en interne communicatie

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 het Da Vinci College 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. Effectief leiderschap en doelmatige communicatie worden belangrijker om dit te sturen.

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 leidinggevendenden. Reeds geïntroduceerde hulpmiddelen zoals de PDCA-cyclus en de achtbaan zijn hierbij ook behulpzaam. 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.

Flexibiliteit en kwaliteit van medewerkers

De structurele krimp van het studentenbestand en de 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 professi-

onaliseren 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 (inclusief natuurlijk verloop) zal versnellen vanaf 2023.

Macrodoelmatigheid en studentenaantallen

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.

In het kader van de ontwikkelingen van instellingen in aangrenzende regio's is een kwalitatieve analyse van ons onderscheidend vermogen en 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.

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.

Om op termijn de effecten van eventueel teruglopende inkomsten op te vangen, werkt het Da Vinci College met een intern verdelingsmodel dat aansluit op de externe vergoeding en sterk studentafhankelijk is. Dat wil zeggen dat de daling van de inkomsten voor een belangrijk deel wordt vertaald naar de beschikbare budgetten. Bij een substantiële toekomstige terugloop van de aantallen studenten en daardoor de inkomsten zullen verdergaande bezuinigingsmaatregelen moeten worden genomen, waarbij de bestaande structuur aangepast zal worden teneinde de efficiency en effectiviteit van de organisatie te behouden. Om de flexibiliteit van de organisatie te versterken zal het Da Vinci College een strakke sturing op de huisvesting hanteren en worden activiteiten gestart om de ondersteuning door de diensten verder te optimaliseren.

AFSTANDSONDERWIJS

In de onderwijsvisie van het Da Vinci College heeft het afstandsonderwijs een structurele plaats gekregen en dienen wij deze wijze van onderwijs te borgen in onze systemen. Dit stelt eisen aan:

- onze onderwijsprogramma's, die deels moeten worden herontwikkeld;
- de digitale infrastructuur, die grote aantallen van data-overdracht moet aankunnen;
- onze huisvesting, waarbinnen op professionele wijze digitaal onderwijs kan worden aangeboden;
- de digitale aanwezigheid van de studenten en borgen van betrokkenheid bij het onderwijs.

Deze eisen zijn geconcretiseerd in het nieuwe beleidsplan 2022-2025, zodat de implementatie van blended learning uniform wordt aangepakt.

Het Da Vinci heeft een aantal maatregelen genomen:

- De technische kwaliteit van het afstandsonderwijs verbeteren 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.
- Door extra inzet en het geven van de mogelijkheid om op school te komen bij afstandsonderwijs, tracht het Da Vinci College studenten zo goed mogelijk te helpen als bijvoorbeeld de kwaliteit van de externe verbindingen onvoldoende is, of als de student geen rustige plek heeft om te studeren, of als de thuissituatie sociaal psychologische veiligheidsproblemen kent.
- Frauderisico's beperken door de afstandslessen middels MS-teams te geven. De studenten die de lessen volgen zijn automatisch geregistreerd waardoor de docenten en studiebegeleiding inzicht hebben in de aanwezigheid van de studenten. Studenten die afwezig waren worden benaderd voor de reden van hun afwezigheid.
- Door additionele inzet van het docententeam voor individuele studiebegeleiding, die het digitale onderwijs biedt, worden studenten geholpen en wordt voorkomen dat ze uit beeld verdwijnen.

COMPLIANCE EN INFORMATIE- EN PRIVACYBELEID

Het Informatie en privacy beleid (IBP-beleid) van het Da Vinci College is gebaseerd op drie pijlers:

Mens

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 het Da Vinci College de naleving van de AVG.

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.

De vastlegging van de onderwijsgerelateerde processen en procedures is afgerond. In 2022 is een begin gemaakt met de vastlegging van de processen en procedures bij de ondersteunende diensten, waarbij wordt aangehaakt bij MORA (de referentiearchitectuur voor de MBO-sector) van de MBO-Raad.

Techniek

Hieronder wordt de betrouwbaarheid van de ICT-structuur en het risico van cyberaanvallen hierna beschreven.

BETROUWBAARHEID ICT INFRASTRUCTUUR EN CYBERAANVALLEN

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 Surfned. Surfned 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.

Omdat de risico's van cyberaanvallen steeds groter worden, is veel aandacht besteed aan de beveiliging hiertegen. 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.

Het Da Vinci College 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.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

INLEIDING

De studentenontwikkeling is de belangrijkste determinant van het meerjarenbeeld. Bij het opstellen van de meerjarenraming is er zowel gekeken naar de planningstool van DUO (referentieraming 2022) als de interne prognoses van stichting ROC Zuid-Holland Zuid. De planningstool van DUO laat een studentenaantallen daling zien van 1% per jaar. Dit is op basis van de referentieraming 2022 met de voorlopige 01-10 telling voor schooljaar 2022-2023. In de prognoses van stichting ROC Zuid-Holland is er rekening gehouden met c.a. 4% daling van de studentenaantallen per jaar. Dit is gebaseerd op de meest actuele cijfers van de studentenontwikkeling in schooljaren 2021-2022 en 2022-2023.

Net als in 2021 zien we in 2022 door de krapte op de arbeidsmarkt in alle sectoren twee bewegingen: een omslag van bol inschrijvingen naar bbl én meer ongediplomeerde uitval. 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.

Onderstaande tabel laat de verdeling over de sectoren zien. In de jaren daarna is deze ontwikkeling lineair doorgetrokken.

	GEWOGEN STUDENTENAANTALLEN						Verschil
	2023 (1-10-2022) IM (peildatum 16-04-2023)			2024 (prognose)			
	BOL	BBL	TOTAAL	BOL	BBL	TOTAAL	
Techniek & Media	1.316	524	1.840	1.263	503	1.766	-74
Economie & Ondernemerschap	1.254	214	1.468	1.166	199	1.365	-103
Gezondheidszorg & Welzijn	1.592	174	1.766	1.528	167	1.695	-71
Arbeidsmarkt & Ontwikkeling	217	36	253	208	34	242	-11
CIOS	256	0	256	325	0	325	69
TOTAAL	4.635	948	5.583	4.490	903	5.393	-190
Excl. CIOS	4.379	948	5.327	4.165	903	5.068	-259

	UNIEKE STUDENTENAANTALLEN						Verskil
	2023 (1-10-2022) IM (peildatum 16-04-2023)			2024 (prognose)			
	BOL	BBL	TOTAAL	BOL	BBL	TOTAAL	
Techniek & Media	1.316	1.310	2.626	1.263	1.258	2.521	-105
Economie & Ondernemerschap	1.254	536	1.790	1.166	498	1.664	-126
Gezondheidszorg & Welzijn	1.592	435	2.027	1.528	418	1.946	-81
Arbeidsmarkt & Ontwikkeling	217	71	288	208	68	276	-12
CIOS	256	0	256	325	0	325	69
TOTAAL	4.635	2.352	6.987	4.490	2.242	6.732	-255
Excl. CIOS	4.379	2.352	6.731	4.165	2.242	6.407	-324

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 kern-activiteit, die de afname van de reguliere MBO-studenten deels moet compenseren. In de meerjarenraming tot en met 2026 is voor deze activiteit een verdere groei begroot (ook aan de kostenkant). De structurele aanpak van Leven Lang Ontwikkelen is in 2022 ingezet en in 2023 en de volgende jaren worden volgende stappen gezet om deze activiteit structureel te laten groeien.

Wat betreft de vavo zagen we in 2021 grote daling als tijdelijke effect van corona. Gedurende schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zijn de studentenaantallen gaan herstellen. Dit wordt ook verwacht voor de komende jaren. 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 2023 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 2022 de nieuwe onderwijsvisie 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 "Ambitieplan'25 / kwaliteitsagenda" genaamd, dat voor drie kalenderjaren zal gelden. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid gaat onderzoeken en bepalen waar zij als organisatie in die periode wil komen te staan en waar stichting ROC Zuid-Holland Zuid met haar opleidingen en onderwijs heen wil in het komende jaren. In het meerjarenbeeld is verondersteld dat vanaf 2023 een nieuwe kwaliteitsagenda met een vergelijkbaar budgettair effect in werking treedt.

Als gevolg van de terugloop van de studentenaantallen, afgelopen jaren, wordt de huisvestings-situatie en de huisvestingsstrategie aangepast. Daartoe wordt een strategische huisvestingsplan opgesteld waaruit zal blijken dat we komende jaren inzetten op minder m2 huisvesting voor ons onderwijs en we de vrijgekomen ruimte zullen afstoten.

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 in de komende jaren de huidige bedrijfssystemen vervangen. Begin 2022 is Osiris geïmplementeerd voor de studentenadministratie, in januari 2023 is er een nieuw personeelssysteem in werking gegaan. In de loop van 2023 zal het huidige financiële systeem worden ondersteund met een online begrotings- en rapportage tool. Hierdoor verbeteren wij de efficiency, de financiële sturing en de communicatie.

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 is in 2022 ingezet en wordt in 2023 verder gerealiseerd.

MEERJARENAMING

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.

De studentendaling kon in 2022 deels worden opgevangen met een krimpende formatie die grotendeels bestond uit natuurlijk verloop en door stimulering van gedeeltelijk vertrek met de 60+ regeling en de Koolmeesregeling. Desondanks is in boekjaar 2022 een negatief financieel resultaat gerealiseerd door met name eenmalige/incidentele afwijkingen. Deze afwijkingen zijn toegelicht in de jaarrekening. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft een plan van aanpak opgesteld met verbetermaatregelen die weer tot een positieve exploitatie moeten leiden. De inspanningen voor dit plan van aanpak komen boven op de activiteiten die erop zijn gericht om tot een hernieuwd strategisch beleidsplan inclusief kwaliteitsagenda te komen. Iedere verbetermaatregel die wordt voorgesteld is getoetst aan het Ambitieplan'25 / kwaliteitsagenda, zodat dit in lijn is met de missie, visie en ambities van de organisatie. De gehele set van maatregelen zal daarmee volledig aansluiten bij het Ambitieplan'25 / kwaliteitsagenda.

Ook komende jaren zal de personeelsomvang reduceren. Hiervoor zijn en worden maatregelen genomen die effect hebben op 2023 en verder. Voor 2024 en 2025 zijn er ook, aan de hand van een opgestelde plan van aanpak, maatregelen uitgewerkt. De effecten hiervan zijn verwerkt in de meerjarenraming.

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

LIQUIDITEITSONTWIKKELINGEN

De ontwikkeling van de liquiditeit van stichting ROC Zuid-Holland Zuid wordt de komende jaren voornamelijk beïnvloed door de hoogte van de eenmalige investeringen die nodig zijn om de personeelsformatie aan te passen in 2023 t/m 2026 en het inzetten van de leenfaciliteit.

Op basis van de financiële positie per 31 december 2022 en de meerjarenramingen zoals deze hieronder zijn opgenomen, is de continuïteit van stichting ROC Zuid-Holland Zuid voor de komende jaren gewaarborgd.

A GEGEVENSET

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 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
Ongewogen bekostigde studenten per 1 oktober	6.994	6.731	6.407	6.203	5.955
Ongewogen studenten per 1 oktober incl. niet-bekostigde en examendeelnemers	7.392	7.066	6.783	6.512	6.252
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	41	40	37	36	35
Personeel primair proces	387	377	349	338	326
Indirect onderwijsondersteunend personeel	153	149	138	134	129
Direct onderwijsondersteunend personeel	47	46	42	41	40
Ondersteunend personeel	200	195	180	175	169
Totale personele bezetting	628	612	566	549	530
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	11,14	11,00	11,32	11,30	11,24
Aantal studenten / onderwijzend personeel	18,07	17,85	18,36	18,35	18,27

Onder invloed van de dalende studentaantallen is de formatie in 2022 gedaald. Dit is een combinatie van bezuinigingen om de formatie in lijn te brengen met de ontwikkeling van het aantal studenten, en de tijdelijke extra inzet op NPO en als compensatie voor het ziekteverzuim. In 2023 zal de inzet voor het NPO nog worden gecontinueerd, vanaf 2024 zal de formatie verder gaan dalen. Hiervoor worden diverse maatregelen genomen.

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

A2 Meerjarenraming

Balans

	31-12-22 Realisatie	31-12-23 Prognose	31-12-24 Prognose	31-12-25 Prognose	31-12-26 Prognose
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	39.459	39.033	38.608	38.182	37.756
Financiële vaste activa	1.832	1.832	1.832	1.832	1.832
Totaal van vaste activa	41.291	40.865	40.440	40.014	39.588
Vlottende activa					
Vorraden	5	10	10	10	10
Vorderingen	5.083	5.083	5.083	5.083	5.083
Liquide middelen	7.644	7.702	7.616	7.329	7.046
Totaal van vlottende activa	12.732	12.795	12.709	12.422	12.139
Totaal van activa	54.023	53.660	53.149	52.436	51.727
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	15.662	16.107	16.171	15.144	13.542
Bestemmingsreserves (publiek)	2.487	532	0	0	0
Bestemmingsreserves (privaat)	8.291	8.291	8.291	8.291	8.291
Totaal eigen vermogen	26.440	24.930	24.462	23.435	21.833
Voorzieningen	5.798	8.090	5.897	5.061	4.804
Langlopende schulden	9.048	7.903	10.053	11.203	12.353
Kortlopende schulden	12.737	12.737	12.737	12.737	12.737
Totaal van passiva	54.023	53.660	53.149	52.436	51.727
Liquiditeitsratio	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Solvabiliteitsratio I	49%	46%	46%	45%	42%
Solvabiliteitsratio II	60%	62%	57%	54%	51%

(bedragen x € 1.000)

Uit de balansprognose blijkt dat de publieke bestemmingsreserve voor de NPO middelen in 2023 en in 2024 volledig benut zal worden (op basis van besteding). Deze middelen zijn in 2021 en in 2022 ontvangen en toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Verder is te zien dat de voorzieningen in 2023 zullen toenemen, wat het gevolg is van de vorming van een eenmalige transitievoorziening om de personeelsformatie aan te passen in 2023 t/m 2026. Deze voorziening wordt voornamelijk ingezet in 2024 en 2025. De verwachting is dat met het aanpassen van de formatie ook de omvang van de overige personele voorzieningen zal dalen in komende jaren. Verder zullen de langlopende schulden vanaf 2024 gaan stijgen door het benutten van de nieuwe financieringsfaciliteit. In 2023 heeft stichting ROC Zuid-Holland Zuid een leenfaciliteit aangevraagd van € 15 mln. Omdat er in 2023 voldoende liquide middelen zijn zal deze faciliteit vanaf 2024 en verder gelijkmatig worden benut om de afnemende liquiditeit te compenseren.

Naar verwachting zal het niveau van de investeringen in 2023 en de komende jaren gelijk blijven aan c.a. € 3 mln. per jaar. In de vorige meerjarenraming werd er gerekend met € 5 mln. per jaar. Dit is verlaagd in verband met het annuleren van het project Maakfabriek en de ontwikkelingen bij het Kopgebouw.

Zoals blijkt uit de ratio's van de balans, wordt tot en met 2026 ruimschoots voldaan aan de normen van OCW.

Liquiditeitsprognose

	2023	2024	2025	2026
BATEN				
Rijksbijdragen	72.267	65.243	62.673	60.166
Overig	8.079	8.200	8.900	9.400
Totaal	80.346	73.443	71.573	69.566
LASTEN CASH-OUT				
Personeelslasten	58.847	51.786	50.890	49.545
Huisvestingslasten	7.259	6.843	6.757	6.670
Overige lasten	11.940	11.278	10.948	10.948
Belastingen	0	29	29	29
Financiële lasten	334	500	500	500
Totaal	78.380	70.436	69.124	67.692
EBDA	1.966	3.007	2.449	1.874
Aflossingen	-1.145	-1.850	-1.850	-1.850
Financiering	0	4.000	3.000	3.000
Investerings	-3.050	-3.050	-3.050	-3.050
Voorzieningen	2.292	-2.193	-836	-257
Werkkapitaal	-5			
Totaal	-1.908	-3.093	-2.736	-2.157
Mutatie liquiditeit	58	-86	-287	-283
Beginsaldo liquiditeit	7.644	7.702	7.616	7.329
Eindsaldo liquiditeit	7.702	7.616	7.329	7.046

(bedragen x € 1.000)

Zoals uit deze liquiditeitsprognose blijkt, verwacht de stichting ROC Zuid-Holland Zuid tot en met 2026 een positieve kasstroom uit de exploitatie.

Op basis van de in 2022 opgestelde verwachte exploitaties voor de komende jaren bleek dat de liquiditeiten niet voldoende waren voor de investeringsprogramma's en de transitie in de komende jaren. Als gevolg van het liquiditeitsbeslag van deze investeringen, heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid in 2023 een leenfaciliteit van € 15 mln. in aanvraag. Deze faciliteit zal vanaf 2024 worden benut om de afnemende liquiditeit te compenseren. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid blijft ruimschoots aan de normen van OCW voldoen op het gebied van solvabiliteit en liquiditeit.

Raming van Baten en lasten

	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
BATEN					
Rijksbijdragen	70.010	72.267	65.243	62.673	60.166
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.000	2.378	2.300	2.300	2.300
Cursus-, les- en examengeld	1.044	982	1.000	1.000	1.000
Baten werk in opdracht van derden	3.629	2.944	3.000	4.000	5.000
Overige baten	3.643	1.775	1.800	1.500	1.000
Totaal baten	80.326	80.346	73.343	71.473	69.466
LASTEN					
Personeelslasten	64.123	58.847	51.786	50.890	49.545
Afschrijvingen	3.465	3.476	3.476	3.476	3.476
Huisvestingslasten	6.977	7.259	6.843	6.757	6.670
Overige lasten	13.001	11.940	11.278	10.949	10.949
Totaal lasten	87.566	81.522	73.383	72.072	70.640
Saldo baten en lasten	-7.240	-1.176	-40	-599	-1.174
Financiële baten	0	0	0	0	0
Financiële lasten	-291	-334	-500	-500	-500
Resultaat	-7.531	-1.510	-540	-1.099	-1.674
Belastingen	-38	0	-29	-29	-29
Resultaat uit deelnemingen	89	0	100	100	100
Nettoresultaat	-7.480	-1.510	-469	-1.028	-1.603
Rentabiliteitsratio	-9,31%	-1,88%	-0,64%	-1,44%	-2,31%

(bedragen x € 1.000)

Vanaf 2023 worden er maatregelen genomen om de formatie in lijn te brengen met het ontwikkeling van het aantal studenten. Uit de raming van baten en lasten blijkt dat de meerjarenbegroting nu nog niet sluitend is in 2026. Een aantal in het plan van aanpak voorgestelde maatregelen worden op dit moment nog nader uitgewerkt en zullen leiden tot een positieve prognose in 2026. Te denken valt aan het afstoten van m2 huisvesting, vermindering VSV en vermindering onbekostigde dossiers. De effecten van deze maatregelen zijn nog niet in te schatten.

De resultaten 2022 en 2023 zijn beïnvloed door de voorgeschreven verwerking van de NPO-gelden, de evaluatie van de kwaliteitsagenda en de eenmalige investeringen (€3.1 mln.) die nodig zijn om de personeelsformatie aan te passen in 2023 t/m 2026 . De NPO-gelden (€1.9 mln.) die vanuit 2022 zijn doorgeschoven naar 2023, zijn in het resultaat van 2022 opgenomen en vervolgens verantwoord als een publieke bestemmingsreserve in het eigen vermogen. Het laatste deel van de kwaliteitsgelden (€3.2 mln.) wordt in 2023 ontvangen en verantwoord. Dit is een voortzetting van de huidige verantwoordingsmethodiek van Stichting Zuid-Holland Zuid.

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.

	2022 Actual	2023 Prognose	2024 Raming	2025 Raming	2026 Raming
Resultaat volgens exploitatieresultaat	-6.692	-1.510	-469	-1.028	-1.603
NPO-gelden toerekening naar inzet		1.955			
Investeringen om formatie aan te passen		3.100			
Afwikkeling kwaliteitsgelden	3.200	-3.200			
Overige incidentele posten	3.561				
Genormaliseerd resultaat	69	345	-469	-1.028	-1.603

(bedragen x € 1.000)

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 2023 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 monitoren directeurs middels de maandrapportages en sturen bij waar nodig. Deze rapportages worden maandelijks geanalyseerd en besproken door de controllers met het management. De consolidatie van deze rapportages wordt ook maandelijks gepresenteerd door de concerncontroller aan het college van bestuur. Dit vormt ook de input voor het tweejaarlijks managementgesprek waarin de directie de voortgang beschrijft van alle verantwoordelijkheidsgebieden, inclusief realisatie en prognose voor het resterende jaar.

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.nt.

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 2022 geen onderwijs uitbesteed.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn in 2022 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. Binnen stichting ROC Zuid-Holland Zuid is zeer beperkt sprake van publiek-private arrangementen. Het gaat hierbij om slechts 0,7 % van de totale baten. Contractonderwijs wordt alleen uitgevoerd als er sprake is van een onderwijskundige meerwaarde of als het een versterking van de continuïteit van het reguliere beroepsonderwijs betreft. In 2022 hebben zich geen gevallen voorgedaan waarin de rijksbijdrage werd ingezet in privaatrechtelijke rechtspersonen. In 2022 heeft een afboeking van het uitstaand rekening-courant met HBO Drechtsteden plaatsgevonden van € 0,8 mln. deze boeking is ten laste gebracht op de private reserves. 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.

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

Ten aanzien van les- en cursusgeld worden strakke procedures gehanteerd en zijn er conform wet- en regelgeving geen uitzonderingen of tegemoetkomingen voor betaling van les- en cursusgeld. Alle wijzigingen in leerroute worden verwerkt in het geautomatiseerde leerlingvolgsysteem en daarmee uitgewisseld met de bekostigende instantie. Opleidingen kunnen pas worden aangeboden als deze voldoen aan de wettelijke uren norm. Op opleidingen die niet voldoen aan het 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 2022 hebben 209 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (113). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

Reden uitschrijving	Aantal studenten
Andere school	11
Anders	5
Diploma	113
Gaat werken	32
Gezondheidsreden	5
Leerstagnatie	10
Niet gemotiveerd	16
Opleiding niet volgens verwachting	5
Persoonlijke omstandigheden	11
Verhuizing	1
Totaal	209

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs.

In 2022 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

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

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2022

In de periode 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022 zijn onderstaande studenten veranderd van opleiding/leerweg binnen de instelling:

	Aantal
Van opleiding veranderd	81
Van leerweg veranderd	27
Van opleiding en leerweg veranderd	9

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	10
		BOL	16
Niveau 4	Juridisch-administratieve beroepen (Medewerker human resource)	BOL	1
	Pedagogisch Werk (Gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	BBL	1
Totaal horizontale stapeling			28

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2022 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Thema 8: Buitenlandse studenten

In 2022 zijn er geen buitenlandse studenten bij stichting ROC Zuid-Holland Zuid ingeschreven.





8

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

8 GECONSOLIDEERDE JAAR- REKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (NA RESULTAATBESTEMMING)

Activa

	Toel.	31 december 2022	31 december 2021
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	39.459	40.719
Financiële vaste activa	3	1.832	1.613
Totaal vaste activa		41.291	42.332
Vlottende activa			
Vorraden	4	5	2
Vorderingen	5	5.083	7.980
Liquide middelen	6	7.644	10.037
Totaal vlottende activa		12.732	18.019
Totaal activa		54.023	60.351

(bedragen x € 1.000)

Passiva

	Toel.	31 december 2022	31 december 2021
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		15.662	22.838
Bestemde reserve (publiek)		2.487	2.366
Bestemde reserve (privaat)		8.291	8.716
Totaal groepsvermogen	7	26.440	33.920
Voorzieningen	8	5.798	3.559
Langlopende schulden	9	9.048	10.193
Kortlopende schulden	10	12.737	12.679
Totaal passiva		54.023	60.351

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Toel.	Bedrag 2022	Begroot 2022	Bedrag 2021
Baten				
Rijksbijdragen	1	70.010	70.279	72.640
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2	2.000	1.724	1.725
Cursus-, les- en examengelden	3	1.044	1.170	603
Baten werk in opdracht van derden	4	3.629	3.017	2.690
Overige baten	5	3.643	1.790	5.589
Totaal baten		80.326	77.980	83.247
Lasten				
Personeelslasten	6	64.123	56.707	61.462
Afschrijvingen	7	3.465	3.504	3.235
Huisvestingslasten	8	6.977	6.506	6.173
Overige lasten	9	13.001	11.110	10.824
Totaal lasten		87.566	77.827	81.694
Saldo baten en lasten		-7.240	153	1.553
Financiële baten en lasten	10	-291	-290	-399
Resultaat		-7.531	-137	1.154
Belastingen	11	-38	0	-52
Resultaat uit deelnemingen	12	89	150	109
Nettoresultaat		-7.480	13	1.211

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022

	2022	2021
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-7.240	1.553
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
aanpassingen voor afschrijvingen	3.369	3.258
mutaties voorzieningen	2.239	176
	5.608	3.434
Veranderingen in werkkapitaal:		
voorraden	-3	0
kortlopende vorderingen	2.897	-2.122
kortlopende schulden	100	-285
	2.994	-2.407
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.362	2.580
Betaalde interest	-333	-448
Winstbelasting	-38	-52
	-371	-500
Kasstroom uit operationele activiteiten	991	2.080
Investerings in materiële vaste activa	-2.385	-2.675
Desinvesteringen in materiële vaste activa	296	93
Toegekende investeringssubsidies	-20	-20
Nieuw verstrekte leningen	-178	-24
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.287	-2.626
Aflossing langlopende schulden	-1.145	-1.145
Aflossingen op verstrekte leningen	48	49
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.097	-1.096
Mutatie liquide middelen	-2.393	-1.642
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:	2022	2021
Stand per 1 januari	10.037	11.679
Mutatie liquide middelen	-2.393	-1.642
Stand per 31 december	7.644	10.037

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2022

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%
Ospitalit� 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.

Foutherstel

In de jaarrekening 2022 heeft overeenkomstig RJ 150 herstel plaatsgevonden van een fout die is geconstateerd bij het opstellen van de jaarrekening 2022. De fout heeft betrekking op de voorzieningen (voorzieningen duurzame inzetbaarheid). De vergelijkende cijfers (2021) zijn hiervoor aangepast waarbij de verschillen met de oorspronkelijke cijfers in de toelichtingen bij de betreffende posten zijn vermeld. Het eigen vermogen aan het einde van het voorafgaande

boekjaar is herrekend alsof de fout niet heeft plaatsgevonden en het verschil tussen het eigen vermogen aan het eind van het voorafgaande boekjaar voor en na herrekening (het cumulatief effect), is verwerkt als een rechtstreekse mutatie van het eigen vermogen.

De recapitulatie is als volgt:

Geconsolideerde jaarrekening

Post in de jaarrekening	Saldo per 31 december 2020 (jaarrekening 2020)	Correctie cumulatief tot en met 2020	Aangepast saldo per 1 januari 2021	Gerapporteerd 2021: mutaties voorzieningen, resultaat en resultaatposten	Correctie 2021	Aangepast saldo per 31 december 2021 of resultaat (post) 2021
Voorzieningen	1.525.000	1.858.000	3.383.000	-/- 131.000	307.000	3.559.000
Groepsvermogen	34.567.000	-/- 1.858.000	32.709.000	2.318.000	-/- 307.000	34.720.000
Personeelslasten				61.155.000	307.000	61.462.000
Resultaat				2.318.000	-/- 307.000	2.011.000
Eigen vermogen:						
Eigen vermogen 31 december 2020 (gerapporteerd)						34.567.000
Fouttherstel (cumulatief) 31 december 2020						-/- 1.858.000
Eigen vermogen 1 januari 2021 (gecorrigeerd)						32.709.000
Resultaat 2021 (gecorrigeerd)						2.011.000
Eigen vermogen 31 december 2021 (gecorrigeerd)						34.720.000

(bedragen x € 1.000)

Enkelvoudige jaarrekening

Post in de jaarrekening	Saldo per 31 december 2020 (jaarrekening 2020)	Correctie cumulatief tot en met 2020	Aangepast saldo per 1 januari 2021	Gerapporteerd 2021: mutaties voorzieningen, resultaat en resultaatposten	Correctie 2021	Aangepast saldo per 31 december 2021 of 2021
Voorzieningen	1.525.000	1.858.000	3.383.000	-/- 131.000	307.000	3.559.000
Eigen vermogen	34.695.000	-/- 1.858.000	32.837.000	2.192.000	-/- 307.000	34.722.000
Personeelslasten				61.115.000	307.000	61.422.000
Resultaat				2.192.000	-/- 307.000	1.885.000
Eigen vermogen:						
Eigen vermogen 31 december 2020 (gerapporteerd)						34.695.000
Fouttherstel (cumulatief) 31 december 2020						-/- 1.858.000
Eigen vermogen 1 januari 2021 (gecorrigeerd)						32.837.000
Resultaat 2021 (gecorrigeerd)						1.885.000
Eigen vermogen 31 december 2021 (gecorrigeerd)						34.722.000

(bedragen x € 1.000)

Stelselwijzigingen

In de jaarrekening 2022 heeft overeenkomstig RJ 140 een stelselwijziging plaatsgevonden die betrekking heeft op de materiele vaste activa (activeringskosten Osiris). De vergelijkende cijfers (2021) zijn hiervoor aangepast waarbij de verschillen met de oorspronkelijke cijfers in de toelichtingen bij de betreffende post is vermeld. Het eigen vermogen aan het einde van het voorafgaande boekjaar is hiervoor herrekend en het verschil tussen het eigen vermogen aan het eind van het voorafgaande boekjaar voor en na herrekening (het cumulatief effect), is verwerkt als een rechtstreekse mutatie van het eigen vermogen.

De recapitulatie is als volgt:

Geconsolideerde jaarrekening

Post in de jaarrekening	Gerapporteerd 2021 na fourtherstel	Correctie 2021	Aangepast saldo per 31 december 2021 of resultaat (post) 2021
Materiele vaste activa	41.519.000	-/- 800.000	40.719.000
Groepsvermogen	34.720.000	-/- 800.000	33.920.000
Overige lasten	10.024.000	800.000	10.824.000
Resultaat	2.011.000	-/- 800.000	1.211.000

(bedragen x € 1.000)

Enkelvoudige jaarrekening

Post in de jaarrekening	Gerapporteerd 2021 na fourtherstel	Correctie 2021	Aangepast saldo per 31 december 2021 of resultaat (post) 2021
Materiele vaste activa	41.519.000	-/- 800.000	40.719.000
Eigen vermogen	34.722.000	-/- 800.000	33.922.000
Overige lasten	10.010.000	800.000	10.810.000
Resultaat	1.885.000	-/- 800.000	1.085.000

(bedragen x € 1.000)

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, met uitzondering van de activering van Osiris, zie stelselwijziging.

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	40
Verbouwingen	maximaal 10
Gebouw installaties	10-20
Componenten groot onderhoud	3-48
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.

Vorraden

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

Onderhanden projecten

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

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

Projectopbrengsten en projectkosten uit hoofde van de onderhanden projecten worden als opbrengsten en kosten verwerkt in de 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 beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperkte 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 2,82% (2020: 0%). De periodieke toename die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de contante waarde van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers

die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voor zover deze na 31 december 2022 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar en eventueel verschuldigde transitievergoeding. Daarnaast zijn de kosten van de WGA-uitkeringen(en), de uitvoerings- en re-integratiekosten voor de uitkeringsgerechtigden voorzien, gezien het feit dat de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodrager is voor de WGA.

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 2022 is 110,9% (2021: 110,6%). 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 2022 118,6% (2021: 102,8%).

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 belasting-schulden 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 apparatuur	In uitvoering en vooruitbetaald	Totaal van materiële vaste activa
Stand per 31 december 2021					
Verkrijgingsprijs	61.557	3.547	23.201	277	88.582
Investeringsubsidies	0	0	-83	0	-83
Cumulatieve afschrijvingen	-29.345	0	-17.635	0	-46.980
Boekwaarde per 31 december 2021	32.212	3.547	5.483	277	41.519
Stelselwijziging per 31 december 2021					
Verkrijgingsprijs			-800		-800
Stand per 1 januari 2022 na stelselwijziging					
Verkrijgingsprijs	61.557	3.547	22.401	277	87.782
Investeringsubsidies	0	0	-83	0	-83
Cumulatieve afschrijvingen	-29.345	0	-17.635	0	-46.980
Boekwaarde per 31 december 2021	32.212	3.547	4.683	277	40.719
Verloop 2022					
Investerings	1.270	0	1.392	-277	2.385
Desinvesterings	-144	0	-907	0	-1.051
Mutatie aanschafwaarde	1.126	0	485	-277	1.334
Afschrijvingen	-2.341	0	-1.028	0	-3.369
Afschrijvingen desinvesterings	68	0	687	0	755
Mutatie afschrijvingen	-2.273	0	-341	0	-2.614

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruit- betaald	Totaal van materiële vaste activa
Toegekende investeringssubsidies	0	0	20	0	20
Mutatie investeringssubsidies	0	0	20	0	20
Stand per 31 december 2022					
Verkrijgingsprijs	62.683	3.547	22.886	0	89.116
Investeringsubsidies	0	0	-63	0	-63
Cumulatieve afschrijvingen	-31.618	0	-17.976	0	-49.594
Boekwaarde	31.065	3.547	4.847	0	39.459

(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 2022	Stand langlopende hypothecaire lening 31 dec 2022
Leerparkpromenade 100	Dordrecht	21.281	3.625
Patersweg 2	Dordrecht	2.220	1.225
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	6.077	5.344
Boekwaarde		29.577	10.194

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	35.385	01-01-2021
Verzekerde waarde gebouwen	88.353	01-01-2022

(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

Investeringsubsidies

Investeringsubsidies 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.

Stelselwijziging

In de jaarrekening 2021 zijn de consultancykosten voor Osiris ad € 0,80 mln. geactiveerd. Volgens de geldende richtlijnen voor de jaarverslaggeving is het mogelijk deze configuratiekosten zowel te activeren als ten laste van het resultaat te brengen. Omdat sprake is van een software-as-a-service (SAAS) en Stichting ROC Zuid-Holland Zuid niet de beschikkingsmacht heeft is in 2022 geconcludeerd dat de activering van configuratiekosten geen meerjarig nut heeft en ten laste van het resultaat is te brengen.

Financiële vaste activa (3)

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

	Boekwaarde per 1 januari 2022	Investerings- en verstrekte leningen	Desinveste- ringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deel- nemingen	Boekwaarde per 31 december 2022
Opnieuw en Co. B.V.	1.291	0	0	96	1.387
Da Vinci Scienza B.V.	49	0	0	-7	42
Andere deelnemingen	1.340	0	0	89	1.429
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	95	0	-6	0	89
Coöperatie KIEN U.A.	118	24	-22	0	120
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	60	0	-20	0	40
Transitievergoeding langdurig zieken	0	154	0	0	154
Overige vorderingen	273	178	-48	0	403
Financiële vaste activa	1.613	178	-48	89	1.832

(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 2022 is gebaseerd op de concept jaarrekening 2022 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 2022 is gebaseerd op de jaarrekening 2022 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 € 0,09 mln. (2021: € 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. In 2021 is de afschrijvingstermijn van het netwerk aangepast van 15 naar 30 jaar en worden de 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. (2021: € 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 2022 is deze vordering nog € 0,04 mln. groot (2021: € 0,06 mln.). De lening betreft een rentevrije lening en heeft een resterende looptijd van 2 jaar.

Transitievergoeding langdurig zieken

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft voor het eerst in 2022 een langlopende vordering opgenomen, binnen de post financiële vaste activa, voor transitievergoedingen langdurig zieken. Voor 2022 is een bedrag opgenomen van € 0,15 mln..

Verbonden partijen (RJ660, model E)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31 dec 2022	Resultaat 2022	Omzet	Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partijen, meerderheidsdeelneming									
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	411	286	596	Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	860	275	594	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
Ospitaliá B.V.	B.V.	Dordrecht	4	-462	0	1	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
In onderstaande verbonden partij heeft een medewerker van Da Vinci College een bestuurszetel.									
Stichting Sinterklaashuis	Stichting	Dordrecht	4				Nee	-	N
Samenwerkingsverband									
Samenwerkingscollege Zuidwest-Nederland	Samenwerkingscollege	-	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 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.

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). Stichting Regionaal Opleidingencentrum 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 stichting 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.

Verbonden partijen

Coöperatie KIEN IT Services

De coöperatie KIEN is in 2012 in het leven geroepen en is een samenwerkingsverband van tien onderwijsorganisaties in de regio Drechtsteden. De coöperatie verzorgt de ICT-voorzieningen van de samenwerkende schoolorganisaties. Ook draagt de coöperatie zorg voor vraagstukken op het gebied van AVG en ICT-geletterdheid.

Opnieuw & Co B.V.

Opnieuw & Co is een groep van kringloopbedrijven in de regio Drechtsteden en Rotterdam. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft sinds 2007 een belang van 50% in de organisatie. De overige 50% is in handen van de Parnassia groep. We zijn een structurele verbinding met de organisatie aangegaan 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.

Da Vinci Scienza B.V.

Scienza was een projectbureau van stichting ROC Zuid-Holland Zuid dat als doel had om educatieve websites en digitale lesmaterialen te ontwikkelen ten behoeve van het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Daarnaast bood het advies en begeleiding aan organisaties bij het gebruik en inrichting van digitale leeromgevingen.

HBO Drechtsteden

Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is in 2014 erkend als niet-bekostigde instelling voor hoger beroepsonderwijs. Onder de naam HBO Drechtsteden verzorgt het geaccrediteerde bachelor, associate degree (Ad) en post-hbo opleidingen evenals cursussen en trainingen. In 2020 is het Da Vinci College een samenwerking aangegaan met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Hierbij is afgesproken dat HBO Drechtsteden onder gedeeld bestuur van beide ROC's komt te staan. Door deze samenwerking en overdracht van een deel van de zeggenschap is HBO Drechtsteden

meer op afstand komen te staan van het Da Vinci College. HBO Drechtsteden is van een dochtermaatschappij, waarbij het Da Vinci College volledige zeggenschap had, een deelneming geworden. In 2021 is gewerkt aan de verdere ontvlechting van HBO Drechtsteden van het Da Vinci College; deze is per 1 januari 2023 volledig.

CIOS ZWN

In 2019 is een projectgroep gestart met als doel CIOS ZWNL in Dordrecht te brengen binnen een samenwerkingscollege (Da Vinci College & Scaldia). 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 drie volledige jaren binnen. CIOS is gegroeid van 100 studenten in 2020 tot 300 studenten in 2022 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).

Vlottende activa

Voorraden (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2022	31 december 2021
Emballage	5	2
Voorraden	5	2

(bedragen x € 1.000)

Vorderingen (5)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2022	31 december 2021
Debiteuren	874	641
Gemeenten en GR's	650	246
Studenten	353	279
Overige vorderingen	2.705	3.686
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-800	-1
Overlopende activa	1.301	3.129
Vorderingen	5.083	7.980

(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 2022	31 december 2021
Debiteuren	882	652
Voorziening dubieuze debiteuren	-8	-11
Vorderingen op debiteuren	874	641

(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 2022	31 december 2021
Gemeente Dordrecht	584	229
Gemeente Vijfheerenlanden	21	0
GR Sociaal	32	0
Overig	13	17
Gemeenten en GR's	650	246

(bedragen x € 1.000)

De vordering op gemeente Dordrecht is in 2022 circa €0,36 mln. hoger dan in 2021. Dit betreft ESF middelen die na goedkeuring van de verantwoording in 2023 ontvangen zullen worden.

Studenten

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

	31 december 2022	31 december 2021
Studenten	433	330
Voorziening dubieuze debiteuren	-80	-51
Studenten	353	279

(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 2022	31 december 2021
Rekening-courant verhouding Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	2.612	3.629
Verstrekte voorschotten aan personeel	39	3
Overige vorderingen	54	54
Overige vorderingen	2.705	3.686

(bedragen x € 1.000)

Voorziening wegens oninbaarheid

	31 december 2022	31 december 2021
Rekening-courant verhouding Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	-800	-1
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-800	-1

(bedragen x € 1.000)

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

De voorziening wegens oninbaarheid is getroffen voor de rekening-courant verhouding met de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. Ondanks de vorming van de voorziening wegens oninbaarheid van € 0,8 mln. blijft er een resterende onzekerheid of de rekening-courant vordering geheel wordt ontvangen.

Overlopende activa

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Vooruitbetaalde kosten	190	176
Vooruitbetaalde huur gebouwen	92	98
Vooruitbetaald externe dienstverlening	0	110
Vooruitbetaalde software licenties	413	327
Vooruitbetaalde kosten	695	711
Te ontvangen bedragen	286	765
Te ontvangen van Gemeente Dordrecht, grondtransacties Leerpark	0	1.299
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A.	320	354
Overige overlopende activa	606	2.418
Overlopende activa	1.301	3.129

(bedragen x € 1.000)

De post overlopende activa is met € 1,83 mln. afgenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de in 2022 afgewikkelde vordering uit 2021 op de gemeente Dordrecht, inzake de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht, van € 1,30 mln.. Alsmede door versnelde facturatie, wat een verschuiving teweeg brengt naar vorderingen op debiteuren en studenten (€ 0,54 mln.).

Liquide middelen (6)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Kasmiddelen	25	7
Tegoeden op bankrekeningen	3.240	5.651
Spaartegoeden	4.379	4.379
Liquide middelen	7.644	10.037

(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 31 dec 2021	Fourterstel en stelselwijziging 31 dec 2021	Stand per 1 jan 2022	Resultaat 2022	Stand per 31 dec 2022
Algemene reserve (publiek)					
Algemene reserve	25.803	-2.965	22.838	-7.176	15.662
Bestemmingsreserve (publiek)					
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	2.366		2.366	121	2.487
Bestemmingsreserve (privaat)					
Reserve contractactiviteiten	7.394		7.394	-514	6.880
Reserve deelnemingen	1.322		1.322	89	1.411
Groepsvermogen	36.885	-2.965	33.920	-7.480	26.440

(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 € 7,18 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2022.

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'. In 2022 is een bedrag van € 0,12 mln. hieraan toegevoegd.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2022 is het resultaat uit contractactiviteiten van ROC-ZHZ Holding B.V. € 0,28 mln. positief. Daarnaast heeft ten laste van de reserve een afboeking van het uitstaand rekening-courant van HBO Drechtsteden plaatsgevonden van € 0,8 mln.

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 2022 is het positieve resultaat uit deelnemingen € 0,09 mln.

Fouterstel

In het eigen vermogen is de geconstateerde cumulatieve fout voor het onjuist berekenen van de voorziening duurzame inzetbaarheid ad € 2.165.000 in mindering gebracht op het eigen vermogen per 31-12-2021. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent fouterstel bij de voorzieningen en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Stelselwijziging

In het eigen vermogen is de stelselwijziging verwerkt voor het ten laste brengen van de configuratiekosten van Osiris van € 0,80 mln. die in 2021 waren geactiveerd. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent de stelselwijziging bij de materiele vaste activa en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Voorzieningen (8)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 31 dec 2022	Fouter- stel 31 dec 2021	Stand per 1 jan 2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Rente mutatie	Stand per 31 dec 2022
Personeelsvoorzieningen								
Jubileumuitkeringen	682		682	0	-61	-16	-109	496
Wachtgeldverplichtingen	263		263	191	-205	-19	1	231
Duurzame inzetbaarheid	449	2.165	2.614	971	-408	-175	-249	2.753
Langdurig zieken	0		0	2.573	0	0	-255	2.318
	1.394	2.165	3.559	3.735	-674	-210	-612	5.798
Voorzieningen	1.394	2.165	3.559	3.735	-674	-210	-612	5.798

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december 2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Personeelsvoorzieningen				
Jubileumuitkeringen	496	69	224	203
Wachtgeldverplichtingen	231	157	74	0
Duurzame inzetbaarheid	2.753	513	2.240	0
Langdurig zieken	2.318	469	949	900
	5.798	1.208	3.487	1.103
Voorzieningen	5.798	1.208	3.487	1.103

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele markttrente van 2,82% (2021: 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 risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. Dat houdt in dat de stichting ROC Zuid-Holland Zuid de kosten van de wettelijke en bovenwettelijke WW draagt maar ook dat de stichting verantwoordelijk is voor de re-integratie naar ander werk van 'haar werklozen'. In de werkloosheidsregeling (WW) en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling in de cao MBO (BWR) zijn de verplichtingen van de werkgever vastgelegd. De duur van het wettelijk wachtgeld is minimaal 3 maanden en maximaal 24 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. De voorziening is gevormd voor zowel de huidige deelnemers als de potentiële deelnemers. In de berekening van de voorziening voor 2022 is er ook rekening gehouden met het onderhandelaarsakkoord CAO MBO 2022/2023, waarin is opgenomen dat per 1 juli 2022 een aanvullende keuzemogelijkheid in werking is getreden voor werknemers vanaf 62 jaar.

Foutherstel

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in de jaarrekening 2021 een voorziening voor duurzame inzetbaarheid op de balans opgenomen van € 449.000. Bij de berekening van deze voorziening was geen rekening gehouden met actieve deelnemers waardoor de voorziening € 1.435.000 had moeten bedragen en derhalve € 986.000 te laag was. Deze berekening ging evenwel uit van een opbouw van rechten tot aan het jaar van opname van het verlof. Dit blijkt geen juiste interpretatie te zijn van RJ 271.2. Bij aanvang van de opname van het verlof moet de gehele verplichting zijn opgebouwd en kan geen sprake meer zijn van opbouw van de voorziening. Indien daarvan was uitgegaan had de voorziening ultimo 2021 € 2.614.000 moeten bedragen, waarmee de ultimo 2021 verantwoorde voorziening € 2.165.000 te laag was.

Voorziening langdurig zieken

Stichting ROC Zuid Holland Zuid heeft voor het eerst in 2022 een voorziening opgenomen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor op de balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst door betalen van beloningen aan personeelsleden die op de balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Voor 2022 is een bedrag opgenomen van € 2,32 mln..

Langlopende schulden (9)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan krediet-instellingen	Totaal langlopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2021	10.193	10.193
Stand kortlopend deel per 31 december 2021	1.145	1.145
Stand totale schuld per 31 december 2021	11.338	11.338
Verloop 2022		
Aangegane leningen	0	0
Aflossingen	-1.145	-1.145
Stand totale schuld per 31 december 2022	10.193	10.193
Stand kortlopend deel per 31 december 2022	-1.145	-1.145
Langlopend deel per 31 december 2022	9.048	9.048
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	5.180	5.180
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	3.868	3.868

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2022 is als volgt:

Instelling Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 dec 2022
N.V. Bank Nederlandse Gemeenten				
40.90861.02	15-02-2040	1.418	1,55	1.021
40.90862.02	03-04-2040	1.418	1,30	1.021
40.90888.01	15-06-2040	2.269	2,55	1.633
4.090.976	02-10-2040	2.269	0,25	1.021
4.091.728	01-03-2041	1.361	0,25	647
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01-07-2027	10.000	3-maands Euribor + 0,45% opslag	2.375
5143.03.042	01-11-2027	5.000	3-maands Euribor + 0,45% opslag	1.250
6106.54.497	01-01-2025	2.000	3,60	1.225
Stand totale schuld per 31 december 2022				10.193
Aflossingsverplichting komende boekjaar				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2022				9.048

(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.

In 2022 zijn 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. ineffectief geworden.

Vanaf het moment dat de renteswap niet meer bestaat, wordt over het pro resto van de lening, zoals in de leningsovereenkomst is afgesproken een opslag van 0,45% betaald boven op het 3-maands euribor tarief.

Kortlopende schulden (10)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	250	108
Crediteuren	1.701	2.226
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.560	2.572
Schulden ter zake van pensioenen	757	821
Overige kortlopende schulden	870	1.125
Overlopende passiva	5.454	4.682
Kortlopende schulden	12.737	12.679

(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 2023 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 2022	31 december 2021
Gemeente Dordrecht	250	98
GR Drechtsteden	0	10
Schulden aan gemeenten en gr's	250	108

(bedragen x € 1.000)

Crediteuren

De post crediteuren bedraagt ultimo 2022 € 1,70 mln. (2021: € 2,23 mln.). Het lagere saldo wordt voornamelijk veroorzaakt door latere facturatie van huur, wat een verschuiving teweeg brengt naar overlopende passiva.

Belastingen en sociale verzekeringen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Loonheffing	2.495	2.499
Omzetbelasting	59	40
Vennootschapsbelasting	6	33
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.560	2.572

(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 2022	31 december 2021
Geld op facilitycards	7	6
Te besteden inzake projecten	858	1.113
Overige	5	6
Overige kortlopende schulden	870	1.125

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Vooruitontvangen studentenbijdragen	90	76
Vooruitontvangen college- en les gelden	90	76
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	1.186	1.247
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	0	65
Vooruitontvangen subsidies OCW	1.186	1.312
Vooruitontvangen bedragen	156	241
Overige vooruitontvangen bedragen	156	241
Te betalen vakantiegeld	1.704	1.762
Te betalen vakantiedagen	486	0
Te betalen interest	74	116
Te betalen accountants- en administratiekosten	40	76
Te betalen diverse lasten	1.718	1.099
Te betalen bedragen	4.022	3.053
Overlopende passiva	5.454	4.682

(bedragen x € 1.000)

Het hogere saldo op de post 'Te betalen bedragen' van € 0,97 mln. wordt voornamelijk veroorzaakt door latere facturatie van huur, wat een verschuiving teweeg brengt naar crediteuren (€ +0,38 mln.), 60+ regeling/Koolmees (€ +0,36 mln.) en in 2022 opgenomen schuld uit hoofde van opgebouwde vakantierechten (€ +0,49 mln.).

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 Option-overeenkomst (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 € 2.80 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.

Uit hoofde van de huurverplichting voor de locatie 'Kopgebouw' op het Leerpark te Dordrecht heeft de stichting een bankgarantie afgegeven voor een bedrag van € 0,04 mln.. De garantie strekt gedurende de looptijd van de huurovereenkomst.

Kredietfaciliteit

De stichting heeft de beschikking over een kredietfaciliteit van € 5,00 mln. bij de ABN-AMRO Bank.

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.

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	3.231	7.764	25.511	36.506
Software licenties	596	1.438	179	2.213
Onderhoud elektrotechnische- en werktuigbouwkundige installaties	289	796	0	1.085
Accountantsdiensten	140	70	0	210
Sanitaire supplies	55	32	0	87
Glasvezelnet	0	0	0	0
Arbo dienstverlening	32	32	0	64
Huur elektra meters	8	23	0	31
Huur en onderhoud hoog- en laagspanningsinstallaties	4	14	35	53
Vending automaten	6	9	0	15
Totaal	4.361	10.178	25.725	40.264

(bedragen x € 1.000)

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 2022 een aandeel van 39% (2021: 134%) in de kosten van de stichting Beheer LOKET gebouw Zwijndrechtse Waard. Deze stichting exploiteert het gebouw.

Ontvangen claim medewerker

Stichting ROC Zuid Holland Zuid heeft een letselschadeclaim ontvangen, die gemeld is aan onze verzekeraar, maar waarvan op dit moment nog niet is te bepalen wat de financiële impact is.

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 omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid. Vanaf 1 januari 2023 maakt stichting Hoger Onderwijs Da Vinci geen deel meer uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

VERANTWOORDING SUBSIDIES (RJ660, MODEL G)

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Regeling salarismix	100000084-2	20-01-2022	Ja
Instructeursbeurs	1086727-1	21-09-2015	Nee
Instructeursbeurs	100000272-1	22-08-2022	Nee
Instructeursbeurs	1176877-1	22-09-2021	Ja
Studieverlof	1165934-01	23-08-2021	Ja
Studieverlof	1211737-1	22-02-2022	Nee
Studieverlof	1278440-1	22-08-2022	Nee
Studieverlof	1281776-1	20-10-2022	Ja
Studieverlof	1308781-1	20-12-2022	Nee
Extra begeleiding en nazorg	2.400.145.528	16-04-2021	Ja

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

Niet van toepassing.

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 subsidie-bele kosten t/m vorig verslagjaar
Voortijdig schoolverlater 2020-2024	2020/3536 M	23-09-2020	2.830.788	1.415.394	950.103
Investeringsfonds RIF PPS GET	RIF20018	14-10-2020	714.760	321.642	207.390
Totaal			3.545.548	1.737.036	1.157.493

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslag- jaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Voortijdig schoolverlater 2020-2024	2020/3536 M	465.291	707.697	712.076	460.912
Investeringsfonds RIF PPS GET	RIF20018	114.252	142.952	134.406	122.798
Totaal		579.543	850.649	846.482	583.710

(bedragen x € 1)

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

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rijksbijdrage sector MBO	57.905	56.517	59.458
Rijksbijdrage OCW	57.905	56.517	59.458
Geoordeelde OCW-subsidies	7.042	6.712	6.158
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	113	150	89
Kwaliteitsgelden	4.950	6.900	6.935
Overige subsidies OCW	12.105	13.762	13.182
Rijksbijdragen	70.010	70.279	72.640

(bedragen x € 1.000)

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Educatie	249	332	718
Participatiebudget	249	332	718
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	985	566	490
Overige overheden	766	826	517
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	1.751	1.392	1.007
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.000	1.724	1.725

(bedragen x € 1.000)

Educatie middelen (WEB) zijn in 2022 c.a. € 0,47 mln. lager dan in 2021. Dit komt omdat de instelling vanaf 2022 geen aanbod meer heeft voor WEB Drechtsteden en Gorinchem formeel. Overige gemeentelijke bijdragen zijn c.a. € 0,5 mln. hoger dan 2021. Dit komt voornamelijk door ESF middelen en baten onderwijroute.

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Cursusgeld MBO	919	1.100	499
Lesgeld VAVO	4	0	26
Cursusgelden sector MBO	923	1.100	525
Examengelden	121	70	78
Cursus-, les- en examengelden	1.044	1.170	603

(bedragen x € 1.000)

Cursusgeld baten zijn in 2022 hoger dan 2021. Dit komt omdat de cursusgelden in 2021 gehalveerd werden in verband met Covid-19.

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	806	556	630
Contractonderwijs exclusief inburgering	846	695	436
Contractonderwijs	1.652	1.251	1.066
Samenwerkende onderwijsinstellingen	0	11	44
Overige	1.977	1.755	1.580
Overige baten werk in opdracht van derden	1.977	1.766	1.624
Baten werk in opdracht van derden	3.629	3.017	2.690

(bedragen x € 1.000)

Baten met betrekking tot contractonderwijs zijn in 2022 circa € 0.59 mln. hoger dan 2021. Dit komt voornamelijk door meer baten WI Educatie door hogere instroom en meer baten uit LLO activiteiten.

Overige baten (5)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Opbrengst verhuur	246	218	214
Detachering personeel	2.198	381	2.664
Studentenbijdragen	175	91	281
Verkoop onderwijsmateriaal	78	40	86
Restaurant	417	812	301
Overige	529	248	744
Opbrengst grondtransacties			1.299
Overige baten	3.643	1.790	5.589

(bedragen x € 1.000)

De detachering baten zijn in 2022 circa € 1,8 mln. hoger dan begroot. Hierin zit € 1,6 mln. aan baten met betrekking tot loonkosten HBO Drechtsteden. Zowel de baten als de loonkosten zijn gecorrigeerd. Deze correctie is ook in 2021 doorgevoerd (€ 2,2 mln.). De resterende € 0,2 mln. heeft te maken met doorbelasting naar HBO. Deze baten waren begroot als doorbelasting.

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Loonkosten onderwijzend personeel	29.011	27.037	29.968
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	14.946	12.645	13.844
Bezoldiging van bestuurders ¹⁾	222	222	323
Sociale lasten	5.572	5.118	5.473
Pensioenpremies	6.800	6.408	6.944
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	56.551	51.430	56.552
Dotaties personele voorzieningen	2.759	0	693
Lasten personeel niet in loondienst	3.091	2.498	3.284
Bezoldiging Raad van Toezicht	63	63	63
Overige	2.035	2.746	1.142
Overige personele lasten	7.948	5.307	5.182
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-376	-30	-272
Personeelslasten	64.123	56.707	61.462

(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)

	2022	2021
Onderwijzend personeel	378	394
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	231	223
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	37	41
Totaal	646	658

(bedragen x € 1.000)

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Afschrijvingen op immateriële vaste activa	0	0	0
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	2.341	2.354	2.298
Inventaris en apparatuur	1.028	1.150	960
Afschrijvingen op materiële vaste activa	3.369	3.504	3.258
Resultaat op afgestoten activa	116	0	-3
Investeringsubsidies	-20	0	-20
Afschrijvingen	3.465	3.504	3.235

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huurlasten	3.446	2.843	2.887
Verzekeringslasten	92	85	92
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	896	690	786
Lasten voor energie en water	1.228	1.550	951
Schoonmaakkosten	959	1.000	1.137
Belastingen en heffingen	271	285	233
Overige	85	53	87
Huisvestingslasten	6.977	6.506	6.173

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten	7.640	7.367	6.384
Inventaris en apparatuur	1.845	1.436	1.807
Leer- en hulpmiddelen	582	796	678
Overige	2.934	1.511	1.955
Overige lasten	13.001	11.110	10.824

(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 2022	Bedrag 2021
Onderzoek van de jaarrekening	179	95
Andere controleopdrachten	27	25
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	206	120

(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.

Onder de post 'Onderzoek van de jaarrekening' is € 0,09 mln. opgenomen voor meerwerk kosten 2021.

Financiële baten en lasten (10)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-291	-290	-399
Financiële baten en lasten	-291	-290	-399

(bedragen x € 1.000)

Belastingen (11)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Vennootschapsbelasting	-38	0	-52
Belastingen	-38	0	-52

(bedragen x € 1.000)

Resultaat deelnemingen (12)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	96	150	108
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	-7	0	1
Resultaat uit deelnemingen	89	150	109

(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. is gebaseerd op de concept jaarrekening 2022.

WNT-VERANTWOORDING 2022

STICHTING ROC ZUID-HOLLAND ZUID

De WNT is van toepassing op stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Het voor stichting ROC Zuid-Holland Zuid toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000 op basis van klasse E zoals bedoeld in de regeling normering topinkomens OCW-sectoren.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functieervulling.

Gegevens 2022	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker	De heer H. Stevens
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/07	1/1 - 30/04	15/8 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	94.158,03	49.517,96	49.186,34
Beloningen betaalbaar op termijn	13.426,42	7.509,52	8.553,72
Subtotaal	107.584,45	57.027,48	57.740,06
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	106.290,41	60.164,38	69.690,41
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug- ontvangen bedrag	1.294,04	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	107.584,45	57.027,48	57.740,06
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	€ 1.294,04. Het volledige bedrag van € 1.294,04 kan worden toegerekend aan voorgaande kalenderjaren op grond van artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT en leidt niet tot een overschrijding in de betreffende jaren. Het betreft de eindafrekening vakantietoelage.		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

(bedragen x € 1)

Gegevens 2021	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functieervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	148.605,00	130.070,00
Beloningen betaalbaar op termijn	22.694,00	21.678,00
Subtotaal	171.299,00	151.748,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000,00	190.000,00
Bezoldiging	171.299,00	151.748,00

(bedragen x € 1)

1b. Leidinggevende toefunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Gegevens 2022	De heer R.P. Zevenbergen
Functiegegevens	Lid CvB
Kalenderjaar	2022
Periode functieervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/03 - 31/12
Aantal kalendermaanden functieervulling in het kalenderjaar	10
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1.085
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	206,00
Maxima op basis van de normbedragen per maand	258.400,00
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	223.510,00
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)	
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	200.796,29
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	200.796,29
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	200.796,29
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

(bedragen x € 1)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022	De heer J.A. van den Bos	Mevrouw J. van Doorn - Stuurman	De heer M. Çelik
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	10.571,29	8.821,29	8.821,29
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450,00	18.300,00	18.300,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Bezoldiging	10.571,29	8.821,29	8.821,29
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021	De heer J.A. van den Bos	Mevrouw J. van Doorn - Stuurman	De heer M. Çelik
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	10.500,00	8.750,00	8.750,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500,00	19.000,00	19.000,00

(bedragen x € 1)

Gegevens 2022	De heer M.R. Janssen	De heer Dr. J.L. Klompen- houwer	De heer D.J. Schrijer
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	8.821,29	8.821,29	8.821,29
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300,00	18.300,00	18.300,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Bezoldiging	8.821,29	8.821,29	8.821,29
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2022	De heer M.R. Janssen	De heer Dr. J.L. Klompen- houwer	De heer D.J. Schrijer
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	8.750,00	8.750,00	8.750,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000,00	19.000,00	19.000,00

(bedragen x € 1)

Gegevens 2022		Mevrouw M.A. Spaans- den Heijer
Functiegegevens		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022		1/1 - 31/12
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		8.821,29
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		18.300,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		-
Bezoldiging		8.821,29
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.
Gegevens 2021		Mevrouw M.A. Spaans- den Heijer
Functiegegevens		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2021		1/1 - 31/12
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		8.750,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		19.000,00
		(bedragen x € 1)

De stijging van de beloning van de toezichthouders ten opzichte van 2021 is veroorzaakt door de betaalde verzekeringspremie voor bestuurdersaansprakelijkheid die in 2022 niet is aangewezen als eindheffingsbestanddeel binnen de werkkostenregeling, waardoor de premie een bezoldigingscomponent voor de WNT vormt. Vanaf 2023 wordt deze premie wel aangewezen als eindheffingsbestanddeel binnen de werkkostenregeling, zodat het geen bezoldigingscomponent voor de WNT zal vormen.

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 2022 bedraagt € 7,48 mln. negatief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

Voorstel resultaatbestemming 2022	
Onttrekking algemene reserve	-7.176
Toevoeging bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs	121
Toevoeging bestemmingsreserve contractactiviteiten i.v.m. resultaat ROC-ZHZ Holding B.V.	286
Onttrekking bestemmingsreserve contractactiviteiten i.v.m. afboeking van het uitstaand rekening-courant van HBO Drechtsteden	-800
Toevoeging bestemmingsreserve deelnemingen	89
Resultaat 2022	-7.480

(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 15 juni 2023. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2022 verwerkt.



Da Vinci College



Radiotherapie

GGD



9

ENKELVOUDIGE JAARREKENING

9 ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (NA RESULTAATSTEMMING)

ACTIVA

	Toel.	31 december 2022	31 december 2021
Vaste activa			
Immateriële vaste activa		0	0
Materiële vaste activa		39.459	40.719
Financiële vaste activa	1	2.243	1.738
Totaal vaste activa		41.702	42.457
Vlottende activa			
Vorraden		5	2
Vorderingen	2	5.101	8.289
Liquide middelen	3	7.511	9.496
Totaal vlottende activa		12.617	17.787
Totaal activa		54.319	60.244

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

	Toel.	31 december 2022	31 december 2021
Eigen vermogen			
Algemene reserve		15.662	22.838
Bestemde reserve (publiek)		2.487	2.366
Bestemde reserve (privaat)		7.899	8.718
Totaal eigen vermogen	4	26.048	33.922
Voorzieningen		5.798	3.559
Langlopende schulden		9.048	10.193
Kortlopende schulden	5	13.425	12.570
Totaal passiva		54.319	60.244

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Toel.	Bedrag 2022	Begroot 2022	Bedrag 2021
Baten				
Rijksbijdragen		70.010	70.279	72.640
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		2.000	1.724	1.725
Cursus-, les- en examengelden		1.044	1.170	604
Baten werk in opdracht van derden	1	3.044	3.017	2.184
Overige baten	2	3.855	1.974	5.736
Totaal baten		79.953	78.164	82.889
Lasten				
Personeelslasten	3	64.090	56.891	61.422
Afschrijvingen		3.465	3.504	3.235
Huisvestingslasten		6.977	6.506	6.173
Overige lasten		13.382	11.110	10.810
Totaal lasten	4	87.914	78.011	81.640
Saldo baten en lasten		-7.961	153	1.249
Financiële baten en lasten		-288	-290	-398
Resultaat		-8.249	-137	851
Resultaat uit deelnemingen	5	375	150	234
Nettoresultaat		-7.874	13	1.085

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022

	2022	2021
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-7.961	1.249
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
aanpassingen voor afschrijvingen	3.369	3.258
mutaties voorzieningen	2.239	176
	5.608	3.434
Veranderingen in werkkapitaal:		
voorraden	-3	0
kortlopende vorderingen	3.188	-2.107
kortlopende schulden	897	-472
	4.082	-2.579
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.729	2.104
Betaalde interest	-330	-447
	-330	-447
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.399	1.657
Investerings in materiële vaste activa	-2.385	-2.675
Desinvesteringen in materiële vaste activa	296	93
Toegekende investeringssubsidies	-20	-20
Nieuw verstrekte leningen	-178	-24
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.287	-2.626
Aflossing langlopende schulden	-1.145	-1.145
Aflossingen op verstrekte leningen	48	49
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.097	-1.096
Mutatie liquide middelen	-1.985	-2.065
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:	2022	2021
Stand per 1 januari	9.496	11.561
Mutatie liquide middelen	-1.985	-2.065
Stand per 31 december	7.511	9.496

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2022

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 2022 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.

Voor het fouterstel en de stelselwijziging wordt verwezen naar de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE ENKELVOUDIGE BALANS

ACTIVA

Financiële vaste activa (1)

	Boek- waarde per 1 jan 2022	Investerin- gen en verstekte leningen	Desinveste- ringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemin- gen	Boek- waarde per 31 dec 2022
ROC-ZHZ Holding B.V.	125	0	0	286	411
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	125	0	0	286	411
Opnieuw en Co. B.V.	1.291	0	0	96	1.387
Da Vinci Scienza B.V.	49	0	0	-7	42
Andere deelnemingen	1.340	0	0	89	1.429
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	95	0	-6	0	89
Coöperatie KIEN U.A.	118	24	-22	0	120
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	60	0	-20	0	40
Transitievergoedinge langdurig zieken	0	154	0	0	154
Overige vorderingen	273	178	-48	0	403
Financiële vaste activa	1.738	178	-48	375	2.243

(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 netto-vermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2022 is gebaseerd op de geconsolideerde jaarrekening 2022 van ROC-ZHZ Holding B.V.

Per ultimo 2022 bedraagt het vermogen van ROC ZHZ Holding B.V. € 0,41 mln.. Het resultaat over kalenderjaar 2022 bedraagt € 0,29 mln. positief.

Vorderingen (2)

	31 december 2022	31 december 2021
Debiteuren	861	561
Gemeenten en GR's	649	232
Groepsmaatschappijen	563	528
Studenten	279	226
Overige vorderingen	2.705	3.686
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-1.194	-1
Overlopende activa	1.238	3.057
Vorderingen	5.101	8.289

(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 2022	31 december 2021
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	169	134
Ospitalitá B.V.	394	394
Groepsmaatschappijen	563	528

(bedragen x € 1.000)

Liquide middelen (3)

	31 december 2022	31 december 2021
Kasmiddelen	27	7
Tegoeden op bankrekeningen	3.105	5.110
Spaartegoeden	4.379	4.379
Groepsmaatschappijen	7.511	9.496

(bedragen x € 1.000)

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

PASSIVA

Eigen vermogen (4)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 31 dec 2021	Foutherstel en stelselwijziging 31 dec 2021	Stand per 1 jan 2022	Resultaat 2022	Stand per 31 dec 2022
Algemene reserve (publiek)					
Algemene reserve	25.803	-2.965	22.838	-7.176	15.662
Bestemmingsreserve (publiek)					
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	2.366		2.366	121	2.487
Bestemmingsreserve (privaat)					
Reserve contractactiviteiten	7.289		7.289	-800	6.489
Reserve deelnemingen	1.429		1.429	-19	1.410
Eigen vermogen (enkelvoudig)	36.887	-2.965	33.922	-7.874	26.048
Reserve contractactiviteiten (privaat)			105	286	391
Reserve deelnemingen			-107	-286	-393
Afwaardering vordering Ospitalita B.V.				394	394
Groepsvermogen (geconsolideerd)			33.920	-7.480	26.440

(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 € 7,18 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2022.

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'. In 2022 is een bedrag van € 0,12 mln. hieraan toegevoegd.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2022 is een bedrag van € 0,8 mln. onttrokken aan de reserve voor de afboeking van het uitstaand rekening-courant van HBO Drechtsteden.

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 2022 is het resultaat uit deelnemingen € 0,37 mln. positief, daarnaast is er een vordering van het Da Vinci College op Ospitalitá B.V. afgewaardeerd voor € 0,39 mln..

Foutherstel

In het eigen vermogen is de geconstateerde cumulatieve fout voor het onjuist berekenen van de voorziening duurzame inzetbaarheid ad € 2.165.000 in mindering gebracht op het eigen vermogen per 31-12-2021. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent foutherstel bij de voorzieningen en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Stelselwijziging

In het eigen vermogen is de stelselwijziging verwerkt voor het ten laste brengen van de configuratiekosten van Osiris van € 0,80 mln. die in 2021 waren geactiveerd. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de passage omtrent de stelselwijziging bij de materiele vaste activa en de toelichting opgenomen in de algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening.

Kortlopende schulden (5)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2022	31 december 2021
Schulden aan groepsmaatschappijen	726	0
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	250	108
Crediteuren	1.677	2.222
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.552	2.539
Schulden ter zake van pensioenen	757	821
Overige kortlopende schulden	870	1.056
Overlopende passiva	5.448	4.679
Kortlopende schulden	13.425	12.570

(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 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	806	556	630
Contractonderwijs exclusief inburgering	361	695	70
Contractonderwijs	1.167	1.251	700
Samenwerkende onderwijsinstellingen	0	11	44
Overige	1.877	1.755	1.440
Overige baten werk in opdracht van derden	1.877	1.766	1.484
Baten werk in opdracht van derden	3.044	3.017	2.184

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Opbrengst verhuur	246	218	214
Detachering personeel	2.198	381	2.664
Studentenbijdragen	175	91	281
Verkoop onderwijsmateriaal	73	40	75
Restaurant	417	812	301
Overige	524	248	735
Opbrengst grondtransacties	0	0	1.299
Doorbelast naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelasting personeel	13	184	-11
Doorbelast naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelasting personeel	209	0	178
Overige baten	3.855	1.974	5.736

(bedragen x € 1.000)

Personeelslasten (3)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Loonkosten onderwijzend personeel	29.011	27.037	29.950
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	14.959	12.829	13.844
Bezoldiging van bestuurders	222	222	323
Sociale lasten	5.572	5.118	5.473
Pensioenpremies	6.800	6.408	6.944
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	56.564	51.614	56.534
Dotaties personele voorzieningen	2.759	0	693
Lasten personeel niet in loondienst	3.044	2.498	3.261
Bezoldiging Raad van Toezicht	63	63	63
Overige	2.036	2.746	1.143
Overige personele lasten	7.902	5.307	5.160
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-376	-30	-272
Personeelslasten	64.090	56.891	61.422

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (4)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten	7.640	7.367	6.373
Inventaris en apparatuur	1.845	1.436	1.807
Leer- en hulpmiddelen	574	796	673
Overige	3.323	1.511	1.957
Overige lasten	13.382	11.110	10.810

(bedragen x € 1.000)

Resultaat uit deelnemingen (5)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Resultaat ROC-ZHZ Holding B.V.	286	0	125
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	96	150	108
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	-7	0	1
Resultaat uit deelnemingen	375	150	234

(bedragen x € 1.000)

ONDERTEKENING

ORIGINEEL GETEKEND DOOR:

College van bestuur	Functie	Datum
De heer H. Stevens	Voorzitter	15 jun 2023
Mevrouw I.P. Tuinenburg	Lid	15 jun 2023

(ter vaststelling van de jaarrekening 2022 en de resultaatbestemming)

Raad van toezicht	Functie	Datum
De heer M. Çelik	Voorzitter	15 jun 2023
Mevrouw J. van Doorn-Stuurman	Secretaris	15 jun 2023
De heer M.R. Janssen	Lid	15 jun 2023
De heer G.A.A. Reijnders	Lid	15 jun 2023
De heer D.J. Schrijer	Lid	15 jun 2023
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	15 jun 2023

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2022 en de resultaatbestemming)





10

OVERIGE
GEGEVENS



OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJK ACCOUNTANT

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid te Dordrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controle-aanpak fraude risico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de entiteit en haar omgeving, de componenten van het interne beheerssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op fraude risico's en het interne beheersingssysteem monitort, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de klachtenregeling en het reglement klachtenbehandeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico is als volgt:

- Het in de controlestandaarden veronderstelde risico met betrekking tot het doorbreken van interne beheersingsmaatregelen door het college van bestuur is door ons als volgt gedefinieerd: Het college van bestuur bevindt zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.

De door ons uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- Een evaluatie van de opzet en implementatie van de relevante interne beheersingsmaatregelen om het risico te beperken.
- In onze controle hebben wij een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.
- Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij het college van bestuur, het management en de raad van toezicht. Wij hebben tevens aanvullende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het toetsen van journaalboekingen met behulp van data-analyse, het beoordelen van schattingen op tendenties en de onderbouwing van de tijdens het opstellen van de financiële overzichten aangebrachte aanpassingen.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op de onderwijsinstelling door inlichtingen in te winnen bij het college van bestuur en de raad van toezicht en het lezen van notulen en het raadplegen van branche-informatie.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen: EU aanbestedingsregelgeving, regelgeving voor financiële verslaggeving, als vastgelegd in Titel 9 van Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs en het Onderwijsaccountantscontroleprotocol OCW 2022.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten.

Daarnaast is Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet-naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Gezien de aard van de activiteiten van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en de complexiteit van Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme en de Algemene Verordening Gegevensbescherming bestaat het risico dat niet wordt voldaan aan de vereisten van deze wet- en regelgeving.

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een entiteit, voor de mogelijkheid van een entiteit om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang (bijv. het naleven van de voorwaarden van een vergunning voor het uitvoeren van een activiteit, of het naleven van regelgeving betreffende het milieu); niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten. Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot het college van bestuur en de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens) van niet-naleving van wet- en regelgeving.

Tenslotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoedens van niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

Controle-aanpak continuïteit

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgemaakt uitgaande van de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden voor de periode van twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening. Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur te evalueren omvatten onder andere.

- Overwegen of de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben verkregen door het overwegen van financiële, operationele en andere omstandigheden en het bevragen van het college van bestuur over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten. Wij hebben hierbij onder andere aandacht besteed aan de solvabiliteitspositie en liquiditeit van de entiteit.
- Nagaan of het college van bestuur gebeurtenissen of omstandigheden heeft geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).
- Evalueren van de meerjarenbegroting 2023-2026 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf en het vastgestelde herstelplan om vast te stellen of hieruit indicaties blijken dat de continuïteit niet kan worden gehandhaafd.
- Inwinnen van inlichtingen bij het college van bestuur over de kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door het college van bestuur verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van het college van bestuur over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Voorwoord van het college van bestuur.
- Het bestuursverslag.
- De bijlagen.
- De overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.



- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 29 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: I. Wetters MSc RA





11

BIJLAGEN

Bijlage 1

KENGETALLEN

	2022	2021
Ratio's		
Solvabiliteit I en II		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	49%	56%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	60%	62%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	24%	31%
Liquiditeit		
Verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden uitgedrukt in een percentage	1,0	1,4
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten + rentebaten	-9,31%	2,78%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der lasten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	73%	76%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	70%	75%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Directie en Management	41	49
- Personeel primair proces	387	429
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	153	145
- Direct onderwijsondersteunend personeel	47	48
Totaal	628	671
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- Beroepsonderwijs (bekostigd)	6.994	7.430
- Examendeelnemers	54	63
- Overige deelnemers	281	244
- Educatie *)	125	266
- Contractonderwijs *)	979	460
Totaal	8.433	8.463

¹⁾ Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2022. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

BIJLAGE 2

VERANTWOORDING UITGAVEN MBO STUDENTENFONDS 2022

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 9 Toewijzingen 9	€4.242,68	€471,41
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 93 Toewijzingen 93	€ 31.335,46	€ 336,94
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 1 Toewijzingen 1	€5.339,52	€5.339,52

Naast de informatie die in het model is opgenomen zijn er nog 2 andere soorten kosten die geboekt zijn op het mbo-studentenfonds:

- De oninbare vorderingen op studenten die na diverse aanmaningen en aansporingen afgeboekt zijn van het Da Vinci Studiefonds. Het gaat om een bedrag van 5.571,01 euro.
- Administratieve lasten en regeldrukkosten: de personeelskosten bedroegen €75.466,23 conform de projectbrief.

Daarmee zijn de totale kosten die in 2022 geboekt zijn op het mbo-studentenfonds uitgekomen op 121.955,06 euro. Er was op voorhand begroot een bedrag van 150.000 euro in 2022 omdat dit het bedrag is waarmee de lumpsum van het Da Vinci College was verhoogd in verband met het mbo-studentenfonds.

BIJLAGE 3

EVALUATIE KWALITEITSAGENDA

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

A. Voortgang op ambitie						
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Behaald 2022
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	18
2 De kwalificatiewinst						
Resultaat 2017: 84,5 %	84,40%	85%	86,9%	88,9%	86%	85%
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	3 doorlopende trajecten zijn gestart
4 Het percentage gediplomeerde studenten niveau 4 dat doorstroomt naar hbo						
2016/2017 30.2 %	28,80%	33%	31.1%	30%	36%	31,5%

5 Percentage vmbo scholen in de regio Drechtsteden en Gorinchem waarmee studieloopbaan oriëntatie gezamenlijk wordt uitgevoerd

1 oktober 2018	70%	70%	70%	90%	90%	Op enkele na doen alle scholen mee
50% (15 van de 30 scholen)						
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 gesprekken met de Samenwerkingsverbanden zijn getoetst en behaald.	De verbeterpunten zijn allemaal doorgevoerd. In 2023 staat een gesprek op de agenda om dit verder te bespreken	

Toelichting op indicatoren

Indicator 1: dit betreft studenten in de TOT-route, die bouwen we af. Zie toelichting bij maatregel 2.

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2022 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Gelijke kansen de volgende zes maatregelen opgesteld:

- Loopbaanadvies in samenwerking met vmbo-scholen inde regio
- Doorlopende curricula vmbo-mbo
- Ondersteuning bij interne doorstroom
- AD opleidingen in de regio
- Netwerkvorming met hbo
- Regie op diversiteit en gelijke kansen

Maatregel 1: Loopbaanadvies in samenwerking vmbo-scholen in regio

Vrijwel alle vmbo-scholen doen inmiddels mee aan het Windroosprogramma. IN de afgelopen twee jaar is er een flinke kwaliteitsslag gemaakt. Er is lesmateriaal verbeterd en de meet&greet is verder ontwikkeld. Bij de meet&greet liggen ook nog verbeterpunten, de kwaliteit wisselt soms nog per opleiding. De contacten met de vmbo-scholen zijn goed en de tevredenheid over het programma is hoog.

Het Windroos programma is een succes voor veel studenten. Het Windroos programma is ingebed in het intakeproces, waarbij in sommige gevallen (wanneer het Windroos programma compleet doorlopen wordt en de student een keuze maakt) het zelfs het intakegesprek kan vervangen

Er is regelmatig contact over het Windroosprogramma. In 2023 staat een breed overleg met decanen op de agenda om verdere ontwikkelstappen te bespreken, hieruit zal een werkgroep in een kleinere setting verder gaan met de actiepunten.

Maatregel 2: Doorlopende curricula vmbo mbo

Continuering en uitbreiding doorlopende curricula van vmbo tl/gl naar mbo 4

Op dit moment is er in de TOT-leerroute (in de sector Techniek & Media), de doorlopende leerroute bij Gezondheidszorg & Welzijn (Social Care) en Economie & Ondernemerschap (Young Business) geen nieuwe instroom meer op het vo. De interesse vanuit de vo scholen is de afgelopen jaren gedaald. Mede door corona hebben vo leerlingen bewust de keuze gemaakt om hun vmbo tl-programma niet versneld te volgen. Daarnaast is er vanuit de regelgeving een beperking gekomen in de maximale opleidingsverkorting van vmbo tl + mbo, waardoor de huidige constructie van 3+3 jaar niet in stand kon blijven. Met de betrokken vo scholen zijn we als Da Vinci College wel in gesprek over een goede opvolger, vervanger van de versnelde leerroute. Hierbij lopen de gesprekken vooral over de invoering van de Nieuwe Leerweg binnen de vmbo tl/gl. Met 1 school uit Dordrecht vindt begin 2023 een pilot plaats, waar na evaluatie, dit in schooljaar 2023-2024 verder uitgebreid gaat worden. We noemen deze vernieuwde samenwerking de Meesterproef. Waarbij vo en mbo studenten 6 weken lang samen werken in een bedrijfsopdracht.

De sector Techniek & Media heeft vo keuzevakken vanuit de creatieve opleidingen ontwikkeld en biedt deze aan de vo scholen in de regio aan. Er ligt een breed aanbod aan keuzevakken, waardoor vo leerlingen kunnen kiezen voor hun passie en ambities. In de uitvoering worden meerdere vo scholen samengevoegd, waardoor het aanbod van keuzevakken breed kan zijn. Hier zijn 3 vo scholen bij betrokken. De ambitie is om naar 5 vo scholen te groeien.

Onderzoek doorlopende curricula van vmbo basis/kader naar mbo 2/3

Er zijn samenwerkingen gestart met 5 scholen om gezamenlijk doorlopende trajecten van vmbo-basis en kader naar het mbo-vorm te geven, er zijn met verschillende scholen contacten opgebouwd op dit onderwerp. Het verschilt per sector in welke mate de trajecten tot nu toe vorm gekregen hebben.

Vanuit de sector Techniek & Media zijn oriënterende gesprekken gevoerd met meerdere vo scholen gericht op een doorlopend LWT-traject naar niveau 2 (Installatietechniek) en is het traject gestart. Er is in samenwerking met de Lage Waard uit Papendrecht een bbl-opleiding Machinaal Houtbewerker gestart voor vo leerlingen met een vmbo-basis achtergrond. De uitvoeringslocatie is op de vo school zelf, en de lessen worden grotendeels gegeven door de vo scholen. Deze ontwikkeling komt voort uit de STO Noordelijke Drechtsteden. Ook vo leerlingen van het Grienden College en Loket Zwijndrecht kunnen vo leerlingen aanmelden voor deze doorlopende leerlijn voor kwetsbare doelgroepen. Ook is een plan ontwikkeld voor een doorlopende leerlijn mobiliteit in samenwerking met Loket Zwijndrecht. Uitvoering staat gepland voor schooljaar 2023-2024.

In de sector Gezondheidszorg en Welzijn is geen BBL-opleiding Verpleegkunde op niveau 4 en wordt geen verkorte route meer aangeboden. Wel wordt hier een TOT route aangeboden, zie voorgaande alinea.

De sector Economie en Ondernemerschap is in een vergevorderd stadium om de samenwerking te starten met Omnia en andere scholen in Gorinchem met horecaondernemingen (o.a. Van der Valk). Hierin werken we ook samen met Rivor omdat zij al een constructie hebben met Van der Valk in Tiel.

Maatregel 3: Ondersteuning bij interne doorstroom

Doorlopende curricula van entree naar mbo 2

In alle sectoren wordt gewerkt aan doorlopende curricula, het verschilt per sector in hoeverre hier tot nu toe vorm aan is gegeven.

- Vanuit Techniek & Media: we behandelen doorstroom nu als een maatwerktraject. Dit heeft te maken met het feit dat het niet lukt om een hele klas door te laten stromen omdat studenten veranderen van profiel. We hebben nu individuele trajecten waar goed gekeken wordt naar de behoefte van studenten en de mogelijkheden in samenspraak met niveau 2.
- Vanuit Economie & Ondernemerschap: een mooi voorbeeld is Vlot Logistics waar Entree studenten (BBL) en niveau 2 studenten samen in de klas zitten. Er is op het gebied van examineren en zorgen dat alle onderdelen op de juiste manier worden afgesloten.
- Vanuit Gezondheidszorg & Welzijn: er wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn met Entree, vanuit drie opties:
 - NT2-studenten verlengen op entree om meer Nederlands te bieden waardoor de kans groter is op een succesvol vervolg op niveau 2.
 - Een versnelde route voor de studenten met meer cognitieve kwaliteiten.
 - Voor de algemene doorstroom de optie om na anderhalf jaar Entree alvast met niveau 2 te starten.

In september 2022 zijn we de opleiding Service Medewerker niveau 2 gestart. Er is alleen geworven onder die studenten Entree die niet naar het reguliere niveau 2 konden vanwege problemen met Nederlands of gedrag. In 2023 wordt gekeken of er een programma te ontwikkelen is om gedurende het anderhalf jaar durende traject voor taalzwakke studenten binnen de Entree een programma aan te bieden met elementen niveau 2 die ook al afgesloten kunnen worden.

Nederlands als tweede taal als ondersteuningsaanbod voor alle mbo-niveaus

Het Taalsupportcentrum heeft zich verder ontwikkeld in 2022. Daar waar het in de eerste jaren nog op diverse plekken onbekend was in de organisatie, is het nu een onderdeel van de organisatie dat bekend is (duidelijker gepositioneerd) en waar steeds vaker een beroep op wordt gedaan.

Aantal studenten dat ondersteuning heeft gekregen van september 2021 t/m juli 2022 in Dordrecht en Gorinchem samen betreft 120 studenten, in schooljaar 2019/2020 waren dat er 83. Het was heel wisselend hoe vaak studenten gebruik hebben gemaakt van Taalsupport.

“Een aantal studenten heeft 2 jaar gebruik gemaakt van TaalSupport. Anderen een paar keer (2 tot 8 keer). De redenen waarom sommige studenten een korte periode gebruik maken van TaalSupport zijn divers: studenten die stopten met hun studie, het tijdstip schikte niet. Het kost moeite om een geschikte tijd te vinden in het rooster en na 10 weken verandert het rooster weer. Al met al is het variërende rooster van de student het grootste knelpunt. Bij de studenten die langere tijd gebruik maken van TaalSupport zien we duidelijk progressie in de taalontwikkeling, toename van zelfvertrouwen en het vermogen tot zelfreflectie op het leerproces en gedrag.”

Tijdens de coronamaatregelen bleek 1 op 1 begeleiding via Teams het beste te werken. Nadat de maatregelen waren versoepeld, rond maart 2022, werd de begeleiding meer blended: daar waar nodig of gewenst 1 op 1, soms fysiek, soms in Teams. Daarnaast werd er in groepjes gewerkt met bijvoorbeeld studenten uit één klas.

Taalsupport is niet zoals verwacht, ondergebracht in het servicecentrum. Dit heeft te maken met organisatorische keuzes die in Da Vinci zijn gemaakt.

De drie manieren die bij de opzet van Taalsupport zijn ingezet zijn als volgt ontwikkeld:

- NT2-studenten extra taalondersteuning te bieden: steeds meer studenten maken hier gebruik van, docenten melden vaker studenten aan
- Opleidingsteams worden ondersteund en geadviseerd in de omgang met de toenemende aantallen anderstaligen in hun klassen: dit vindt nog minder plaats dan verwacht. Wat opvalt is dat sommige docenten hier nog niet zo voor open staan
- Als vraagbaak/expertisepunt fungeren voor de gehele organisatie m.b.t. NT2-onderwijs, -wetgeving en inburgering: Vragen hieromtrent komen niet zozeer bij de Taalsupportdocenten terecht, maar vooral bij de domeinleider van deze afdeling.

In het voorjaar van 2023 is er een tevredenheidsonderzoek bij studenten gepland. Daarnaast is het voornemen om de expertise en begeleidingsvormen van Taalcoaches mee te nemen in het verder ontwikkelen van Contextrijk taalonderwijs in DVC.

Opvang bij verkeerde opleidingskeuze

De sectorklas (sectorale opvangklas) is bij T&M doorontwikkeld in het volgende aanbod:

1. Sectorklas: er start 1 groep per jaar in periode 3. Deze groep krijgt een 10-weeks programma aangeboden met LOB-lessen, loopbaanadviesgesprekken, praktijkgerichte opdrachten en als het past een snuffelstage. Er is voor de periode gekozen, omdat studenten nadat de sectorklas is afgerond kunnen doorstromen naar een voor de student meer passender opleiding.

2. **Maatwerktraject:** Gedurende het schooljaar worden studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt geplaatst bij een zorgcoördinator die in samenwerking met het Loopbaan-team loopbaangesprekken voert met de student. Afhankelijk van de vraag van de student wordt gewerkt met individuele opdrachten, waarin de student leert (her)kennen waar zijn/haar interesses liggen en welke beroepenvelden voldoen aan zijn/haar talent en/of verwachtingen. Al naar gelang van de vraag worden praktijkgerichte opdrachten, snuffelstages, loopbaangesprekken ingezet. Het voordeel van deze manier is dat het direct inzetbaar is, kortdurend is en vraaggericht.

Belangrijk in de doorontwikkeling van de opvang van studenten die niet de juiste studiekeuze hebben gemaakt, is dat er een flexibele instroom moet zijn. Als studenten niet direct in een nieuwe opleiding kunnen instappen, is er de mogelijkheid om in de tussenperiode in te stromen in het ZOW. In het ZOW wordt aan studenten een maatwerktraject aangeboden, dat kan bestaan uit het blijven volgen van algemene vakken om in het schoolritme te blijven, maar het kan ook zijn dat studenten naar een tijdelijke stageplaats gaan of een combinatie van beide. Het doel is dat studenten in beeld blijven en begeleiding blijven ontvangen tot en met de overstap en in de eerste periode na de overstap. Ook hier wordt met het Loopbaan-team samengewerkt voor specifieke loopbaangesprekken en indien nodig voor het uitvoeren van testen, zoals een capaciteitentest.

Maatregel 4: AD opleidingen in de regio

Dordrecht Academy: In september 2022 is de Dordrecht Academy gestart met 5 Associatie Degree opleidingen (hbo-niveau 5):

- AD Pedagogisch Educatief Professional
- AD Sociaal Werk in de Zorg
- AD Engineering
- AD Integraal Bouwmanagement
- AD Logistiek

Medewerkers van het Da Vinci College van verwante opleidingen zijn bij de ontwikkelteams betrokken/aangesloten. Ook nu de opleidingen gestart zijn, zijn de ontwikkelteams nog actief voor het evalueren en doorontwikkelen en het ontwikkelen van het tweede studiejaar.

Het slb/lob lesprogramma The Next Step is ontwikkeld. Hierin worden mbo studenten geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden na het mbo. Hierin komt het verder studeren aan het hbo (waaronder AD) uitgebreid aan bod.

Flankerend aan de ontwikkeling van AD programma's door de hogescholen werkt DVC aan optimaliseren van de aansluiting mbo-AD middels samenwerking en uitwisseling van docenten tussen MBO en hbo-instellingen; en aanstellen van practoren en inrichten van teams van docenten-onderzoekers. Er zijn twee practoraten ingericht bij respectievelijk de sector Techniek en Media, en Gezondheidszorg en Welzijn. De practoraatsplannen zijn opgesteld en de mogelijke innovatiekansen tussen Da Vinci College en het werkveld worden verkend. De professionele leer-gemeenschap Hybride leeromgevingen is actief.

Op dit momenten zijn er twee docenten vanuit het Da Vinci College werkzaam bij de AD PEP en AD Engineering. Er lopen gesprekken voor een voltijdsvariant AD Social Work. Deze zal waarschijnlijk starten in 2023-2024 waarbij samenwerking wenselijk is. Structurele samenwerking vindt al plaats middels de ontwikkelteams en docenten die werkzaam zijn bij de verschillende AD's. Ook worden er gesprekken gevoerd over eventuele gastlessen vanuit de Dordrecht Academy bij het keuzedeel 'voorbereiden op het HBO' en bij het slb/lob programma The Next Step.

In augustus 2023 zullen de opleidingen van de Dordrecht Academy plaatsvinden in het Kopgebouw op het Leerpark. Dit zal de samenwerking versterken.

Maatregel 5: Netwerkvorming met hbo

Met de hbo-instellingen in de samenwerking Hoger Onderwijs Drechtsteden (ook wel Dordrecht Academy) is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. In 2022 hebben we ons met name gericht op het bestendigen en uitbouwen van eerder ingezette activiteiten en ook de organisatie en financiering van HOD. Daarnaast speelde ook wel het 'terugpakken' op corona een rol. De belangrijkste onderdelen:

- Doorstroom naar PABO.
- Met name vanuit Economie en ondernemerschap: doorstroom naar AD opleidingen.
- Vanuit Techniek & Media: samenwerking met HBO Drechtsteden en Hogeschool Rotterdam.
- De ICT-academie van het Da Vinci College heeft in samenwerking met HBO Drechtsteden verdieping gegeven aan het keuzedeel voorbereiding hbo.
- keuzedelen gericht op doorstroming naar het hbo

Maatregel 6: Regie op diversiteit en gelijke kansen

Speerpunten binnen deze maatregel zijn het tegengaan stagediscriminatie en bevorderen bewustzijn bij studenten en docenten m.b.t. het omgaan met diversiteit. Een greep uit de activiteiten in 2022.

- **Nulmeting Inclusie organisatie.** Om te weten hoe de medewerkers inclusie ervaren hebben we in maart 2021 een onderzoek uitgevoerd waaronder het onderzoek naar de beleving van diversiteit & inclusie, waar 244 medewerkers aan hebben meegedaan. We gaan aan de slag met de aanbevelingen die gedaan zijn.
- In vervolg op de nulmeting hebben wij samen de afdeling HRM een extern bureau gevraagd om onze werving & selectieprocedure te scannen of deze diversity proof is en staat het thema op de agenda van HRM
- **Wij hebben diverse lezingen verzorgd op dit resultaatgebied** voor onze medewerkers om inclusie te bevorderen in onze organisatie. Zo heeft o.a. Ugur Ozcan (schrijver van het boek Inclusief Leiderschap) een lezing gegeven. Lector Saniye Celik heeft zowel lezingen gegeven en specifiek een Masterclass aan de Zorgcoördinatoren.

- Samen met een diverse groep studenten hebben we de **Diversity kalender** ontwikkeld met als doel:
 - Docenten/medewerkers wijzen op deze dagen zodat ze er oog voor hebben richting studenten (hen bijv. kunnen feliciteren en in gesprek kunnen gaan).
 - Het hebben van een mooie kapstok voor posts en het organiseren van activiteiten (hiermee kunnen studenten ook weer met elkaar worden verbonden en werken aan hun organisatieskills).
 We hebben de dagen gekozen die iets kunnen bijdragen aan één of meerdere van deze aspecten:
 - Inclusie/diversiteit
 - Verbinding tussen studenten (soms alleen maar omdat het een erg leuke feestdag en soms omdat het een belangrijk maatschappelijk thema is)
 - Bewustwording
- **Deelname aan de landelijke projectactiviteit Project 8 van het Kennispunt Gelijke Kansen Diversiteit & Inclusie (MBO Raad).** Doel: kansen op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond en/of lage sociaaleconomische status verbeteren. Dit doen we door onderzoek te doen naar het effect van een ingezette interventie "inclusief communiceren". Dit project loopt nog tot oktober 2023.
- Om **stagediscriminatie** tegen te gaan en **kansengelijkheid** te vergroten zijn we gaan experimenteren met Hiretime (app voor video solliciteren). Door middel van video solliciteren willen de positie bij het werven en behouden van een stageplaats versterken. Het experiment zal een bijdrage leveren aan het strategisch doel "Gelijke Kansen in het onderwijs"
- **Deelname aan onderzoek stagediscriminatie van het Onderzoekcentrum Drechtsteden** die in opdracht van de gemeenteraad Dordrecht onderzoek naar aanleiding van de motie 'Diversiteit en Inclusiviteit'. Voor het onderzoek is er een enquête uitgezet onder mbo-leerlingen in Dordrecht. De enquête ging t over ervaren discriminatie bij het zoeken en lopen van een stage. Daarnaast zijn studenten d.m.v. een interview gevraagd naar de ervaren gevolgen hiervan.
- **Themabijeenkomst stagediscriminatie:** door inzet van sessies "met Andere ogen". Het doel is om door middel van **een VR-tool** het gesprek aan te gaan over sociale uitsluiting, discriminatie en racisme om zo samen te komen tot handelingsperspectieven richting een inclusieve- positieve sociale norm. In 2-23 zullen we dit verder inzetten.
- Wij hebben deelgenomen aan het project Veerkracht om de stem van onze studenten te laten horen en **jongeren in kwetsbare situaties** een gezicht en stem te geven. Ze in hun kracht te zetten. Meer dan 200 jongeren hebben ze gesproken, waarvan meer dan de helft van het Da Vinci. Van verschillende opleidingen zoals Social Work en Entree, HRM. Daarvan zijn ongeveer 35 jongeren op camera geïnterviewd. Van 4 jongeren op het Da Vinci College hebben ze een filmportret gemaakt die zijn.
- Om **kansengelijkheid** ook te bevorderen onder jongeren met "**geldzorgen**" is er een werkgroep gevormd. Die verzorgen activiteiten om ervoor te zorgen dat deze studenten geen belemmeringen ervaren in het succesvol doorlopen van hun studie.

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.

2.1 Voortgang op ambities

A Voortgang op ambitie						
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Behaald 2022
1 Het percentuele aandeel van VSV-ers per mbo-niveau.						
Resultaat 2016/2017	Resultaat 2017/2018	Resultaat 2020	Resultaat 2018/2019:	Resultaat 2019/2020:	Resultaat 2022	Resultaat 2020/2021
Niv. 1: 27.4%	Niv. 1: 23.3%	Niv. 1: 27.4%	Niv. 1: 16.3 %	Niv. 1: 17.5 %	Niv. 1: 27.4%	Niv. 1: 17,4%
Niv. 2: 11.5%	Niv. 2: 14.3%	Niv. 2: 11%	Niv. 2: 11.9 %	Niv. 2: 10,7 %	Niv. 2: 10.5%	Niv. 2: 11,8%
Niv. 3: 5.5%	Niv. 3: 5.6%	Niv. 3: 5%	Niv. 3: 5.7 %	Niv. 3: 5,3 %	Niv. 3: 4.5%	Niv. 3: 5,3%
Niv. 4: 4.3%	Niv. 4: 4.2%	Niv. 4: 4%	Niv. 4: 3.5 %	Niv. 4: 3,0 %	Niv. 4: 3.5%	Niv. 4: 4,3%
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 jeugdprofessionals - taalondersteuning in combinatieprojecten - effectieve beschikbaarheid 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 samenwerkingsverband 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 voorgekomen uit de panelgesprekken met studenten zijn getoetst en behaald.	Er zijn op basis van de in 2021 uitgevoerde Onderwijskans in 2022 zogenaamde spiegelsessie gehouden met alle onderwijsteams waaruit zij actiepunten in hun teamplannen hebben opgenomen, hiermee is o.a. de begeleiding in meegenomen.
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	Teldatum 1 okt 2022: 49

Toelichting op indicatoren

Indicator 3: Deze groep zit voornamelijk in onze maatwerkgroepen bij bedrijven of gemeentes. Vorig jaar hebben een aantal bedrijven geen groep gehad vanwege de Corona naweeën. We zien nu weer een toenemende aanvraag.

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2022 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Kwetsbare doelgroepen de volgende vijf maatregelen opgesteld:

- Geïntegreerde aanpak van doorlopende curricula entree niveau 2
- Samenwerking van zorg, onderwijs en werk
- Combinatie trajecten voor nieuwkomers i.s.m. gemeente
- BBL-opleidingen voort mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Borgen en uitbreiden van begeleidingsvoorzieningen

Maatregel 1: geïntegreerde aanpak van doorlopende curricula entree niveau 2

Doorlopende begeleidingslijn op basis van PBS en pedagogische scholing voor docenten in begeleiden van kwetsbare doelgroepen

Inmiddels is het gedachtegoed van PBS in iedere sector opgenomen in de sectorale zorgstructuur. In schooljaar 2022/2023 is PBS bij alle docententeams geïntroduceerd, recent uitgezet of volledig ingebed. Iedere domeinleider heeft kennis van PBS en het doel om dit in te bedden, kijkend naar realistische mogelijkheden en behoeftes. Concreet zijn er nog twee teams die wellicht in 2023 nog een teamtraining volgen.

In schooljaar 2021/2022 en 2022/2023 is men breed in de organisatie geïnteresseerd geraakt in diverse andere aanpakken en methodieken rondom het organiseren en inbedden van pedagogiek in de lessen. PBS is grotendeels ingebed in de gehele organisatie en daarnaast hebben teams en management ingezet op de methodiek van de Transformatieve School. Sector-directeuren en domeinleiders geven aan dat de aanpak van de Transformatieve School aansluit op PBS; het versterkt elkaar en vult elkaar aan. In schooljaar 2022/2023 is er een Promotoren Pedagogiek training van start gegaan. Fontys/OSO traint 16 deelnemers om PBS binnen hun eigen team in te bedden en monitort de continuering hiervan in samenwerking met de coördinatoren PBS. Ook zijn de coördinatoren PBS nog steeds aangesloten bij het Landelijk Werkverband Beroepspedagogiek. Doel is om elkaar te inspireren, informeren en inzichten concreet uit te dragen naar teams en management.

Om de PBS-aanpak te borgen en in te bedden in de organisatie wordt verbinding gelegd binnen DVC:

- Service Centrum. In 2021 is de weg ingeslagen van curatief werken naar preventief werken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat begeleiding dicht bij de student de beste resultaten oplevert. De grootste wijziging was het aanbod van Intern Begeleiders (IB), die met arrangementen gingen werken. Bij arrangement 1 heeft de student een zeer lichte begeleidingsbehoefte, die met enkele aanwijzingen van IB-ers prima kunnen worden ondersteund door de docenten en SLB-ers. Bij arrangement 2 heeft de student meer ondersteuning nodig. De IB-er ondersteunt de docent of SLB-er door aan te schuiven bij gesprekken of in de klas. Deze ondersteuning is gericht op advies voor de student en/of SLB en docenten om de begeleiding zoveel mogelijk in de opleiding verder op te kunnen pakken. Arrangement 3 is de meest intensieve begeleiding. De student wordt door de IB-er begeleid a.d.h.v. een ondersteuningsplan waarin handelingsadviezen en afspraken zijn opgenomen. De IB-er werkt in de uitvoering nauw samen met de docent en SLB-er van de student.
- Werkgroep Welbevinden waarin verschillende initiatieven samenwerken: Gezonde school, Rots en Water, VSV, Diversiteit en inclusie, HRM en PBS. Deze werkgroep is niet meer actief. De gezonde school heeft in de teams ambassadeurs opgeleid die hun teams helpen om in de lessen, met de studenten en in de publieke ruimte aandacht te hebben voor het welzijn van de student. Zo is in dit verlengde een huiskamerproject gestart, voor en door studenten. Rots & Water heeft zich verder ontwikkeld door in de lessen op aanvraag de docenten te ondersteunen in het verbeteren van de (werk)sfeer in de groep. Na de coronacrisis bleek dat studenten zich in de groep niet goed (meer) wisten te gedragen, wat agressie en onveiligheid tot gevolg had. Met inzet van Rots & Water leerden de studenten te ervaren hoe anders handelen en elkaar benaderen leidt tot een fijner groepsgevoel waarin je als individu ook beter kunt floreren.

Opzetten van hybride vormen van onderwijs in samenwerking met een netwerk aan regionale (onderwijs)leerbedrijven met het oog op een veilige plek om op de werkvloer te oefenen

Da Vinci College besteedt nog altijd veel aandacht aan beschermde stageplekken voor kwetsbare studenten en werkt daartoe nauw samen met leerwerkbedrijven zoals Opnieuw&Co, Schouwborg Kunstmin, Onderwijsmuseum, FC Dordrecht, Albert Schweitzer Ziekenhuis en de stichting Geef het Dordt. Da Vinci maakt gebruik van het (interne en externe) netwerk om deelnemers, samen met de relevante partners die bij de Inburgering en Educatie betrokken zijn, zo snel mogelijk aan een contextrijke arbeidsomgeving deel te laten nemen of te laten participeren. We hebben onze samenwerkingen met Avres, Europ@work, Behouden Vaart, het Leerwerkloket en Vluchtelingenwerk verder uitgebreid met de Bierbrouwerij, de Matchmakers en de Workshop om mensen naar werk te helpen of werkervaring

Doorlopende leerlijnen naar een baan en intensieve begeleiding bij uitvoeren stages en vinden van werk

Het Bureau Stage en Werk (BSW) versterkt nog altijd de doorlopende leerlijn richting een baan en intensieve begeleiding bij het uitvoeren van stages. BSW zorgt voor:

- extra begeleiding van studenten bij het vinden en uitvoeren van stages;
- acquisitie van leerbedrijven, die geschikt zijn als werk- en leeromgeving voor de doelgroep en het relatiebeheer daarvan;
- bemiddeling naar werk;
- nazorg bij doorstroming naar een hoger niveau mbo;
- nazorg van kwetsbare doelgroepen gedurende de eerste maanden op de arbeidsmarkt.

Maatregel 2: samenwerking van zorg, onderwijs en werk

Doorontwikkeling naar perspectief team en inzet jeugdprofessional

Het Perspectief team, ook wel genoemd het ZOW, is een praktische samenwerking met partners op het gebied van Zorg, Onderwijs en Werk. Het ZOW biedt maatwerktrajecten aan studenten die anders buiten de boot dreigen te vallen. Sinds 2019 is een Jeugdprofessional MBO vanuit de stichting Jeugdteams ZHZ gedetacheerd bij het Da Vinci College om studenten die meer hulp nodig hebben dan school kan bieden te ondersteunen. De Jeugdprofessional MBO kan sneller tot indicatiestelling overgaan of huisbezoeken afleggen.

- **ZOW-arrangementen**

Na de coronacrisis is het aantal aanmeldingen weer op een gemiddeld niveau gekomen. Toch heeft de coronacrisis nog veel invloed op de studenten. Het lijkt alsof zij hun draai in de groep moeilijk weten te vinden en de concentratie en de motivatie om te leren lijkt minder aanwezig te zijn. We zien vooral op niveau 4 een groter wordende groep die voortijdig met de studie stopt. Om hen niet uit te laten vallen worden ze bij het ZOW aangemeld voor een tussenperiode, waarin de student in samenwerking met het Loopbaanteam zich kan heroriënteren op een andere opleiding of in de tussenperiode via een stageplaats onder begeleiding blijft totdat de student naar een andere opleiding kan overstappen.

Op beide grote locaties is het aanbod van een ZOW. In Gorinchem worden ongeveer tussen de 50 en 60 studenten opgevangen en in Dordrecht tussen de 150-160 studenten. In Gorinchem is een goede samenwerking met het samenwerkingsverband VO. Het ZOW heeft voor VO-leerlingen die te jong zijn voor het mbo, maar dreigen uit te vallen op het vo,

een voortraject ontwikkeld. Hier leren ze studievoordigheden die zij nodig hebben op het mbo en werken aan zaken die het leren voor hen in de weg staan. Hierna kunnen ze doorstromen naar de Entree-opleiding van het mbo. In Dordrecht is een grote groep die wordt geplaatst om de periode tussen twee studies op te vangen. Hier wordt dan gewerkt aan studievoordigheden, algemene vakken en begeleide stages. Het percentage van de studenten die na het ZOW uiteindelijk toch uitvalt is gemiddeld 20-25%. Dat is ongeveer gelijk aan het percentage studenten dat uitvalt op niveau 1. De zwaarte van de problematiek en inzet van begeleidingstrajecten die deze studenten hebben gehad, is in principe te vergelijken met de doelgroep van niveau 1. Daar komt nog bij dat de studenten vaak niet uitvallen als ze in het ZOW-traject zitten, maar veelal later in hun opleiding.

- **Jeugdprofessional**

Jeugdprofessional MBO (JP MBO) is gedetacheerd vanuit St. Jeugdteams ZHZ. De JP MBO werkt 4 dagen per week. Zij is vraagbaak voor alle zorgcoördinatoren en IB-ers Da Vinci Breed. In veel gevallen sluit zij aan bij het casuïstiekoverleg van het ZOW. Zij wordt ingezet op jongeren met de zwaardere problematieken, zodat zij direct jongeren kan detecteren die jeugdhulp nodig hebben. De Jeugdprofessional MBO heeft een betere toegang tot de externe hulpverleners dan de begeleiders op school. Zij kan indicaties afgeven en externe hulpverlening inschakelen. Ook gaat zij als dat mogelijk is op huisbezoek, iets dat niet vanuit school wordt gedaan. In 2021-2022 heeft de JPmbo 24 consulten uitgevoerd. Dat zijn kortlopende trajecten die zijn uitgevoerd en 32 caseloads die een zwaarder programma en langdurige begeleiding hebben gekregen. In deze caseloads zijn 2 beschikkingen Jeugdhulp afgegeven en 8 beschikkingen voor WMO.

Maatregel 3: combinatie trajecten voor nieuwkomers i.s.m. gemeente

Investeren in meer en intensievere NT2-trajecten

Zie toelichting bij maatregel 3 in resultaatgebied Gelijke Kansen.

Maatregel 4: BBL-opleidingen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

BBL-maatwerk opleidingen niveau 1 naar behoefte van de betreffende gemeenten

In 2022 hebben we diverse trajecten gedraaid:

- Gemeente Altena: Entree voor Statushouders (BBL)
- Gemeente Hoeksche Waard: Entree voor jonge moeders (BOL Sliedrecht)
- Avres: BBL voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met de focus op uitstroom naar zorgberoepen
- Aafje: BBL voor Zorgmedewerkers in de Thuiszorg
- ASVZ: locatie Rotterdam en locatie BBL voor cliënten van ASVZ (BBL)
- Combigooods Entree BBL voor medewerkers van Fritella en Combigooods 2 groepen BBL
- Korte trainingen en contractonderwijs voor Aafje Thuiszorg (35 personen)
- 27 Praktijkverklaringen

In totaal 110 personen die een BBL op maat hebben gevolgd bij het Startcollege. Het gaat bij deze trajecten om medewerkers of werkzoekenden van opdrachtgevers die via een gemeente of werkgever dit scholingsaanbod krijgen. Opdrachtgevers weten ons te vinden en we hebben goede contacten opgebouwd waardoor we elk jaar mooie aantallen bereiken met ons maatwerk.

Maatregel 5: borgen en uitbreiden van begeleidingsvoorzieningen

1ste lijn: investering in begeleidingsstructuur (SLB, zorg coördinatie, verzuim-begeleiding) dichtbij dagelijkse onderwijspraktijk

- Ook in 2022 is in alle sectoren weer sterk ingezet op studieloopbaanbegeleiding. De SLB-er monitort de studievoortgang en onderneemt samen met de student acties om, indien nodig, de studievoortgang te verbeteren. Het nieuw ingevoerde schoolregistratiesysteem bevordert een goede vastlegging van zowel de resultaten als de gespreksvoering met de student. De SLB-er is op de hoogte van studie- en stageresultaten, presentie en (persoonlijke) omstandigheden. De SLB-er begeleidt, voert loopbaan- en voortgangsgesprekken en signaleert tijdig eventuele aanwezige problematiek en overlegt/verwijst, (indien nodig) met het zorgteam. De SLB-er geeft niet alleen aandacht aan de individuele student, maar ook aan het bevorderen van het groepsproces en de groepsdynamiek in de klas. Hij begeleidt deze processen en zet waar nodig doelgerichte acties in om een nog prettiger leer- en leefklimaat te bevorderen. Dit in nauwe samenwerking met de zorgcoördinator en verzuimbegeleider die in alle sectoren betrokken worden bij het primaire proces, en in de sector zelf gepositioneerd zijn.
- In de sector Economie & Ondernemerschap is een nieuwe leerlijn loopbaan- oriëntatie en (studie) begeleiding (LOB) ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Bij de sector Gezondheidszorg & welzijn is ingezet op een nog nauwere samenwerking tussen het begeleidingsteam en de SLB-ers. Zij zijn standaard aanwezig bij studentbesprekingen en komen ook de klassen in voor het preventief aanbieden van begeleiding als er bij meerdere studenten een aanvullende ondersteuningsbehoefte blijkt te zijn.
- De sector Techniek en Media heeft extra ingezet op de thema's 'aandacht en begeleiding' door te focussen op o.a. sector brede SLB-bijeenkomsten waarin alle studieloopbaanbegeleiders zijn geïnformeerd over hun taken en de werkwijze binnen de sector en ook handvatten kregen aangereikt hoe dit te doen. Het domein overstijgend met en van elkaar leren, speelde hierin een belangrijke rol.
- De sector Arbeidsmarkt en Organisatie zet bij de Entree-opleiding in op projecten als Bureau Stage & Werk, een voorziening die studenten ondersteunt bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden die ze nodig hebben om goed te kunnen functioneren op hun stage. Deze studenten worden extra begeleid om doorstroom naar niveau 2 te bevorderen. Als blijkt dat dit niet binnen de mogelijkheden ligt, worden ze begeleid richting arbeid. Ook is in de sector met het oog op goede doorstroom intensiever ingezet op remedial teaching, taal- en rekenondersteuning.

2e lijn: investering in menskracht van het servicecentrum (passend onderwijs, RT, begeleiding tienermoeders, rebound voorziening ZOW, financiële ondersteuning studenten, schakelpunt naar 3de lijnszorg)

- Nadat in 2020/2021 de kerntaken van het servicecentrum en loopbaancentrum in beeld gebracht zijn om efficiëntere begeleiding te kunnen bieden, hebben de verschillende functiegroepen forse versterking gekregen om de stijgende vraag naar begeleiding het hoofd te bieden. De toename van studenten met mentale problemen heeft in de nasleep van corona gezorgd voor een flinke toename van begeleidingsvragen. In verschillende sectoren zijn daarom zorgcoaches ingezet. Ook zijn er extra uren gekomen voor intern begeleiders, om te voorkomen dat de curatieve begeleiding toch weer de overhand nam is geïnvesteerd op groepsbegeleiding en preventieve behandeling van thema's als eenzaamheid, faalangst en depressieve gevoelens. Voorzieningen als de huiskamer, een luisterlijn, het organiseren van weggeef-markten dragen bij aan het gevoel van verbondenheid onder studenten, en 'normaliseert' de hulpvraag van studenten. Er is veel geïnvesteerd in het stimuleren van studenten om weer naar school te komen en het creëren van een positieve groepsdynamiek na een lange periode van thuis onderwijs volgen. Maatwerktrainingen als de Rots en Water training dragen hieraan bij, naast de bejegening van studenten volgens de methodiek PBS.
- In het kader van de wet Passend onderwijs is veel aandacht gegaan naar het organiseren van intakegesprekken met studenten die bij hun inschrijving hebben aangegeven een begeleidingsvraag te hebben. Gestreefd is om voordat ze daadwerkelijk gingen starten met hun opleiding een ondersteuningsplan opgesteld te hebben, zodat vanaf de start helder is wat de betreffende studenten nodig hebben om hun schoolloopbaan op een passende manier te kunnen starten.
- Door een goede samenwerking met Gemeente Dordrecht en de aanwezigheid van een jeugdprofessional op locatie zijn de lijnen naar de externe hulpverlening kort en efficiënt. Doordat de zorgcoördinatoren en intern begeleiders de poortwachtersfunctie hebben richting tweede en derdelijnszorg verlopen verwijzingen soepeler. Ook het registratiesysteem Osiris draagt hieraan bij.
- Voorzieningen voor Jonge moeders zijn uitgebreid, zo is er in het hoofdgebouw een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke ruimte ingericht waar jonge moeders en hun kindjes kunnen binnenlopen voor een gesprek. Contracten van medewerkers zijn uitgebreid en er is standaard een HBO-stagiaire aanwezig voor ondersteuning. De financieel expert ondersteunt jongeren met schulden en financiële hulpvragen, een noodzakelijke voorziening in tijden van toeneemende schuldenproblematiek onder jongeren. Studenten die dreigen uit te vallen of een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt kunnen naar de ZOW-voorziening. Naast individuele begeleiding van studenten met multi-complexe problematiek op het gebied van taal en rekenen zijn er in de verschillende sectoren ondersteuningsuren ingepland waar studenten binnen kunnen lopen zonder verwijzing.

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

A Voortgang op ambitie						
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Behaald 2022
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%	Teldatum 1 oktober 2022 DVC totaal: 35%
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%	Zie toelichting	2020 Bol begeleiding 60% Bol-contact 40% BBL-contact 73%	Zie toelichting	Zie toelichting	2022 Bol begeleiding 63% Bol-contact 43% BBL-contact 75%	Zie toelichting

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	Beleidsplan moet nog wordt geactualiseerd op basis van nieuwe ambitieplan van het DVC. Actie in 2023
----------------------	---	---	---	---	---	--

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%	Sterke toename van mobiliteiten in 2022. 10% studenten is momenteel nog niet haalbaar.
----------------------	----------------------	----	-----------------------------------	--	-----	--

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	We doen mee aan twee onderzoeken: Een onderzoek van Bureau Turf/Hogeschool Rotterdam, Saxion en Universiteit Twente. Een onderzoek van Leontien Kragten- Landelijk documenten onderzoek naar excellentie in mbo
--	--	--	--	---	---	---

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 bevroegt daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.0 op schaal van 5.	De nulmeting is nog niet uitgevoerd	Meting gedaan via de Onderwijs-scan. Zie toelichting	Eigen meting van tevredenheid met vragenlijst. Elke sector bevroegt daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.5 op schaal van 5.	Er wordt bekeken op welke wijze de Onderwijs-scan kan worden opgenomen in onze reguliere kwaliteitscyclus om zo (naast reguliere contactmomenten met het werkveld) met vaste regelmaat het werkveld naar de waardering te vragen
---	---	---	-------------------------------------	--	--	--

Toelichting op indicatoren

Toelichting bij indicator 1

In de BBL zien we dat er nog altijd veel groenpluk plaatsvindt. Studenten gaan al aan het werk voordat zij hun diploma behalen. Uiteraard zijn wij hierover in gesprek met leerbedrijven, maar we begrijpen ook de economische belangen die meespelen. Dit heeft invloed op het aantal deelnemers in de BBL en is de voornaamste reden dat de indicator wel groeit maar nog iets achterblijft op ons gestelde doel.

Toelichting bij indicator 2

Omdat de JOB monitor niet langer voorziet in een vergelijkbare vragenlijst als ten tijde van onze nulmeting, kunnen we deze indicator niet langer meten met alleen de JOB scores. De BPV-monitor biedt nog altijd geen bruikbaar alternatief omdat er nog te weinig respondenten bevat.

In 2021 hebben we instellingsbreed de Onderwijsscan uitgevoerd, waarin onder andere studenten gevraagd is om een score te geven aan de begeleiding tijdens stage. Deze scan gaf aan dat 51,61% van de opleidingen een score van 2,6 of hoger (op een 4 puntenschaal) behaald op de vraag 'ik word door school goed begeleid tijdens mijn BPV'. We zijn nu in gesprek met SBB over het gebruik van de BPV-monitor en we bekijken hoe we de Onderwijsscan kunnen opnemen in onze reguliere kwaliteitscyclus

Toelichting bij indicator 6

Er zijn bij elk domein regelmatig werkveldbijeenkomsten, waarbij dit een vast punt op de agenda is. Ook wordt het werkveld betrokken bij bijvoorbeeld een onderwijsvernieuwing. Zo is bij de opleidingen Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg in de eerste helft van 2022 een werkveldbijeenkomst geweest waarbij het ontwerp van de nieuwe opleiding centraal stond. Op deze manier kan het werkveld actief meedenken over de inhoud en volgorde van het onderwijs. Vanaf 2023 wordt dit ook verankerd in het sectorplan, om een verdere samenwerking te verstevigen, waarbij wordt toegewerkt naar een pdca-cyclus waarin onderwerpen worden besproken.

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2020 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Arbeidsmarkt van de toekomst de volgende zeven maatregelen opgesteld:

- Modernisering en vernieuwing van curricula
- Uitbouw combinatietrajecten BOL BBL
- Verdere verbetering van de begeleiding door school in de BPV
- Internationalisering verankeren in elke opleiding
- Excellentie als persoonlijke verrijking in de opleidingen
- De positie van taal en rekenen binnen het hybride onderwijs
- Jaarlijkse evaluatie van het opleidingsportfolio

Maatregel 1: Modernisering en vernieuwing van curricula

Binnen de sector Gezondheidszorg en Welzijn wordt veel gedaan aan de modernisering van de curricula naar aanleiding van de Onderwijsvisie van het Da Vinci College. Zo is simulatieleren verankerd in de opleiding Verpleegkunde en Verzorgende IG. Ook wordt veel hybride gewerkt, door middel van projecten bij regionale organisaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een kinderkookproject door de opleiding Dienstverlening of een robotproject bij de scholengemeenschap Nestas door de opleiding Onderwijsassistent. Ook zijn stappen gezet op het gebied van flexibilisering, waarbij de opleidingen Verzorgende IG, Maatschappelijke Zorg al modulair en flexibel zijn gaan werken. Ook de opleiding Pedagogisch Werk heeft al de omslag gemaakt naar modules in het onderwijs. Dit wordt voortgezet in 2023 met een leergang flexibilisering waarbij vanuit alle opleidingen de curriculum experts deelnemen, om zo de juiste handvatten te krijgen om flexibilisering en modularisering in het team verder te brengen.

Bij Techniek en Media is de samenwerking tussen de media-teams een feit. De teams Applicatie-ontwikkeling, ICT Beheer en Art & Design trekken gezamenlijk op met een scala aan IT & Media opleidingen. Deze manier van samenwerking is begin 2022 uitgebreid in de 'harde' Techniek-domeinen van de Sector, daarvoor is er geïnvesteerd in het vernieuwen van een aantal curricula om aansluiting met zuster domeinen mogelijk te maken. Uiteraard hoort hier ook een kritische blik naar ons totale opleidingsportfolio bij. Opleidingen die de aansluiting lijken te missen zullen worden geëvalueerd en mogelijk in het kader van de macrodoelmatigheid uitgefaseerd. Daarnaast is er veel tijd geïnvesteerd in het bouwen van het totale metaaldossier. Dit wordt uitgevoerd met alle branchepartners en opleidingspartners in het platform Masterplan Techniek Zuid-Holland.

Bij economie en ondernemerschap wordt in alle opleidingen gewerkt aan hybride onderwijs waarbij de student meer naar buiten gaat en er bedrijven bij ons actuele zaken delen over wat er speelt. Er wordt gebouwd aan "real life cases", aan life skills en studenten werken in opdrachten aan maatschappelijke vraagstukken. Zelf al ondernemen wordt via het project "jong ondernemen" uitgevoerd. Daarnaast wordt met het innovatieve centrum DOC intensief samengewerkt. De 44 bedrijven die daar gehuisvest zijn participeren allemaal in het onderwijs door cases in te brengen, workshops voor studenten te organiseren e.d. Studenten werken dagdelen in het DOC onder begeleiding van docenten en het werkveld.

Maatregel 2: Uitbouw combinatietrajecten BOL BBL

Binnen het Da Vinci College zijn momenteel twee zogenaamde bol-bbl combinatietrajecten in uitvoering: de niveau 4-opleiding Middenkaderfunctionaris Bouw/Infra bij Techniek & Media en de niveau 4-opleiding Verpleegkunde bij Gezondheidszorg & Welzijn. Onderzoek om dergelijke constructen ook voor de opleidingen Engineering, Mechatronica is onderzocht, maar is naar verwachting niet uitvoerbaar door de brede waaier van uitstroomprofielen. De sector gaat een nieuwe opleiding onderzoeken rondom Product Maker, dit doen zij in samenwerking met het bedrijfsleven, en hierbij is de bol-bbl combinatie een uitgangspunt voor het ontwerpen van de nieuwe opleiding.

Ook zijn er opleidingen die starters hebben op de bol en daarna doorstromen naar de bbl, zonder dat deze wijze van doorstroming als een combinatietraject wordt beschreven. Dit verschijnsel doet zich onder meer voor bij de Timmer opleiding, Kappers- en Horecaopleidingen.

Maatregel 3: Verdere verbetering van de begeleiding door school in de BPV

De DVC-brede werkgroep BPV-netwerk heeft een lijn ingezet op het thema 'begeleiding van de student tijdens BPV'. In de netwerkbijeenkomsten voor BPV-ers in 2022 zijn als onderwerpen behandeld:

- communicatie/het landschap van de BPV-er: met wie communiceer je (intern en extern), welke rol heb je, hoe pak je de communicatie aan? Hierbij hoorde ook een workshop gesprekstechnieken en oefenen met acteurs.
- communicatie/tips en tools: good practice van een collega over het optimaliseren van processen en tools en een dialoog over knelpunten en tips aan de hand van casussen.

De eerstvolgende bijeenkomst in deze lijn staat in het teken van stagediscriminatie.

In 2022 is een sessie gehouden met VR brillen ter vergroting van de bewustwording rondom stagediscriminatie, hieraan hebben mensen van verschillende plekken uit de organisatie deelgenomen, docenten, BPV-begeleiders, HR, Dienst Onderwijs.

Maatregel 4: Internationalisering verankeren in elke opleiding

Door de omstandigheden vanwege Covid-19 en omstandigheden binnen het International Office is er nog geen nieuwe versie van het beleidsplan. Het is logisch dit te schrijven na de bekendmaking van het nieuwe 'ambitieplan' van het Da Vinci College.

De doelen waaraan gewerkt wordt zijn niet structureel gewijzigd, er zijn drie hoofdaspecten van de doelen van het beleid op het gebied van internationalisering

1. internationalisering@home,
2. mobiliteit voor studenten en docenten (waaronder internationale stages)
3. internationaal samenwerken in de vorm van gezamenlijke projecten.

Ad 1. Er zijn verschillende manieren waarop hier invulling aan wordt gegeven. Binnen verschillende opleidingen worden er concrete projecten afgesproken. Voorbeeld is een groep studenten van een Duitse school die samen met onze studenten in Dordrecht een dak hebben gemaakt. Dit geeft aan de Nederlandse studenten de mogelijkheid om in een andere taal te communiceren en in een 'internationaal' team te bouwen. Het draagt veel bij aan de mogelijkheden die studenten zien om zelf ook in het buitenland stage te lopen/een project te doen

Een aantal docenten zijn betrokken bij een internationaal innovatief project 'Build@Home' wat erop gericht is docenten te helpen online activiteiten op te zetten. Collega's spelen een actieve rol in dit project waarbij o.a. een training ontwikkeld wordt onder leiding van het Da Vinci om docenten te trainen. Een direct gevolg is dat docenten nu al allerlei cross-overs maken met de project partners om ideeën te testen. Daarnaast is er bij een nieuwe opleiding binnen de sector G&W heel concreet in de doelen opgenomen dat alle studenten aan internationale competenties moeten kunnen werken.

Ad 2. Er zijn in het afgelopen jaar heel veel mobiliteiten gerealiseerd, meer dan in de periode voor Covid-19. Er is een verschuiving van lange stages naar korte projectweken en er zijn relatief veel medewerkers naar het buitenland gegaan. Wat verder opvalt is dat een aantal opleidingen waar geen internationale activiteiten waren nu ook hun blik naar buiten richten.

Er komen veel internationale collega's op bezoek om te leren van de praktijk bij ons op school. Dat kan gaan over job-shadowing maar ook een ministerie vanuit de Spaanse provincie Castilla La Mancha. Een onderdeel is meestal lesbezoek hierbij wordt aan van de gasten ook gevraagd actief in lessen te participeren. Dat kan door een gastles over een gezamenlijk onderwerp of een presentatie over een algemeen onderwerp (cultuurverschillen).

Ad 3. Het Da Vinci College is nog steeds een zeer actieve deelnemer aan innovatieve internationale projecten. Hierin werken docenten en soms ook studenten samen aan het ontwikkelen van nieuw onderwijs. Dit betreft altijd een thema waar een sector al mee bezig is om zich te ontwikkelen, dat kan gaan om zorginnovatie, voorkomen uitval van bepaalde groepen, simulatie-onderwijs etc.

Dit geeft docenten en andere medewerkers de kans om te kijken in andere landen hoe het onderwijs vorm wordt gegeven, waar prioriteiten liggen. Binnen Europa zijn er verschillende projectvormen, het Da Vinci neemt zowel deel aan KA2 (innovatieve samenwerkingsprojecten), KA3 (vanuit Brussel aangestuurde pilotprojecten) als Centre of Vocational Excellence (samenwerking waarbij ook andere onderwijsvormen zijn betrokken, alsook het bedrijfsleven als de overheid) projecten.

Maatregel 5: Excellentie als persoonlijke verrijking in de opleidingen

Het Da Vinci College biedt studenten mogelijkheden om zich tijdens en naast hun reguliere opleiding te verdiepen of te excelleren in hun vak of op het gebied van persoonlijke ontwikkeling in verschillende contexten: Ambassadeursproject (30 studenten), promotieteam/verkiezing van de Mbo ambassadeur (15 studenten), Jongerentop (7 studenten) Skills Heroes (65 studenten), internationaal project (7 studenten), excellentieproject in hybride leeromgeving (50 studenten), MDT project MBO top academie (30 studenten), Uitzending Hof Festival (5 studenten). De Huiskamer (80 studenten).

In 2021 is er een Luisterlijn voor en door studenten opgericht tijdens gesprekken met studenten kwam naar voren dat er behoefte is aan fysieke plek 'een Huiskamer'. Een nieuwe omgeving voor en door studenten is 14 maart 2022 geopend. Op initiatief van de studenten werden activiteiten georganiseerd. In juni hebben 15 betrokken studenten hun mening gegeven tijdens een waarderend gesprek. Enkele werkzame elementen :

Naar een doel toe werken, jezelf verrijken, overleg, tot een gezamenlijk standpunt komen, uitdaging, nieuwe situaties, inbrengen en benutten van elkaar activiteiten, van elkaar leren, zelf kunnen beslissen, jezelf zijn/geaccepteerd worden, met mensen van buiten je opleiding omgaan, gewoon leuk en plezier, vrijwillig, geen zorgen, iemand die je een vonkje heeft.

We vernieuwen en verdiepen ons hybride onderwijs door nieuwe initiatieven naast de al lopende activiteiten. We gebruiken in het kader van kwaliteitsverbetering en professionalisering de metafoer van het Landschap van talent en excellentie. Een beweging gericht op een mind set "meer uit jezelf halen en elkaar" waarbij we ons focussen op eigenaarschap en de relatie student-docent.

De Huiskamer wordt nu doorontwikkeld tot de social hub. Meer initiatieven, meer promotie meer studenten ook op andere locaties betrekken en uitnodigen ook iets naast hun studie te doen.

Persoonlijke ontwikkeling Varieert per deelnemer/activiteit – vak skills, persoonlijke skills, in diverse contexten Kritische succes factor Borging in het de persoonlijke loopbaan Streven naar kansen voor iedereen – nu met regelmaat nog sprake van ‘toeval’. Programma inclusief training Studenten de regie geven en leren in de context vraag meestal extra training en kennis. Veel activiteiten hebben een training/kennis component Kritische succes factor Niet alle activiteiten hebben een training/kennis component. Wat gedaan wordt borgen in portfolio student Innovatie in aanbod (21 the century & sustainability goals) organisatie aanbod in samenwerking met opleidingen en bedrijfsleven Begeleiding Verantwoordelijk voor deelname ligt bij student. Hij/zij/het overlegt met slb’er. Bij elk student initiatief is er altijd een coach aanwezig – die op verzoek van studenten ingezet kan worden maar ook zelf initiatief kan nemen. Taak m.n. faciliteren en proces bewaken Kritische succes factor Diversiteit aan vragen – verschillende locaties. Hoe te organiseren en de relaties bewaken en ontwikkelen	Motivatie Deelnemende studenten zijn enthousiast-meedoen draagt bij aan verrijking van hun opleiding. Motivatie groeit bij docenten die hun studenten informeren en de weg wijzen. Enkele van hen zijn actief betrokken zoals bij vak wedstrijden Communicatie Enkele activiteiten krijgen veel aandacht in kader van promotie Interne communicatie met studenten is een punt van aandacht. ‘Het verhaal’ van het Landschap van talent – ruimte voor extra’s naast je studie is nog niet helder. De activiteiten zijn ontwikkeld met studenten en de teams. Innovatieve kracht is aanwezig. Aandacht voor management Opmerkingen Studenten die meegedaan hebben met diverse activiteiten melden dat als ze van school afzijn ook betrokken willen blijven’ (alumni)
---	--

Maatregel 6: De positie van taal en rekenen binnen het hybride onderwijs

Vanaf 1 augustus 2022 telt het (nieuwe) rekenexamen mee voor de diplomering. In het kalenderjaar 2022 is hierop voorgesorteerd in de gehele organisatie: docenten hebben diverse methoden beoordeeld en een nieuwe methode gekozen die beter passend is bij de nieuwe rekeneisen en de onderwijsvisie van DVC. Docenten hebben hiervoor scholing aangeboden gekregen. Daarnaast is een veilige examinering tool in gebruik genomen, om veilig te kunnen examineren op een eigen device.

De nieuwe rekeneisen en de examinering ervan leent zich meer voor contextrijk rekenonderwijs. Eind 2022 is hiermee gestart in enkele opleidingsteams als pilot. Context is dan met name de functionaliteit voor studenten in het hier en nu en ons hybride onderwijs

Ook voor het Nederlandse taalonderwijs in DVC hebben in 2022 enkele ontwikkelingen plaatsgevonden. Er is een breed gedragen visie op Nederlandse taalonderwijs ontwikkeld dat aansluit/ondersteunend is aan onze Visie op onderwijs en dat richtinggevend is voor de onderwijsteams. Hierin is beroepsgericht taalonderwijs en taal-ontwikkelen beroepsonderwijs als speerpunt benoemd. Op diverse plekken in de organisatie heeft dit geleid tot scholing van docenten en Da Vinci breed is er voor alle docenten en leidinggevende een binnen DVC georganiseerde Webinar met aandacht voor Taalonderwijs in hybride leeromgevingen, hoe doe je dat? en Nt2 in hybride leeromgevingen, wat is er nodig om doorstroom te verbeteren? Georganiseerd.

Op dit moment zijn er enkele teams bij G&W die Nederlandse taalontwikkeling in hybride omgevingen aanbieden, bij T&M worden werkbijeenkomsten voorbereid zodat docenten Nederlands en docenten beroepsgerichte vakken samen verkennen welke onderdelen in hun lesprogramma samen kunnen worden opgepakt/zich lenen voor contextrijker Nederlands.

Maatregel 7: Jaarlijkse evaluatie van het opleidingenportfolio

In 2022 is door extern onderzoeksbureau NextSchool een portfolioanalyse uitgevoerd die in 2023 belangrijke input vormt bij het maken van keuzes in het opleidingenportfolio.

Binnen de sectoren wordt dit gesprek jaarlijks gevoerd. Het portfolio is een onderwerp van gesprek tussen de domeinleiders en de sectordirecteur, waarbij wordt gekeken naar of een opleiding nog rendabel is in verhouding tot bijvoorbeeld de studentaantallen. Zo is bijvoorbeeld besloten de opleiding Apothekersassistent uit te faseren, omdat hier de aanmeldingen voor teruglopen. Door middel van structurele werkveldbijeenkomsten wordt de verbinding met de praktijk gezocht, om zo ook te onderzoeken waar kansen liggen voor het portfolio. Zo is een nieuwe groep Pedagogisch Werk/Onderwijsassistent gestart in samenwerking met SKG in Gorinchem, waarbij de studenten de opleiding versneld kunnen doorlopen.

De sector economie en ondernemerschap heeft, ook met het oog op de dalende studentenaantallen en het aantrekkelijker worden voor studenten veel stappen gezet om het aanbod aan te scherpen. Deels is dit enkel locatie gebonden (stoppen in Wijk en Aalburg en Gorinchem).

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

A Voortgang op ambitie						
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Behaald 2022
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 acquireurs aan het werk. Werkprocessen van acquireurs en intake van deelnemers zijn ingericht op maximale aansluiting op scholingsbehoefte (realiseren van maatwerk)	Beleidsplan is in werking en acquireurs 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 gemeenten, sociale dienst Drechtsteden en het Regionaal Mobiliteitsteam Opzetten van certificeringstrajecten: praktijkverklaring, mbo-certificaat en in de derde leerweg erkende crebo bedrijfsgroepen	Werkprocessen t.b.v. onderwijsontwikkeling, uitvoering en examinering zijn ingericht op maximale flexibiliteit in leerarrangementen in het kader van LLO	Werkprocessen t.b.v. onderwijsontwikkeling, uitvoering en examinering zijn ingericht en leveren mooie resultaten op. Zie toelichting.
2 Het aantal volwassen studenten dat jaarlijks deelneemt aan LLO-leerarrangementen neemt toe						
		500	800	1289	1500	1100

Toelichting op indicatoren

Indicator 1. Zie uitleg bij de maatregelen hieronder.

Indicator 2. Langdurige uitval van een van de accountmanagers heeft tot gevolg dat niet in alle sectoren evenveel groei in deelnemers gerealiseerd is.

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2022 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Leven lang ontwikkelen de volgende twee maatregelen opgesteld:

- Ontwikkeling aanpak en organisatiewijze LLO
- Initiatieven versterken op weg naar Leven lang Leren

Maatregel 1: Ontwikkeling aanpak en organisatie LLO

De organisatie van LLO heeft in 2021 en 2022 enkele veranderingen ondergaan. De functie regisseur LLO bestaat niet meer, LLO is nu ondergebracht bij een portefeuillehouder, de sector-directeur van de sector Arbeidsmarkt en Onderwijs. De portefeuillehouder heeft een business case uit laten werken die in 2023 op de agenda staat. De accountmanagers hebben maandelijks overleg met de portefeuillehouder. Ook is er een backoffice medewerkers die de accountmanagers ondersteunt.

Bij de accountmanagers is er een accountmanager overgestapt naar een andere sector en is een accountmanager langdurig uitgevallen.

De menukaart wordt niet meer geüpdatet. Als alternatief is de website opnieuw ingericht en technisch verbeterd. Cursussen & trainingen - ROC Da Vinci College Het is nu mogelijk om leaflets te printen vanaf de site. Door de maandelijkse overleggen en de korte lijnen is het niet meer nodig voor de accountmanagers om met een menukaart te werken.

Sector A&O richt zich in 2022 met name praktijkverklaring als onderdeel van een mbo-verklaring, Sector G&W richt zich met name op mbo-certificaten en in deze sector hebben bijna alle opleidingen een erkenning voor de derde leerweg. Sector G&W loopt wat voor op het gebied van de organisatie van LLO. De werkprocessen die daar ingezet zijn worden gedeeld met de andere sectoren zodat we kunnen werken aan een DVC brede aanpak. Het project Zorgtalent van de sector G&W is voorgedragen als koploper aan het ministerie van VWS. Het nieuwe opleidingsprogramma Zorgtalent moet deelnemers gaan inspireren en enthousiasmeren om in de zorg te werken. Binnen zestien weken is het mogelijk om een mbo-certificaat te behalen en aan de slag te gaan als basis verzorgende.

De samenwerking met de Duurzaamheidsfabriek en Innow (voorheen fieldlab) lopen nog steeds. Ook de samenwerking met het UWV is versterkt met een scholingsovereenkomst. Met werkgeversvereniging Zuid-Holland Zuid is de samenwerking gestart om zij-instromers versneld op te leiden voor werk in de sector zorg en welzijn. Geïnteresseerden kiezen uit het mbo-certificaat individuele zorg verlenen niveau 3 of het versnelde MBO BBL Verzorgende IG opleiding niveau 3.

Maatregel 2: Initiatieven versterken op weg naar Leven lang Leren

Het Da Vinci College participeert in de regio Zuid-Holland Zuid in diverse LLO-verbanden. In 2022 zijn er mooie ontwikkelingen geweest dit gebied.

De doelstelling voor 2022 was het onderwijsaanbod in de derde leerweg met name de mbo-certificaten en praktijkverklaringen verder uit te breiden binnen de verschillende onderwijssectoren. Het continueren en uitbreiden van de bekostigde BBL-bedrijfsmaatwerk groepen en het contractonderwijs (trainingen, cursussen, bijscholing e.d.)

Mbo-certificaten:

Het land heeft ruim 300 certificaathouders opgeleid het afgelopen jaar. Hiervan telt de Sector Gezondheidszorg en Welzijn 91 studenten die door hen zijn opgeleid en nu in het bezit zijn van een DUO geregistreerd certificaat, die landelijk erkend wordt. Een groot aantal certificaathouders hebben de kans benut en hebben de keuze gemaakt om verder te studeren in een BBL-opleiding in de zorgsector met eventuele vrijstelling die het mbo-certificaat heeft opgeleverd.

Het afgelopen jaar is binnen de sector Gezondheidszorg & Welzijn gewerkt aan acht mbo-certificaten.

De sector Techniek & Media heeft een start gemaakt aan de ontwikkeling van een gecertificeerd keuzedeel en een mbo-certificaat op het gebied van energietransitie.

Praktijkverklaring:

In totaal zijn er 38 deelnemers gestart aan een traject, waarvan er inmiddels 27 succesvol zijn afgesloten met een praktijkverklaring. Dit in samenwerkingsverband met onder andere leerwerkbedrijven, Sociale Dienst Drechtsteden en het Regionaal Mobiliteitsteam.

Er is een toenemende interesse bij bedrijven voor opleiden in derde leerweg en de vergroting van kennis het bestaan hiervan. In 2023 zetten de ontwikkeling en uitbreiding in de derde leerweg zich voort, dit mede in afstemming met de regionale arbeidsmarkt.

Voorbeelden derde leerweg en contractonderwijs:

- *Bijscholing zorgassistenten ASZ, Doktersassistenten Drecht dokters en HAGRO*
- *Samenwerking Werkgeversvereniging ZHZ in het kader van project Zorg Talent*
- *Voorschakeltrajecten voor Zorgcampus middels mbo-certificaten met doorstroom naar BBL-opleidingen.*
- *Raamovereenkomst GR Sociaal inzetten van praktijkverklaringstrajecten niveau 1*
- *Gorinchem eerste mbo-certificaat voor deze regio in samenwerking met Avres en het i-Lab*
- *EVC-verzilvering in samenwerking met bureau Sterk*
- *Brancheopleidingen o.a. aangesloten partner bij NUVO*

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 onderwijs-teams;
- 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

A Voortgang op ambitie						
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Behaald 2022
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		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 inspiratiedagen, daarnaast hebben bijna alle medewerkers deelgenomen aan Osiris training. Daarnaast zijn er nog de reguliere scholingsactiviteiten via Connessione	90% van de medewerkers heeft gedurende de jaren 2018, 2019 en 2020 deelgenomen aan minimaal één scholingsactiviteit via onze interne academie	Het ontsluiten van data om te kunnen meten of de ambitie behaald is, is niet gerealiseerd. Op basis van het verplichtende karakter van een aantal trainingen die door Connessione worden verzorgd (verplichte trainingen nieuwe medewerkers, trainingen examineren en beoordelen, Inspiratiedagen, werken met OSIRIS) kan men stellen dat de doelstelling is bereikt.
2 Hybride samengestelde teams						
		20 % van de teams is hybride samengesteld	20 %	23%	80 % van de teams is hybride samengesteld	60%

Toelichting op indicatoren

Toelichting indicator 2.

Er is op basis van nieuwe definitie gekeken naar de teams en hoewel er verschillen tussen de sectoren bestaan, wordt Da Vinci breed ruim 60% behaald. Met name in de zorgteams en de techniek voldoet al een ruime meerderheid van de teams aan de definities. Het beleid op hybride teams is wel ingebed in het handelen maar nog niet efficiënt genoeg opgenomen in de systemen.

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2020 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Modern werkgeverschap de volgende twee maatregelen opgesteld:

- Professionalisering docenten in ICT-bekwaamheid, pedagogisch didactisch handelen, netwerken en leren in hybride teams t.b.v. het uitvoeren van moderne en vernieuwde curricula.
- Werk maken van professionele ruimte, zodat het eigenaarschap van (hybride) teams wordt versterkt

Maatregel 1: Professionalisering docenten in ICT-bekwaamheid, pedagogisch didactisch handelen, netwerken en leren in hybride teams t.b.v. het uitvoeren van moderne en vernieuwde curricula

De interne academie biedt voor individuen en teams cyclisch een breed palet aan scholingsmogelijkheden om ontwikkeling op geformuleerde ambities waar te maken en de lerende organisatie te versterken.

Werkpalet Connessione seizoen 2022-2023

Professionaliserings-thema's Da Vinci College	Aanbod voor nieuwe medewerkers	Regulier aanbod scholingstrajecten	Persoonlijke ontwikkeling	In ontwikkeling
1. Doorpakken op digitalisering: • invoering E-HRM • invoering Kien Kennis 2. Taalbeleid: • scholen op maatwerk, vakgerichtheid en examinering 3. Toekomstbestendig onderwijs: • Persoonlijke aandacht en begeleiding • Maatwerk en flexibel onderwijs • Hybride leeromgevingen en blended learning • Evalueren om te leren 4. Teamontwikkeling i.r.t. teamplacemat en SPP: • Werken aan de onderwijskundige visie • Teambuilding • Intervisie/supervisie	Centraal: • Introductiedag nieuwe medewerkers OP en OPG • AVG-Office365 • OSIRIS Onderwijs specifiek: • It's Learning • Kickstart in het onderwijs • PBS voor nieuwe docenten • Internationalisering voor nieuwe docenten Advisering en inventarisatie bevoegdheden/subsidies: • Behalen bevoegdheid: -instructeur -pdg -lerarenopleiding • Curriculum expert • Lerarenbeurs	Onderwijs: • Leergang LB-LC (post hbo) • PBS basistraining • PBS teamtrainingen • SLB voor nieuwe SLB'-ers • Werkplekbegeleider A. • Werkplekbegeleider B. • Leergang pedagogiek • Rots en Water • Examinering: -basistraining -teamtrainingen -examencommissieleden Algemeen: • Leerwerktraject adviseurs • MDP • Leerwerktraject man. Ass. • LoopbaanLab • Leertraject zorgcoördinatoren en Intern begeleiders • Inwerktraject startende leidinggevenden	Wendbaarheid: • Loopbaanbegeleiding • Coaching Werken aan morgen: • NL leert door i.s.m. van Kraaij Educatie t/m 31/12/22 Kennis en vaardigheden: • Excel • Word Inspiratiedagen: • 5 en 6 april 2023 Netwerkgroepen: • E-coaches • BPV • PBS • Hybride leeromgeving (plg) • Taal- en rekenen	Ontwikkeltrajecten: • Kweekvijver voor potentiële leidinggevenden • Intervisie ex-jonge talenten • Pensioen in Zicht Open aanbod: • Van medewerkers en voor medewerkers, op verzoek en waar behoefte ligt Sharepointpagina's • Connessione • Nieuwe medewerkers AcademieManager • Klik hier voor het complete aanbod van Connessione

Aanbod Connessione seizoen 2021-2022

Professionaliseringsthema's DVC	Teamontwikkeling i.r.t. teamplacemat en SPP	Scholingstrajecten	Persoonlijke ontwikkeling	Advisering en inventarisatie
1. Osiris • Trainingen diverse doelgroepen • Train de trainer • Teamtrainingen 2. Toekomstbestendig onderwijs • Persoonlijke aandacht en begeleiding • Maatwerk en flexibel onderwijs • Hybride leeromgevingen en blended learning • Evalueren om te leren 3. Beoordelen en examinering • Basistrainingen • Verdiepingstrainingen • Leden examencommissie • APK assessor	Maatwerktrajecten o.a.: • PBS • Werken aan de pedagogische visie • Teambuilding (Tweekracht) • Leerkraft/Lean • Intervisie/supervisie Netwerkgroepen (nieuw) • E-coaches • BPV • PBS • Hybride leeromgeving (plg) • Lean/Leerkraft onderhoud (te ontwikkelen) • Internationalisering • Inclusie en diversiteit • Taal- en rekenen • Excellentie • Burgerschap • Gezonde school	Pedagogiek- en didactiek • Leergang LB-LC (post hbo) • Refresh LC (nieuw) • PBS basistraining • PBS coachopleiding • PBS nieuwe docenten • SLB voor nieuwe SLB'-ers (nieuw) • Werkplekbegeleider A. • Werkplekbegeleider B. • Leergang pedagogiek • Jonge talenten Algemeen • Leerwerktraject adviseurs • MDP • Leerwerktraject man. Ass. • Talentenpool DVC (nieuw) Startende medewerkers • 2-daagse nieuwe medewerkers OP en OPG • AVG-Office365 • IT's learning • Handvatten voor de klas (nieuw) • Osiris (nieuw) • Workshop blended learning in de hybride leeromgeving (nieuw)	Wendbaarheid • Loopbaanbegeleiding: -individueel -Loopbaanlab • Werken aan morgen: -bekwaamheidsdossier -reflectie/POP -baanboetsen -LinkedIn -Pensioen in zicht Gezondheid & Vitaliteit • Persoonlijke effectiviteit • Coaching Kennis en vaardigheden • Omgaan met gedrag • Rots en Water • Test je leefstijl • Verbindend communiceren • Excel • E-Wise i.s.m. Kien Leren	• Behalen bevoegdheid: -instructeur -pdg -lerarenopleiding • Curriculum expert • Vakscholing • Lerarenbeurs Inspiratie • Workshops en masterclasses • Webinars • Inspiratiedagen Sharepointpagina's (nieuw) • Digitaal leren en werken • Connessione • Informatie voor nieuwe medewerkers • Osiris • Gezonde school

Maatregel 2: Werk maken van professionele ruimte, zodat het eigenaarschap van (hybride) teams wordt versterkt

Een positieve ontwikkeling op het gebied van leren en ontwikkelen in de organisatie is zichtbaar. De wil bij teams en individuele medewerkers om zich te ontwikkelen, kennis en kunde te vergroten en mee te bewegen met de veranderingen in het onderwijs is groot. De vraagstukken die bij de interne academie komen betreffen scholingsvragen van praktische aard, meerjarige scholingstrajecten maar ook van horizontale netwerken in de organisatie zoals, managementassistenten, adviseurs, intern begeleiders, BPV-docenten e.a. die als groep willen professionaliseren. Daarbij samen optrekken, good practices delen, van en met elkaar leren in relatie tot de onderwijsvisie en het strategisch beleid. Een andere positieve ontwikkeling is dat vanaf 2022 alle medewerkers van het Da Vinci College via Kien Kennis gebruik kunnen maken van het online aanbod van Studytube. Een leerplatform met micro learnings en online trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, digitale geletterdheid en onderwijs. Het biedt de mogelijkheid voor medewerkers om op eigen gelegenheid, tijd en plaats scholing te kunnen volgen. Een waardevolle toevoeging aan het scholingsaanbod van de organisatie.

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

A Voortgang op ambitie					
Beschrijving nul situatie conform KA	Behaald 2019	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Behaald 2020	Behaald 2021	Beschrijving ambitie 2022 conform KA
1. Aantal practoraten					
	3	0	0	4	2
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 gecancelled 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.
					Er zijn 2 Ixperiums en ICT-scholing wordt uitgevoerd. Zie toelichting bij de maatregelen.
3. Aantal docenten dat participeert in onderzoeksactiviteiten in een practoraat					
	15	0	10	25	7

Toelichting op indicatoren

Zie toelichting bij de maatregelen

Toelichting op maatregelen

In deze paragraaf geven we voor alle maatregelen aan welke ontwikkelingen er in 2022 hebben plaatsgevonden. In de kwaliteitsagenda zijn voor het thema Innovatie en onderzoek de volgende twee maatregelen opgesteld:

- Het Ixperium inrichten als ruimte om te experimenteren met educatieve technologie, zodat we nieuwe toepassingsmogelijkheden ontdekken.
- Lectoraat en practoraten instellen om door praktijkgericht onderzoek ons hybride onderwijs te verbeteren

Maatregel 1: Het Ixperium inrichten als ruimte om te experimenteren met educatieve technologie, zodat we nieuwe toepassingsmogelijkheden ontdekken

Hybride innovatieve leeromgevingen

De Duurzaamheidsfabriek heeft samen met KIEN een Experience Lab ingericht waarbij de focus ligt op innovatie en het ontdekken van digitale middelen.

In 2022 stond de oprichting van een Innovatiepark voor Zorg en Welzijn centraal, waarin studenten proefondervindelijk kunnen leren met ICT in een veilige omgeving. Samenwerking op het gebied van Positieve Gezondheid en Leven Lang Ontwikkelen is cruciaal om te kunnen vernieuwen. Om een innovatiepark te realiseren was het belangrijk dat de sector samenwerkingsverbanden aan zou gaan met partners uit de regio zoals de gemeente, instellingen voor zorg en welzijn, het bedrijfsleven en de provincie. In 2021 zijn het Da Vinci College, de gemeente Dordrecht en het Albert Schweitzer ziekenhuis een samenwerking aangegaan gericht op innovatie in de Drechtsteden, waarbij het verhogen van de adaptatiegraad van zorgtechnologie en het leren toepassen hiervan belangrijke thema's zijn. Eén van de eerste gezamenlijke initiatieven was de inrichting van een fysieke ruimte voor projecten en opleiden: het zorginnovatiecentrum. Sinds september 2021 is het zorginnovatiecentrum in fysieke vorm gehuisvest op het Leerpark. Het is een plek waar mbo-studenten samen met andere studenten –vmbo, mbo en hbo – kunnen werken aan projecten. Deze projecten betreffen authentieke vraagstukken aangedragen door het werkveld in de Drechtsteden op het gebied van positieve gezondheid. Met deze projecten krijgen studenten de kans een zinvolle bijdrage te leveren aan 'het leren toepassen' van sociale en technologische zorginnovaties.

Digitale geletterdheid

In 2022 heeft het CvB besloten het masterplan met ondersteuning van externen niet in de voorgestelde vorm door te laten gaan. Doorpakken op digitalisering vindt daarom op dit moment op kleine schaal plaats.

In het kader van digitale geletterdheid van docenten is in 2022 het digitaal rijbewijs uitgerold. Dit is gebaseerd op het DigCompEdu model, waarbij er verschillende niveaus van digitale geletterdheid zijn beschreven. De docenten maken een zelfscan, waarna docenten een advies op maat krijgen om zich verder te ontwikkelen indien nodig. Zo wordt een minimaal niveau van digitale vaardigheden gewaarborgd, zodat de docenten vaardig zijn om aan de slag te gaan met de (digitale) onderwijsvernieuwingen en (zorg)technologie die het beroep vraagt. Het digitaal rijbewijs is zo ontwikkeld, dat dit binnen alle sectoren uitgerold kan worden zoals beschreven in het plan Doorpakken op Digitalisering.

Daarnaast zijn we aangesloten bij mbo digitaal dat heeft o.a. de MORA referentiearchitectuur opgeleverd waar we nu mee werken en een impactanalyse van flexibele studentscenario's op Onderwijslogistiek.

Maatregel 2: Lectoraat en practoraten instellen om door praktijkgericht onderzoek ons hybride onderwijs te verbeteren

Vanwege corona zijn de practoraten later gestart dan we in eerste instantie hadden beoogd. Bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn (G&W) en de sector Techniek & Media (T&M) zijn deze practoraten inmiddels gestart.

Sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft een practor en 3 docent onderzoekers. Het Practoraat heet *Krachtige leeromgeving in Zorg en Welzijn* en heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs en de arbeidsmarkt. Door samen met het werkveld (in co-creatie) krachtiger onderwijs en leeromgevingen te ontwikkelen.

Sector Techniek en Media heeft een practor en 4 docentonderzoekers. Thema is daar *Data Gedreven werken*: De sector Techniek en Media wil haar studenten optimaal voorbereiden op het data gedreven werken. In het verlengde daarvan wil het practoraat kennis ontwikkelen over het werken in data-intensieve productieomgevingen. Die inzichten dienen als basis voor het vernieuwen van het onderwijs.

Bij de sector Economie & Ondernemerschap zijn de voorbereidingen zo goed als afgerond en verwacht men in 2023 met een practoraat te starten.

BETROKKENHEID

B. 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 bevroegd 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. Daarnaast wordt de studenttevredenheid gemeten via deelname aan de JOB-monitor en vorig jaar ook via de Onderwijs-scan. Ook is er een zeer actieve studentenraad.

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. In onze gesprekscyclus die onderdeel uitmaakt van ons kwaliteitssysteem, komen de onderwerpen van de Kwaliteitsagenda structureel aan bod in overleggen tussen teams en domeinleiding, domeinleiding en sectordirectie en sectordirectie en CvB.

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 onderwijsteams 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 vier 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.

FINANCIËLE VERANTWOORDING OP HOOFDLIJNEN

FINANCIËLE VERANTWOORDING KWALITEITSAGENDA 2019-2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil realisatie begroting
1 Thema gelijke kansen in het onderwijs	1.050.000	1.050.000	-
2 Thema kwetsbare doelgroepen	1.465.000	1.465.000	-
3 Thema opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	1.000.000	1.000.000	-
4 Thema leven lang ontwikkelen	375.000	374.999	-
5 Thema modern werkgeverschap	625.000	625.000	-
6 Thema onderzoek en innovatie	275.000	275.000	-
Kwaliteitsgelden niveau 2	2.770.990	1.482.801	1.288.189
Kwaliteitsgelden taalbeleid	627.200	627.200	-
Totaal	8.188.190	6.900.000	1.288.189

In de begroting van 2022 was er € 6,9 mln. begroot aan kwaliteitsmiddelen. Dit is inclusief het resultaatafhankelijk budget. Dit betreft circa € 3,2 mln. aan budget die na goedkeuring in 2023 ontvangen kan worden. In 2022 zijn er verder een extra middelen voor niveau 2 toegekend. Dit is via het investeringsbudget gegaan. In totaal gaat het om c.a. € 1,29 mln. aan extra middelen.

BIJLAGE 4

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Betreft de stand per 31 december 2022 en bevat iedereen die actief is geweest in de raad van toezicht of in het bestuur gedurende 2022.

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)
- Lid raad van commissarissen Infinitas Care (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 Stichting Vrienden van Eilandzorg (onbezoldigd)¹
- Bestuurslid VTOI-NVTK (bezoldigd)
- Voorzitter Stichting Kukhanya Care Point (onbezoldigd)
- Vennoot Smartboxsolutions v.o.f. (bezoldigd)

¹ Deze functie hoort qualitate qua bij de RvT functie van Eilandzorg. Betreft toewijzen van gelden uit legaten/schenken ten gunste van aanschaf van recreatieve voorzieningen voor bewoners.

De heer J.L. Klompenhouwer

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)

De heer D.J. Schrijer (zelfstandig toezichthouder en adviseur publiek domein' (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 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) tot 1 augustus 2022)

- 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) tot 1 mei 2022)

- 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 UNIEK (bezoldigd)
- Bestuurslid Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven (SOB) Hoekse Waard

De heer dr. H. Stevens (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd) vanaf 15 augustus 2022)

- Lid van de Raad van Toezicht en de Auditcommissie van Lek & Linge (bezoldigd)
- Voorzitter samenwerkingscollege CIOS Zuidwest Nederland (onbezoldigd)
- Commissaris Kringloopbedrijf Opnieuw & Co BV (onbezoldigd)
- Voorzitter Stichting HBO Drechtsteden (onbezoldigd)
- Penningmeester Coöperatie i-Lab (onbezoldigd)
- Lid Economic Development Board Drechtsteden (onbezoldigd)
- Lid Algemeen Bestuur Arbeidsmarktregio (onbezoldigd)
- Lid van het Gorinchemse Onderwijsbesturenoverleg (onbezoldigd)
- Lid van het Hoboken – overleg (macrodoelmatigheid) (onbezoldigd)

De heer P. Zevenbergen (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd) vanaf 1 mei 2022)

- Voorzitter Coöperatie Samen Innoveren/Inkopen/ICT voor Onderwijs Nederland (bezoldigd)
- Voorzitter College Deskundigheid Financiële Dienstverleners (bezoldigd)
- Voorzitter Jury Excellente Scholen (bezoldigd)
- Voorzitter Programmaraad Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (bezoldigd)
- Voorzitter Coöperatie Ontwikkeling Leerpark (onbezoldigd, q.q. Da Vinci College)
- Bestuurslid Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven (SOB) Hoekse Waard (onbezoldigd, q.q. Da Vinci College)
- Voorzitter PPS VerbrandingsMotoren Techniek (onbezoldigd, q.q. Da Vinci College)
- Lid Raad van Toezicht Stichting Pieter van Foreest (bezoldigd)
- Lid Raad van Advies Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (onbezoldigd)
- Lid Rekenkamercommissie Gemeente Westland (bezoldigd)
- Lid bestuur Stichting Codingcollege Amsterdam (onbezoldigd)
- Lid College van Deskundigen Stichting Visitatie Woningcorporaties Nederland (bezoldigd)
- Lid Board of Directors World Association for Co-operative Education (onbezoldigd)
- Bestuurslid Stichting Regie op Dementie (onbezoldigd)

• **Mevrouw I.P. Tuinenburg** (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd) vanaf 1 mei 2023)

- Lid Raad van Toezicht Zinzia Zorggroep (bezoldigd)

BIJLAGE 5

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

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

Financiële kengetallen	2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2019	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2020	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2021	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Liquiditeit	1,23	1,19	1,15	1,28	1,35	1,34	1,42	1,48
Rentabiliteit	3,78%	1,49%	-1,54%	0,39%	-0,37%	1,45%	2,79%	3,98%
Solvabiliteit	0,53	0,53	0,53	0,53	0,57	0,54	0,56	0,57

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

	2019-2020	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2020-2021	vergelijking t.o.v. andere ROC's ⁴	2021-2022	vergelijking t.o.v. andere ROC's ⁵
Jaarresultaat	72,6%	73,0%	64,8%	72,2%	63,6%	67,9%
Diplomaresultaat	72,7%	73,4%	65,2%	72,7%	64,1%	69,2%
Nieuwe VSV'ers	6,2%	4,8%	6,9%	5,2%	8,0%	6,6%

Bron: DUO - MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

BIJLAGE 6

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam van de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingencentrum

Bestuursnummer

40771 Zuid-Holland Zuid

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 E. Goedheer RA

Telefoon

088 – 657 24 48

Functie

Directeur Bedrijfsvoering

E-mail

egoedheer@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
Ronald Bras
Pim Koning
Hasanain Kifah
Eelco Goedheer

De eindredactie was in handen van:

Wim van Doornik

Vormgeving en productie:

OBT bv, Den Haag

