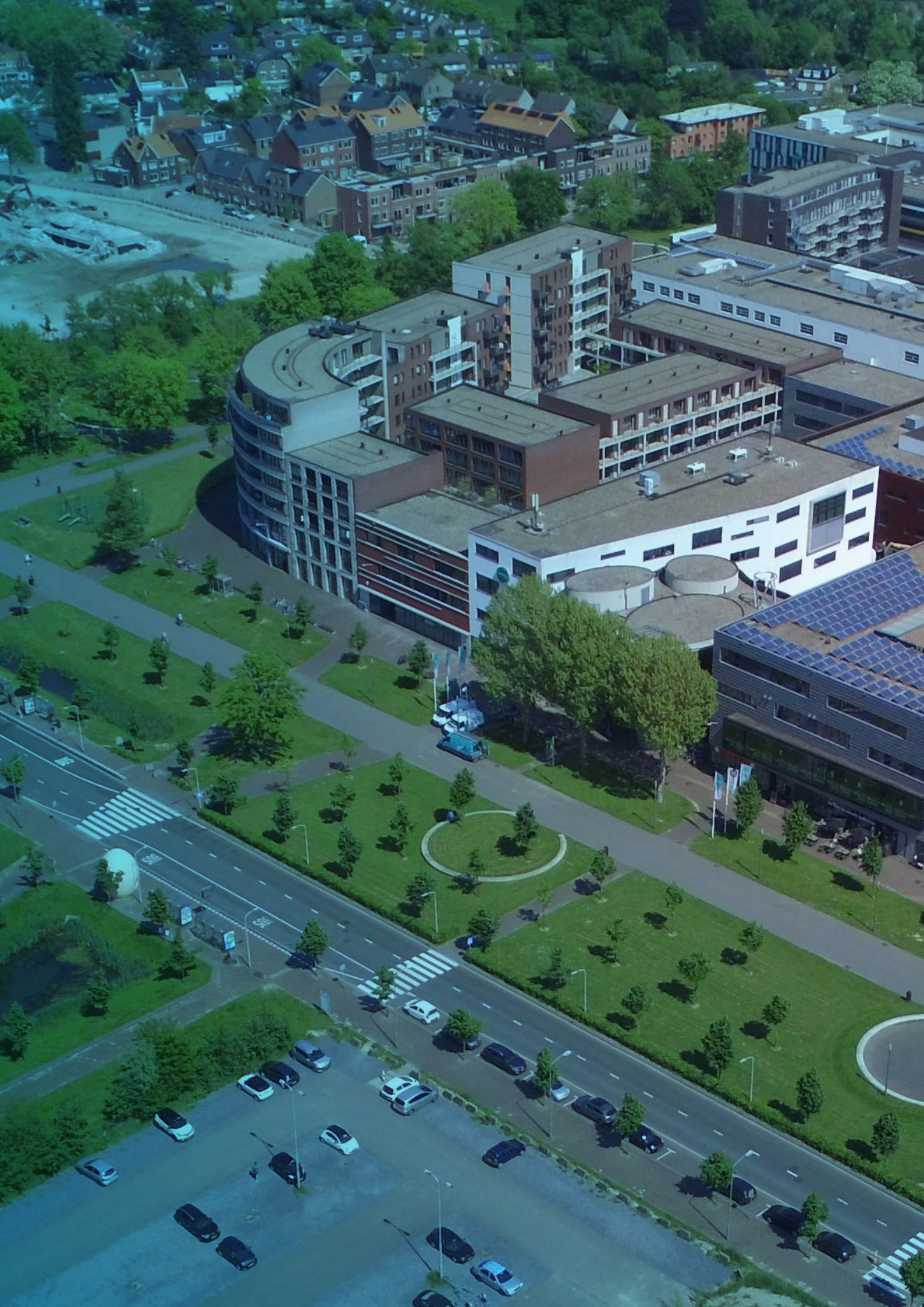


Werken aan het Beroepsonderwijs voor de Toekomst



Geïntegreerd jaardocument 2017







Inhoudsopgave bestuursverslag

Inleiding.....	6
Leeswijzer	6
Voorwoord college van bestuur	7
Algemene beschrijving van het Da Vinci College	8
Onze missie	10
Onze kernwaarden	10
Strategisch beleid 2015-2018 en de belangrijkste resultaten in 2017	11
Governance	16
Verbinding met onze studenten	23
Wij zijn trots	27
Onderwijs, strategie en kwaliteit.....	36
‘Eigen regie kun je leren, sector Gezondheidszorg en Welzijn.....	56
‘Inspelen op de veranderende arbeidsmarkt’, sector Economie en Ondernemerschap	61
‘Volop in beweging’, sector Techniek en Media.....	67
‘Participatie in de etalage’, sector Participatie	75
‘Krachtig verbonden met de regio’, HBO Drechtsteden.....	78
Kengetallen Onderwijs.....	85
Modern werkgeverschap	97
Kengetallen Medewerkers.....	104
Bedrijfsvoering op orde	108
Financiële analyse verslagjaar 2017	112
Risicomatrix 2018	120
Continuïteitsparagraaf.....	126
Verantwoording bekostiging	132

Inhoudsopgave jaarrekening

1. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING	136
Geconsolideerde balans per 31 december 2017	136
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2017	137
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2017	138
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2017	139
Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans	149
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen.....	164
Verantwoording subsidies (rijóó0, model g).....	166
Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten	169
WNT verantwoording 2017	174
Gebeurtenissen na balansdatum	178
Voorstel resultaatbestemming	178
2. ENKELVOUDIGE JAARREKENING	179
Enkelvoudige balans per 31 december 2017	179
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017.....	180
Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2017	181
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2017.....	182
Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans	183
Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	187
Ondertekening	189
3. OVERIGE GEGEVENS	189
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	189
4. BIJLAGEN	192
Kengetallen	192
Indicator landelijke benchmark.....	193
Overzicht nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur	194
Gegevens over de rechtspersoon	195
Colofon	197


Inleiding

Met het geïntegreerde jaardocument legt de stichting regionaal opleidingscentrum Zuid-Holland Zuid verantwoording af aan zijn stakeholders over al zijn onderwijsactiviteiten (hbo, mbo en educatie). Het bestuursverslag beschrijft de ontwikkelingen op het gebied van de onderwijsuitvoering, personeelsaangelegenheden en de relaties met de buitenwereld in 2017. In de loop van het verslagjaar is tussentijds gerapporteerd aan MBO in Bedrijf over de voortgang van het kwaliteitsplan, waarin onderwerpen als BPV, excellentie en voortijdig schoolverlaten zijn opgenomen. Bovendien is gerapporteerd over de resultaten van het specifieke BPV-plan in het schooljaar 2016-2017.

De besluiten die door de raad van toezicht zijn vastgesteld dan wel goedgekeurd en het functioneren van de medezeggenschap komen aan bod na de algemene beschrijving van de instelling. In dit verslag is ook de ontwikkeling van het particulier hoger onderwijs van HBO Drechtsteden opgenomen, omdat deze rechtspersoon hoger onderwijs onderdeel vormt van de publiek-private structuur van onze organisatie.

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 geïntegreerde jaardocument 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 school in het afgelopen jaar. Reacties op het geïntegreerde jaardocument stellen wij ten zeerste op prijs. U kunt uw vragen en opmerkingen richten aan de eindredactie, ter attentie van wdevreeze@davinci.nl 

Het geïntegreerde jaardocument is vastgesteld door het college van bestuur. De raad van toezicht heeft er goedkeuring aan gegeven op 14 juni 2018.

Kees Verburg
Bestuurssecretaris

Leeswijzer

Bij sommige artikelen in de digitale versie vindt u het een fotocamerasymbool:  als u hierop klikt, wordt de betreffende foto getoond. Door nogmaals op de foto zelf te klikken, wordt u weer teruggebracht naar het artikel dat u aan het lezen was.

Een filmpje kunt u herkennen aan een videosymbool.  Als u hierop klikt, wordt een YouTube video in een nieuwe browser tab geopend. U kunt terugkeren naar dit document door de tab te sluiten.

Als u klikt op een externe link,  wordt in een nieuwe browser tab (of pagina) de betreffende link geopend. In de jaarrekening vindt u het grafieksymbool. Als u hierop klikt, wordt de betreffende grafiek getoond.

Voorwoord college van bestuur

Met trots kijken we terug op het verslagjaar 2017. De Europese Commissie heeft eind 2017 het Da Vinci College uitgeroepen tot meest innovatieve instelling voor beroepsonderwijs in Europa in 2017. Die prijs kregen we voor de vervaechting van leren op school en in de praktijk, in combinatie met de wijze waarop wordt ingespeeld op de arbeidsmarkt van de toekomst. In het dagblad Trouw werden we naar aanleiding daarvan geprezen om de wijze waarop we de samenleving in de school toelaten en daarmee werken aan responsief beroepsonderwijs. En ten slotte noemde de Sociaal Economische Raad andermaal het onderwijsconcept van het Da Vinci College een goed voorbeeld voor de toekomst van het beroepsonderwijs in Nederland.

Afgelopen jaar hebben we weer mooie stappen gezet in de ontwikkeling van ons aansprekend en hybride onderwijsconcept in alle sectoren en in de verbinding over en weer van onze onderwijsvormen. U leest dat allemaal in het geïntegreerd jaardocument. Die stappen kunnen we alleen zetten door de goede samenwerking in de regio met het toeleverend en afnemend onderwijs en met de bedrijven, organisaties en overheid. Niet alleen met innovatief onderwijs, maar ook door onze responsiviteit met betrekking tot arbeidsmarkt vraagsstukken en samenwerking met onze partners dragen we bij aan de economische ontwikkeling van de regio. De verschillende centra voor innovatief vakmanschap die afgelopen jaren tot stand zijn gekomen zijn daar voorbeelden van. Hetzelfde geldt voor de vele leerafdelingen die zijn gestart en voor nieuwe toekomstgerichte opleidingen die na consultatie van werkvelden en bedrijfsleven zijn ontwikkeld, zoals: VIG-MZ in de zorg, bedrijfskunde als doorontwikkeling van financiële beroepen, smart technology en de vernieuwde bouwopleiding.

Niet alleen aan de 'bovenkant' maar ook aan de onderkant van de onderwijs-arbeidsmarkt is de samenwerking verder doorontwikkeld en heeft het Da Vinci College zich onverminderd toegankelijk getoond om studenten in de regio een toekomstperspectief te bieden. We hebben veel nieuwe samenwerkingspartners voor Entree en niveau 2 aan ons gebonden. En niet te vergeten, educatie verbonden aan het beroepsonderwijs. Bijdragen aan de inclusieve samenleving zien wij als een belangrijk onderdeel van onze maatschappelijke opdracht.

Cruciaal voor de toekomst van het beroepsonderwijs zoals wij dat zien, is de samenwerking in de beroepskolom, zowel met het voortgezet onderwijs als met het hoger beroepsonderwijs. Onder invloed van technologische en demografische ontwikkelingen dwingt de snel veranderende arbeidsmarkt een verregaande samenwerking af, niet alleen in doorlopende leerlijnen, maar ook in fysieke nabijheid om op die manier crossovers tussen opleidingen en associate degree-trajecten mogelijk te maken en leven lang ontwikkelen krachtig vorm te geven. Om die reden zet het Da Vinci College ook stevig in op de doorontwikkeling van het eigen HBO Drechtsteden. We zijn trots op het succes dat we hiermee boeken.

Onder trots hoort zeker ook onze waardering voor onze medewerkers. Naast een ambitieus programma vanuit de overheid de afgelopen jaren met onder andere IHKS, onderwijslogistiek, focus op vakmanschap en alle kwaliteitsplannen, is er hard gewerkt aan onze eigen ambities als Da Vinci College met hybride onderwijs, crossovers, organisatie-vernieuwing en waar nodig werken aan basis op orde. Tegelijkertijd met dit alles vond een transitie plaats van ons personeelsbestand door pensionering, groei en andere mutaties. En onze studentenpopulatie wordt ieder jaar weer complexer naar samenstelling en sociale problematiek. Ook dat vraagt veel van de wendbaarheid van onze medewerkers en leest u terug in dit verslag.

Na de organisatieverandering twee jaar geleden, de inhoudelijke stappen die we zetten en de verbinding met de regio maken we tegelijkertijd een complexe interne ontwikkeling door van een organisatie met een cultuur die gekenmerkt werd door veel ruimte voor eigen oplossingen aan de basis naar een organisatie die kracht zoekt in samenwerking en verbinding en daarbinnen de professionele ruimte laat en verantwoordelijkheid van iedereen vraagt. Dat is een taai cultuurproces van vele kleine stapjes en is met de doorontwikkeling van de organisatie versneld maar nog niet af. Dwars hier doorheen loopt ook nog een proces in lijn met onze strategische visie van een dienstgestuurde organisatie naar een organisatie waar onderwijs in de lead is en van het optimaliseren van de interactie van verticale corporate sturing vanuit strategische organisatiebrede kaders enerzijds en ruimte voor horizontale verbinding door sectoren en onderwijsteams met de omgeving in lijn met ons hybride concept anderzijds.

Dat alles samen is een pittige opgave, maar meer dan waard!



Algemene beschrijving van het Da Vinci College

De Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid is een instelling voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie die haar activiteiten uitvoert onder de naam Da Vinci College. Statutair is het Da Vinci College gevestigd aan de Leerparkpromenade 100, 3312 KW te Dordrecht.

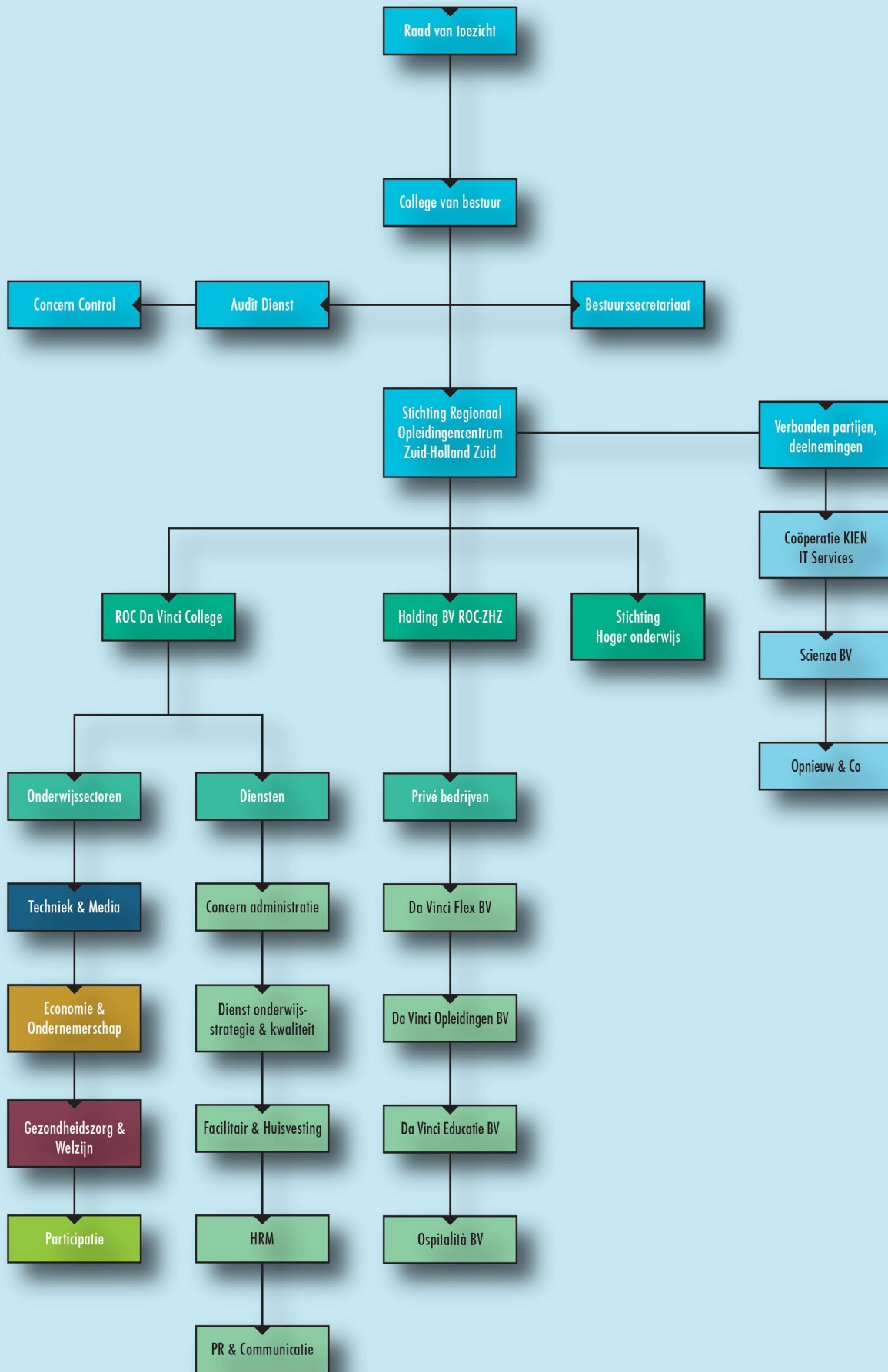
Het doel van de stichting is het verzorgen van beroepsonderwijs, educatie en activiteiten op contractbasis in de regio Zuid-Holland Zuid, met als zwaartepunt de steden Dordrecht en Gorinchem.

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. 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.

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

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

In oktober 2016 is Ospitalità BV opgericht. Ospitalità BV heeft het Grand Café Bellissimo op het Leerpark overgenomen. Het merendeel van de voorheen bij Drechtwerk werkzame medewerkers is gedetacheerd bij het Da Vinci College. Mede met deze overname geeft het Da Vinci College vorm aan haar maatschappelijke rol en wordt voldaan aan een deel van de taakstelling van de Participatiewet.



Onze missie

- Het Da Vinci College verzorgt onderwijs vanuit het ideaal van 'de ontmoeting van levensovertuigingen' om bij te dragen aan een verdraagzame, veelkleurige samenleving en aan de vorming van burgers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen.
- Onze kernactiviteiten richten zich op het inspireren van studenten en medewerkers tot persoonlijke en professionele groei en het bevorderen van onderling respect. Onze organisatie is mens- en samenwerkingsgericht, biedt ruimte aan creativiteit, en kenmerkt zich door een doe-cultuur.
- Wij stimuleren onze studenten het beste uit zichzelf te halen en zelf medeverantwoordelijkheid te nemen voor hun leerprocessen. Door professionele begeleiding bevorderen we breedte en diepgang in de persoonlijke ontwikkeling, kennis en kunde en bouwen daarmee aan de kwaliteit van de samenleving.
- Wij hanteren de leervragen van onze studenten en de wensen van werkveld en bedrijfsleven als het uitgangspunt van ons handelen. De leerprocessen worden vormgegeven in uitdagende, veilige en ondersteunende leeromgevingen. Door leerobjecten te ontlenen aan de beroepsmatige en maatschappelijke realiteit, is ons onderwijs actueel, innovatief en hoogwaardig en leveren we een actieve bijdrage aan de economische en maatschappelijke ontwikkeling van onze regio.
- Wij richten onze onderwijsprogramma's op de behoeften van het bedrijfsleven en de maatschappelijke instellingen. We geven deze programma's vorm samen met onze partners in de keten van voorbereidend tot hoger beroepsonderwijs, zodat onze studenten zich een kansrijke positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, zich kunnen voorbereiden op vervolgonderwijs en op volwaardige maatschappelijke participatie.
- Ons onderwijsaanbod is gericht op alle doelgroepen en is een afspiegeling van de regionale arbeidsmarktbehoefte. Er worden geen drempels opgeworpen.
- Wij dagen elkaar uit onze professionaliteit verder te ontwikkelen, onze talenten te ontplooien en ieders kwaliteiten te benutten, individueel en in teams, en we doen wat we beloven. Wij richten ons op concrete resultaten, zijn transparant in ons handelen en verantwoorden ons daarover op een integere wijze. Door middel van kwaliteitsbewust denken en handelen, werken we aan voortdurende verbetering en vernieuwing.

Onze kernwaarden: Betrokken, Ambitieuw en Professioneel

Wij vertalen deze kernwaarden in onze handelwijze naar de verschillende belanghebbenden:

- We kennen onze studenten, verdiepen ons in hun mogelijkheden en talenten en spannen ons maximaal in om hen tot succes te brengen. We stellen eisen aan onze studenten en aan onszelf om het maximale uit hun talenten te halen. Ook als ze het Da Vinci College hebben verlaten zijn we geïnteresseerd in hun voortgang en bieden we mogelijkheden voor verdere scholing om hun carrièrekansen te vergroten. We vragen en geven support aan ouders om hun kinderen het beste uit zichzelf te laten halen.
- Met het bedrijfsleven werken we graag samen om het leren in de praktijk te optimaliseren. In nauw contact met bedrijven en brancheorganisaties zetten wij ons ervoor in om voldoende goed geschoolde arbeidskrachten op te leiden. Wij willen daarmee een bijdrage leveren aan de kracht en de innovatie van bedrijven en instellingen.
- We dragen bij aan het oplossen van sociaalmaatschappelijke en economische vraagstukken van onze regio en met onze partners houden we een sterke onderwijsinfrastructuur in stand om samen met het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs krachtige doorlopende leerlijnen vorm te geven.
- Onze docenten nemen als professionele teamspelers verantwoordelijkheid voor het succes van hun studenten. De pedagogische relatie is erop gericht studenten te vormen tot burgers die maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Onze docenten stimuleren en stellen eisen en dragen sterk bij aan de motivatie om te leren. Zij investeren in

hun kennis en vaardigheden op het gebied van pedagogiek, didactiek en in hun vakdeskundigheid om hun studenten een opleiding te bieden die aansluit op de actuele praktijk van het beroep. Ze gebruiken daarbij ICT-middelen om het rendement te verhogen en om hun studenten meer mogelijkheden te bieden om kennis te verwerven.

- Onze leidinggevenden stellen zich dienstbaar op om docententeams tot succes te brengen in de uitvoering van het onderwijs. Zij stimuleren en stellen eisen aan het bereiken van de resultaten die in de opleidingen moeten worden gerealiseerd. Zij weten de ontwikkelingen in de maatschappij, bedrijven en instellingen te vertalen naar de praktijk van de opleidingen.

Strategisch beleid 2015-2018: Goed vakmanschap, sterke regio

Het Da Vinci College heeft voor de regio een grote maatschappelijke betekenis door het bieden van een goede aansluiting tussen onderwijs, bedrijven en instellingen. Toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de snelheid van veranderingen in beroepen en de aard van die veranderingen vereisen dat het Da Vinci College voortdurend werkt aan het aanpassend vermogen van haar organisatie en onderwijs en haar wendbaarheid vergroot. Onze onderwijsvisie berust op samenwerking met het regionale bedrijfsleven en het aanpalende onderwijs. Alleen in samenwerking met onze partners zijn we in staat om de integratie tussen praktijk en theorie tot stand te brengen en beroepsonderwijs te realiseren dat aansluit bij de arbeidsmarkt.

Het aantrekken van de economie heeft direct effect op de vraag van de arbeidsmarkt en dus op de relatie met ons onderwijs en onze strategie gericht op talentontwikkeling van iedere student met een passende pedagogische en didactische aanpak in het licht van de toenemende heterogeniteit van de studentenpopulatie.

Vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt, innovatie en leven lang ontwikkelen is het belangrijk dat er op zoveel mogelijk opleidingen doorlopende leerwegen ontstaan naast fysieke samenwerking, gezamenlijk gebruik van moderne praktijken, crossovers, bundeling van start ups met een vruchtbaar innovatieklimaat. Om die redenen is op alle locaties ingezet op campusontwikkeling, passend bij de aard van de locatie, zowel in fysieke zin als in virtuele verbinding met de volledige regio.

Kern van het lopende strategische beleidsplan 'Goed vakmanschap, sterke regio' is onderwijs dat aansprekend is, dat in een hybride context plaatsvindt, responsief is en een hoge betrokkenheid kent van de partners in de regio. Dat onderwijs kenmerkt zich door een verregaande integratie van leren op school en op de werkplek, waarbij formele kennis op school, kennis van werkprocessen en praktische kennis worden geïntegreerd in één benadering met een daarop aangepast curriculum. Bovendien worden 21^e-eeuwse vaardigheden op een natuurlijke manier geïntegreerd in het onderwijs, wordt het regionale netwerk van leren en innoveren in de economische infrastructuur van de regio versterkt en verbonden en vormt het een springplank naar leven lang ontwikkelen.

Om dit te realiseren is veel aandacht nodig voor scholing en professionalisering van onze medewerkers met betrekking tot de pedagogisch-didactische diversiteit van de studentenpopulatie, maar ook in het kunnen vormgeven van onderwijs in een hybride leeromgeving. De versterking van de samenhang tussen het binnen- en buitenschools leren alsmede de inrichting van de beroepspraktijkvorming zijn onlosmakelijk aan ons onderwijsconcept verbonden en hebben daarom prioriteit gekregen in de uitwerking van het BPV-plan.

Toegankelijkheid staat hoog in het vaandel van het Da Vinci College. Het is een belangrijk onderdeel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat geldt zowel voor de studenten als naar de maatschappelijke omgeving. Het hybride onderwijs met zijn projecten is hiervoor een belangrijk instrument. Het Da Vinci College blijft ook werken aan haar opdracht om mensen die mogelijk niet aan een baan komen waarmee ze in hun levensonderhoud kunnen voorzien, weerbaar te maken en toe te rusten op maatschappelijk functioneren. Een krachtige verbinding met de regio – zowel naar het bedrijfsleven en de overheid als naar het toeleverende en afnemende onderwijs – en ook steeds meer internationaal, is onlosmakelijk verbonden aan onze strategische visie. Dat is cruciaal voor de uitvoering van ons onderwijsconcept. Voorzieningen als KIEN, HBO Drechtsteden, maar ook de manier waarop we LOB en ZOW vormgeven, dragen actief bij aan die doelstelling.

Hoofdoelstellingen strategisch beleid 2015-2018: Goed Vakmanschap, Sterke Regio.

- Uitbouw en implementatie van de hybride onderwijsvisie
- Versterking van de responsiviteit van ons onderwijs en aansluiting bij de arbeidsmarkt van de toekomst
- Vernieuwing van de pedagogiek voor de diversiteit van doelgroepen
- Krachtige verbinding met de regio
- Vernieuwing van de interne organisatie

Resultaten in 2017:

- Een verdere implementatie van onze hybride onderwijsvisie in de leeromgeving, ons onderwijsconcept en in ons pedagogisch en didactisch handelen in alle onderwijssectoren en op verschillende locaties. Dat resulteerde onder andere in de grote waardering die hierover is uitgesproken door de Sociaal Economische Raad, bij de erkenning als Fieldlab Smart Industry en de prijs uitgereikt door de Europese Commissie in het afgelopen jaar.
- De directe betrokkenheid bij de Economic Development Board Drechtsteden geeft ons een positie van betekenis en directe samenwerking met de captains of industry uit de regio. Dit stelt ons in staat onderwijs te integreren in de strategische agenda van de regio, netwerken te versterken met leren en innoveren en zodoende focus aan te brengen in ons portfolio. Hetzelfde geldt voor de samenwerking in Gorinchem en de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden met onder andere het regionaal arbeidsmarktplatform en de stichting School & Bedrijf. In Werkendam wordt bestuurlijk geparticipeerd in 'Werkendam Maritime Industry' (WMI). Ook wordt actief deelgenomen aan verschillende overleg-gremia in de 'Roadmap Next Economy' (RNE).
- Onze doelstelling om meer strategische allianties te sluiten is ruimschoots behaald zowel op het niveau van college van bestuur en bedrijfsleven als dat van de sectoren en het aanpalende bedrijfsleven. In 2017 is vanuit het CIV Maritiem de strategische samenwerking met het Scheepvaart en Transportcollege (STC) en bijbehorend netwerk van bedrijven uitgebouwd. Afspraken zijn gemaakt en uitwerking is gegeven aan de verduurzaming van dit netwerk waarbij op opleidingsniveau wordt samengewerkt. Dit geldt ook voor de strategische samenwerkingen in het CIV Smart Technology, het CIV Energie en de Publiek Private Samenwerking Vereniging Importeurs Verbrandingsmotoren (VIV). Ook internationaal zijn de verbindingen in alle sectoren verdiept.

Het Da Vinci College wordt gezien als partner van belang in het meedenken op het gebied van ontwikkelingen en doorvertalingen van de arbeidsmarkt naar arbeidspotentieel en opleiding. Dit heeft een positief effect gehad op de verbinding binnen en buiten het onderwijs die zich heeft doorontwikkeld naar het meer een gezamenlijke taal spreken. Een goed voorbeeld zijn de gezamenlijke stappen die in 2017 zijn voorbereid voor de verdere doorontwikkeling van het Leerpark, samen met de gemeente, de provincie en de werkgevers.

- Ons portfoliebeleid toetsen we samen met onze stakeholders aan regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en daarmee voldoen we aan de criteria van macrodoelmatigheid. Een voor het Da Vinci College kenmerkende strategische verbinding zijn de publiek-private samenwerkingen waarin we gezamenlijk met het bedrijfsleven projecten ontwikkelen en uitvoeren die gericht zijn op innovatie zoals Smart Industries en Smart Technology om zo ons opleidingsportfolio up-to-date te houden. Dit manifesteert zich onder andere in crossovers tussen opleidingen en nieuwe opleidingen in antwoord op de vragen van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld: bedrijfskunde in het economisch beroepsonderwijs, integratie van zorg en welzijn in VIG/MZ, smart technology integratie van ICT en techniek).
- Het toevoegen van nieuwe competenties aan bestaande opleidingen, bijvoorbeeld op het vlak van ICT (van virtual reality in de bouw en zorg tot ICT in installatietechniek), maar ook door internationalisering als belangrijk onderdeel in de leerervaring van de student sterk te stimuleren. Met de verbinding tussen het Da Vinci College en HBO Drechtsteden wordt ingespeeld op het speerpunt van de regio en de vraag van het regionale bedrijfsleven om een ontwikkellijn te hebben van niveau 4 naar niveau 5 en studenten aan de regio te binden. Het aantal studenten van HBO Drechtsteden in zowel bacheloropleidingen, als AD-trajecten, post hbo-cursussen en trainingen is in 2017 fors gestegen. Door de activiteiten in 2017 worden in 2018 vier nieuwe AD-trajecten geaccrediteerd.

Door de innovatiekracht op veel van deze gebieden neemt het Da Vinci College een belangrijke positie in de metropool-regio in rondom smart industrie, onder andere in het SMITZH-programma en via de participatie op diverse niveaus in de landelijke stuurgroep Smart Industrie.

- Nieuwe verticale en horizontale verbindingen in de regio zijn gerealiseerd, zowel in de onderwijskolom als in relatie met het bedrijfsleven. Voorbeelden hiervan zijn Talent Ontwikkeling Techniek (een negenjarige opleiding van vmbo tot hbo), diverse centra voor innovatief vakmanschap met verschillende roc's in de regio en bedrijfsleven, meerdere publiek-private samenwerkingsconstructies met bedrijven, meerdere Associate Degree-opleidingen samen met andere hbo-instellingen, en circa 15 leerafdelingen samen met zorginstellingen dwars door de regio waardoor niet alleen studenten worden opgeleid, maar ook informeel leren op de werkvloer wordt gestimuleerd.

Het aantal partners waarmee wordt samengewerkt is in 2017 verder toegenomen en dit heeft geleid tot een toename van projectopdrachten voor het onderwijs. De samenwerking met de gemeente Dordrecht en het Drechtstedenbestuur heeft de onderlinge verbondenheid versterkt en geleid tot uitwisseling en aansluiting van strategische doelstellingen. De elders gememoreerde campusontwikkeling is in 2017 verder met de partners uitgewerkt.

- Een vernieuwende pedagogiek om de kansrijkheid van studenten in de Entreeopleiding succesvol te vergroten zowel in de doorstroom naar niveau 2 als wat betreft de uitstroom naar de arbeidsmarkt. Die vernieuwende pedagogiek 'Positive Behaviour Support' wordt thans ook toegepast op niveau 2 om ook daar de uitval van studenten te verminderen en de succeskans van de studenten verder te vergroten.
- De Entreeopleiding en Educatie hebben in 2017 een belangrijke bijdrage geleverd aan de maatschappelijke participatie van inburgeraars en met werkloosheid bedreigden. Meerdere participatiegroepen zijn tot stand gebracht in 2017.

2017 stond mede in het teken van het vergroten van de zichtbaarheid van het Da Vinci College in de regio Gorinchem voor alle relevante partners. Een beroepsopleiding vraagt een optimale samenwerking en actieve uitwisseling tussen de drie O's. Het Da Vinci College Gorinchem is een van de gesprekspartners van het RAP, het Regionaal Arbeidsmarktplatform voor de arbeidsmarktregio Gorinchem. Hierbij zijn vertegenwoordigers aangesloten van werkgevers en werknemers, voortgezet- en beroepsonderwijs en wethouders van de zeven gemeenten die tot de arbeidsmarktregio behoren. Samen denken zij na over toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het daaraan gekoppelde gewenste onderwijsaanbod. Ook de consequenties daarvan voor de regionale overheden zijn onderwerp van gesprek.

- Parallel aan de doorontwikkeling van ons onderwijsconcept heeft de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur en de keuzedelen in alle opleidingen vorm gekregen. Dit heeft geleid tot een herziening van curricula in alle opleidingen. Uit de JOB-enquête blijkt dat in alle onderwijsdomeinen het aanbod van keuzedelen tot tevredenheid van studenten stemt.
- Met het excellentieplan en het BPV- en examineringsplan is een crossover gemaakt tussen strategisch beleid en verantwoording op de kwaliteit van het onderwijs. Dit kent een planmatige aanpak en verbinding op ieder niveau. Door middel van de teamactiviteitenplannen van ieder team wordt de kwaliteitsborging op teamniveau vormgegeven. Op domeinniveau en daarbinnen per team is het niveau van kwaliteitszorg wisselend. Het bewustzijn is bij alle teams aanwezig. Hoewel teams zich eigenaar van de kwaliteit voelen, kan de vastlegging van verbeteractiviteiten beter. Deels is dat terug te voeren op ervaren werkdruk en aversie tegen wat vooral wordt ervaren als administratieve last.

Prestatie indicatoren / Kengetallen	2014	2015	2016	2017
Groei studentenaantallen				
Mbo (in % ten opzichte van een jaar eerder op peildatum 1 oktober)	2,6	1,2	2,5	-0,5
Educatie (in % ten opzichte van een jaar eerder op peildatum 1 oktober)	-22,4	-7,4	-37,6	-15,2
Inburgering (in % ten opzichte van een jaar eerder op peildatum 1 oktober)	23,6	58,0	45,2	-2,1
Contractactiviteiten (in % ten opzichte van een jaar eerder op peildatum 1 oktober)	9,6	21,2	9,0	6,2
Toegankelijkheid				
Studenten mbo met een beperkte vooropleiding (in % van de instroom bij de instelling)	17,4	12,2	14,1	15,8
Studenten mbo ouder dan 23 jaar	15,9	16,6	17,3	17,7
Onderwijsrendement				
Voortijdig schoolverlaters (in % van het aantal schoolverlaters)	6,7	6,6	5,9	5,8
Deelnemerssucces Educatie (in % van het aantal deelnemers dat de Educatie verlaat)	90,2	91,5	95,9	91,1
Diplomaresultaat				
• Gehele instelling	72,7	69,6	69,3	68,8
• Niveau 1	77,3	66,6	85,4	82,7
• Niveau 2	64,7	60,8	61,7	62,7
• Niveau 3	70,3	69,8	61,7	58,8
• Niveau 4	79,9	77,5	77,5	75,0
Tevredenheid studenten				
Mbo	7,0	6,8	6,8	7,0
Educatie	8,3	8,6	xx	7,6
Hbo				7,8
Personeel				
Ziekteverzuim	6,7	6,8	6,0	5,6
Omvang onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel (in % van de totale formatie)	71,2	72,4	71,6	70,5
Percentage medewerkers in vaste dienst	88	83	82	79
Medewerkerstevredenheid	7,0		7,0	
Financiën				
Solvabiliteit (de verhouding tussen eigen vermogen en het totale vermogen)	0,42	0,45	0,45	0,48
Liquiditeit (de verhouding tussen de liquide middelen en vlottende activa enerzijds en de schulden op korte termijn anderzijds)	0,43	0,76	0,9	1,0
Rentabiliteit (exploitatieresultaat van de gewone bedrijfsvoering in % van de baten)	-1,20	2,20	0,38	2,98

TOELICHTING OP DE KENGETALLEN

Aantallen studenten

Het aantal bekostigde mbo-studenten is in het verslagjaar licht gedaald naar bijna 8400 (teldatum 1 oktober 2017). De bbl-opleidingen zijn met 130 studenten gegroeid. Daar staat krimp tegenover bij de bol opleidingen van 174 studenten. De groei bij bbl is vooral het gevolg van de aantrekkende economie. De lichte daling van het aantal bekostigde studenten wordt vooral veroorzaakt door de stijging van het aantal niet bekostigde studenten. In 2017 ging het om circa 280 studenten. De cascade bekostiging in combinatie met de opstroom van studenten vanuit de lagere niveaus en een steeds complexere doelgroep is hiervan de oorzaak. In het verslagjaar heeft het Da Vinci College hiervoor van de minister van Onderwijs extra geld gekregen vooruitlopend op de gelijke kansen agenda. In 2017 telde het Da Vinci College ongeveer 8700 bekostigde en niet bekostigde mbo studenten.

Het aantal deelnemers aan contractactiviteiten is in 2017 opnieuw gestegen, vooral door de stevige groei van HBO Drechtsteden. Het aantal educatiedeelnemers is verder afgenomen. De stevige groei aan cursussen voor inburgering van de laatste jaren is enigszins afgezwakt. Het aantal Vavo-studenten is gegroeid van 274 naar 355, vooral door een stijging van het aantal contractdeelnemers.

Onderwijsrendement

Het percentage schoolverlaters dat het Da Vinci College met een diploma verlaat, is licht gedaald naar 68,8% (vorig jaar 69,3%). Deze daling laat zich grotendeels verklaren uit de ontwikkeling van de studentenpopulatie. De groei van studentenaantallen doet zich vooral voor op niveau 4. In combinatie met het beleid om studenten zoveel mogelijk bij de start van de opleiding op hun niveau te plaatsen, betekent dit een verschuiving van diplomering naar latere jaren. Dit is grotendeels een eenmalig effect als gevolg van verandering van studentenstromen naar niveau.

Het percentage voortijdige schoolverlaters is verder afgenomen van 5,82 naar 5,75%. Gegeven de ontwikkeling van de samenstelling van de studentenpopulatie is dit een mooi resultaat. Met name het rendement op niveau 3 verdient komende jaren extra aandacht. In de educatie blijft het deelnemerssucces onverminderd hoog.

Tevredenheid van studenten

Het overall cijfer in het verslagjaar voor de tevredenheid van mbo-studenten is een 7,0. (Dat is een stijging ten opzichte van 2015 van 0,2%-punt). In 2017 is de verdieping van het pedagogisch-didactisch handelen doorgezet waardoor beter wordt ingespeeld op de grote variatie in onze studentenpopulatie. In de tabel waarin de resultaten van de JOB-enquête worden weergegeven, wordt nader ingegaan op de studententevredenheid. Het gemiddelde tevredenheidscijfer van de studenten in de bacheloropleidingen in het hbo is een 7,8.

Medewerkers

De groei van studentenaantallen en de investering in de kwaliteit van het onderwijs hebben in 2017 geleid tot een verdere groei van de formatie. Deze groei is groter dan op grond van de studentenontwikkeling mag worden verwacht en is daarmee een investering in ontwikkeling en verlichting van de werkdruk. De groei doet zich voor bij zowel het onderwijzend als het ondersteunend personeel. Het feit dat de flexibele schil in het personeelsbestand is gegroeid, hangt samen met de zogenoemde 60+ regeling en de aanname van nieuw personeel en is als zodanig een tijdelijk effect. De verjonging van het medewerkersbestand heeft zich in het verslagjaar voortgezet. Was in 2015 de gemiddelde leeftijd nog 52,8 jaar en in 2016 al 51,3, in 2017 is de gemiddelde leeftijd van het personeel opnieuw stevig gedaald naar 49,1. Het ziekteverzuim is verder gedaald van 6,0% naar 5,6%.

Financiën

Het Da Vinci College is onverminderd een financieel gezonde instelling, ook in meerjarig perspectief. Alle financiële kengetallen tonen een verbetering (met name de rentabiliteit) en voldoen aan de normen van het ministerie van OCW. Verderop in het geïntegreerde jaardocument wordt hier uitgebreid op ingegaan.

Governance

Raad van toezicht

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen van het Da Vinci College ziet de raad van toezicht toe op het beleid van het college van bestuur en de uitvoering ervan. Dat toezicht vindt integraal plaats. 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 van toezicht heeft zich in 2017 door middel van managementrapportages, beleidsnotities, interne en externe rapporten die voor elke vergadering van de raad worden opgesteld en door directe contacten met medewerkers frequent en uitgebreid laten informeren over de interne en externe ontwikkelingen die van belang zijn voor het Da Vinci College. Elke rapportage wordt aangevuld met een dashboard waarop de voornaamste kengetallen op het gebied van onderwijs en personeelszaken zichtbaar worden gemaakt.

In 2017 hebben vijf reguliere vergaderingen plaatsgevonden, waaronder een themabijeenkomst. De audit commissie is tweemaal bijeengekomen ter bespreking van de begroting, de jaarrekening, het treasurybeleid, risicobeleid en het meerjarenbeeld. Leden van de raad van toezicht hebben meerdere bijeenkomsten van het Da Vinci College bijgewoond.

In 2017 is onder andere aan de hand van de managementrapportages van het college van bestuur gesproken over ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, externe relaties en de interne organisatie. De raad heeft daarbij gefunctioneerd als klankbord en sparringpartner van het college van bestuur. De raad gaat bij het houden van toezicht niet alleen af op de informatie die wordt verstrekt door het college van bestuur en bespreekt ook de rapporten die door de Onderwijsinspectie worden opgesteld over uitgevoerde onderzoeken en de management letters van de externe accountant. Jaarlijks vindt een gesprek plaats met de ondernemingsraad en studentenraad over de ontwikkelingen in de organisatie. De voorzitter van de raad van toezicht spreekt tussentijds maandelijks met het college van bestuur.

Samenstelling raad van toezicht in 2017

Dhr. J.A. van den Bos (voorzitter)

Dhr. J.B. Evenboer (secretaris)

Dhr. R.M. de Koning

Dhr. C.P. Hoogendoorn (afgetreden 1 augustus 2017)

Dhr. J.L. Klompenhouwer

Mw. M.A. Spaans – den Heijer

Mw. J. van Doorn - Stuurman (benoemd per 20 april 2017)

De samenstelling van de raad is in de loop van 2017 gewijzigd door het aftreden van de heer Hoogendoorn, die zijn functie in de raad van toezicht beschikbaar heeft gesteld vanwege zijn vertrek bij zijn werkgever. In de vacature is in 2017 niet voorzien, in afwachting van de eigen evaluatie van het functioneren van de raad van toezicht. Jaarlijks evalueert de raad van toezicht het functioneren, met betrokkenheid van het college van bestuur, mede in relatie tot het opstellen van de profielschets bij vacatures. In de beschouwing is het altijd een punt van overweging of de samenstelling van de raad van toezicht nog past bij de op dat moment noodzakelijke aandachtspunten en ontwikkelingen. In 2018 zal de zelfevaluatie van de raad plaatsvinden onder externe begeleiding.

*De raad van toezicht: Vlnr:
de heer De Koning,
mevrouw Van Doorn - Stuurman,
de heer Klompenhouwer,
mevrouw Spaans - den Heijer
en de heer Van den Bos*



naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.B. Evenboer, secretaris	010108	311212	311216
Dhr. R.M. de Koning	010210	311214	311218
Dhr. J.M. van den Bos, voorzitter	030713	311217	311221
Dhr. C.P. Hoogendoorn	151015	311219 Afgetreden met ingang van 1 augustus 2017 op eigen verzoek	311223
Dhr J.L. Klompenhouwer	210416	311220	311224
Mw. M.A. Spaans - den Heijer	261016	311221	311225
Mw. J. van Doorn - Stuurman	200417	311222	311226

Governance en ontwikkeling van het toezicht

De raad van toezicht werkt volgens de Code "Goed Bestuur in het MBO". De raad van toezicht heeft kennisgenomen van het rapport door Oberon Onderzoek en Advies dat in opdracht van de MBO Raad de code heeft geëvalueerd. ("Beter, maar ook goed genoeg?" van december 2016.) De vragenlijst in het rapport is gebruikt om na te gaan in hoeverre de branchecode goed is geïmplementeerd. Het Da Vinci College voldoet aan de branchecode en legt daarover verantwoording af in het geïntegreerd jaardocument (GJ).

Vanaf 2015 is de mogelijkheid voor een lid van de raad van toezicht om te worden herkozen beperkt tot eenmaal, waardoor vanaf het verslagjaar 2015 de maximale zittingstermijn van 8 jaar wordt gehanteerd. De mogelijkheid om de zittingstermijn met een jaar te verlengen vanwege de continuïteit van de raad is statutair vastgelegd. De heer Evenboer heeft op verzoek van de raad van toezicht in 2017 een extra termijn van een jaar vervuld in verband met de gewenste continuïteit in de raad van toezicht. Hij is daarom in 2016 voor de periode van één jaar herbenoemd.

De voorzitter, de heer Van den Bos, is in 2017 herbenoemd als voorzitter van de raad van toezicht.

Vacatures in de raad van toezicht worden gesteld op basis van een in samenspraak met de ondernemingsraad opgesteld profiel van de raad van toezicht als geheel en een profielschets specifiek voor de functie van het te werven lid. De ondernemingsraad heeft afgezien van het statutair vastgelegde recht om een lid van de raad van toezicht voor te dragen in het geval er een vacature ontstaat. De vacaturewerving heeft in 2017 plaatsgevonden langs openbare weg door middel van een advertentie in landelijke kranten en op de website van het Da Vinci College. Met ingang van 20 april 2017 is mevrouw J. van Doorn – Stuurman benoemd in de vacatures ontstaan na het aftreden van de heren De Vries en Witte eind 2016.

De vacature ontstaan in de audit commissie door het aftreden van de heer Hogendoorn is vervuld door de heer De Koning. In 2017 is ook de heer Klompenhouwer benoemd tot lid van de audit commissie vanwege het aanstaande vertrek van de heer Evenboer uit de raad.

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

De raad van toezicht beoordeelt de financiële degelijkheid en heeft in de vergaderingen van de raad van toezicht in het verslagjaar veel met het college van bestuur gesproken over compliance en de kwaliteit van het onderwijs.

Met betrekking tot de remuneratie van het college van bestuur treden voorzitter en secretaris op als portefeuillehouders. De op basis van de Governance Code vastgestelde beloningsregelingen voor college van bestuur en raad van toezicht zijn in het verslagjaar toegepast met inachtneming van de vigerende WNT-voorschriften. In de vergoeding die wordt toegekend aan de leden van de raad van toezicht is in 2017 geen wijziging aangebracht.

De raad van toezicht werkt vanuit integraliteit, met veel aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs. De raad vindt het van groot belang om onderwijskundige onderwerpen en ontwikkelingen met de gehele raad te bespreken en heeft daarom geen specifieke onderwijscommissie ingesteld.

BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN

Strategisch beleid

Eind februari is met de raad van toezicht gesproken over de OCW-brief over Sterk Beroepsonderwijs. Het Da Vinci College heeft op vele manieren de verbinding gelegd met het vmbo en beschouwt de brief als een ondersteuning van het op dit gebied gevoerde beleid. De brief anticipeert op de afspraken die de mbo-sector in het bestuursakkoord met de minister van OCW aan het eind van het verslagjaar heeft gemaakt over betrokkenheid van regionale stakeholders bij het opstellen van strategisch beleid en de kwaliteitsagenda als uitwerking van het bestuursakkoord.

De adviezen over Leven Lang Ontwikkelen die in 2017 zijn uitgebracht door diverse instanties zijn eveneens besproken. Hier ligt voor het Da Vinci College een belangrijke uitdaging voor de komende jaren. De mbo-sector krijgt in de plannen een belangrijke positie vanwege de vraagstukken van de arbeidsmarkt voor met name lager opgeleiden en mbo-opgeleiden die zelf te weinig investeren in hun scholing en omdat werkgevers dat ook te weinig doen. Het post-initieel onderwijs en het benutten van keuzedelen als certificeerbare onderwijseenheden vragen in de komende jaren om een forse inspanning zodat het Da Vinci College in de regio zijn rol kan pakken als partner in de ontwikkeling van dit onderwijs. Hier wordt de verbinding met HBO Drechtsteden aan gekoppeld.

De raad is door het college van bestuur geïnformeerd over de beoordeling door MBO in Bedrijf van verschillende plannen in het kader van de landelijke kwaliteitsafspraken. Het betreft het Kwaliteitsplan, het Excellentieplan en het BPV-verbeterplan.

De voltallige raad van toezicht heeft deelgenomen aan de jaarlijkse themabijeenkomst in april die in de locatie Gorinchem werd georganiseerd, met als onderwerp het locatiebeleid van het Da Vinci College. Het vestigingsbeleid van het Da Vinci College is erop gericht een goede bijdrage te kunnen leveren aan de economie en de arbeidsmarkt van de regio door het onderwijsaanbod en de wijze waarop met het bedrijfsleven en andere instellingen wordt samengewerkt. De locatie Gorinchem, waar sprake is van een andere economische- en arbeidsmarktsituatie met vele specifieke kenmerken, vraagt een toegespitste aanpak. Tijdens de bijeenkomst is gesproken over de vraagstukken die zich in dit gebied voordoen met betrekking tot macrodoelmatigheid in relatie tot vmbo en collega-instellingen. De bijeenkomst werd bijgewoond door enkele externe relaties, zoals een wethouder en een ondernemer.

In oktober 2017 heeft de raad vergaderd op de locatie Hardinxveld-Giessendam en zich op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen op de bouwcampus.

In de februari vergadering is door de raad van toezicht en voorbereid door de audit commissie goedkeuring gegeven aan de herfinanciering van de Duurzaamheidsfabriek. De twee aandeelhouders van de Coöperatie Ontwikkeling Leerpark (gemeente Dordrecht en Da Vinci College hebben een nieuwe hypotheek afgesloten tegen een veel lager tarief. In deze vergadering is ook gesproken over het vraagstuk van de governance van de Duurzaamheidsfabriek in verband met de cruciale positie die deze inneemt bij de campusontwikkeling.

In de oktober vergadering is met de raad van toezicht van gedachte gewisseld over de doorontwikkeling van het Leerpark tot campus in relatie met het Gezondheidspark en de Sportboulevard. De te ontwikkelen campus is een van de kernen van de groeiagenda Drechtsteden. De belangrijkste doelstelling van de campusontwikkeling is om de betekenis van het Leerpark met de Duurzaamheidsfabriek als open innovatiecentrum in het netwerk van het bedrijfsleven te vergroten. De Duurzaamheidsfabriek verbindt en creëert daarmee netwerken tussen bedrijven, MKB en startups in de

regio. Onderdeel van de volgende stap in de campusontwikkeling is de ontwikkeling van een nieuw gebouw direct naast de Duurzaamheidsfabriek waar het HBO zich kan vestigen. De raad ziet dit als een belangrijke ontwikkeling, niet alleen voor het Da Vinci College maar ook voor HBO Drechtsteden.

In de vergaderingen van de raad van toezicht is met regelmaat gesproken over de voortgang van de Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV), over de mogelijkheden van het regionaal investeringsfonds en het tot stand brengen van crossovers. Nieuwe initiatieven zijn door het college van bestuur gemeld. Ook is de raad op diverse momenten meegenomen in de doorontwikkeling van het hybride onderwijs en cross overs tussen opleidingen.

De raad van toezicht heeft met waardering kennisgenomen van de internationale conferentie die in juni werd georganiseerd door het Da Vinci College samen met het Markiezaat college. De raad ondersteunt dergelijke initiatieven, omdat ze een belangrijke impuls geven aan de internationaliseringsagenda. De conferentie heeft een belangrijke aanzet gegeven voor het verder uitbouwen van de verbindingen tussen TA3, EfVET, Innotecs en Nuffic Hier werd ook de basis gelegd voor de in november toegekende Innovative VET Award.

De uitkomsten van het onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers zijn door het college van bestuur gedeeld met de raad van toezicht en nader toegelicht. Het college van bestuur heeft kenbaar gemaakt nog niet tevreden te zijn over de uitkomsten en dat in een volgende meting vooruitgang moet worden geboekt. Dit zal vooral een kwestie zijn van werken aan de cultuur en minder aan de structuur.

De raad van toezicht is tevreden met de daling van het voortijdig schoolverlaten. In aanvulling op de resultaten is op verzoek van de raad de analyse van het voortijdig schoolverlaten verdiept met een onderzoek naar de verschillen in cijfers tussen jongens en meisjes.

Kwaliteit en examinering

In 2017 zijn de rapporten van de door de onderwijsinspectie uitgevoerde onderzoeken bij enkele opleidingen naar onderwijs, kwaliteit en examinering gedeeld met de raad van toezicht en inhoudelijk besproken.

De raad heeft kennisgenomen van de uitgangspunten van de gewijzigde Wet Onderwijs Toezicht van juli 2017. De onderwijsinspectie zal anders dan voorheen ook spreken met de raad van toezicht. De raad heeft daarbij enige zorg geuit over de omvang en intensiteit van het onderzoek en de belasting die daarvan kan uitgaan voor een groot aantal medewerkers uit alle lagen van de organisatie.

Onderwijsuitvoering en innovatie

De raad heeft met grote waardering kennisgenomen van de door het Da Vinci College georganiseerde conferentie over positieve gezondheid, waarbij door een groot aantal partners een convenant werd ondertekend. De leidende thema's: hoe werkt positieve gezondheid door in de begeleiding op de werkvloer, hoe betrekken we het werkveld bij de opleidingen en hoe ziet de zorgmedewerker van de toekomst eruit? De voortrekkersrol die het Da Vinci College bij deze ontwikkeling in zorg en welzijn speelt en de landelijke uitstraling daarvan is volgens de raad een belangrijk signaal naar de partners.

Op het gebied van onderwijsuitvoering en innovatie zijn volgens de raad in 2017 zaken gerealiseerd waar het Da Vinci College trots op mag zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor de regelmatige eervolle vermeldingen van de Duurzaamheidsfabriek, voor de waardering voor het hybride onderwijsconcept, maar zeker ook voor de Europese Innovative VET Award die eind november aan het Da Vinci College werd uitgereikt.

In de december vergadering is het onderwerp modern werkgeverschap besproken door college en raad. Vernieuwing van het werkgeverschap is onlosmakelijk verbonden aan het doorontwikkelen van hybride leren en de komst van leven lang ontwikkelen. Daarbij passen "hybride medewerkers" die deels inzetbaar zijn in werk en deels in onderwijs. De raad vindt het belangrijk om uit te stralen dat het Da Vinci College een unieke werkgever is, die goed is voor de mensen en die maatwerk op arbeidsvoorwaarden biedt. De raad waardeert het dat hij vroegtijdig wordt betrokken bij dergelijke vraagstukken.

Regelmatig is door het college van bestuur inzicht gegeven in het verloop van de organisatieontwikkeling en is gereflecteerd op de voortgang van de implementatie. De wijze waarop wordt gewerkt aan het draagvlak in de organisatie onder andere via onderwijscafés en vloetschouwen wordt door de raad gezien als positief.



Het onderwijscafé over het strategisch beleid voor de komende jaren

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het geïntegreerd jaardocument geeft volgens de raad van toezicht een goed beeld van de veelheid van samenwerkingsrelaties met maatschappelijke partners. Het Da Vinci College neemt nadrukkelijk maatschappelijke verantwoordelijkheid en blijft ondanks de toegenomen aandacht van de overheid voor het rendement de toegankelijkheid hoog in het vaandel houden. De raad steunt het college van bestuur daarin. Naast de gepaste trots die wordt uitgestraald, wordt het Da Vinci College in toenemende mate herkend als een leading partner in de regionale maatschappelijke en economische ontwikkelingen.

Goedkeuring jaarrekening 2017 en begroting 2018

De raad van toezicht heeft op 15 juni 2017 in aanwezigheid van de externe accountant goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het geïntegreerde jaardocument 2016. De raad heeft tevens kennis genomen van het accountantsverslag van de externe accountant.

De raad van toezicht heeft het geïntegreerd jaardocument 2016 beoordeeld. Er zijn heldere lijnen weergegeven. Het document is in lijn gebracht met de organisatievorming en geschreven vanuit de kernwaarden en het strategisch beleid. Er is gezocht naar een balans tussen sectoren met eigen kleur en een Da Vinci-breed corporate beeld.

De board letter van de accountant is in deze vergadering eveneens besproken. In dit gesprek stonden het risicomanagement (bijvoorbeeld op het gebied van informatietechnologie), het identificeren en evalueren van frauderisico's en het reproduceerbaar documenteren van uitgevoerde key controls centraal, als extra borging van het systeem van beheersing.

De Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen heeft wetgeving geïntroduceerd waarin de ondernemingsraad en de studentenraad een gezamenlijk instemmingsrecht hebben gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Naar aanleiding hiervan is door het college van bestuur een protocol en reglement voor het overleg uitgewerkt en besproken met de raad van toezicht. Voor de begroting 2018 is de afgesproken werkwijze gehanteerd en is op zeer constructieve wijze gesproken met beide medezeggenschapsorganen. Beide organen hebben in een gezamenlijke brief hun instemming met de begroting kenbaar gemaakt. De begroting is vervolgens vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht op 14 december 2017. In die vergadering zijn ook de meerjarenraming en de liquiditeitspositie besproken met het college van bestuur.

College en raad hebben in 2017 regelmatig aandacht besteed aan risicobeheersing. De aanvallen met gijzelsoftware die in 2017 op veel organisaties werden uitgevoerd, zijn in de juni vergadering uitgebreid besproken met een overzicht van de maatregelen die het Da Vinci College en KIEN nemen om cybercriminaliteit tegen te gaan. Omdat de mens de belangrijkste risicofactor is, wordt veel aandacht besteed aan bewustwording van de gebruikers, uiteraard in aanvulling op een scala van technische maatregelen om de risico's te beperken. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt 25 mei 2018 van kracht en is strenger dan de vigerende privacywetgeving.

In mei 2017 heeft Grant Thornton een O-meting uitgevoerd om inzicht te verschaffen in de huidige status ten aanzien van IBP. Bij aanvang is onderzoek gedaan naar de technische risico's en de kwaliteit van reeds getroffen Cyber Securitymaatregelen. In samenwerking met KIEN is een technisch onderzoek uitgevoerd door Ethical Hackers. In de februarivergadering van 2018 zal door Grant Thornton-medewerkers een presentatie worden gegeven over het traject van Governance and Risk Control, en door de directeur van KIEN over de werkwijze van de coöperatie en de strenge AVG-wetgeving.

Het Da Vinci College heeft in 2017 zelf onderzoeken uitgevoerd op basis van het SAMBO Privacy framework. In de loop van 2018 worden activiteiten gepland om de maatregelen om te komen tot het gewenste niveau van IBP te ontwerpen en te implementeren. De raad van toezicht is op meerdere momenten betrokken bij de aanpak.

Toezicht op HBO Drechtsteden

De raad van toezicht heeft in 2017 conform het bestuursreglement ook toezicht uitgeoefend op de private rechtspersoon hoger onderwijs HBO Drechtsteden. Het onderwijsaanbod en de doorontwikkeling van HBO Drechtsteden zijn in meerdere vergaderingen besproken en de begroting is goedgekeurd. Bij de financiën is langdurig stilgestaan omdat in deze opbouwfase de kosten al een aantal jaren uitstijgen boven de baten en daarmee aanspraak wordt gedaan op het private vermogen van de organisatie. De raad van toezicht heeft met instemming kennisgenomen van de intensivering van de verbindingen met bedrijven en instellingen die leiden tot een responsiever onderwijsaanbod. Als kleine private hogeschool wordt adequaat en op tempo ingespeeld op vragen vanuit de markt. Daarmee blijkt HBO Drechtsteden in toenemende mate een cruciale rol te vervullen in de arbeidsmarktontwikkeling in de Drechtsteden.

Ontwikkeling Coöperatie KIEN

Het Da Vinci College participeert in de ICT-coöperatie KIEN. KIEN is in 2013 in belangrijke mate ontstaan vanuit de ICT-afdeling van het Da Vinci College. De raad heeft met genoegen kennisgenomen van de uitbreiding van de coöperatie in 2017 met OPOD, een grote overkoepelende organisatie van dertien openbare basisscholen en speciaal basisonderwijs. Ook is de raad geïnformeerd over de ontwikkeling in de professionaliteit en het takenpakket van KIEN .

De samenstelling van het college van bestuur was in 2017:

Dhr. P.H.J. Vrancken (voorzitter)
Mw. M. de Vries

Het functioneren van het college van bestuur is door de raad van toezicht besproken en beoordeeld aan de hand van een door het college van bestuur op verzoek van de raad opgestelde zelfevaluatie. Met een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad, de studentenraad en een delegatie van leidinggevendenden is mede aan de hand van de zelfevaluatie door de raad gesproken over het functioneren van het college van bestuur. De raad van toezicht beoordeelt het functioneren van het college van bestuur als goed. De leden van het college van bestuur handelen met daadkracht en zorgvuldigheid in de interne implementatie van het beleid. Daarnaast wordt adequaat en consistent gewerkt aan het onderhouden van een netwerk van strategische relaties, waardoor het vertrouwen van de omgeving in het Da Vinci College verder is gegroeid.

Het college slaagt erin de langetermijnvisie in relatie met de partners te concretiseren en werkt gestaag aan de ontwikkeling van hybride leeromgevingen, zoals het Leerpark en overige locaties in de regio. Financieel wordt door de leden van het college prudent gehandeld en is sprake van een gezonde bedrijfsvoering.

Voor relevante nevenfuncties van raad van toezicht en college van bestuur verwijzen wij naar de bijlagen 'nevenfuncties college van bestuur' en 'nevenfuncties raad van toezicht' in de jaarrekening. De raad van toezicht heeft aan Dhr. Vrancken toestemming verleend om zitting te nemen in de landelijke Stuurgroep Smart Industry van de FME en aan mevrouw De Vries om toe te treden tot de Economic Development Board Drechtsteden. Beide organen zijn van groot belang voor de verbinding in de regio.

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD

In 2017 heeft de Ondernemingsraad periodiek overlegd met het college van bestuur en met diverse geledingen binnen de organisatie op de verschillende locaties. Hierdoor was de OR steeds vroegtijdig betrokken bij allerlei ontwikkelingen binnen de organisatie. Ook heeft de OR gemeenschappelijk opgetrokken met de Studentenraad rondom het instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting en is eind december instemming verleend. In 2017 heeft de OR met de raad van toezicht gesproken over de organisatieontwikkeling en het functioneren van het college van bestuur.

Organisatieverandering

In 2017 heeft de ondernemingsraad gesproken met de sectordirecteuren en het college van bestuur over de organisatieverandering. De OR heeft daarbij gesproken over ontvangen signalen en over het behouden van een goede balans tussen de beleidsruimte voor de sectoren en de totale organisatie. Samen met het college van bestuur wordt de vinger aan de pols gehouden, waarbij oog is voor de positieve en minder positieve effecten van de verandering.

Werkverdeling

De OR heeft zich in 2017 opnieuw ingezet om een goede werkverdeling binnen de teams te bevorderen. Teams en individuele werknemers daarbinnen hebben er groot belang bij om zelf te komen tot een goede verdeling van de werkzaamheden om recht te doen aan hun professionele autonomie. Werkverdeling door de teams is onderdeel van de professionaliteit van docenten. Omdat dit hier en daar nog niet goed van de grond kwam, heeft de OR een format gemaakt waarmee de teams inzicht krijgen in de werkzaamheden die leiden tot het maken van een goede verdeling van taken. Samen met HRM en het college van bestuur is nagedacht over een planning die vervolgens is opgenomen in een servicedocument voor de teams en hun managers.

Het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO)

De uitkomsten van het MTO zijn in januari bekend geworden en er is afgesproken dat deze zouden worden verspreid en besproken met het personeel. De OR heeft aangegeven het wenselijk te vinden dat de uitkomsten openbaar zijn en volledig met de teams worden geëvalueerd. Ook bijstellingen op grond van de bevindingen moeten volgens de OR worden besproken en op dit gebied constateert de OR dat er nog ruimte voor verbetering is.

De Maakhal

In september 2017 is een zogenaamde Maakhal op de locatie Leerpark geïnstalleerd. In verband met de geluidsoverlast in de Duurzaamheidsfabriek is door de ondernemingsraad aangedrongen op maatregelen. Door verplaatsing van werkzaamheden uit de Duurzaamheidsfabriek naar de hal is de geluidsoverlast opgeheven, werd ruimte gecreëerd voor andere activiteiten in de fabriek (startups) en is het vormgeven aan hybride onderwijs bevorderd. De Maakhal wordt onder andere gebruikt voor projecten als het maken van een boot, voor laswerkzaamheden en er heeft zich ook een startup (10XL) gevestigd. Het bedrijf 10XL richt zich op 3D printing. De Maakhal is volgens de OR een goede oplossing.

Samenstelling OR:

In mei 2017 waren de verkiezingen voor een nieuw OR-lid, omdat Leo van de Graaf, OR-lid van het eerste uur, de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt. De uitslag van de verkiezingen gaf aan dat Wiljon van Leeuwen met grote meerderheid werd verkozen. Hij heeft zitting genomen in de OR met ingang van 1 september 2017.

Udo de Jong zal in 2018 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en daarom aftreden. Omdat Annika Bierhaus bij de verkiezingen op de tweede plaats eindigde in 2017, neemt zij komend jaar plaats in de OR.

VERBINDING MET ONZE STUDENTEN

De kernwaarden van het Da Vinci College zijn 'ambitieuw, betrokken en professioneel'. Met onze studenten geven we vorm aan het motto 'Samen Da Vinci'. De mening van de student telt. In onderstaande paragrafen wordt uiteengezet hoe in 2017 een verdere impuls is gegeven aan de dialoog met de studenten en aan het verbeteren van de informatie.

Jaarverslag Studentenraad

Voor het Da Vinci College speelt de Studentenraad een belangrijke rol als gespreks- en sparringpartner namens de studenten. Het Da Vinci College vindt het belangrijk om de Studentenraad al in een vroeg stadium te betrekken bij allerlei ontwikkelingen en voornemens. De contacten over en weer zijn constructief en goed. In onderstaand jaarverslag geeft de Studentenraad zelf aan hoe hij op het verslagjaar terugkijkt.



(Een deel van) de Studentenraad van het Da Vinci College

Introductie

Het jaar 2017 was voor de studentenraad van het Da Vinci College een bevlogen jaar. Er vond een structurele herordening binnen de raad plaats, wat positieve invloeden heeft gehad op de samenwerking binnen de studentenraad. Maar ook de verbindingen binnen de organisatie van het Da Vinci College zijn toegenomen wat heeft geleid tot fijne samenwerking met verschillende sectoren en teams. Ook heeft de studentenraad voor zichzelf bepaalde (kern)waarden gecreëerd. Een van die kernwaarden, en misschien zelfs de belangrijkste, is het samenwerken met de teams en sectoren. De studentenraad is vooruitgegaan in het opzoeken van connecties om samen met de organisatie mee te praten over uitdagingen en hierbij op zoek te gaan naar een passende oplossing.

Een delegatie van de studentenraad heeft in 2017 gesproken met de raad van toezicht in het kader van de procedure rond het functioneren van het college van bestuur.

Bekendheid

In voorafgaande jaren hebben wij gemerkt dat de studentenraad niet, tot nauwelijks bekend was bij de studenten van het Da Vinci College. Om die reden hebben wij ervoor gekozen in 2017 hoger in te zetten op promotie via social media, alsmede op evenementen zoals de open dag. Wij zien dat dit zijn vruchten heeft afgeworpen. De studentenraad bereikt een steeds grotere hoeveelheid studenten door ook tactischer in te zetten op promotie via digitale platformen. Alhoewel wij nog niet tevreden zijn met de huidige bekendheid, zien wij een positief stijgende lijn.

Projecten

De studentenraad heeft in 2017 vijf projecten opgestart, waaronder het schoolfeest: 'Da Vinci's Partycollege'. Voor de studentenraad was dit tot heden het grootste project dat wij hebben gedraaid. Alhoewel het schoolfeest minder bezoekers trok dan verwacht, was dit voor de studentenraad een enorme mijlpaal. Zowel de organisatorische factoren binnen de raad, alsmede de communicatie met de diensten binnen het Da Vinci College verliepen over het algemeen uitstekend. Structureel zijn wij vanaf dat moment enorm gegroeid ten opzichte van eerdere jaren.

Een ander project dat gedurende de Kerstperiode werd georganiseerd, is de 'Kerstwensboom'. In 2016 hebben wij dit project al opgezet met uitstekende resultaten. Om die reden hebben wij besloten dit in 2017 op te schalen naar drie locaties: Leerpark (Oera & Azzurro) en Gorinchem. Met ruim 250 ontvangen wensen, was dit het beste jaar betreffende de 'Kerstwensboom'. Na navraag bij studenten blijft dit een onwijs goed project en zien we dit zeker terug in 2018.



De studentenraad heeft eind 2017 en begin 2018 veel activiteiten ondernomen om de respons op de JOB-enquête te verhogen. Andere projecten, die kleinschaliger waren, zijn onder andere: het organiseren van een onderwijscafé, betrokkenheid bij de open dag en de Kerstmarkt. Wij streven ernaar in 2018 méér projecten op te starten.

Instemmingen

Vanuit het college van bestuur hebben wij in 2017 vijf verzoeken om instemming ontvangen. Veruit het belangrijkste verzoek om instemming betreft: 'De hoofdlijnen van de begroting'. Voor ons was dit een onduidelijk en lastig te volgen onderwerp, maar door onze steeds betere verhouding en samenwerking met de diensten en sectoren van het Da Vinci College zijn wij, in samenwerking met de dienst 'Financial Control' en de Ondernemingsraad tot instemming gekomen.

Andere belangrijke instemmingen betreffen: de klachtenregeling, onderwijsovereenkomst VAVO, anti-pestprotocol en het toelatingsbeleid. Met alle verzoeken is ingestemd door de studentenraad.

Onderwijscafés

Het Da Vinci College organiseert al meerdere jaren onderwijscafés waar iedereen die bij het Da Vinci College is betrokken (zowel intern als extern), op informele en laagdrempelige wijze met elkaar in gesprek kan gaan over uiteenlopende strategische thema's. Studenten zijn op deze bijeenkomsten graag geziene gasten en hun aanwezigheid groeit gestaag. Eén keer per jaar stelt het Da Vinci College de studentenraad in de gelegenheid zelf een café te organiseren. In mei 2017 kozen zij 'wat maakt een goede les?' als thema voor 'hun' café. In 2017 is tijdens de onderwijscafés een start gemaakt met het formuleren van het strategisch beleid voor de jaren 2019-2022. Overige onderwijscafés in het verslagjaar gingen over persoonlijke effectiviteit binnen een samenwerkende organisatie, studieloopbaanbegeleiding, beroepspraktijkvorming en de totstandkoming van het nieuwe strategisch beleidskader. De onderwijscafés trekken gemiddeld tussen de vijftig en tachtig bezoekers.

Studentenportaal Eduarte

In het kader van de verbetering van de informatievoorziening naar studenten wordt binnen het Da Vinci College gebruik gemaakt van het studentenportaal van Eduarte. Studenten kunnen op dit portaal onder meer hun agenda (zowel hun rooster als individuele afspraken), hun opleidingsgegevens en de formatieve en summatieve resultaten op elk moment van de dag inzien. Via dit portaal wordt tevens het registratieproces voor de keuzedelen gefaciliteerd. Het gebruik door de studenten ligt hoog, maandelijks loggen minimaal 5500 studenten een of meerdere keren in op het portaal. Aansluitend op het studentenportaal is er de studenten Eduarte App. Dit is een afgeleide van het studentenportaal waarmee studenten op hun smartphone dezelfde gegevens kunnen zien en waarmee directe communicatie met studentengroepen mogelijk is.

Digitale studiegids

In de digitale studiegidsen zijn alle bronnen van informatie en studievoortgang voor studenten geïntegreerd opgenomen, zodat zij deze niet op verschillende vindplaatsen hoeven te achterhalen. In 2017 waren voor 72% van de opleidingen de studiegidsen online beschikbaar voor studenten. In een evaluatie van de digitale studiegids in 2017 zijn studenten, management en onderwijsteams betrokken, wat heeft geleid tot een plan om de studiegids te blijven verbeteren. Enerzijds wordt onderzocht welk platform het beste aansluit bij de wensen en behoeftes van de gebruikers en anderzijds wordt onderzocht hoe het proces van totstandkoming zo lean mogelijk kan worden ingericht. Het project rondom de digitale studiegidsen wordt dit schooljaar afgerond. In 2019 zijn de studiegidsen onderdeel van de bestaande primaire processen.

JOB-monitor

De voor het Da Vinci College belangrijkste graadmeter hoe studenten hun opleiding ervaren, is de tweejaarlijkse JOB-monitor. Aan het einde van het verslagjaar is de JOB-monitor weer afgenomen. De resultaten van de enquête bieden aanknopingspunten om het onderwijs en de organisatie daarvan verder te verbeteren en in gesprek te gaan met de studenten. Doorheen het geïntegreerd jaardocument wordt uitgebreid aandacht besteed aan de resultaten.

Medio april 2018 zijn de resultaten bekend geworden van de JOB-monitor 2017 die van december 2017 tot en met maart 2018 is afgenomen bij de studenten. De cijfers zijn weergegeven op een vijfpuntsschaal. Het aantal mbo studenten dat heeft meegedaan aan de monitor was vergelijkbaar met de vorige keer, ca. 4200 studenten. De monitor laat op veel punten een verbetering van het oordeel van de studenten zien.

Categorie	Gemiddelde 2015	Gemiddelde 2017	Bijzonderheden
Informatie	3,3	3,5	De informatie voor de start over de opbouw van de opleiding is verbeterd, omdat hier gericht meer aandacht aan is besteed.
Lessen / programma	3,3	3,3	De docenten worden hooggewaardeerd vanwege hun kennis en vanwege de goede contacten met studenten. Een punt van verbetering is nog steeds de tijdigheid van de informatievoorziening met betrekking tot de roosters. (2,6 terwijl de tevredenheid over de roosters zelf 3,1 bedraagt).
Toetsing en examinering	3,8	3,7	Dit onderdeel scoort onverminderd hoog waar het gaat om de tijdige informatievoorziening, de aansluiting op het geleerde en het gevoel dat alle studenten op dezelfde wijze worden beoordeeld.
Studie-begeleiding	3,5	3,4	Het beeld bij dit onderdeel van het onderwijsproces is consistent.
Onderwijsfaciliteiten	3,6	3,5	Het gebruik kunnen maken van een computer als dat nodig is en de bereikbaarheid van docenten hebben zich positief ontwikkeld. Studenten geven wel aan dat er onvoldoende plekken zijn waar ze rustig kunnen studeren (2,8).
Onderwijstijd	3,5	3,6	De tevredenheid over de hoeveelheid werk/stage is licht gestegen.
Stage / BPV bol	3,5	3,4	De respondenten geven in meerderheid aan dat ze goed zijn geholpen door de opleiding bij het vinden van een stageplaats. Het leren op de stageplaats en de begeleiding daarbij door het bedrijf scoren opnieuw hoog. Studenten zijn redelijk tevreden over de stagebegeleiding vanuit school, maar geven ook aan dat ze van mening zijn dat de begeleiders op school en in de praktijk meer contact zouden moeten hebben. Ook de score voor de voorbereiding op de stage kan beter (3,1).
Werkplek bbl	3,8	3,8	Het kunnen vinden van een bbl-werkplek scoort hoger dan voorheen (4,3). Dat geldt ook voor de begeleiding vanuit de bedrijven. De aansluiting van wat op school wordt geleerd en de werkzaamheden in de praktijk is volgens de studenten toegenomen. Studenten geven aan dat ze meer contact tussen school en werkplek wenselijk zouden vinden.
(Studie) Loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	De hulp bij het maken van keuzes tijdens de studie en de begeleiding bij de keuze voor beroep of vervolgopleiding worden gewaardeerd op hetzelfde niveau als tijdens de vorige meting. Hoger scoort de vraag of studenten weten wat ze na hun opleiding kunnen gaan doen (3,8). Alle onderwijsteams hebben op het gebied van de studieloopbaanbegeleiding stevige vorderingen gemaakt.
Rechten en plichten	3,1	2,9	De tevredenheid van de studenten over de behandeling van klachten is afgenomen. Teveel studenten weten niet waar ze met klachten terecht kunnen. De wijze waarop en de mate waarin rekening wordt gehouden met beperkingen stemt tot tevredenheid van de betrokken studenten. Studenten zijn van mening dat school hun mening belangrijk vindt. De bekendheid van de studentenraad is nog onvoldoende en het antwoord op de vraag of studenten zelf actief willen meedenken krijgt opnieuw een lage score (2,45).
Veiligheid en sfeer	3,6	3,6	Het gevoel van veiligheid in het gebouw scoort hoog met 3,9. De school doet voldoende om de studenten er zich veilig te laten voelen (3,6). De totaalscore wordt enigszins gedrukt door de 3,4 voor de vraag of het in en om het schoolgebouw schoon is.
School en studie	3,1	3,4	Het aantal studenten dat opnieuw voor het Da Vinci College zou kiezen is enigszins gestegen.



WIJ ZIJN TROTS

WIJ ZIJN TROTS



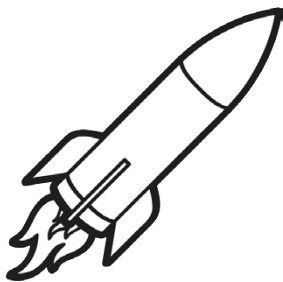
In 2017 mocht het Da Vinci College de 'VET Mobility Charter' in ontvangst nemen; een bewijs van kwaliteit op het gebied van internationaliseringsbeleid.



De meest innovatieve instelling voor beroepsonderwijs van Europa", aldus de Europese Commissie. Het Da Vinci College is buitengewoon trots op de beloning met de 'Innovative VET Award'.

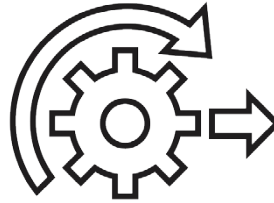


In juni 2017 organiseerde het Da Vinci College samen met Markiezaat College de internationale TA3-conferentie en mocht als gastheer optreden, met als thema 'crafting new learning environments; be an entrepreneur of your own future'. De conferentie wist veel bezoek uit binnen- en buitenland te trekken.



Het Da Vinci College is trots op de uitblinker 2017 Ibrahim Sanan, tweedejaars student Middenkader Engineering Mechatronica, die uit acht genomineerden het Da Vinci College mocht vertegenwoordigen tijdens de landelijke finale.

Door de verbinding tussen het Da Vinci College en HBO Drechtsteden wordt ingespeeld op het speerpunt van het Drechtstedenbeleid en de vraag van het regionale bedrijfsleven om een ontwikkellijijn te hebben van niveau 4 naar niveau 5 en studenten aan de regio te binden. Het Da Vinci College is trots op de forse groei van het aantal studenten van HBO Drechtsteden in zowel bacheloropleidingen, als AD trajecten, post hbo-cursussen en trainingen.

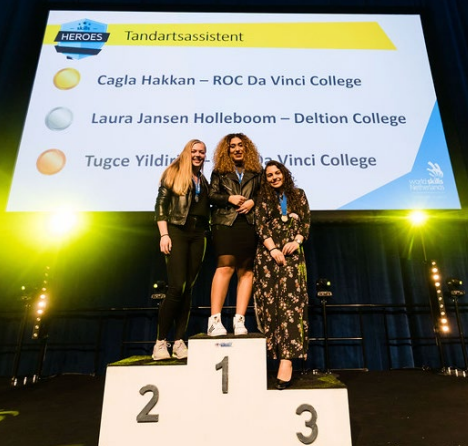


Het Da Vinci College is trots op de opening van de techniek Campus in Hardinxveld-Giessendam. Door het onder één dak brengen van de installatietechniek, elektrotechniekopleidingen en bouwopleidingen wordt ingespeeld op de ontwikkelingen in de branche, waarbinnen de grenzen vervagen en duurzaamheid steeds belangrijker wordt.



HBO
Drechtsteden

Het Da Vinci College is vereerd met alle (inter)nationale interesse voor de Duurzaamheidsfabriek. Meerdere hoogwaardigheidsbekleders bezochten de fabriek.



17 opleidingen wisten door te dringen tot de kwalificaties en halve finales. 10 studenten bereikten de finale, met vier podiumplaatsen tot gevolg. Studente Cagla Hakkan van de opleiding Tandartsassistent behaalde de eerste plaats. Skills Heroes was een succes! Foto Skills



WIJ ZIJN TROTS



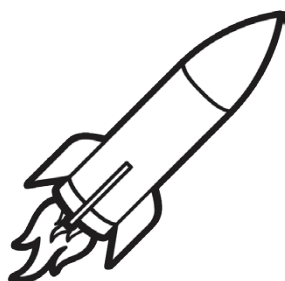
Het Sinterklaashuis in Dordrecht, dat tot stand kan komen door de grote inzet vanuit het Da Vinci College, mocht het voltallige B&W van Dordrecht verwelkomen.



Een goede start voor jonge vluchtelingen, daar dragen de schakeltrajecten van het Da Vinci College aan bij. Inburgering en beroepsonderwijs (Entree) slaan de handen ineen om deze specifieke groep optimaal te begeleiden en op te leiden.



Het Da Vinci College is trots om een grote bijdrage te mogen leveren aan het project Lammetjeswiel dat als doel heeft het recreatiegebied Lammetjeswiel in Alblasserdam te voorzien van watergangen, nieuwe bruggen en een natuurspeeluin. Het eerste deel werd reeds in de zomer van 2017 geopend.





25 studenten van de kappersopleiding deden ervaring op als hair- en make-upstylisten bij United by Music. Ze verzorgden de make-up en feestkapsels van de artiesten die optraden tijdens de galashows van dit evenement. United by Music geeft getalenteerde mensen met een verstandelijke beperking de kans om op te treden voor een groot publiek.



Het Da Vinci College is trots op alle ambassadeurs, de beste promotors én ervaringsdeskundigen!

UNITED BY MUSIC

Educatie van het Da Vinci College luisterde de week van alfabetisering op met het programma 'Neem je Nederlander mee'. Kunnen lezen en schrijven is een voorwaarde om mee te kunnen doen en je thuis te voelen in Nederland. Wat en hoe de Educatie-deelnemers leren, willen zij laten zien aan mensen die dicht bij deze cursisten staan.

PROFESIONEEL
Zaterdag 26 augustus maken vele deelnemers, vrijwilligers en bezoekers de 3^e editie van City Swim Dordrecht mogelijk.

BETROKKEN
Da Vinci College is zeer betrokken bij de regio. We zijn dan ook blij dat we een bijdrage kunnen leveren aan dit Dordtse evenement.

AMBITIEUS
Ambitius als wij zijn, verleggen we door deelname fysiek onze grenzen. Maar, daarnaast hopen we ook een mooie financiële bijdrage te kunnen leveren.

SAMEN
Iedereen kent helaas wel iemand die is overleden aan kanker. Met de initiatief vechten wij samen.

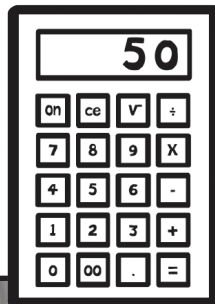
Vier dames van het Da Vinci College maakten zich sterk in de strijd tegen kanker door mee te doen aan de City Swim in Dordrecht en daarmee een mooi bedrag op te halen.



Week van de Alfabetisering



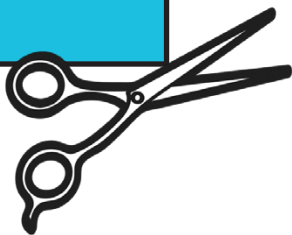
WIJ ZIJN TROTS



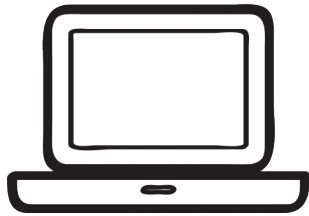
Derdejaars studenten Financiële Beroepen hebben bij Gemiva cliënten geholpen met de aangifte van hun inkomstenbelasting 2016.

Tweedejaars kappersstudent uit Gorinchem Jessica Winklaar heeft haar politiek ambities kracht bijgezet door in 2017 de eerste jeugdburgemeester van Sliedrecht te worden.

Het Da Vinci College is trots op de kappersstudenten die jaarlijks qua creativiteit boven zichzelf uitstijgen tijdens de wedstrijd om de Kennedy Bokaal.



Student Amber van der Linden pakte begin februari een prachtige tweede prijs voor het beste stageverslag voor een buitenlandse stage in 2016.



Bakkersstudenten van het Da Vinci College doen het altijd goed bij vakwedstrijden, zo ook in 2017. Bij de jeugdvakwedstrijden werd het volledige podium bezet door Da Vinci-bakkers.



Tijdens het TwentDrone event behaalden vijf studenten van Middenkader Engineering en Mechatronica een tweede plaats in de internationale dronewedstrijden.



150 bezoekers vanuit het bedrijfsleven werden welkom geheten tijdens de netwerkbijeenkomst van de sector Economie en Ondernemerschap met als thema 'Wij willen de toekomst met u delen.'



WIJ ZIJN TROTS



De locatie Gorinchem ontving een oorkonde inzake het Blauwzaam Energieconvenant IV. Van de 28 participerende bedrijven en instellingen wist het Da Vinci grootste besparing te realiseren op de CO₂-uitstoot en verbruik van elektriciteit en brandstof.

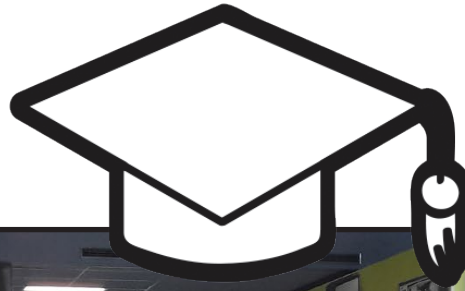


Het Da Vinci College was op verschillende manieren betrokken bij de Merwede Triathlon in Gorinchem. Studenten Allround DTP'er ontwierpen posters en flyers, studenten Sport en Bewegen werden opgeleid tot juryleden en studenten van Business deden marketingonderzoek. Secretariaresses in opleiding vulden de goodybags voor de deelnemers en studenten Bouw uit Hardinxveld maakten de fietsenstalling. Een eigen Da Vinci-team deed mee met de Triathlon.

Het Da Vinci College is trots mee te hebben mogen denken over de toekomst van Gorinchem, hetgeen heeft geresulteerd in de visie voor 2032, het jaar dat Gorinchem zijn 650-jarig bestaan viert. De samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is één van de ambities.

Ook de inspiratiemiddag bij de sector Gezondheidszorg en Welzijn met het thema 'Eigen Regie kun je leren' mocht op grote belangstelling rekenen. Zo'n 65 bestuurders, managers, praktijkopleiders en werkbegeleiders reisden af voor een inspirerende middag over positieve gezondheid.





En natuurlijk is het Da Vinci College bijzonder trots op alle in 2017 gediplomeerden!



Onderwijs, strategie en kwaliteit

HET ONDERWIJSCONCEPT: BASIS VOOR RESPONSIEF EN CONTEXTRIIJK ONDERWIJS

Het onderwijsconcept van het Da Vinci College (en HBO Drechtsteden) heeft sterke verbindingen met de werkpraktijk in bedrijven en instellingen. Deze verbondenheid is zichtbaar op bijvoorbeeld het Leerpark, in de Duurzaamheidsfabriek, op de locatie in Gorinchem, de campus voor gebouwde omgeving en installatietechniek in Hardinxveld-Giessendam, maar ook in de leerafdelingen van de sector Gezondheidszorg en Welzijn. De relatie met het werkveld gaat altijd uit van de reële beroepspraktijk en hybride vormen van onderwijs in alle sectoren.

De relatie met de beroepspraktijk vertaalt zich onder meer in het uitvoeren van projecten en praktijkopdrachten die in 2017 verder in aantal zijn toegenomen en in de betrokkenheid bij het curriculum. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) gaf in 2016 in een onderwijsstudie aan dat hybride onderwijsconcepten zoals die van het Da Vinci College de krachtigste voedingsbodem zijn voor het aanleren van nieuwe vaardigheden. Door aan projecten deel te nemen, werken de studenten onder andere aan hun 21^e-eeuwse vaardigheden, zoals samenwerken, problemen oplossen en kritisch- en creatief denken. De projecten zijn tevens een krachtige voedingsbodem om maatschappelijke verantwoordelijkheid waar te maken. In 2017 zijn deze uitgangspunten krachtig doorgezet.

De Sociaal Economische Raad heeft de Duurzaamheidsfabriek opnieuw als voorbeeld gesteld voor het beroepsonderwijs van de toekomst. De Europese Commissie heeft het Da Vinci College in 2017 beloond met de Innovative VET Award als de meest innovatieve instelling voor beroepsonderwijs van Europa vanwege de verbinding van het onderwijsconcept met een hybride leeromgeving en de krachtige responsiviteit naar de arbeidsmarkt. 

Hybride leeromgeving als basis van het onderwijsconcept

In de hybride leeromgeving zoals het Da Vinci College die hanteert, schuiven school en beroepspraktijk in elkaar in één onderwijsontwerp waarin het werkende leren in de beroepspraktijk direct verbonden wordt met expliciete kennis en waarin de theorie wordt benaderd vanuit de praktijk. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- (1) een verregaande integratie van leren op school en op de werkplek, waarbij formele kennis op school, kennis van werkprocessen en praktische kennis worden geïntegreerd in één benadering en met een daarop aangepast curriculum;
- (2) een hybride leeromgeving waarin leren op school en op de werkplek met elkaar zijn verweven. Les, opdrachten en training in simulatieomgevingen op school gaan samen met authentieke taken en projecten die worden aangeleverd door bedrijven en met stages en leerplaatsen in bedrijven. Leren en innoveren worden op die manier samengebracht;
- (3) samenwerking met diverse start ups die het leerklimaat versterken en ondersteunen met nieuwe vormen van innovatie en ondernemerschap;
- (4) de relatie die we daarin leggen dwars door de hele beroepsonderwijskolom en met onze omgeving;

De hybride leeromgeving uit zich in verschillende vormen in alle sectoren, het meest opvallend zichtbaar in de sector Techniek en Media door de manier waarop in de Duurzaamheidsfabriek op basis van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven uitvoering wordt gegeven aan modern, innovatief onderwijs. Verschillende regionale technologische bedrijven die zich richten op de ontwikkeling van duurzame technologie, hebben hun innovatieve installaties ondergebracht in de Duurzaamheidsfabriek. Het betreft in het bijzonder bedrijven in de energiesector, de maritieme techniek, de automotive-branch, de installatietechniek en de elektrotechniek. Maar ook in de andere sectoren is sprake van hybride leren. Bijvoorbeeld de leerafdelingen die vanuit de sector Gezondheidszorg en Welzijn met instellingen als Rivas, Crabbehoff, de Merwelanden en het Albert Schweitzer Ziekenhuis zijn opgezet. Op deze leerafdelingen 'ontmoeten' formeel en informeel leren elkaar waarbij studenten en instellingen wederzijds van elkaar leren.

In de sector Economie en Ondernemerschap is hybride leren terug te vinden bij de Wellness-opleidingen in de sinds jaar en dag bestaande samenwerking tussen Van Pelt Kappers en het Da Vinci College in de Salon. Met het ontwikkelen van MBO Bedrijfskunde wordt samen met de daaraan verbonden bedrijvenkring vormgegeven aan de hybride leeromgeving. Ook de Entreeopleiding experimenteerde in het verslagjaar volop met hybride leren. Voor een overzicht wordt verwezen naar de sectorhoofdstukken verderop in dit jaarverslag.

Projecten

Projecten en geïntegreerde opdrachten (realistische aan de authentieke beroepscontext ontleende leertaken) zijn kernactiviteiten van de opleidingen en worden zoveel mogelijk gebaseerd op de echte werkpraktijk of op maatschappelijke situaties. Ze worden in nauwe samenwerking met externe partners, bedrijven en instellingen in de regio ontwikkeld, begeleid en beoordeeld. Projecten zijn niet alleen belangrijk voor de ontwikkeling van vakmanschap bij studenten, maar het is ook een bewezen manier om de actualiteit van het bedrijfsleven te integreren in het onderwijs. En ten slotte spelen de projecten een rol in de verbinding met de regio en de burgerschapsvaardigheden van de studenten. Studenten en bedrijfsleven geven in gesprekken aan dat de projecten een significant positieve bijdrage leveren aan de vakbekwaamheid.

Om vragen en opdrachten vanuit het bedrijfsleven te vertalen naar het onderwijs beschikt het Da Vinci College al jaren over een 'makelaarsloket', genaamd Da Vinci-projecten, als aanspreekpunt voor ondernemers, instellingen en onderwijsteams. Naast een loket in Dordrecht is in 2017 ook een loket op de locatie in Gorinchem geopend. Het verzorgt de afstemming tussen (potentiële) opdrachtgevers en onderwijsteams, ondersteunt teams bij vragen over het werken met hybride projecten in het onderwijs en monitort de in uitvoering genomen projecten.

In 2017 zijn in totaal 149 projecten centraal aangemeld. Het aantal studenten dat via het projectbureau aan de praktijkopdrachten heeft gewerkt is 1188. In de verschillende onderwijsteams worden eveneens veel projecten uitgevoerd, die direct worden gemeld bij opleidingen zonder tussenkomst van het projectbureau, als gevolg van de al bestaande nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. In de verschillende sectorhoofdstukken worden diverse in 2017 uitgevoerde projecten uitgelicht.

Studenten van de opleiding Secretarieel in Gorinchem maken de 'goodie bags' klaar voor de Merwede Triathlon



21^e-eeuwse vaardigheden

Het opleiden voor de deelname aan de maatschappij is een van de kwalificerende opdrachten van het beroepsonderwijs. Daartoe worden in het ontwerp van opleidingen de 21^e-eeuwse vaardigheden ingebouwd. Door deel te nemen aan projecten worden de studenten zich bewust van het belang van de 21^e-eeuwse vaardigheden en leren zij zich die vaardigheden eigen te maken. Maar ook de algemeen vormende vakken en keuzedelen als 'digitale vaardigheden', 'ondernemend gedrag', 'resultaatgericht samenwerken' en 'inspelen op innovaties' spelen in op deze vaardigheden.

Het vak Burgerschap speelt hierin een specifieke rol. Het vak is in het kader van de algemene ontwikkeling van de studenten instrumenteel voor het ontwikkelen van de 21^e-eeuwse vaardigheden, het beroepsbeeld, en de per juni 2016 wettelijk verankerde opdracht om de kritische denkvaardigheden van studenten te bevorderen met het oog op hun weerbaarheid. Het vak is in het verslagjaar verder ontwikkeld, waarbij de kennis meer verbonden is geraakt met

verschillende projecten zoals verkiezingsbijeenkomsten, Paarse vrijdag, theater over genderproblematiek en een duidelijkere plaats binnen de onderwijsprogramma's. Hiertoe is een organisatiebreed netwerk van Burgerschapsdocenten actief, waarbinnen kennis gedeeld wordt en de Da Vinci-brede visie op Burgerschap verder wordt uitgewerkt.



Het Da Vinci College draag bij aan een veelkleurige samenleving: Paarse vrijdag

Onderwijsleerbedrijven

Het Da Vinci College werkt met partners samen in diverse onderwijsleerbedrijven die een contextrijke omgeving bieden voor realistische opdrachten die de dagelijkse werkpraktijk dicht benaderen. Bedrijfsleven en onderwijs nemen samen de verantwoordelijkheid om enerzijds te zorgen voor werkopdrachten en werkplekken in het onderwijsleerbedrijf en anderzijds ruimte te bieden voor verdieping en verbreding voor talentrijke studenten.

Onderstaand de in 2017 operationele onderwijsleerbedrijven.

Naam onderwijsleerbedrijf	Business partner	Locatie	Sector	Aantal studenten
Mobiliteit Academie	Innovam	Leerpark	Techniek en Media	59
Ruwe Talenten	Your Mediagroup, BliS web & mobile, Made in RTTRDM	Leerpark	Techniek en Media	15
Refurbizz	NTS	Leerpark en Gorinchem	Techniek en Media	55
Beveiligingsdienst Da Vinci College		Leerpark	Economie en Ondernemerschap	49
Onderwijsleerbedrijf Retail	Plus Valkzicht Supermarkt	Leerpark	Economie en Ondernemerschap	40
De Salon	Van Pelt	Leerpark en Zwijndrecht (Swinhove)	Economie en Ondernemerschap	44
Studentenrestaurant Da Vinci College		Dordrecht	Economie en Ondernemerschap	35
Beauty Bus	UV Nederland	Leerpark	Economie en Ondernemerschap	10
Stadsbrouwerij Dordrecht	Stichting stadsbrouwerij	Dordrecht	Participatie en Economie en Ondernemerschap	25
Opnieuw & Co	Kringloop	Papendrecht/ Dordrecht/ Zwijndrecht en Barendrecht	Participatie en Economie en Ondernemerschap	93
Entree Klus	Particulieren	Dordrecht	Participatie	40
Parkmanagement	Gemeente Dordrecht, dienst Openbare Werken	Leerpark	Participatie	42
Family Learning	Gastouder gezinnen	Dordrecht/ Zwijndrecht/ Gorinchem	Zorg en Welzijn	55
Helpende Handen	Internos, Trivire, Calibris	Leerpark, Sterrenburg, Dubbeldam	Zorg en Welzijn	189
Nationaal Onderwijsmuseum	Onderwijsmuseum	Dordrecht	Alle sectoren Da Vinci College	10

Studenten van Entree Klus hebben in 2017 gewerkt aan bijvoorbeeld: het maken van tuinbanken, tuinmeubilair gemaakt, schuttingen gemaakt en geplaatst, een schuur en een tuinhuisje gebouwd, in diverse woningen klussen verricht. Ook werden voor Heijmans 50 vogelhuisjes gemaakt als onderdeel van hun kerstpakket. Op de boot Mate van stichting Mate hebben studenten o.a. de zijwanden, bedden en kasten gemaakt; tevens hebben ze meegeholpen aan het isoleren van de boot. Voor het Onderwijsmuseum hebben de studenten meubilair gemaakt.

BPV: de beroepspraktijk centraal

Het werken in de praktijk van het bedrijfsleven als bron van leren is een van de pijlers van onze onderwijsvisie. Hierbij is de juiste verbinding tussen binnenschools- en buitenschools leren cruciaal. In het in 2016 opgestelde BPV-verbeterplan is gekozen voor het decentrale niveau van teams en sectoren als aangrijpingspunt voor versterking van die verbinding en zijn de verbeterpunten en resultaten zo concreet mogelijk benoemd. Na een eerste tussenrapportage in juli 2017 is door de beoordelende instantie MBO in Bedrijf geconcludeerd dat het Da Vinci College voldoende resultaat heeft geboekt om in aanmerking te komen voor de resultaatafhankelijke vergoeding in het kader van de landelijke kwaliteitsafspraken.

Het afgelopen jaar is veel aandacht uitgegaan naar onder andere het ontwikkelen van nieuwe producten en het maken van structurele afspraken om de bpv te verbeteren. De verbeteringen behelzen niet alleen de aspecten begeleiding, matching en programma en de indicatoren in de resultatenanalyse, maar ook verbeteringen op het gebied van 'team- en sector overstijgend van elkaar leren' en de 'dialogo met studenten en bedrijven'.

Voorbeelden van activiteiten die zijn uitgevoerd in 2017 en producten die zijn ontwikkeld of aangepast zijn:

- Elke sector heeft een bpv-coördinator aangesteld met als taak de verbeteractiviteiten aan te sturen; zij vormen een intern netwerk onder leiding van de projectcoördinator.
- Het opstellen van een sector-breed bpv-handboek voor studenten met een generiek deel en een specifiek deel per opleiding (sector Economie en Ondernemerschap).
- Het inrichten van bpv-bureaus waar onder andere de praktijkovereenkomsten worden vervaardigd.
- Bij Entree is een protocol beschermde stages opgesteld, omdat sommige studenten moeite hebben stageplaatsen te vinden en te behouden.
- Samen met collega instellingen, brancheorganisaties en 120 bedrijven heeft de sector Techniek en Media afspraken gemaakt over de begeleiding en beoordeling in de bpv.
- De sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft instellingsgebonden bpv-begeleiders aangesteld waardoor er sprake is van eenduidige contacten tussen opleiding, studenten en instellingen.
- De applicatie On Stage is intensiever gebruikt voor de matching van studenten en bpv-biedende bedrijven.
- Contact met het werkveld is geïntensiveerd in alle sectoren door middel van relatiedagen, werkveld- en netwerk-bijeenkomsten en de conferentie in het kader van positieve gezondheid.
- De verbinding tussen binnen- en buitenschools leren is versterkt door een toename van projecten en opdrachten uit het bedrijfsleven.
- Met collega-instellingen is op meerdere momenten intercollegiale reflectie uitgevoerd en de resultaten daarvan zijn vertaald naar het interne netwerk.
- In het kader van interculturalisatie is onderzoek gedaan naar stagediscriminatie; de resultaten daarvan worden elders in dit geïntegreerd jaardocument uiteengezet.

Uit de eind 2017 gehouden JOB-enquête, zie elders in dit verslag, blijkt dat het leren in de beroepspraktijk zowel in de bol als in de bbl door de studenten positief wordt gewaardeerd. Verbeterpunten zitten vooral in de voorbereiding op de stage en de contactmomenten tussen school en praktijk.

Taal en rekenen basis van goed functioneren in opleiding en werk

Taal en rekenen zijn essentiële basisvaardigheden die voorwaardelijk zijn voor een succesvolle studieloopbaan en die noodzakelijk zijn om te kunnen functioneren in een steeds complexere samenleving. Taal- en rekencoaches (beide 3 FTE's) ondersteunen hun vakcollega's bij het uitvoeren van reken- en taalbewust beroepsonderwijs. Ter stimulering van de kwaliteit van het onderwijs in taal en rekenen zijn brede expertisegroepen dwars door de organisatie opgezet, gericht op kennisdeling en de afstemming van didactiek.

Het reparatie-aanbod van het Da Vinci College is bedoeld voor studenten met specifieke hiaten. Deze reparatietrajecten zijn kortlopend en moeten worden onderscheiden van het aanbod remedial teaching vanuit het Servicecentrum, dat zich richt op het begeleiden van studenten met leerbelemmeringen op het gebied van dyslexie en/of dyscalculie. Voor

rekenen zijn voor het generieke deel een leerlijn en formatief toetsplan ontwikkeld, die bij alle opleidingen in de sectoren worden gebruikt. Voor Nederlands zijn kaders afgesproken over de opbouw van het programma en de formatieve toetsing. Binnen de sectoren worden de instellingsexamens Nederlands in samenwerking met de taalcoaches centraal georganiseerd, zodat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de examinatoren voor de examens Spreken en Gesprekken voeren. De Da Vinci brede werkgroep Rekencoaches heeft een rekenapp ontwikkeld voor rekendocenten met rekenmateriaal, rekenplanners en examentrainingen. De kwaliteit van de lessen Nederlands en rekenen is ook in 2017 verder versterkt door verschillende professionaliseringsactiviteiten in de sectoren en Da Vinci-breed. Naast de genoemde professionalisering van docenten rekenen is het scholingsaanbod voor docenten Nederlands en rekenen in 2017 verder uitgebreid.

Op het gebied van verdere professionalisering zijn in 2017 onder andere de volgende activiteiten gerealiseerd: In de sector Techniek en Media hebben alle taaldocenten een training tot taalassessor gevolgd, aangeboden door het Expertisecentrum Taal & Rekenen (Albeda College). In alle sectoren zijn, in samenwerking met de uitgeverij, trainingen Nederlands en rekenen aangeboden over didactiek en examineren. Er is een rekenmiddag georganiseerd voor alle rekendocenten, waar aandacht is besteed aan creatieve werkvormen in de les, didactiek gericht op rekenproblemen of specifieke doelgroepen en het gebruik van formatieve feedback in de rekenles.

Docenten vanuit de verschillende sectoren nemen constructief deel aan onderstaande onderzoeken, die in samenwerking met het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO), het Kohnstamm Instituut, Freudenthal Instituut, Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en ITTA (Kennisinstituut voor Taalontwikkeling) worden uitgevoerd: 'Grip op Leerpotentieel' Nederlands, 'Taal voor een dynamische arbeidsmarkt' en 'Grip op leerpotentieel' Rekenen.

De inzichten en resultaten uit dit onderzoek worden gedeeld binnen de organisatie en direct toegepast in de eigen onderwijspraktijk. Alle taalcoaches zijn lid van de MBO-Taalacademie en wonen drie studiedagen per jaar bij.

De tevredenheid van studenten over Nederlands en rekenen scoort in de JOB enquête 3,3 respectievelijk 3,4 op een vijfpuntschaal (op niveau van de instelling).

Hernieuwde curricula: Implementatie herziening kwalificatiestructuur (IHKS)

In 2017 is het herontwerp van nieuwe curricula voor veel opleidingen afgerond. Op basis van analyses van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn keuzes gemaakt als het aanbieden van een breed basisjaar met uitstroombrofielen in de economische opleidingen, het vormgeven van een brede opleiding op niveau 2 dienstverlening en de combinatieopleiding MZVIG.

Keuzedelen

Als onderdeel van de herziening van de kwalificatiestructuur is het met ingang van het schooljaar 2016-2017 verplicht dat in elke opleiding studenten keuzedelen kiezen. Dergelijke onderdelen van de opleidingen bieden de mogelijkheid om in te spelen op specifieke behoeften van de regionale arbeidsmarkt in samenspraak met bedrijven. Voorafgaand aan de uitwerking van de keuzedelen heeft het Da Vinci College dan ook de verbinding gezocht met bedrijven en instellingen. Dat gebeurde onder meer tijdens periodieke branche-overleggen, zoals bij bedrijfsadviescommissies (BAC's).

Het ontwikkelen van de in aanbod genomen keuzedelen vraagt een grote inspanning van docenten en curriculumexperts. Per keuzedeel is een eigenaar aangewezen die verantwoordelijk is voor ontwikkeling van het curriculum voor het keuzedeel, het opstellen van het examenplan en afstemming met de andere "afnemers" van het keuzedeel Da Vinci-breed. Er zijn drie categorieën keuzedelen, namelijk Da Vinci-breed (waarvoor inhoud en examen breed worden afgestemd), sectorbreed (inhoud en afstemming vinden plaats binnen de sector) en opleidingsspecifiek (inhoud en examen worden afgestemd binnen de opleiding).

Het Da Vinci College profileert zich door keuzedelen op het gebied van internationalisering, ondernemerschap en doorstroom naar het hoger beroepsonderwijs in alle sectoren, naast de meer specifieke keuzedelen uit het landelijke aanbod. Het Da Vinci College had in 2017 een aanbod van 139 verschillende keuzedelen (16,9 % van het aantal dat op basis van het landelijk register keuzedelen zou kunnen worden aangeboden). Voor 10 keuzedelen is het mogelijk om een certificaat te verstrekken op basis van landelijke afspraken.

De keuzedelen die het meest zijn gekozen door studenten betreffen:	
Engels in de beroepscontext A2	723 keer
Ondernemend gedrag niveau 1 en 2	363 keer
Duurzaamheid in het beroep A	308 keer
Vorbereiding hbo	282 keer
Ondernemend gedrag niveau 3 en 4	271 keer

In 2017 is veel aandacht besteed aan de logistieke organisatie van het aanbod van keuzedelen. Het over de grenzen van opleidingen en sectoren organiseren van een gezamenlijk aanbod (bijvoorbeeld om de groepsomvang te optimaliseren) blijkt door de bestaande roosterorganisatie en verschillende stagemodellen van opleidingen een stevige opgave. In het komende schooljaar 2018-2019 zal hiermee worden geëxperimenteerd door een meer gepersonaliseerde benadering van de roosterplanning.

Ook dient te worden vermeld dat de administratieve beheerlast die gemoeid gaat met de registratie van de keuzes van studenten, het verwerken daarvan in onderwijsovereenkomsten en het verwerken van de vele mutaties die plaatsvinden door wijziging van keuzes door studenten zeer aanzienlijk is. Daar komt bij dat voortdurend moet worden gecontroleerd of studenten keuzes willen maken die niet zijn gekoppeld aan hun opleiding, moet worden beoordeeld of koppeling mogelijk is en of bij switchen van opleiding door studenten vrijstelling kan of moet worden gegeven voor specifieke keuzedelen.

Het inrichten van de systemen heeft in 2017 geleidelijk plaats moeten vinden, omdat de onderwijsondersteunende programma's nog onvoldoende inspelen op de keuzedelenvraagstukken. Hier wordt landelijk aan gewerkt, maar in de aanloopfase moest veel handwerk worden gedaan en moest veel aandacht worden besteed aan effectieve en efficiënte vormen van registratie. Dit zal ook in 2018 een ongoing proces zijn.

Het Da Vinci College heeft in het verslagjaar deelgenomen aan de monitor keuzedelen die landelijk wordt uitgevoerd.

Het Da Vinci College wijkt niet af van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (artikel 6.1.2a, tweede lid van de WEB). In 2017 hebben studenten geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen aan te vragen, conform artikel 7.2.7, tiende lid van de WEB. Er is in het verslagjaar wel een procedure ontworpen betreffende toewijzing dan wel afwijzing van dergelijke verzoeken en voor de borging dat dergelijke keuzedelen niet samenvallen met onderdelen van de kwalificatie. In 2017 is door het Da Vinci College niet besloten om een keuzedeel om doelmatigheidsoverwegingen uit het keuzedelen-aanbod te halen. In het verslagjaar is deelgenomen aan de landelijke monitoring van de implementatie van keuzedelen.

Opleidingsportfolio en macrodoelmatigheid

Met het oog op macrodoelmatigheid heeft het Da Vinci College een terughoudend beleid gevoerd met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen. Waar nodig zijn onrendabele opleidingen afgebouwd. Bij smalle opleidingen is waar nodig en mogelijk verbreed. Uitgangspunt is altijd dat opleidingen aansluiten op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen en dat ze in verbinding moeten staan met het toeleverende en afnemende onderwijs in onze regio. De spreiding van opleidingen over locaties is afhankelijk van de vraag van de arbeidsmarkt, het toeleverende onderwijs en de doelmatigheid. Een herkenbaar onderwijsprofiel is noodzakelijk. De Centra voor Innovatief Vakmanschap en de projecten die met bedrijven worden uitgevoerd in het kader van het regionale investeringsfonds zijn daarvan goede voorbeelden. Macrodoelmatigheid is regelmatig onderwerp van strategische gesprekken met partners in de regio en daarbuiten. In 2017 zijn door collega-instellingen geen doelmatigheidskwesties aangaande het Da Vinci College aangekaart. Het Da Vinci College zelf heeft eveneens geen kwesties kenbaar gemaakt.

In de sectorhoofdstukken wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en opleidingsvarianten.

BEGELEIDING BIJ IN-, DOOR- EN UITSTROOM

Voorlichting en oriëntatie voor een zorgeloze overstap

Goede informatie over opleidingen is essentieel om studenten in staat te stellen een goede opleidingskeuze te maken. Naast de informatie tijdens Open Huizen en informatiemiddagen vermeldt de website www.davinci.nl bij elke opleiding op transparante wijze de kans op werk na diplomering op basis van de gegevens van de S-BB. Het Da Vinci College participeert actief in diverse samenwerkingsverbanden. Jaarlijks worden meerdere decanendagen georganiseerd voor alle toeleverende scholen en minimaal viermaal per jaar wordt een nieuwsbrief uitgebracht voor de decanen met daarin nieuwsfeiten, ontwikkelingen en algemene informatie.



Een Open Huis bij het Da Vinci College

De studenten geven op instellingsniveau een gemiddeld cijfer van 3,5 op een vijfpuntschaal voor hun tevredenheid over de informatie en de juistheid daarvan. Dat is een toename ten opzichte van de vorige meting. (3,3)

Confrontatie met de praktijk recept voor succes

De praktijk is de beste manier om te ervaren wat een mbo-opleiding inhoudt. Veel aankomende studenten hebben in 2017 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een dag(deel) met een opleiding mee te lopen. Het Da Vinci College verwelkomde op deze wijze 812 vo-leerlingen, een aantal dat opnieuw is gestegen. (2016: 600)

Het Windroosproject ondersteunt leerlingen van het vmbo bij het maken van een juiste beroepskeuze. Het beroep dat leerlingen graag willen uitoefenen staat daarbij centraal. Het vo maakt gebruik van door het Da Vinci College geschreven lesbrieven met een oriënterende functie. Als de vo-leerlingen na deze algemene oriëntatie door willen met het gekozen beroep, krijgen ze een praktijkopdracht die ook door het Da Vinci College is opgesteld, werken ze aan de beroepshandelingen die kritisch zijn voor het beroep en maken zij kennis met de werkwijze van het mbo. Het project wordt afgesloten met een driehoeksgesprek, waarin de leerling het resultaat van de praktijkopdracht en het leerproces met een vmbo-docent en een loopbaanadviseur van het Da Vinci College bespreekt. Op basis van dit gesprek en het resultaat van de praktijkopdracht krijgt het Da Vinci College een goed inzicht in de capaciteiten en wensen van de leerling zodat een passend studieadvies kan worden gegeven. Daarnaast krijgt de vmbo-docent meer inzicht in de kritische factoren van het beroep en de werkwijze van het mbo. Inmiddels is het project dusdanig succesvol dat het aantal participerende vo-scholen is uitgebreid tot 10, met 800 vo-leerlingen.

Interculturalisatie


Het project interculturalisatie is in 2012 gestart om het keuzeproces van niet-westerse studenten te ondersteunen, het voortijdig schoolverlaten onder deze doelgroep te verminderen en de ouders meer te betrekken bij de opleiding van hun zoon of dochter. Inmiddels kent interculturalisatie geen projectstatus meer, maar is het verweven in het beleid van het Da Vinci College. Het percentage inschrijvingen van studenten met een niet-westerse achtergrond is sinds de start van het project aanzienlijk gestegen.

Aantal bekostigde deelnemers met herkomst, totaal Da Vinci College

Nationaliteit	2012 - 2013		2016 - 2017	
Nederlandse	6661	78%	6560	77% *)
Turkse	591	7%	660	8%
Nederlandse (Antillen)	368	4%	372	4%
Marokkaanse	332	4%	384	4%
Surinaamse	249	3%	318	3%
Overig	300	4%	273	3%

*) Percentueel 1% minder studenten van Nederlandse afkomst, maar met de stijging van het totaal aantal studenten is de groep niet-westerse allochtonen toegenomen met meer dan 160 studenten.

In 2017 hebben diverse (voorlichtings)bijeenkomsten op locatie, onder meer in Gorinchem, met ouders en vertegenwoordigers van migrantenorganisaties plaatsgehad. Ook is er op verzoek van de jongeren zelf een aparte bijeenkomst geweest speciaal voor meisjes tussen 12 en 18 jaar over maken van de juiste keuze voor een (vervolg) opleiding.

In 2017 werden de resultaten bekend van het onderzoek naar discriminatie in de BPV in de eigen regio. Uit het onderzoek is gebleken dat ook studenten van het Da Vinci College te maken hebben met (stage)discriminatie. Om de bewustwording hiervan te vergroten en deze vorm van discriminatie te (h)erkennen, is door het VerweyJonker Instituut een workshop georganiseerd, waar 30 docenten en praktijkopleiders uit het bedrijfsleven bij aanwezig waren. Voor praktijkopleiders in de bedrijven is de flyer Taaltips ontwikkeld om een bijdrage te leveren aan het elkaar zowel mondeling als schriftelijk beter begrijpen. Ook zijn succesvolle rolmodellen uit het bedrijfsleven met een niet-westerse achtergrond ingezet om studenten te motiveren en te inspireren. In aanvulling daarop zijn video's gemaakt van studenten met een niet-westerse achtergrond die succesvol hun stage doorlopen en de opleidingskeuze hebben bepaald op basis van hun eigen talenten. 

Tevens heeft het Da Vinci College meegewerkt aan het initiatief van Kennisplatform Integratie en Samenleving in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om door middel van video's docenten in het mbo beter bewust te maken van stagediscriminatie en hoe daarop te reageren. Deze video's verschijnen in 2018 op www.stagegelijkheid.nl.

In het verslagjaar is het Da Vinci College als een van 15 roc's aangesloten bij het project 'LOB Gelijke Kansen' dan vanuit de MBO Raad is geïnitieerd. Het doel van het project kent grote gelijkenissen met interculturalisatie zoals dat binnen het Da Vinci College is geïntegreerd. Deelnemers aan het project zijn scholen die actief willen deelnemen en die binnen het eigen bestaande LOB-beleid specifiek aandacht willen besteden aan gelijke kansen voor jongeren.

Verzuim

Verzuim is vaak een voorbode van vroegtijdige schooluitval. Het beleid van het Da Vinci College is daarom in de eerste plaats gericht op het voorkomen van verzuim en het behalen van een startkwalificatie of het verkrijgen van een arbeidsplaats. Bij intakegesprekken en wanneer studenten van opleiding wisselen worden de medewerkers van de zogenoemde loopbaanadviesteams ingezet. Een goede opleidingskeuze aan het begin of tijdig ingrijpen bij studieoverstapting heeft een positief effect op het aantal voortijdige schoolverlaters. Er zijn in 2016-17 ongeveer 3200 loopbaanadviesgesprekken gevoerd.

Iedere sector heeft een verzuimbegeleider die de onderwijsteams ondersteunt in de verzuimaanpak en met het voeren van verzuimgesprekken. In 2017 is geïnvesteerd in het verbeteren van de verzuimaanpak door verzuimbegeleiders te professionaliseren en het digitale systeem te verbeteren, zodat verzuimende studenten sneller worden geregistreerd en de vervolgaanpak en communicatie beter verloopt. In het afgelopen schooljaar zijn ongeveer 5.000 verzuimgesprekken gevoerd. Deze gesprekken variëren sterk in duur en intensiteit. Gemiddeld wordt 8 FTE (bekostigd vanuit het VSV-budget) ingezet om studenten te begeleiden rondom verzuim. Dit draagt bij aan het succesvol terugdringen van het voortijdig schoolverlaten, waarover elders in dit geïntegreerd jaardocument wordt gerapporteerd.

Daarnaast is in 2017 de samenwerking met leerplicht verder geïntensiveerd. Iedere verzuimbegeleider heeft regelmatig overleg met een vaste leerplichtambtenaar die ook op school spreekuren houdt. Om meer zicht te krijgen in de processen van het melden, is er een maandelijks overleg tussen de verzuimcoördinatoren van het Da Vinci College en van leerplicht om de verzuimaanpak af te stemmen. Dit heeft geresulteerd in meer oplossingsgericht werken en een betere samenwerking met de leerplichtambtenaren. De DUO-meldingen (ongeveer 1000) zijn sterk verbeterd en zijn voor leerplicht een goede bron van informatie om meldingen in behandeling te nemen. Het verzuimprotocol dat met leerplicht is opgesteld, wordt jaarlijks bijgesteld en aangepast aan de nieuwe afspraken die met leerplicht zijn gemaakt.

Omdat er ondanks de inzet van de verschillende begeleidingsinstrumenten nog steeds jongeren vroegtijdig de school verlaten, is opvang van vsv-ers een belangrijk aandachtspunt. Hiertoe werkt het Da Vinci College in de regio nauw samen met ketenpartners zoals RMC, jeugdhulpverlening, jongerenwerk en sociale wijkteams en met het bedrijfsleven. Deze samenwerking is georganiseerd in een netwerkconstructie, het zogeheten ZOW (zorg, onderwijs, werk).

De voorlopige cijfers van schooljaar 2016-2017 laten een lichte daling zien van 5,83% (382) naar 5,75% (378). Met name op niveau 1 en 2 zijn de resultaten positief ten opzichte van een jaar eerder. Voor niveau 3 en 4 is sprake van een geringe stijging van VSV. Deze niveaus vragen de komende jaren meer aandacht. Opvallend is ook dat de bol een duidelijke daling vertoont en de bbl een stijging van VSV. Het laatste is gerelateerd aan de krapte op de arbeidsmarkt waardoor er minder ruimte is voor bbl-studenten om school te volgen.

VSV beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
BBL	90	6,41%	68	4,83%	75	5,36%
BOL	328	6,45%	314	6,10%	303	5,85%
Totaal	418	6,44%	382	5,82%	378	5,75%

Studieloopbaanbegeleiding

Het Da Vinci College ziet het intakegesprek als het eerste studieloopbaangesprek. In aanloop naar het cursusjaar 2017 - 2018 werden meer dan 7000 intakegesprekken gepland voor nieuwe studenten. Dit getal is mede zo hoog omdat veel aankomend studenten niet op de geplande intakegesprekken verschijnen. Het loopbaancentrum is naast de intake ook verantwoordelijk voor de interne doorstroom, de voorlichting en is het aanspreekpunt voor (vragen van) medewerkers van het voortgezet onderwijs.

In het loopbaancentrum zijn studenten die reeds bij het Da Vinci College zijn begonnen met een opleiding welkom voor loopbaanadvies. 472 studenten maakten van deze service gebruik. Daarbij werden in totaal 752 loopbaanadvies afgenomen, variërend van persoonlijkheidstesten tot beroepsinteressesetsten. Diezelfde mogelijkheid wordt geboden aan de Leer Werk Loketten in Drechtsteden en Alblasserwaard-Vijfheerenlanden waar nauw mee wordt samengewerkt. In het verslagjaar maakten 44 kandidaten uit de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden van die mogelijkheid gebruik en 104 kandidaten uit de regio Drechtsteden. Dit is een forse stijging ten opzichte van 2016, toen in totaal 111 kandidaten werden bediend.

Onderwijsteams begeleiden studenten in de voortgang van hun studie en in hun loopbaanontwikkeling. De teams besteden in het kader van loopbaanontwikkeling voor de bol-opleidingen minimaal tien lessen aan de loopbaancompetenties en verbinden deze met de lopende praktijkopdrachten of projecten. De student reflecteert vanuit die praktijkopdrachten of projecten op de ontwikkeling van zijn loopbaancompetenties.

Voor de bol- en bbl-opleidingen is het loopbaangesprek een vast onderdeel van de studievoortgangbespreking en in het laatste jaar van de opleiding wordt er een apart loopbaangesprek gevoerd. Omdat het Da Vinci College nog verschillen in de toepassing en de verdere professionalisering van de studieloopbaanbegeleiders heeft geconstateerd is in 2017 een evaluatie van de begeleidingsstructuur van het Da Vinci College uitgevoerd. De verbeteractiviteiten die daaruit voortvloeien worden in 2018 ter hand genomen.

*“Da Vinci Conincem
is een leuke,
gemoeidelijke school”*



*“Da Vinci Corinchem
is een leuke,
gemoedelijke school”*





"Halverwege havo 5 ben ik gestopt met school. Ik ging van jaar 4 naar 5 al met de hakken over de sloot over en mijn examen-cijfers waren slecht. Was het al gelukt het examen te halen, dan had ik op het hbo ook weer steeds op mijn tenen moeten lopen. Daarom heb ik besloten naar MBO Gorinchem te gaan. Voor mij is het mbo een fijne tussenstap naar het hbo. Qua moeilijkheid en hoeveelheid leerstof is het mbo een tandje terug en dat geeft lucht. Ik wil later graag accountant worden en hbo Accountancy doen. Na mijn opleiding Financieel administratief medewerker op niveau 3 ga ik eerst nog één jaar Junior assistant accountant op niveau 4 doen. Ook op MBO Gorinchem, want hier voel ik me fijn. Het is een leuke, gemoedelijke school waar de docenten altijd in zijn voor een praatje of grapje. Accountancy vind ik interessant omdat ik met cijfers kan analyseren waar problemen zitten of waar nog winst te behalen valt. Op school leer ik het boekhoudprogramma Exact Online in simulatielessen en we krijgen gastlessen van bijvoorbeeld een accountant. Dat laatste heeft me nog enthousiaster gemaakt voor het vak."

OPLEIDING: FINANCIËEL ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

voor het vak." heeft me nog enthousiaster gemaakt van bijvoorbeeld een accountant. Dat laatste Online in simulaties en we krijgen gastlessen op school leer ik het boekhoudprogramma Exact problemen zitten of waar nog winst te behalen valt. ik interessant omdat ik met cijfers kan analyseren waar altijd in zijn voor een praatje of groepje. Accountancy vind Het is een leuke, gemoeidelijke school waar de docenten 4 doen. Ook op MBO Gorinchem, want hier voel ik me fijn. ga ik eerst nog één jaar Junior assistant accountant op niveau 3 opleiding Financieel administratief medewerker op niveau 3 accountant worden en hbo Accountancy doen. Na mijn mbo een tandje terug en dat geeft lucht. Ik wil later graag naar het hbo. Qua moeilijkheid en hoeveelheid leerstof is het Gorinchem te gaan. Voor mij is het mbo een fijne tussenstap tenen moeten lopen. Daarom heb ik besloten naar MBO halen, dan had ik op het hbo ook weer steeds op mijn cijfers waren slecht. Was het al gelukt het examen te 5 al met de haken over de sloot over en mijn examen- gestopt met school. Ik ging van jaar 4 naar "Halverwege had 2 ben ik



Eerste- en tweedelijns begeleiding zijn sterk met elkaar verweven: zorgcoördinatoren vormen samen met de verzuimbegeleider en de ambulante begeleider Passend Onderwijs het interne begeleidingsteam in de onderwijssector: het zogenoemde ZAT (zorgadviesteam). De hoofdtaak van een zorgcoördinator bestaat uit het coachen van studenten met belemmeringen en problemen die de voortgang van hun opleiding hinderen. De zorgcoördinator monitort alle aanvragen voor zorg en ondersteuning van een aantal opleidingen en verwijst indien nodig studenten door naar een specialist.

In de JOB-enquête 2017 geven studenten over het algemeen hoge scores voor de vraag of zij weten wat ze na hun opleiding kunnen gaan doen en is de tevredenheid over de begeleiding bij de beroepskeuze of keuze voor een vervolgopleiding op brede schaal toegenomen.

ZOW (Zorg Onderwijs Werk)

Jongeren die in het onderwijs dreigen vast te lopen of die vanuit de jeugdhulpverlening de weg naar het onderwijs willen maken, kunnen besproken worden in het casuïstiekoverleg van het ZOW Dordrecht. In dit overleg wordt besproken of de jongere geplaatst kan worden in een van de trajecten van het ZOW of dat een traject bij een van de partners betere mogelijkheden biedt. De jongere brengt samen met de partner de casus in. Het casuïstiekoverleg vindt elke week plaats. De vaste partners in het casuïstiekoverleg zijn: Evides (voorheen Trivium Lindenhof), Leerplicht/RMC, Da Vinci College. Andere partners zijn op afroep of bij de inbreng van een eigen casus aanwezig.

De trajecten die vanuit het ZOW Dordrecht worden aangeboden zijn: Onderwijsgroep (hier komt ongeveer 70% van de jongeren terecht), Carrousel (30%), MatchMakers (begeleiding naar werk 7%). Als een traject van het ZOW niet aansluit bij de ondersteuningsvraag van de student, dan wordt in het casuïstiekoverleg besproken of een van de partners de jongere verder kan helpen.

In 2016-2017 zijn veel trajecten positief afgerond. In de 89 trajecten zijn "slechts" 12 studenten definitief uitgeschreven. (14%). Dit betekent dat er 86% op de een of andere manier zijn/haar weg in het onderwijs weer teruggevonden heeft. Ook vo-scholen weten de weg naar het ZOW te vinden, regelmatig worden gesprekken gevoerd over specifieke studenten voor toeleiding naar het mbo.

Er zijn meer aanmeldingen van studenten met psycho-sociale problemen. De grootste groep is woonachtig in Dordrecht (69, oftewel 53%). De gemeente Dordrecht is zowel financieel als inhoudelijk het meest betrokken bij het ZOW. Andere gemeenten rondom Dordrecht leveren op dit moment geen financiële ondersteuning. Dit is wel een aandachtspunt om gedeelde verantwoordelijkheid en draagkracht te creëren die nodig is voor het voortbestaan van het ZOW.

ZOW Dordrecht	2015	2016	2017
Besproken in Casuïstiekoverleg (jongeren binnen de regio)			114
Besproken in Casuïstiekoverleg (jongeren buiten de regio)			15
Totaal casuïstiekoverleg			129
Jongeren die hebben deelgenomen aan traject via de onderwijsgroep	79	80	89
Jongeren die via de Carrousel een (Snuffel) stage		30	40
Totaal			129
Jongeren door DVC ingebracht			118
Jongeren door VO ingebracht			3
Jongeren door Leerplicht ingebracht			1
Totaal			122
Jongeren via MatchMaker naar werk			10



Ondertekening van het ZOW-convenant in Gorinchem

vsv-subsidie een digitaal programma voor ZOW Dordrecht en ZOW Gorinchem ontwikkeld (Onderwijs Transparant), waarmee de verschillende partners de trajecten van de jongeren kunnen volgen.

De trajecten binnen het ZOW (behalve de MatchMakers) worden uitgevoerd door medewerkers van het Da Vinci College en bekostigd vanuit de gemeentelijke subsidie die Dordrecht ter beschikking stelt aan het onderwijs om een sluitend vangnet te creëren voor kwetsbare jongeren (voorheen de Brede Doeluitkering Jeugd). Het ZOW ontvangt jaarlijks ongeveer een kwart van deze subsidie (214.000), het andere deel wordt door het voortgezet onderwijs ingevuld. Verder is het samenwerkingsverband Dordrecht.

Het ZOW Gorinchem is later gestart en wordt voor een deel gefinancierd vanuit de regionale VSV-subsidie. De opzet is zoals de opzet van ZOW Dordrecht, met dien verstande dat er andere ketenpartners deelnemen en dat er meer jongeren van het vo aangemeld worden bij het ZOW. De reden is dat Gorinchem geen vso-onderwijs heeft. ZOW Gorinchem biedt naast het casuïstiekoverleg trajecten aan als de onderwijsgroep, de carrousel en sinds kort de MatchMakers. De gemeente Gorinchem is zowel financieel als inhoudelijk betrokken bij het ZOW.

De aanmelding vanuit het vo van jongeren met gedragsproblematiek die het vo niet kunnen afmaken en naar het mbo willen, neemt toe. Deze toename zorgde in 2017 voor een tijdelijke wachtlijst. Er is een schakeltraject in samenwerking met PasVORM en Yulius ontwikkeld voor deze jongeren. De aard van hun problematiek zorgt voor een onevenwichtige samenstelling van de studiegroep die vooral nadelig is voor jongeren die vanwege hun problematiek een rustige werkomgeving nodig hebben. In dit traject is ook ruimte voor een pré-stage en extra zorg. Mogelijk zal het deels als arrangement van het samenwerkingsverband uitgevoerd gaan worden. Van de onderdelen 'zorg' en pré-stage zullen ook de studiegroepdeelnemers profijt kunnen hebben.

ZOW Gorinchem	2016	2017
Besproken in Casuïstiekoverleg	42	51
Jongeren door het Da Vinci College ingebracht	30	36
Jongeren door andere partners ingebracht	12	15
Totaal	42	51

Passend Onderwijs

Om studenten met een ondersteuningsbehoefte in het kader van Passend Onderwijs zoveel als mogelijk in staat te stellen een reguliere opleiding te volgen, zijn gespecialiseerde ambulante begeleiders van het Servicecentrum van het Da Vinci College gekoppeld aan de student. Deze begeleiders fungeren als vraagbaak en coach voor zowel student als docent als het gaat om de specifieke begeleiding. De ambulante begeleiders hebben in 2017 510 casussen in behandeling genomen (161 meer dan een jaar eerder).

Daarnaast ontvangen 700 studenten ondersteuning bij toetsen en examens en hulp van taal- en rekendocenten, reparatietrajecten en remedial teachers.

Op de peildatum 1 oktober 2017 waren in totaal 1419 studenten Passend Onderwijs geregistreerd, waarvan sommigen meer dan één ondersteuningsbehoefte hebben. Dat zijn er ruim 200 meer dan een jaar eerder.

Bijzonderheid Passend Onderwijs	2014	2015	2016	2017
Visueel beperkt/slechtziend	3	5	5	6
Auditief beperkt/slechthorend/doof	17	21	22	28
Fysieke beperking	43	63	86	98
ADHD/ADD	90	133	171	195
Autisme Spectrum Stoornis	99	143	179	204
Andere psychische problemen	58	72	79	112
Dyscalculie en rekenproblemen	86	80	78	68
Dyslexie en taalproblemen	491	620	679	725
Diverse andere leerproblemen	37	55	51	53
totaal	924	1192	1350	1489
Waarvan unieke studenten *)	887	1135	1276	1419
Aantal unieke studenten per fte van team Passend Onderwijs	348	461	543	648

*) Er zijn studenten met meer dan 1 bijzonderheid.

Over het algemeen zijn studenten met een beperking redelijk tevreden over de mate waarin met hun beperking rekening wordt gehouden (3,2) en de beschikbaarheid van hulpmiddelen (3,1). De geschiktheid van de gebouwen scoort hoger (3,5). Bij de twee eerstgenoemde scores is dus nog ruimte voor verbetering. (bron: JOB enquête 2017)

Enkele statistische gegevens m.b.t. het servicecentrum	2017	2016	2015	2014	2013
Aantal studenten die begeleid worden door een zorgcoördinator	3002	2354	2270	2069	1964
Studenten die een loopbaanadvies hebben gekregen	927	638	782	849	888
* waarvan afgenomen beroepsinteresse- en persoonlijkheidstesten	526	466	421	393	226
* waarvan afgenomen multiculturele capaciteitentesten (MCT)	225	209	197	256	343
Studenten die deelgenomen hebben aan loopbaan- en praktijkoriëntatie via De Carrousel	40	44	32	89	93
Studenten die deelgenomen hebben aan de Plusvoorziening BreakOut	154	116	168	282	285
Studenten die hebben deelgenomen aan Empowerment en faalangstraining	84	60	83	65	69
Studenten die hebben deelgenomen aan In Control en Rots en Water-training	122	66	86	62	84
Studenten die hebben deelgenomen aan een Jonge Moeder-project	24	14	27	33	29
Studenten begeleid via ambulante begeleiders Passend Onderwijs	838	568	354	n.v.t.	115
Studenten begeleid door remedial teachers	280	319	350	268	335
Studenten begeleid door interne schoolpsycholoog	258	75	138	57	101
Studenten die besproken zijn in de mini-ZAT's	1282	1479	1426	1088	230
Studenten die gebruik hebben gemaakt van traject Zorg Onderwijs Werk	129	101	64	62	19
Loopbaanadviezen in het kader van het Leer Werk Loket	148	111	113	106	10
Studenten begeleid met financiële coaching/DUO-verklaringen	175	121	93	nvt	
Aantal nieuwe studenten met warme overdracht vanuit het voortgezet onderwijs	160	222	223	167	

Bovenstaande tabel in combinatie met de overzichten van de aantallen studenten die vanwege beperkingen gebruik maken van vormen van passend onderwijs, de aantallen studenten die (tijdelijk) in ZOW trajecten functioneren en aantallen studenten uit de zogeheten Armoede Probleem Cumulatie Gebieden illustreren duidelijk dat de zorgzwaarte al jaren toeneemt en steeds hogere eisen stelt aan het vermogen van onze medewerkers om de juiste pedagogisch-didactische aansluiting te vinden bij de enorme diversiteit van doelgroepen. Uiteraard is er overlap tussen de verschillende overzichten, omdat studenten in meerdere categorieën kunnen vallen of tijdelijk worden geplaatst in verschillende (soms opeenvolgende) trajecten. Dat onze medewerkers daar in belangrijke mate in slagen uit zich onder andere in het nog steeds dalende percentage voortijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie. Door de investeringen om studenten zoveel mogelijk studiewaarde te laten behalen kan het voorkomen dat zij langer over hun opleiding doen dan de nominale

studieduur. Het Da Vinci College heeft als uitgangspunt van beleid dat onderwijsovereenkomsten van studenten niet worden beëindigd op grond van alleen het gegeven dat zij na een overschrijding van de maximale studieduur geen bekostiging meer genereren.

EEN AMBITIEUS COLLEGE: RUIMTE VOOR TALENT EN MOGELIJKHEDEN TOT VERDIEPING

Het Da Vinci College biedt haar studenten van oudsher tal van manieren om te verdiepen en/of te excelleren. Excellentie is in 2017 onder andere vertaald in meer internationalisering, uitbreiding van de deelname aan landelijke Skills-wedstrijden en het uitbouwen van het netwerk van studentambassadeurs. In onderstaande paragrafen komen de zaken aan de orde die het Da Vinci College in het verslagjaar faciliteerde om excellentie te bevorderen. In de sectorhoofdstukken worden sectorspecifieke projecten in het kader van excellentie genoemd.

Het Da Vinci College hecht groot belang aan de verschillende wedstrijden om het vakmanschap te verdiepen en in competitie te tonen. De organisatie van de Skills-wedstrijden is in 2017 verder geprofessionaliseerd. Het Da Vinci College is partner van Worldskills Netherlands en is betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe opdrachten voor de wedstrijden.

In het schooljaar 2017-2018 heeft het Da Vinci College weer actief meegedaan aan de Skills Heroes, vakmanschap wedstrijden van het mbo. Dit schooljaar zijn er 19 opleidingen aangemeld (het jaar ervoor waren dit er 8). Totaal hebben 125 studenten meegedaan aan de voorrondes. Uiteindelijk hebben 17 opleidingen deelgenomen aan de kwalificatie/halve finale. Het eindresultaat is 10 studenten in de finale en uiteindelijk 4 podiumplaatsen.

Podiumplaats 2016 - 2017		Podiumplaats 2017- 2018	
Schilder	3 & 4	Schilder (door naar Euro Skills)	1
Kapper	3	Apothekersassistent	1 & 3
Tandartsassistent	1 & 3	Financiële administratie	2

Acht genomineerde Uitblinkers streden woensdagavond 12 april 2017 tijdens het Uitblinkers diner om de titel mbo Uitbinker van het Da Vinci College. Ibrahim Sanan, tweedejaars student Middenkader Engineering Mechatronica werd de trotse winnaar. Ibrahim heeft het Da Vinci College tijdens de landelijke finale vertegenwoordigd, ondersteund door de dienst communicatie en een promotieteam bestaande uit studentambassadeurs. 

Waardevolle rol studentambassadeurs

De beste promotors en ervaringsdeskundigen van de kwaliteit van ons onderwijs zijn de Da Vinci studentambassadeurs. Deze enthousiaste groep studenten, afkomstig uit alle sectoren en van verschillende locaties, neemt deel aan diverse voorlichtingsactiviteiten en workshops en zij zijn graag geziene gasten bij de onderwijscafés. Zij worden regelmatig gevraagd om met docenten en/of het management te klankborden. Ook 'speeddaten' zij met potentiële nieuwe studenten uit het vo. Deze activiteiten zijn in het verslagjaar uitgebreid en ambassadeurs zijn actief bij vele gelegenheden zoals rondleidingen, presentaties in het Onderwijsmuseum en het Dordts Onderwijsdebat.

In 2017 was het aantal Da Vinci studentambassadeurs 90 ten opzichte van 86 in 2016. 70 hiervan studeren in Dordrecht tegenover 20 in Gorinchem. Door de veelheid aan vragen en taken is gekozen voor een grote groep ambassadeurs die breed inzetbaar zijn, zodat een vaste inzet verwacht kan worden voor taken als speeddates, het verzorgen van voorlichtingen en het bezoeken van de tweewekelijkse ambassadeursbijeenkomsten, om de week in Gorinchem en Dordrecht. Regelmatig worden met de projecten voor de ambassadeurs bijdragen geleverd aan het excellentieprogramma van het Da Vinci College. Op het excellentieprogramma wordt in de volgende alinea's nader ingegaan.

Excellentieprogramma in 2017 sterk uitgebreid

In 2017 hebben de sectoren verdere uitvoering gegeven aan de excellentieprogramma's. Op basis van aangescherpte criteria voor excellentie is een verscheidenheid aan projecten en activiteiten in gang gezet. Door activiteiten en projecten aan te bieden in een context die is gericht op excellentie worden de effecten van de maatregelen zichtbaar. Het maakt niveau- en inhoudsdifferentiatie mogelijk doordat er extra ruimte wordt geboden voor persoonlijke ontwikkeling en er wordt een ander niveau van kennis en vaardigheden aangesproken. In de complexere uitdagingen ontdekken studenten nieuwe talenten en eigenschappen bij zichzelf en worden de zelfstandigheid en het prestatieniveau in korte tijd verhoogd. Studenten laten meer regie zien in hun leerproces, zijn eigenaar van de opdracht of het project en voelen zich verantwoordelijk voor een bovengemiddelde uitvoering.

De activiteiten in het kader van excellentie worden eveneens benut als context voor een praktijkonderzoek (2017-2018). Het doel van dit doorlopende onderzoek is om de bevindingen te vertalen in een gedeelde en geleefde visie, in excellentiecriteria en in standaarden voor excellentieprogramma's in het Da Vinci College.

Onderstaand een greep uit de activiteiten van het excellentieprogramma 2017:

Deskundigheidsbevordering

- Acht docenten zijn geschoold in het begeleiden van excellente studenten door middel van de methodiek 'future on your hands', in voorbereiding op deelname aan een project in 2018 waar studenten complexe vraagstukken oplossen in een internationale context op het gebied van logistiek.
- Elf docenten hebben de training 'coachen op talent' die specifiek is ontwikkeld voor het herkennen en begeleiden van excellentie gevolgd.
- De masterclasses, workshops en gastcolleges voor excellente studenten zijn in 2017 centraal georganiseerd in het project 'Connessione voor studenten'. Aan 60 studenten zijn diverse trainingen aangeboden op het gebied van presentatietechniek, storytelling, feedback geven, debatteren en excellentie promoten.
- In het ambassadeursproject zijn 35 studenten getraind in presenteren, pitchen en storytelling.

Projecten in samenwerking met bedrijfsleven en andere partners

- Vanuit de opleiding ICT en mechatronica hebben studenten samen met de bedrijven Schneider en Flow Centre gewerkt aan nieuwe besturingsmethodieken van mechanische processen.
- Studenten van de opleiding meet- en regeltechniek hebben samen met de bedrijven VAF, Reehorst en Flow Centre gewerkt aan een opdracht voor een nieuw onderdeel voor de waterbak aan de proefopstelling 'Xcaliber'.
- Binnen de sector Techniek en Media is gewerkt aan het bouwen van twee prototypes van boten met behulp van nieuwe technieken zoals de lasrobot. Hieraan nemen 12 studenten deel.
- Voor het excellentietraject peercoaching is in 2017 een excellentieprogramma ontwikkeld in samenwerking met zorggroep Crabbehof. Twee studenten van niveau 4 geven vanaf februari 2018 leiding aan 10 andere studenten bij complexere opdrachten tijdens de stage.
- Het bedrijf Amega biedt vanaf 2016 hoogwaardige stages aan studenten van de Mobiliteit Academie.
- Het project Lammetjeswiel is een samenwerking tussen het Da Vinci College, Wellant College, gemeente Alblasterdam en enkele aannemers. Het doel is om het recreatiegebied Lammetjeswiel in Alblasterdam te voorzien van watergangen, nieuwe bruggen en een natuurspeeltuin. Voor de zomervakantie 2017 hebben 22 studenten van beide colleges het plan aan de gemeenteraad gepresenteerd. Tussen september 2017 en februari 2018 zijn de contractstukken, de aanbesteding en de aanvraag voor de bouwvergunning geschreven. Tussen februari en juli 2018 vindt de uitvoering plaats.
- Talentvolle studenten kunnen doorstromen naar de nieuwe duale opleiding ICT op hbo-niveau die door HBO Drechtsteden wordt aangeboden.
- Voor de crossover tussen de opleiding grafisch vormgever, DTP, Audiovisuele vormgeving en ICT is in 2017 gewerkt

aan de ontwikkeling van het opleidingsprogramma. In 2017 zijn diverse gezamenlijke projecten en opdrachten uitgevoerd zoals websites bouwen die zijn vormgegeven door genoemde opleidingen in samenwerking met de bedrijven Made in Rotterdam en Blis. Het smartlab wordt in 2018 ingericht.

Overige ontwikkelingen

- In 2017 zijn de voorbereidingen gestart voor het project Jong Ondernemen. Dit excellentietraject is een mogelijkheid voor studenten om hun eigen onderneming te beginnen onder begeleiding van ondernemers en onderwijs. Hierbij kan de student toegang krijgen tot een startkapitaal, een netwerk creëren, en tal van andere zaken. Het doel is dat studenten de kans krijgen om hun eigen ondernemingsplan te realiseren.
- Smartlab heeft een module smart technology (het werken met arduino's en raspberry pies) ontwikkeld die aangeboden wordt aan ICT-studenten bol 4, MKE studenten bol 4 en studenten van de Mobiliteit Academie bol 4.
- De ICT-opleiding heeft 20 studenten geselecteerd die in het smartlab workshops geven aan mensen die nog onbekend zijn met ICT en die andere studenten begeleiden bij praktijkopdrachten op het niveau van praktijkopleider.

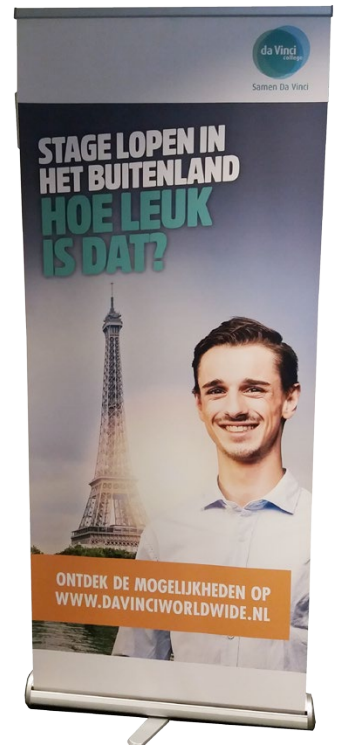
Internationalisering

Het Da Vinci College stimuleert studenten en docenten om hun horizon te verbreden, ook over de grenzen heen. Een internationale stage levert soms cultuurshocks op, maar wordt door alle deelnemende studenten als verrijkend en bijzonder ervaren. In 2017 namen 250 studenten van verschillende opleidingen deel aan een stage of een werkweek in het buitenland. Ongeveer 30 buitenlandse studenten bezochten het Da Vinci College in het kader van stage of een uitwisseling. Het aantal studenten dat een internationale stage doet, neemt jaarlijks toe. Ook is het type internationale reizen verbreed. In de verschillende sectorhoofdstukken zal verdere aandacht besteed worden aan internationalisering.

De door het Da Vinci College gewonnen Innovative VET Award heeft in 2017 en begin 2018 een forse impuls gegeven aan het aantal bezoeken uit het buitenland. (Bijvoorbeeld uit Schotland, Engeland, Zweden, Denemarken, Baskenland en de Verenigde Staten.)

Het Da Vinci College faciliteert ook studenten die in het buitenland willen werken aan (kortdurende) projecten. In 2017 maakten ongeveer 70 studenten van deze mogelijkheid gebruik. Meer dan 75 medewerkers hebben een bezoek gebracht aan een partnerschool, bedrijven of conferenties.

Da Vinci-breed hebben zes studenten deelgenomen aan een internationaal congres, beurs of seminar. Zeven studenten hebben stagegelopen in Suriname, China, Canada, Nieuw Zeeland en Thailand. De sector Techniek en Media heeft een studiedag georganiseerd met een internationale expert, een Chinese kunstenaar die een masterclass kalligrafie gaf. Studenten van Art & Design hebben gewerkt aan een project over 'gender equality' met een school in Madrid.



Vanuit verschillende niveaus zijn initiatieven opgestart om studenten buiten het reguliere programma een korte intensieve internationale ervaring van twee weken te geven, bijvoorbeeld:

- 13 studenten niveau 1 gaan voor het tweede jaar naar Berlijn
- 10 studenten niveau 2 logistiek gaan voor de eerste keer naar Italië voor stage
- 15 studenten niveau 2 zorg gaan naar Spanje
- 13 studenten Tandarts Assistent gaan naar Spanje
- 10 studenten Pedagogisch Werk en Medewerker Maatschappelijke Zorg werken aan een project met een school in Valencia
- 13 studenten Marketing doen een project Building Brands in Helsinki
- 20 studenten hebben deelgenomen aan het programma English for Higher Education Studies, een verdiepend hbo doorstroomprogramma Engels gericht op BTEC examinering
- 15 studenten hebben deelgenomen aan een Cross Cultural Language Training Program in Hastings. Studenten die een excellentietraject volgen, kunnen via dit traject het niveau Engels verhogen voor een vervolgstudie op het hbo

Internationale ervaring is niet louter voorbestemd voor excellente studenten. Ook reguliere studenten kunnen bij het Da Vinci College in aanraking komen met internationalisering. Een voorbeeld hiervan is internationalisation@home, waarmee de buitenlandse ervaring binnen de klas wordt gehaald zonder daadwerkelijk naar het buitenland af te reizen. Een ander voorbeeld is dat iedere docent die vanuit het buitenland voor deskundigheidsbevordering naar het Da Vinci College komt, een workshop geeft aan een klas.

In 2017 is een Amerikaanse Teaching Assistant aangesteld via het Fulbright programma. Deze native speaker is ingezet om docenten te trainen en studenten te begeleiden bij extra activiteiten.

Een project gericht op ontwikkeling van duurzame samenwerkingsverbanden is uitgevoerd met studenten van het traject talentontwikkeling techniek. Een groep studenten is onder begeleiding naar het buitenland gegaan om te werken aan een opdracht. Het doel is de verbetering van het curriculum, het inzetten van aansprekende didactiek en uitdagend onderwijs voor studenten. Naast uitwisseling richt dit project zich ook op internationalisering@home. Gastlessen door docenten in het Engels, medestudenten uit een ander land die presentaties geven en samen aan een project werken zijn voorbeelden van hoe studenten in Nederland in de klas internationaal aan het werk zijn. Internationalisation@home heeft hierdoor een versnelling gekregen.

In 2016 is in elke sector een contactpersoon internationalisering benoemd om studenten te enthousiasmeren en te selecteren. Dit heeft in 2017 in elke sector geleid tot grotere deelname aan internationale activiteiten

Op bestuurlijk niveau heeft een lid van het college van bestuur in 2016 namens Nederland zitting genomen in de Steering Committee van EfVET, een Europese organisatie waarvan scholen vanuit heel Europa lid zijn. EfVET heeft als primair doel het beïnvloeden van het beleid met betrekking tot het beroepsonderwijs in Europa. De Europese commissie wordt gevoed vanuit EfVET met informatie en kennis uit het werkveld. De deelname aan deze stuurgroep heeft geleid tot intensivering van de contacten met organisaties die actief zijn op het gebied van internationalisering. Een van de sectordirecteuren heeft de opdracht om internationalisering Da Vinci breed tot ontwikkeling te brengen.

Het Da Vinci College is gevestigd in een regio waar veel bedrijven internationaal werken. Studenten worden voorbereid om te kunnen werken in een mondiale economie. Kennis en vaardigheden van de 21e eeuw zijn essentieel om een plek te vinden op de arbeidsmarkt. Zowel studenten als docenten zijn gebaat bij de mogelijkheid om samen te werken met collega's in andere landen. Begrip krijgen voor de cultuur van een ander, nieuwe technieken aanleren en ook de soft skills ontwikkelen, kunnen bij uitstek heel goed in een internationale stage of training.

In 2017 is er op verschillende manieren gewerkt aan het doel om iedere student 'internationaal competent' te laten zijn. Steeds meer studenten zijn geïnteresseerd om deel te nemen. Bijzonder is dat ook een aantal studenten van niveau 1 nu de kans heeft gekregen om deel te nemen aan een twee weken durend project in Berlijn.

Daarnaast is het Da Vinci College een aantrekkelijke partner voor collega's uit het buitenland. Studenten komen graag naar Dordrecht voor een stage of project. Veel docenten of leden van managementteams hebben een bezoek aan het Da Vinci College gebracht.

In 2017 heeft het Da Vinci College met trots de VET Mobility Charter in ontvangst mogen nemen. Een bewijs van kwaliteit op het gebied van internationaliseringsbeleid. Selectie, voorbereiding, begeleiding van de studenten is op niveau, bedrijven waar mee wordt samengewerkt zijn erkend door de S-BB zodat de kwaliteit geborgd is.



Van technologische ontwikkelingen naar nieuwe leeromgevingen: TA3-conferentie inspireert en motiveert

Van 11 tot en met 14 juni 2017 organiseerde het Da Vinci College samen met Markiezaat College de internationale TA3-conferentie. Het thema in 2017 was 'crafting new learning environments; be an entrepreneur of your own future'.

TA3 (Trans-Atlantische Technologie en Training Alliantie) is een consortium van onderwijsinstellingen in de Verenigde Staten en Europa dat leren en innovatie over de grenzen bevordert, regionale economieën ondersteunt en het belang van een wereldwijd perspectief op deze onderwerpen promoot.

Het Da Vinci College neemt deel aan de Trans-Atlantische Technologie en Training Alliantie, omdat TA3 niet alleen gezamenlijk projecten oppakt en aan kennisdeling doet, maar zich daarbij ook richt op leiderschap.

De conferentie bood een afwisselend programma met een culturele opening in de Dordtse binnenstad, een symposium en een rondleiding op Vliegbasis Woensdrecht. Op maandag 12 juni vond er een symposium in de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht plaats met workshops en sprekers als João Santos van de Europese Commissie, trendwatcher en filosoof Ruud Veltenaar en Ab van der Touw, CEO van Siemens Netherlands.

De conferentie heeft het urgentiebesef flink aangewakkerd dat we de snelheid van technologische ontwikkelingen snel moeten doorvertalen naar ons onderwijs. Het Da Vinci College is al volop bezig met die doorvertaling, maar de TA3-conferentie heeft de opdracht weer op scherp gezet.

Hoe vertalen we de snelle innovaties naar onze onderwijsprogramma's en onze docenten? We moeten onze docenten zo faciliteren en equiperen dat zij mee kunnen met technologische ontwikkelingen. Bovendien moeten we ervoor zorgen dat we dit samen doen met het bedrijfsleven.

Doorstroming richting het hbo

In de mbo-opleidingen op niveau 4 is expliciete aandacht besteed aan de versterking van de doorstroom naar het hbo, niet alleen binnen de activiteiten in het kader van de studiebegeleiding en de loopbaanontwikkeling, maar ook in de programmering van keuzedelen die op doorstroming naar het hbo zijn gericht, zoals:

- generiek keuzedeel Voorbereiding hbo;
- instroom pabo natuur & techniek;
- voorbereiding hbo wiskunde voor de Techniek;
- hbo doorstroom Handel; en
- voorbereiding op hbo Automotive.

Net als in de voorgaande opleidingsjaren hebben studenten uit de opleiding Pedagogisch Werk (Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker en Onderwijsassistent) in het kader van de voorbereiding op de pabo een aanbod 'aardrijkskunde', 'geschiedenis' en 'natuur & techniek' gevolgd. Dit aanbod wordt vanaf september 2016 volledig verzorgd door docenten van het vavo van het Da Vinci College.

KWALITEIT EN TEVREDENHEID

Kwaliteit in het hart van het onderwijs ondersteunt de kwaliteitsverbetering

Het raamwerk kwaliteit van het Da Vinci College bevat naast de kwaliteitsaspecten uit het Onderzoekskader van de Onderwijsinspectie ook kwaliteitsaspecten die voortvloeien uit de onderwijsvisie van het Da Vinci College. In 2017 heeft het Da Vinci College het ingezette beleid op het gebied van kwaliteitszorg verder versterkt: het eigenaarschap van kwaliteitsverbetering ligt bij teams en teams volgen daarin een cyclische werkwijze. In toenemende mate wordt dit eigenaarschap zichtbaar en leren teams de verbetering van de onderwijskwaliteit cyclisch aan te pakken. De mate waarin dat in 2017 het geval is, verschilt nog per team.

In vervolg op de kwaliteitsonderzoeken in 2016 zijn er door de Inspectie bij het Da Vinci College in 2017 herstelonderzoeken uitgevoerd bij de opleidingen Verkoper Reizen, Verpleegkundige en Verzorgende IG naar de kwaliteit van examinering en diplomering en naar kwaliteitsborging. De kwaliteit van examinering en diplomering werd bij alle drie de opleidingen als voldoende beoordeeld. Bij de opleidingen Verpleegkundige en Verzorgende IG wordt voor de kwaliteitsborging in 2018 nog een herstelonderzoek uitgevoerd.

De Onderwijsinspectie heeft in 2017 de wijze waarop toezicht wordt gehouden op de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs aangepast. Vanaf juni 2017 geldt een nieuw onderzoekskader en een aangepast kader voor de waardering van de kwaliteit van het onderwijs. Naast informatie over de feitelijke onderwijskwaliteit richt de nieuwe aanpak van de Inspectie zich op de vraag of het kwaliteitsgebied kwaliteitszorg en ambitie op bestuursniveau voldoende is. In 2017 is geïnvesteerd in het voorbereiden van de organisatie op deze nieuwe aanpak van de onderwijsinspectie, mede met het oog op de uitvoering van het vierjaarlijks onderzoek door de inspectie in 2018.

Interne audits

Het Da Vinci College gebruikt interne audits als instrument om de kwaliteitszorg cyclisch te laten verlopen. In 2017 zijn er door de onafhankelijke audit dienst zes audits uitgevoerd binnen het Da Vinci College, verspreid over de verschillende teams en locaties conform de door het college van bestuur vastgestelde auditkalender. De audit dienst voert periodiek in een cyclus van drie jaar bij elk team een audit uit. De audits worden na vaststelling besproken met het college van bestuur. Ook vindt er tweemaal per jaar door het audit team met het college van bestuur overleg plaats over de 'rode draden' in de uitgevoerde audits.

Examinering

In 2017 is ingezet op vergroting van de onafhankelijkheid van de examencommissies en verbetering van de professionele kwaliteit. De onafhankelijkheid van examencommissies is vergroot door de overdracht van het voorzitterschap van de domeinleider naar het hoofd Examinering, het beperken van beslissingsbevoegdheid van commissieleden met een managementtaak en door de bijdrage van externe commissieleden. De samenwerkende hoofden Examinering hebben voor de commissieleden een professionaliseringsplan afgesproken met als belangrijkste thema's de integriteit van de examencommissie en de taken van de examencommissie. Voor zowel de examencommissieleden als de docenten die betrokken zijn bij de examinering en het beoordelen van studenten is er een trainingsaanbod waar veel gebruik van gemaakt is. Ruim 100 medewerkers hebben in 2017 een training op dit gebied gevolgd.

Het Da Vinci College heeft als beleid vastgesteld dat er gebruik wordt gemaakt van exameninstrumenten die bij examenleveranciers worden ingekocht. Alleen op grond van zwaarwegende inhoudelijke argumenten mag van deze beleidslijn worden afgeweken. In het geval er zelf geconstrueerde exameninstrumenten ingezet worden, gelden bij de constructie de kwaliteitseisen die overeengekomen zijn in de collectieve afspraken van de mbo's.

De teamexamencommissies hebben conform hun wettelijke taak een examenverslag opgesteld over het schooljaar 2016-2017. Die zijn gebundeld in een jaarverslag examinering 2016-2017 per sector. Hierin heeft de examencommissie de kwaliteit geëvalueerd aan de hand van de drie standaarden (1. het exameninstrumentarium voldoet, 2. de afname en beoordeling zijn deugdelijk, en 3. de diplomering is deugdelijk).

De studenten hebben in de JOB-enquête 2017 op het niveau van de instelling de verschillende facetten van toetsing en examinering positief beoordeeld (op een vijfpuntschaal):

- | | |
|---|-----|
| • Op tijd weten wanneer een toets wordt afgenomen | 3,8 |
| • Weten waarover de toets gaat | 3,7 |
| • De uitslag op tijd krijgen | 3,5 |
| • Aansluiting van de toets op wat er is geleerd | 3,7 |
| • De wijze van afname van de toets | 3,6 |

Klachtafhandeling

De klachtenregeling van het Da Vinci College is op eenvoudige wijze te vinden via de [website](#)  en via de Digitale Studiegids. De ingezette lijn met workshops om de medewerkers beter bekend met en bewust van deze regelingen te maken, is voortgezet in 2017.

In 2017 is één klacht behandeld door de externe klachtencommissie. Betreffende klager werd door de klachtencommissie in het gelijk gesteld. De klacht betrof het onterecht beëindigen van de onderwijsovereenkomst vanwege onvoldoende onderwijsresultaten. De beëindiging is ongedaan gemaakt.

Drie studenten hebben hun onvrede geuit bij de landelijke Ombudslijn. In geen van deze gevallen bleek de klager alle stappen van de klachtenprocedure te hebben bewandeld, wat wel een criterium is om een klacht bij de landelijke Ombudslijn aanhangig te kunnen maken. Achteraf bleek dat een van de klachten was ingediend door een student die niet is ingeschreven bij het Da Vinci College, de twee andere klachten zijn naar tevredenheid van de klagers opgelost.

De interne ombudsman van het Da Vinci College bemiddelde/ondersteunde bij 51 uitingen van onvrede. Zijn rol is om te bemiddelen bij onvrede zodat het gesprek tussen partijen weer op gang komt en onvrede wordt weggenomen. De betreffende studenten hebben om zeer uiteenlopende redenen contact gezocht met de ombudsman. Over het algemeen is het in de meeste gevallen gelukt om de dialoog over de klachten op gang te brengen en in de meerderheid van de situaties tot bevredigende oplossingen te komen. Een belangrijke rode draad in de uitingen van onvrede is de communicatie met studenten en het tijdig inspelen op signalen van onvrede.

De algemene commissie voor geschillen kwam in het verslagjaar niet bijeen.

De commissie van beroep voor de examens behandelde één casus van een student die bezwaar maakte tegen de uitslag van zijn examens. Hij werd gedeeltelijk in het gelijk gesteld en de commissie verklaarde het examen ongeldig om de kandidaat in de gelegenheid te stellen alsnog examen en mogelijk herexamen te doen.

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

Bij de klachtenbehandeling valt op dat het in veel gevallen gaat om beslissingen die de voortgang van de student betreffen, bijvoorbeeld beëindigen van de opleiding vanwege gebrek aan voortgang, vertraging op basis van negatief studieadvies of overgang naar een volgende studiefase. Een tweede trend is dat in een toenemend aantal situaties gebruik wordt gemaakt van juridische adviseurs of advocaten, een teken dat de assertiviteit van klagers toeneemt. Een en ander betekent dat het goed documenteren en het bijhouden van adequate dossiers in belang toeneemt. Aan dit onderwerp wordt vanuit het bestuurssecretariaat met regelmaat aandacht besteed om de bewustwording van docenten door middel van workshops te vergroten. De invoering van de AVG in mei 2018 zal het belang van goede dossiervorming alleen maar doen toenemen, waarbij de strikte privacywetgeving fors hogere eisen zal stellen aan de wijze van registreren en gebruik maken van begeleidingsinformatie.

Sectorhoofdstuk Gezondheidszorg en Welzijn 'Eigen regie kun je leren'

Voorwoord Celia Tuijnman, sectordirecteur Gezondheidszorg en Welzijn

"In 2017 is het gedachtegoed van Machteld Huber 'Positieve Gezondheid, gezondheid als het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven', verder geïmplementeerd in de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Het zorglandschap in Nederland verandert snel. De nadruk ligt steeds meer op 'zorgen dat' in plaats van 'zorgen voor' en op 'gezondheid' in plaats van 'ziekte'. Om aan te sluiten bij de veranderingen in het werkveld, wordt Positieve Gezondheid geïntegreerd in de opleidingen van de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Studenten leren meer te kijken naar de zorgvrager in zijn totaliteit op gebieden als eigen regie en veerkracht, lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijk participeren en dagelijks functioneren. Concreet betekent het dat studenten over handvatten leren beschikken om 'iemand eigen regie te laten voeren'.

De veranderende beroeps cultuur leidt tot verbreding van de opleidingsprofielen en intensivering van de samenwerking tussen de opleidingen, de sectoren en het werkveld met beter toegeruste medewerkers. Voorbeelden van geslaagde brede opleidingen zijn de niveau 3-opleiding Verzorgende-IG/Maatschappelijke Zorg 3 (VIG-MZ), waarbij dubbelcertificering mogelijk is, en de niveau 2-opleiding Dienstverlening. Het komend schooljaar wordt de verbreding van de opleidingsprofielen doorgezet naar de BOL-opleidingen op niveau 4. Het curriculum bestaat dan uit generieke thema's die in alle niveau 4-opleidingen voorkomen en de brede basis vormen, en die worden afgewisseld met vakspecifieke onderdelen. Het vakspecifieke aandeel van de opleiding neemt toe naarmate de opleiding vordert.

Om dit zowel procesmatig als onderwijsinhoudelijk goed te laten verlopen is een projectteam in het leven geroepen. Dit team bestaat uit een externe projectleider en de domeinleiders van de betrokken teams. Samen met de teams en de curriculumexperts wordt geen geheel nieuw onderwijsprogramma ontwikkeld, maar worden uit het ontwikkelde materiaal in het kader van IHKS relevante onderdelen herschikt. Hierbij wordt gelet op eenduidigheid en transparantie. Onderdeel van de brede basis vormt een 10-wekenprogramma (twee dagen per week) voor beroepsoriëntatie. Doel is verdieping van de kennis over en toetsing van de beelden die studenten hebben van het beroepenveld."

Indeling van de sector

De sector kent vijf teams.

- Team 1: Geïntegreerde Trajecten & Assisterende Gezondheidszorg
- Team 2: Verpleging & Maatschappelijke Zorg 4 (MZ4)
- Team 3: Sociaal Werk (SW) & Pedagogisch Werk (PW)
- Team 4: Dienstverlening (DVL)
- Team 5: Verzorging-IG/Maatschappelijke Zorg 3 (VIG-MZ) en alle BBL

De JOB-Monitor 2018 gaf voor de sector Gezondheidszorg en Welzijn het volgende beeld.

Thema	2014	2016	2018
Informatie	3,11	3,13	
Lessen/Programma	3,15	3,20	3,13
Toetsing en examinering	3,69	3,74	3,67
Studiebegeleiding	3,40	3,38	3,38
Onderwijsfaciliteiten	3,06	3,51	3,36
Vaardigheden en motivatie	3,59	3,17	3,24
Stage (BOL)	3,59	3,59	3,47
Werkplek (BBL)	3,94	3,84	3,89
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,12	3,10	3,62
Organisatie, rechten en plichten	2,92	2,99	2,80
Sfeer en Veiligheid	3,66	3,63	3,61
School en studie	3,00	3,08	
Algemene tevredenheid (2018)			3,43

In 2017 zijn de opleidingen op vier locaties uitgevoerd: Leerpark Dordrecht, Gezondheidspark Dordrecht, Mollenburgseweg Gorinchem en Barendrecht. Sectoroverstijgend heeft de sector Gezondheidszorg en Welzijn de Da Vinci-brede verantwoordelijkheid voor de aansturing van de medewerkers van het Centrale Examineringbureau. Dit bureau is verantwoordelijk voor de Centrale Examinering van Nederlands, rekenen en Engels.

De sector Gezondheidszorg en Welzijn kent 2279 studenten (stand oktober 2017), waarvan 408 bbl studenten en 1871 bol studenten.

Speerpunten

In 2017 heeft de sector Gezondheidszorg en Welzijn zich gericht op de volgende speerpunten:

- De intensivering van de samenwerking met het werkveld, bijvoorbeeld door de introductie van hybride leervormen en de professionalisering van het relatiebeheer, ook op tactisch niveau.
- Meer sturing op het thema 'basis op orde' en het afmaken van de organisatieverandering.
- De versterking van de kwaliteitscultuur/-borging in de teams door stevige verankering van de PDCA-cyclus in de teamactiviteitenplannen en een kwaliteitsimpuls van de examinering in de beroepspraktijk.

Hybride leervormen

De sector investeert in hybride leervormen vanuit haar visie op opleiden en als antwoord op de vraag vanuit het werkveld, Het ene team is hiermee verder dan het andere en voor het ene werkveld past dit beter dan voor het andere.

Vanuit de zorgopleidingen wordt al langer gewerkt met leerafdelingen waar studenten als team samenwerken en de zorgafdeling runnen. Een mooi voorbeeld is de leerafdeling bij Zorggroep Crabbehoff. In september 2017 is men gestart met een nieuwe bol-leerafdeling op de geriatrische revalidatieafdeling waar verschillende vormen van specialistische zorg en begeleiding samenkomen. Studenten van diverse opleidingen van de sector leren en werken samen met zorgvuldig geselecteerde medewerkers van Zorggroep Crabbehoff. De studenten worden als team ingezet op de zorg van de cliënt, maar zijn ook bron van leren voor de medewerkers. Formeel en informeel leren komen hier samen. Dit levert in de pilotfase vijftien stageplaatsen op voor de sector. De pilot wordt uitgebouwd met de bedoeling ook sectoroverstijgend stageplaatsen (bol en bbl) aan te bieden. Een vaste docent is op afgesproken tijden op de werkvloer aanwezig om het leerproces goed te begeleiden en om te coachen.

De opleiding Dienstverlening heeft de kwaliteit van de opleidingsprogramma's sterk verbeterd. In de vernieuwde opleiding Dienstverlening worden vakken meer in samenhang gegeven, waardoor theorie en praktijk beter op elkaar afgestemd zijn. Volgend schooljaar gaat een groep van twintig studenten van Dienstverlening een jaar lang twee dagen per week op verschillende locaties van RIVAS aan de slag. Zij krijgen dan geen praktijklessen meer op school. Dienstverlening kent nog andere hybride leervormen, onder meer in samenwerking met De Bogerd, Livable, Onderwijsmuseum, FC Dordrecht en Sportboulevard.

Ook voor de welzijnsopleidingen zoals Maatschappelijke Zorg is samen opleiden in de praktijk niet nieuw. Voor Pedagogisch Werk wordt het komende schooljaar binnen een kinderopvangorganisatie geëxperimenteerd met een hybride bol-klas in de praktijk met PIT ko een IKC-lab waar studenten van de hbo-opleiding Pedagogisch Manager Kinderopvang (PMK), de Pabo en mbo-opleiding Onderwijsassistent en Pedagogisch werk samen stagelopen en leren.

Verbinding met de regio

Inspiratiemiddag 'Eigen Regie kun je leren'

Op 27 september 2017 kwamen zo'n 65 bestuurders, managers, praktijkopleiders en werkbegeleiders in zorg en welzijn naar de Duurzaamheidsfabriek voor een inspirerende middag over positieve gezondheid. Het motto 'Eigen regie kun je leren' stond deze middag centraal.

Celia Tuijnman gaf een lezing over deze manier van opleiden. Celia: "Onze uitdaging is om onze studenten voor te bereiden op het motto 'eigen regie kun je leren'. Het internationale perspectief leert ons dat deze maatschappelijke ontwikkeling niet uniek is en elders in Europa ook overal plaatsvindt."

Naast Celia Tuijnman sprak wethouder Rik van der Linden over hoe de gemeente Dordrecht jeugdzorg vormgeeft en wat de ambities zijn bij de ontwikkeling van duurzame gezondheid van jongeren in het kader van een leven lang ontwikkelen.

Lector Petra Biemans van Hogeschool Inholland hield een lezing over haar onderzoek naar de ontwikkeling van beroepen in het licht van de bestaande beroepsbeelden. Voorbeeld: ieder kind weet wat een politieagent en een verpleegster doen, ergo het beroepsbeeld is bekend. Maar klopt dit beeld wel met de realiteit van vandaag en van morgen? De beroepen blijken zo snel te veranderen en doorlopend in ontwikkeling te zijn, dat het voor het (beroeps) onderwijs de vraag is wat ze de studenten moeten leren en hoe ze hen moeten voorbereiden om succesvol te kunnen zijn. 'Eigen regie' en een 'Leven lang ontwikkelen' vragen andere vaardigheden van de beroepsbeoefenaars. Biemans ging in op de vraag hoe de beroepsopleidingen hierop inspelen, zodat ze aansluiten op het brede beroep en het werkveld.

De aanwezigen gingen zelf aan de slag met het thema positieve gezondheid in verschillende workshops. Hoe ziet de medewerker van de toekomst eruit, hoe geven we opleidingen samen met het werkveld vorm en hoe werkt positieve gezondheid door op de werkvloer waren hoofdvragen.



In overleg met het werkveld is het platform 'Samen de regio' ontwikkeld, waarbij nagedacht wordt over thema's rondom opleiden en de personeelstekorten in de zorg en in welzijn. De bijeenkomsten zijn bedoeld om elkaar te versterken of aan te vullen.

Door bpv-coördinatoren en docenten wordt met het werkveld samengewerkt in stagebeleid en stagebegeleiding. Begeleiders vanuit de opleidingen stemmen af met de opleiders in de praktijk. Het doel is goede afspraken te maken over samenwerking met de werkvloer en het aantal bpv-docenten per instelling, over (breed) opleiden in de beroepskolom en over werkplekleren (bol en bbl). In 2017 is gestart met een aanspreekpunt voor grote instellingen.

Met het hbo wordt door domeinleiders en relatiebeheerders samengewerkt in verband met doorstroom naar hbo- en AD-trajecten. Het doel is het uitwisselen van arbeidsmarkt- en studentgegevens en het leveren van expertise over ontwikkelingen op onderwijsgebied.

GEZONDHEIDZORG & WELZIJN



BRENDA VAN DER GRAAF 21 JAAR

GEZONDHEIDSZORG & WELZIJN

A close-up photograph of two hands clasped together. The hand on the left is younger, with smooth skin and short, clean nails. The hand on the right is older, with wrinkled skin and slightly longer, natural-looking nails. The background is a blurred leopard print pattern. The overall mood is one of care and support.

BRENDA VAN DER GRAAF 21 JAAR

“Met het team van stagiaires kunnen we de afdeling””



“Samen met vijftien andere studenten loop ik één jaar stage bij Zorggroep Crabbehoff in Dordrecht. Dat doen we op de leerwerkafdeling van locatie de Aster. We doen hier alles zelfstandig. Met het team van stagiaires kunnen we de afdeling. Je wordt hier echt gezien als collega. Ik leer veel meer door het zelf te doen in de praktijk, dan uit een boek. En meekijken is leuk, maar ook daar leer je minder van. Bij mijn eerste stage, in de thuiszorg, was ik vooral bezig met zaken als wassen en aankleden. Bij de Aster mag ik alles zelf doen. Zeker als je ‘verantwoordelijke dienst’ hebt, is het belangrijk een helicopterview te hebben. Ik doe dan nieuwe opnames, neem anamnesegegespreken af en heb gesprekken met andere disciplines. Ik vind het belangrijk me te blijven ontwikkelen en wil graag verder leren. Na deze opleiding ga ik hbo Verpleegkunde doen. Daarna werken op de spoedeisende hulp als verpleegkundige lijkt me geweldig.”

OPLEIDING: MBO-VERPLEEGKUNDIGE

“Met het team van stagiaires nummen we de afdeling”

verpleegkundige lijkt me geweldige.”
werken op de spoedeisende hulp als
ga ik hbo verpleegkunde doen. Daarna
wil graag verder leren. Na deze opleiding
het belangrijk me te blijven ontwikkelen en
heb gesprekken met andere disciplines. Ik vind
nieuwe opnames, neem aannamegesprekken af en
belangrijk een helikopterview te hebben. Ik doe dan
doen. Zeker als je verantwoordelijke dienst hebt, is het
zaken als wassen en danken. Bij de Aster mag ik alles zelf
Bij mijn eerste stage, in de thuiszorg, was ik vooral bezig met
boek. En meekijken is leuk, maar ook daar leer je minder van.
Ik leer veel meer door het zelf te doen in de praktijk, dan uit een
kunnen we de afdeling. Je wordt hier echt gezien als collega.
We doen hier alles zelfstandig. Met het team van stagiaires
doen we op de leerwerkdienst van locatie de Aster.
stages bij Zorggroep Crabbhoff in Dordrecht. Dat
vijftien andere studenten loop ik één jaar
“Samen met



Nieuw opleidingsaanbod

In 2017 zijn nieuwe opleidingen ontwikkeld als gevolg van de veranderingen in én de vraag vanuit het werkveld van Gezondheidszorg en Welzijn, in combinatie met de implementatie van het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. De in 2016 gestarte opleidingen Dienstverlening en VIG/MZ zijn in het verslagjaar doorontwikkeld. In 2017 is gestart met de ontwikkeling van de brede opleiding op niveau 4, die in 2018 zal starten. De hybride aanpak wordt in toenemende mate ingezet op de werkplek.

Talentontwikkeling uitstroom Onderwijsassistent en Pedagogisch werk (TOP)

In november heeft het Da Vinci College met CS de Hoven De Uilenhof de intentie uitgesproken om te komen tot een doorlopende leerlijn. Het doel is om doorlopende leerwegen (vmbo-mbo) te realiseren voor Pedagogisch Medewerker en Onderwijsassistent. Het onderwijsprogramma biedt een succesvolle doorstroom naar het hbo en een aantrekkelijk alternatief voor de havo-route naar het hbo. Daarnaast is het een meerwaarde voor de kwaliteit van de opleidingen en het tot stand brengen van voldoende aanbod voor de regionale arbeidsmarkt. Per 2018-2019 wordt gestart met de zesjarige leerroute vmbo-mbo.

Examinering binnen de sector Gezondheidszorg en Welzijn

De voortgang van de student wordt gemeten aan de hand van formatieve toetsen. De summatieve toetsing, de examinering, vindt bij verschillende opleidingen steeds meer aan het eind van de opleiding plaats. Examinering van de beroepsgerichte component vindt bij voorkeur plaats op de werkplek. Bij verschillende opleidingen is de borging van de kwaliteit van de examinering in de praktijk een uitdaging. De instellingen zijn gebonden aan de privacywetgeving. Het aantal praktijkopleiders of werkbegeleiders waarover beschikt kan worden is beperkt, waardoor de onafhankelijkheid van examinatoren op de werkplek in het geding is. Om zicht te houden op de examenomstandigheden wordt sinds 2016 gewerkt met een register van examinatoren in de beroepspraktijk, die bekwaam en in staat zijn de examinering op de juiste wijze te laten verlopen. Waar nodig zijn zij door het Da Vinci College geschoold. Regelmatig worden zogenaamde APK's uitgevoerd om te toetsen welke extra maatregelen nodig zijn om de kwaliteit van de examinering in de beroepspraktijk te borgen.

IHKS

In het kader van invoering herziene kwalificatiestructuur (IHKS) werken de curriculumexperts (één per opleidingscluster) en de regisseur onderwijsontwikkeling gezamenlijk aan de ontwikkeling van het curriculum en de keuzedelen. In 2016 zijn de studenten gestart met keuzedelen. Er is onder andere de mogelijkheid om sector-overstijgend te kiezen voor een verdiepend of verbredend keuzedeel: gericht op ondernemerschap of duurzaamheid. Overige kansen voor sector-overstijgende crossovers komen voort uit de samenwerking binnen de leerbedrijven. Met de sector Techniek en Media en Economie en Ondernemerschap wordt onderzocht of naast zorgstages ook stageplaatsen kunnen worden vervuld voor beheer, facilitaire dienstverlening, beveiliging van complexen in de ouderenzorg et cetera.

Binnen andere leerbedrijven wordt al sector-overstijgend samengewerkt, bijvoorbeeld met Syndion en Helpende Handen.

Aan de 21^e-eeuwse vaardigheden wordt vanzelfsprekend aandacht besteed binnen de opleidingen. Een goed voorbeeld hiervan is het stageplusproject 'Uit de praktijk'. Dit project is gestart voor de eerstejaars Doktersassistenten met een Virtual Reality-component. Het plusdeel bevat een VR-component, die ze in samenwerking met de sector Techniek en Media, de teams ICT en Art en Design uitvoeren. De studenten gaan in het kader van hun eerstejaarsstage één dag per week op geheel eigen wijze met een virtueel tintje kennismaken met de beroepscontext in brede zin. Zij gaan de wijk in. Dit project bevalt zo goed dat vanaf komend schooljaar alle eerstejaarsstudenten niveau 4 een beroeps oriënterend project zullen doen. Hiermee willen wij verkeerde keuzes en mogelijke studieovertraging voorkomen.

Excellentie en internationalisering

In het kader van excellentie worden stages in het buitenland georganiseerd. Steeds meer studenten zijn hierin geïnteresseerd. Vooralsnog gaat de voorkeur voornamelijk uit naar Spanje. Voor een stage buiten Europa is de animo een stuk minder.

Regelmatig wordt het Da Vinci College benaderd vanuit het buitenland. In 2017 hebben zes studenten uit Denemarken en Finland stagegelopen via het Da Vinci College in de ouderenzorg of kinderopvang. De verwachting is dat het aantal, ook in de vorm van projecten, zal toenemen.

Naast studenten hebben ook docenten een buitenlandervaring opgedaan. Vier docenten zijn naar Finland geweest voor een driedaagse scholing over het project 'Future in our hands'. Bij dit project stond teamcoaching en -learning centraal.

De verworven kennis en vaardigheden zetten de docenten in bij het begeleiden van studenten die werken aan het Future in our hands-project en bij het begeleiden en coachen van studententeams die werken aan projecten van zowel interne als externe opdrachtgevers.

Om studenten meer ervaring op te laten doen, motiveren we ze om mee te doen aan vakwedstrijden. Hierbij brengen ze niet alleen de opgedane kennis in praktijk, maar doen nieuwe ervaringen op, waardoor ze waardevoller zijn voor het werkveld. Verschillende studenten zetten prachtige prestaties neer. Zo won Amber van der Linden begin februari de tweede prijs voor het beste stageverslag voor een buitenlandse stage in 2016. Deze wedstrijd werd georganiseerd voor studenten in het mbo die stage hebben gelopen binnen Europa en buiten Nederland. Studente Cagla Hakkan van de opleiding Tandartsassistent heeft de eerste plaats bereikt tijdens de nationale finale Skills Heroes in de RAI in Amsterdam. Medestudent Tugce Yildirim ontving de bronzen medaille. En in september was Thera Korteland, student Optiek, een van de vier genomineerden voor de verkiezing van de Beste Optiekstudent van 2017. Al was ze niet de winnaar, toch zijn we bijzonder trots op deze prestatie. Trots zijn we niet alleen op onze studenten, maar ook op onze docenten die deze studenten op een geweldige manier hebben begeleid.



Thera Korteland



Samenwerking Wijkcentrum de Bogerd en Da Vinci College Gorinchem

Gemeenschapshuis de Bogerd is een samenwerking aangegaan met de opleiding Dienstverlening. Uit vragen van oudere bewoners uit de wijk bleek een grote behoefte aan wat hulp bij schoonmaken, boodschappen doen, voorlezen of het hondje uitlaten. Studenten van de opleiding gaan in tweetallen bij de mensen langs om hen te helpen bij schoonmaak- of ondersteunende activiteiten, zodat ze langer zelfstandig in hun huis kunnen blijven wonen. Het mes snijdt aan twee kanten: de studenten brengen de theorie van school in de praktijk en door dit project blijft de wijk leefbaar. De Bogerd en de studenten Dienstverlening zijn samen de ogen en oren van de Lingewijk.

▶ Project De Huiskamer DVC Gorinchem (lange versie)

▶ Project De Huiskamer DVC Gorinchem (korte versie)

Sectorhoofdstuk Economie en Ondernemerschap 'Inspelen op de veranderende arbeidsmarkt'

Voorwoord Michel Molier, sectordirecteur Economie en Ondernemerschap

"Landelijk is er toenemende aandacht voor mbo'ers op de arbeidsmarkt. In bepaalde sectoren worden tekorten voorzien. Toch wijkt de economische sector daar enigszins van af. Met name in de traditionele financiële en commerciële beroepen op mbo-niveau is er een afname van arbeidsplaatsen en lopen studentenaantallen terug. Om in te spelen op de veranderende arbeidsmarkt was het noodzakelijk om op verschillende gebieden onderwijsvernieuwingen door te voeren. In 2017 is een start gemaakt met de realisatie hiervan.

Dit is gedaan door het vernieuwen van opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief, zoals de hospitality- en logistieke opleidingen. Daarnaast zijn opleidingen die achterblijven, hervormd tot een nieuwe brede opleiding mbo Bedrijfskunde, in samenwerking met het bedrijfsleven. Traditionele opleidingen als de secretariële opleidingen, zijn gemoderniseerd en opgenomen in de nieuwe Office Academy zodat ze niet alleen aansluiten op de arbeidsmarkt van vandaag maar ook op die van morgen.

Er zijn flinke stappen gezet om het ondernemerschapsonderwijs Da Vinci-breed te vernieuwen. Een fysieke plaats voor een ondernemerscentrum op het Leerpark is daar een uitvloeisel van. Een plek waar niet alleen studenten eigentijds onderwijs volgen, maar die ook een ontmoetingsplek is voor startende ondernemers.

2017 stond voor een belangrijk deel in het teken van al deze vernieuwingen. Innovaties die in 2017 zijn gestart worden verder vormgegeven in 2018, zodat de vernieuwde opleidingen kunnen starten in cohort 18/19. Een geweldig resultaat dat alleen maar bereikt kon worden door de enorme inzet van de enthousiaste, professionele en kritische medewerkers van onze sector. In 2018 gaan we op de ingeslagen weg verder en maken we van onze studenten de arbeidskrachten van morgen."

Indeling van de sector

De sector Economie en Ondernemerschap kent vijf onderwijsteams:

- Commercie en Sport
- Hospitality en Wellness
- Retail en Logistiek
- Veiligheid en Administratie niveau 2
- Zakelijke Dienstverlening

De opleidingen worden aangeboden op verschillende locaties in de regio Drechtsteden en Gorinchem. De sector heeft de Da Vinci-brede verantwoordelijkheid voor de aansturing van het Talencentrum.

De sector Economie en Ondernemerschap kent 2883 studenten (stand oktober 2017), waarvan 734 bbl studenten en 2149 bol studenten.

De JOB-Monitor 2018 gaf voor de sector Economie en Ondernemerschap het volgende beeld.

Thema	2014	2016	2018
Informatie	3,39	3,38	
Lessen/Programma	3,33	3,32	3,21
Toetsing en examinering	3,74	3,72	3,51
Studiebegeleiding	3,41	3,42	3,28
Onderwijsfaciliteiten	3,23	3,45	3,33
Vaardigheden en motivatie	3,53	3,23	3,16
Stage (BOL)	3,45	3,40	3,31
Werkplek (BBL)	3,69	3,63	3,63
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,18	3,15	3,37
Organisatie, rechten en plichten	3,09	3,12	2,87
Sfeer en Veiligheid	3,61	3,56	3,58
School en studie	2,98	2,98	
Algemene tevredenheid (2018)			3,23

Speerpunten

De belangrijkste speerpunten van de sector waren in 2017:

1. Ondernemend opleiden

- Ondernemerschap
- Internationalisering
- Excellentie

2. Opleidingen verbinden met de regio

- De aansluiting van het onderwijs op de veranderende arbeidsmarkt
- Het verstevigen van de band met het bedrijfsleven
- Kwalitatieve en kwantitatieve verbetering van het stage aanbod

3. Basis op orde

- Interne bedrijfsvoering op orde brengen na de organisatieaanpassing

4. Intensivering van begeleiding van studenten

- Verdere inbedding van de zorgstructuur binnen de sector
- Versterken van de kwaliteitscyclus binnen het zorgteam

Nieuw opleidingsaanbod

Om de aansluiting met de arbeidsmarkt te behouden zijn er in 2017 nieuwe opleidingen op niveau 4 voorbereid voor de start in 2018:

• Leidinggeven op basis van vakmanschap

Deze eenjarige specialistenopleiding wordt ontwikkeld. In eerste instantie is deze bedoeld om studenten Beveiliging niveau 3 een upgrade naar niveau 4 te bieden, waarna ze kunnen doorstromen naar het hbo. Inmiddels zijn ook andere niveau 3-opleidingen geïnteresseerd in deze opleiding. Daar wordt in de ontwikkeling uiteraard op geanticipeerd.

• Intercedent

De nieuwe opleiding Intercedent richt zich op de uitzendbranche. De opleiding maakt deel uit van de Office Academy. De opleiding heeft ook veel salesaspecten en daarom is er een crossover met domein Commercie.

• Facilitair manager

De opleiding Facilitair Manager leidt studenten op tot een leidinggevende functie op het gebied van facilitaire dienstverlening. De bol-variant wordt aangeboden onder de paraplu van mbo Bedrijfskunde.

• Mbo Bedrijfskunde

Mbo Bedrijfskunde is een nieuwe brede opleiding en wordt in dit jaaroverzicht toegelicht in de volgende alinea.

ONZE OPLEIDINGEN VERBINDEN MET DE REGIO

Mbo Bedrijfskunde

Het arbeidsmarktperspectief voor mbo-studenten in een deel van de economische branche wordt steeds minder positief. Om studenten een beter arbeidsmarktperspectief te bieden is er in 2017 hard gewerkt aan de nieuwe opleiding mbo Bedrijfskunde in samenwerking met enkele andere roc's. Deze opleiding wordt vanaf schooljaar 2018-2019 aangeboden. In eerste instantie is de opleiding een combinatie van tien bestaande crebo's met een grotendeels gemeenschappelijk curriculum. Het streven is om tot een zelfstandig crebo Bedrijfskunde te komen, waaronder deze nieuwe opleiding met diverse uitstroomrichtingen gaat vallen.

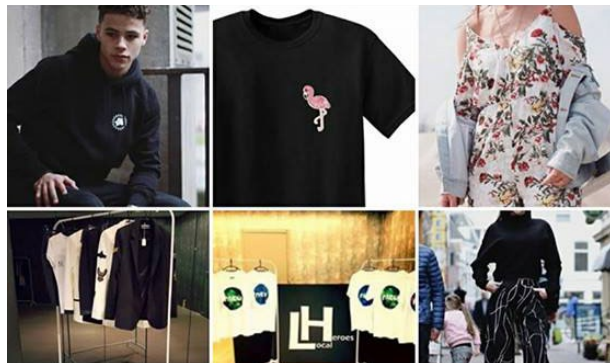
Met mbo Bedrijfskunde krijgen studenten een breed basisprogramma en doen ze praktijkervaring op in verschillende onderdelen van bedrijven. De verschuiving van gespecialiseerde economische opleidingen naar bredere programma's is een landelijke ontwikkeling. Met andere roc's die met vergelijkbare projecten bezig zijn, wordt kennis gedeeld.

Office Academy

De vernieuwing van de secretariële opleidingen vindt plaats in de Office Academy. In deze Academy worden studenten op een innovatieve wijze opgeleid voor functies in modern managementsupport. Ook de nieuwe opleiding Intercedent wordt hier aangeboden. Uitgaande van de veranderende behoeften in het bedrijfsleven zijn nieuwe functies voorgesteld met een meer eigentijdse benaming, management assistent en office assistant, maar vooral ook een innovatieve functie-inhoud. De Office Academy zet in op een nieuwe stijl van werken: beter aansluitend op het actuele en toekomstige beroep. Een belangrijke vernieuwing is bijvoorbeeld het virtuele aspect van de functie.

Ondernemerschap

Ondernemerschap is een van de hoofdthema's binnen de sector. Verschillende opleidingen in ondernemerschap worden aangeboden en studenten worden voorbereid op ondernemerschap door middel van keuzedelen. De sector heeft hierin een leidende rol en maakt crossovers met andere sectoren. Het aantal studenten op dit gebied groeit, bijvoorbeeld bij de opleiding Vakman Ondernemer, een eenjarige specialistenopleiding op niveau 4. Dit is een praktische opleiding waarbij studenten zelf aan de slag gaan met hun eigen pop-upstore in de binnenstad van Dordrecht.



Pop-upstore Local Heroes aan de Voorstraat in Dordrecht

Ondernemerscentrum

Het Da Vinci College heeft de ambitie om een ondernemerscentrum te ontwikkelen, dat in 2018 operationeel wordt. In dit centrum wordt het ondernemersonderwijs ondergebracht, maar het is ook een kenniscentrum voor ondernemerschap in de regio. Met startups op het Leerpark en door samenwerking met ondernemers en overheid groeit het centrum uit tot dé broedplaats voor nieuwe ondernemingen in de regio en draagt daarmee ook bij aan de reputatie van het Da Vinci College. Studenten die zelf een onderneming willen starten kunnen hier terecht voor kennis, netwerken, flexwerkplekken et cetera. Het centrum zoekt de samenwerking met HBO Drechtsteden en met bedrijven en instellingen die de adviesfunctie voor startende ondernemers uitvoeren. Er is een fysieke locatie voor het ondernemerscentrum op het Leerpark bepaald. Het streven is dat het centrum halverwege 2018 haar deuren opent.

In het najaar 2017 werd in samenspraak met S-BB een grote conferentie gehouden met vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld over de bovengenoemde thema's. De deelnemers aan de bijeenkomst waren enthousiast over de geschetste ontwikkelingen (onder andere professor Marc van der Meer hield daar een boeiende lezing over). De conferentie heeft bevestigd dat de in gang gezette ontwikkelingen tegemoetkomen aan de wensen van het werkveld en heeft geleid tot inspiratie voor de medewerkers die vormgeven aan die ontwikkelingen.

Opleidingen Veiligheid

In 2017 zijn de opleidingen op het gebied van veiligheid verhuisd van Dordrecht naar Loket in Zwijndrecht. Dit biedt mogelijkheden om de opleiding uit te bouwen tot een moderne beveiligingsopleiding die aan de eisen van de arbeidsmarkt voldoet. Daarnaast zijn er voorbereidingen getroffen om in schooljaar 18-19 te starten met de opleidingen veiligheid op de locatie in Gorinchem. De doorstroom naar het hbo wordt verbeterd door de nieuwe specialistenopleiding aan te bieden, op niveau 4: Leidinggeven op basis van vakmanschap. Samen met Inholland wordt gewerkt aan een nieuw te ontwikkelen Associate Degree Integrale Veiligheid.

Hospitality en Wellness

Het arbeidsmarktperspectief voor de horeca-opleidingen is goed. Met een vernieuwd team worden deze opleidingen state of the art gemaakt en wordt groei beoogd. Daarbij wordt aangesloten bij de mogelijkheden die het Da Vinci College als leerbedrijf kan bieden op het gebied van horeca en gastvrijheid.

Ook de toeristische opleidingen bieden in deze regio een goed arbeidsmarktperspectief en zijn in 2017 fors gegroeid. Inhoudelijk wordt op deze thema's getracht aan te sluiten op de groeiagenda van de Drechtsteden.

Sport en Bewegen

De opleidingen Sport en Bewegen bieden op kleine schaal een zeer breed pakket van sportprogramma's aan. We zijn trots op de prestaties maar zien tegelijk een risico in de kleine schaal waarop geopereerd wordt. Daarom is in 2017 een verkenning gestart naar strategische samenwerking om de basis van deze opleidingen te verbreden en daarmee het bestaansrecht voor de toekomst veilig te stellen.

Talencentrum

Door in het Talencentrum een eigen domeinleider aan te stellen, wordt een flinke boost gegeven aan het Da Vinci-brede taalonderwijs. Professionalisering, het vergroten van de transparantie, borging van de kwaliteit en de vernieuwing van lesprogramma's zorgen voor een upgrade van het taalonderwijs. In 2017 is een native speaker, een docent Engels uit Amerika aangetrokken om studenten extra te ondersteunen op het gebied van onder andere spreken en gesprekken voeren. De docent is een jaar lang werkzaam als docent Engels. Het Talencentrum werkt intensiever samen in projecten rondom internationalisering.

Hybride onderwijs

Hybride onderwijs maakt een belangrijk deel uit van de nieuwe opleidingen en ontwikkelingen zoals mbo Bedrijfskunde, Office Academy en het Centrum voor ondernemerschap. Maar ook in de andere opleidingen en programma's krijgt hybride onderwijs steeds meer vorm.

Herziening onderwijskundig programma niveau 2

Het onderwijskundige programma van een brede niveau 2 opleiding was aan een herziening toe. De didactische aanpak is vernieuwd met moderne leermiddelen om beter aan te sluiten bij de belevingswereld van studenten. Binnen Retail, Administratie en Logistiek niveau 2 (RAL) wordt gewerkt aan een nieuw concept. Een substantieel onderdeel in het nieuw te ontwikkelen curriculum is het leren in de praktijk (hybride leren), waarbij meer gebruik wordt gemaakt van de contextrijke leeromgevingen zoals bij Opnieuw en Co, Combi Goods en de Voedselbank. Daarnaast wordt het beroep (kwalificatie) waarvoor wordt opgeleid (weer) herkenbaar voor studenten en werken studenten aan sector-brede vaardigheden. Daardoor worden studenten beter voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Leerwerkbedrijf Voedselbank Dordrecht

De Voedselbank Dordrecht en het Da Vinci College zijn sinds 22 februari 2017 officieel samenwerkingspartners. Studenten kunnen praktijkervaring opdoen bij de Voedselbank Dordrecht. Studenten lopen er stage en ondersteunen bij projecten en evenementen. Bovendien is er de mogelijkheid (praktijk)examens af te nemen en kunnen studenten logistiek hier hun heftruckcertificaat halen.



Hybride onderwijs

De horecaopleidingen hebben in 2017 een flinke boost gegeven aan de invulling van hybride onderwijs. De opleidingen zijn grotendeels vernieuwd volgens het onderwijsconcept van de hybride leeromgeving. In 2017 zijn er diverse grote cateringklussen uitgevoerd, waaronder een buffet voor 120 personen voor de Rabobank en een buffet voor 220 personen voor de netwerkbijeenkomst van de sector Economie en Ondernemerschap. Daarnaast hebben de studenten het horecapunt van het Sinterklaashuis 2017 bemand. Zij hebben daar de catering verzorgd voor de medewerkers, Sinterklaas, Pieten en natuurlijk niet te vergeten de duizenden gasten.

ECONOMIE EN ONDERNEMERSCHAP

*“De ben ambiteus
en wil later mijn eiden
restaurant openen”*

ECONOMIE EN ONDERNEMERSCHAP

*“Ik ben ambitieus
en wil laten mijn eigen
restaurant openen”*



"Ik wist al heel jong dat ik in de horeca wilde gaan werken. Mijn ouders hebben een eigen restaurant. Daar kwam ik als meisje vaak over de vloer. Sterker nog: op mijn vierde kon ik al bier tappen. Ik ben ambitieus en wil later mijn eigen restaurant openen. Maar voor het zo ver is, wil ik eerst Leidinggevende gastheer/gastvrouw studeren en daarna op het hbo Vertegenwoordiger horecaproducten. Ik werk vaak in het restaurant van mijn ouders. Op school doe ik veel ervaring op tijdens de cateringopdrachten. Dit zijn echte opdrachten voor bedrijven en organisaties, bijvoorbeeld de catering voor een bijeenkomst van 200 mensen. We werken dan samen met de koks- en secretaresseopleiding. Ik leer beter wanneer ik in de praktijk bezig ben. Bij een partij leer je bijvoorbeeld onder druk te werken. Als er meer mensen zijn, moet je meer handelingen in korte tijd uitvoeren. Het leukst aan dit vak vind ik mensen vermaken: je wilt dat ze tevreden weggaan, én nog eens terugkomen."

OPLEIDING: GASTVROUW

terugkomen." je wilt dat ze tevreden weggaan, én nog eens Het leukst aan dit vak vind ik mensen vermaken: moet je meer handelingen in korte tijd uitvoeren. onder druk te werken. Als er meer mensen zijn, praktisch bezig ben. Bij een partij leer je bijvoorbeeld secretarissopleiding. Ik leer beter wanneer ik in de mensen. We werken dan samen met de koks- en bijvoorbeeld de catering voor een bijeenkomst van 200 Dit zijn echte opdrachten voor bedrijven en organisaties, Op school doe ik veel ervaring op tijdens de cateringopdrachten. horeca-producten. Ik werk vaak in het restaurant van mijn ouders. gastvrouw studeren en daarna op het hbo. Verlegwoordiger. Maar voor het zo ver is, wil ik eerst Leidingsvende gastheer/ Ik ben ambitieus en wil later mijn eigen restaurant openen. vloer. Sterker nog: op mijn vierde kon ik al bier tappen. eigen restaurant. Daar kwam ik als meisje vaak over de wilde gaan werken. Mijn ouders hebben een "Ik wist al heel jong dat ik in de horeca



Excellentie

Excellentie wordt in de sector Economie en Ondernemerschap op verschillende manieren ingevuld. Deelnemen aan vakwedstrijden is een belangrijk onderdeel van excellentie. De sector heeft in het kalenderjaar flink ingezet op deelname aan de landelijke vakwedstrijden van Skills Heroes. Er namen veel opleidingen deel aan Skills Heroes in 2017. Ook de minder voor de hand liggende opleidingen deden mee aan de wedstrijden, zoals Juridische Dienstverlening en Bedrijfsadministratie.

De Kappersopleiding organiseerde ook dit jaar de interne wedstrijd, de Kennedybokaal. De koks en bakkers deden mee aan diverse vakwedstrijden. Studenten van de sportopleidingen namen deel aan sportwedstrijden zoals de Strong Viking Run. Studenten met ambitie kregen een plaats in het ambassadeursteam van het Da Vinci College en ontwikkelden zich zo op het gebied van presenteren, sociale vaardigheden en netwerken.



De 'Vikingen' van de opleiding Sport en Bewegen

Internationalisering

De sector Economie en Ondernemerschap zet zwaar in op internationalisering. Traditioneel betrof dat vooral buitenlandse stages en excursies. Inmiddels is dat uitgebreid met korte uitwisselingsprojecten en gezamenlijke curriculumontwikkeling met buitenlandse partners. Doelstelling is zo veel mogelijk fysieke internationale ervaring te bieden aan onze studenten op alle niveaus. Daarnaast is internationalisation@home onderwerp binnen alle curriculumontwikkeling. De sector participeert in een aantal EU-projecten voor uitwisseling en curriculumontwikkeling.

Partnerships in E-commerce

In november 2017 zijn twee docenten naar Denemarken afgereisd voor de start van een tweejarig Erasmus+ traject met als doel het verkrijgen van kennis en inspiratie door best practices en het uitwisselen van ontwikkelingen tussen deelnemende scholen en landen met e-commerce. Een belangrijk onderdeel van dit project zijn studenten- en docentenstages.

Building Brands

Dertien eerstejaarsstudenten van de opleidingen Marketing en Communicatie, Commercieel Medewerker en Accountmanager Internationale Handel gingen naar Helsinki om mee te doen aan het project Building Brands. Twee weken lang waren ze in Finland om meer te leren over branding. De studenten zijn hiervoor geselecteerd en hebben moeten pitchen.

Doorlopende leerlijnen

Met diverse vmbo-scholen met een theoretische leerweg in de regio worden verkenningen gedaan om versnelde, doorlopende trajecten te ontwikkelen volgens het model van Talent Ontwikkeling Techniek (TOT). De sector Economie en Ondernemerschap trekt daarin samen op met de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Inmiddels is met De Uilenhof in Gorinchem een intentieverklaring opgesteld om in 2018 te starten (in jaar 1 vmbo) met een TOB-traject (Talentontwikkeling Bedrijfskunde). Ook met het Insula College zijn gesprekken gevoerd. Daar wordt voorzien in een start in 2019.

Verbinding met de regio

De sector hecht sterk aan het onderhouden van een goede band met de regionale bedrijven en instellingen. Die relatie moet ervoor zorgen dat de beroepspraktijk goed geïntegreerd wordt in het onderwijs, bijvoorbeeld door stages en gezamenlijke projecten of gastcolleges. Het bedrijfsleven wordt betrokken bij de ontwikkeling van mbo Bedrijfskunde, het Ondernemerscentrum en de Office Academy.

Cursussen en workshops zijn georganiseerd om praktijkopleiders en praktijkexaminatoren te ondersteunen bij de begeleiding van studenten. De tekorten op de arbeidsmarkt in de logistieke sector bieden mogelijkheden om de banden met bedrijven in deze branche te intensiveren op het gebied van het opleiden en werven van personeel.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Om de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming naar een hoger niveau te brengen heeft de sector er in 2017 voor gekozen om een BPV-bureau op te zetten. Dit maakt ook deel uit van het Da Vinci-brede bpv-kwaliteitsplan. Docenten worden hierdoor minder belast met allerlei administratieve taken en kunnen zich zo beter richten op hun kerntaken. Het BPV-bureau is ook de initiator van de netwerkbijeenkomsten en de workshops voor praktijkopleiders. Een tussentijdse enquête onder studenten, afgenomen halverwege 2017, laat zien dat de tevredenheid over de organisatie van de bpv is toegenomen.

Wij willen de toekomst met u delen

Om de verbinding met de bpv-bedrijven te verbeteren en bedrijven te betrekken bij de ontwikkeling van het onderwijs heeft de sector een netwerkbijeenkomst gehouden met als thema Wij willen de toekomst met u delen. Zo'n 150 bezoekers vanuit het bedrijfsleven waren hierbij aanwezig.



BASIS OP ORDE

Interne bedrijfsvoering op orde brengen

In 2016 is de sector Economie en Ondernemerschap gestart met het op orde brengen van de interne bedrijfsvoering na de organisatieontwikkeling. In 2017 zijn we hiermee verder gegaan. Ondanks een divers managementteam is hard gewerkt om de bedrijfsvoering verder te verbeteren en de formatie in overeenstemming te brengen met de beschikbare middelen, maar de sector is daarin geslaagd.

Bedrijfsgroepen

Een leven lang ontwikkelen is een belangrijk speerpunt voor het Da Vinci College. De samenwerking met bedrijven voor bbl-groepen gebeurt volgens het concept van de bedrijfsgroepen. De werkwijze van de bedrijfsgroepen voor de werving, het onderwijs en de examinering is opnieuw ontwikkeld. Daarmee kan kwaliteit worden geleverd binnen een financieel gezond kader. De sector gelooft in de toekomst van de bedrijfsgroepen en is van mening dat mede door het onderwijs aan bedrijven de positie van het Da Vinci College in de regio kan worden versterkt.

Intensivering van begeleiding van studenten

Het intern zorgteam, bestaande uit passend onderwijs, zorgcoördinatoren en verzuimmedewerkers, is in 2017 onderdeel geworden van de sector. Door deze nieuwe positionering staat het zorgteam meer in verbinding met de onderwijsteams. De rollen van de medewerkers in de zorgteams zijn opnieuw bekeken en verduidelijkt met als doel; betere kwaliteit, meer efficiëntie en meer samenhang. Het zorgteam wordt ook als team benaderd. Hierdoor is de onderlinge vervanging eenvoudig te realiseren. Door deze maatregelen worden studenten sneller en beter ondersteund in hun zorgvraag.

Sectorhoofdstuk Techniek & Media

‘Volop in beweging’

Voorwoord Jan Lokker, sectordirecteur Techniek en Media

“Het jaar 2017 is voor de sector Techniek en Media een jaar om trots op te zijn. Enkele jaren geleden is gekozen voor een hybride vorm van onderwijs. Dat houdt in dat al onze inspanningen gericht zijn op de samenwerking tussen studenten, docenten en het bedrijfsleven. Met als doel studenten voor te bereiden op een glansrijke toekomst. Dagelijks wordt binnen de sector vol enthousiasme gewerkt aan het ontwikkelen van lesprogramma’s, praktijk-leeromgevingen en het intensiveren van het relatienetwerk. We zijn dan ook supertrots dat we eind 2017 de Innovative Vocational Education Award in ontvangst mochten nemen. Als winnaar op Europees niveau voor innovatief onderwijs voelen wij ons gesterkt in onze visie op hybride leren. De onderscheiding is een stimulans om de komende jaren deze koers voort te zetten en onze sector nog verder te professionaliseren.

Naast het feit dat ons hybride onderwijsconcept in de schijnwerpers stond, behoren de ingebruikname van nieuwe werk-leeromgevingen als het ‘Huis van de energietransitie’, de Maakhal, het besturingsplein en de Bouwcampus in Hardinxveld-Giessendam eveneens tot de hoogtepunten van 2017. Daarnaast zijn we doorgegaan met de focus op internationalisering, het Talent Ontwikkeling Techniek-traject en de fascinerende mbo-hbo-projecten waarin studenten werken aan echte bedrijfsopdrachten.

De successen die met elkaar zijn bereikt zorgen voor een positieve energie in ons dagelijks werk. De sector Techniek en Media is volop in beweging. Samen geven we uitvoering aan de continue vernieuwing die nodig is, want dat is wat de arbeidsmarkt van ons vraagt.”

Indeling sector en opleidingsaanbod

De sector Techniek en Media biedt een breed scala aan opleidingen op het gebied van techniek, ICT, mobiliteit, bouw, infratechniek en mediavormgeving. De sector kent zeven teams:

- Engineering, Mechatronica en Elektrotechniek
- Metaal & Procestechiek
- Mobiliteit Academie
- Installatietechniek
- Gebouwde omgeving
- ICT Academie
- Art & Design

De sector Techniek en Media kent 2875 studenten (stand oktober 2017), waarvan 1212 bbl studenten en 1663 bol studenten.

De JOB-Monitor 2018 gaf voor de sector Techniek en Media het volgende beeld.

Thema	2014	2016	2018
Informatie	3,48	3,40	
Lessen/Programma	3,52	3,36	3,33
Toetsing en examinering	3,94	3,83	3,75
Studiebegeleiding	3,63	3,53	3,46
Onderwijsfaciliteiten	3,62	3,76	3,60
Vaardigheden en motivatie	3,67	3,40	3,40
Stage (BOL)	3,46	3,40	3,37
Werkplek (BBL)	3,81	3,86	3,76
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,40	3,29	3,55
Organisatie, rechten en plichten	3,25	3,18	2,99
Sfeer en Veiligheid	3,77	3,70	3,76
School en studie	3,21	3,30	
Algemene tevredenheid (2018)			3,61



Trots op de Innovative Vocational Education Award!

Het onderwijs wordt op vijf locaties aangeboden. De Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht was al de blikvanger voor techniekopleidingen in de regio en die positie is in 2017 door ruime aandacht van de media alleen maar versterkt. Bijzondere aandacht verdient de locatie Hardinxveld-Giessendam, waar naast de Bouwcampus in 2017 ook de Techniek Campus voor installatie- en elektrotechniek is geopend. In Gorinchem wordt ingezet op opleidingen gelieerd aan de Creative Industry. Naast de grafische en ICT-gelieerde opleidingen die in Gorinchem al onderdeel van het onderwijsaanbod zijn, is ook de opleiding Technicus Engineer Smart Technology geïntroduceerd.

Nieuwe opleidingen

De opleidingen Mediamanager en Mediaredactiemedewerker zijn ontwikkeld en werving hiervoor is gestart. Binnen de opleiding Technicus Engineer is het programma voor de Smart Technology mbo 4 opleiding voortgezet en breed geïntroduceerd op de vmbo-scholen en open dagen. De opleidingen worden enthousiast ontvangen en starten in cohort 2018-2019 op de locaties Dordrecht en Gorinchem.

Speerpunten

In 2017 heeft de sector zich gericht op de volgende speerpunten:

- Het hybride onderwijs; realisatie van de faciliteiten in Hardinxveld, het Huis van de energietransitie en de Maakhal op het Leerpark.
- De driehoek student-onderwijs-bedrijfsleven.
- Drie inhoudelijke thema's:
 - o Smart Technology.
 - o Duurzaamheid en energietransitie.
 - o De maritieme techniek.

Hybride onderwijs: samen voor een beter resultaat

Het kernpunt van hybride leren is dat de beroepspraktijk integraal onderdeel is van het onderwijs. De aanwezigheid van de beroepscontext binnen de leeromgeving, stimuleert studenten, brengt concrete leeropdrachten binnen en zorgt voor de aansprekende dynamiek van de beroepspraktijk, ook binnen de school. Onderwijs aanbieden op een hybride manier vraagt een vakkundige leeromgeving waar niet alleen studenten een leeropgave hebben, maar ook de docenten en de betrokken bedrijven worden uitgedaagd hun werkwijze te flexibiliseren. Binnen hybride onderwijs worden het aanleren van theorie en vaardigheden én het opdoen van werkervaring geïntegreerd. Dat vraagt een andere inbreng van de docent op pedagogisch en didactisch vlak. Docenten hebben coachende en organisatorische competenties nodig. Instructeurs, al dan niet uit het bedrijfsleven, krijgen een prominenter rol in de leeromgeving. De sector Techniek en Media heeft in 2017 opnieuw extra geïnvesteerd in de opbouw en professionalisering van het docentencorps voor het hybride onderwijs.



Ambassadeur vertelt enthousiast over zijn opleiding aan NOS reporter.

ONTWIKKELEN VAN AANSPREKEND ONDERWIJS

De sector Techniek en Media positioneert zich in de 'driehoek' student, onderwijs en bedrijfsleven. De verbinding tussen deze drie actoren is leidend bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs. Deze verbinding wordt gemaakt vanuit een duidelijk perspectief, zowel richting de student als richting het bedrijfsleven. De sector Techniek en Media leidt de werknemers van de toekomst op. Het beleid is erop ingesteld om studenten een uitstekende startpositie te geven op de arbeidsmarkt of richting een vervolgopleiding. Het is de taak van de opleidingsteams om studenten te stimuleren tot leren. Dat wordt gedaan door aansprekend onderwijs aan te bieden, zowel in de begeleiding als in het verweven van hybride leeropdrachten in het curriculum.

Het regionale bedrijfsleven wordt maximaal betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs. Door samen te werken, zowel hiërarchisch als functioneel, wordt een netwerkorganisatie gecreëerd waarin kennis, branche-ontwikkelingen en leer- en werkopdrachten worden uitgewisseld.

Visie-ontwikkeling

Binnen de kaders van de strategie van het Da Vinci College heeft de sector Techniek en Media in 2017 een 'visie op maat' ontwikkeld die de komende jaren de koers van de sector bepaalt. De visie biedt structuur aan de dagelijkse werkzaamheden van de medewerkers binnen de sector. In een open brainstormsessie met het college van bestuur en het managementteam van Techniek en Media is begin 2017 een aftrap gedaan voor de eerste denkrichtingen. Deze 'visie in concept' is getoetst bij alle onderwijsteams, interne collega's, samenwerkingspartners uit het bedrijfsleven en brancheverenigingen. Ook met onze studenten zijn gesprekken gevoerd over dit onderwerp. De opbrengst uit de toetsingsfase is meegenomen in de uitwerking van het visiedocument. De visie wordt in 2018 uitgewerkt in acht verschillende thema's en vertaald naar concrete doelstellingen en acties.

Onderwijspleinen

De ontwikkeling van de onderwijspleinen is in 2017 doorgezet. Onderwijspleinen zijn fysieke ruimtes met diverse installaties en faciliteiten rondom een technisch thema. Hier voeren studenten diverse (praktijk-)opdrachten uit die corresponderen met de beroepspraktijk. Elk plein heeft in 2017 een pleineigenaar gekregen die de verantwoording draagt voor het plein en structureel overleg heeft met andere pleineigenaren. Dit overleg draagt er positief aan bij dat er binnen opleidingen meer kruisbestuivingen plaatsvinden en er gebruikgemaakt wordt van elkaars expertise en beschikbare middelen. Het voordeel van onze onderwijsorganisatie in pleinen is dat de student wordt opgeleid in een klimaat dat aansluit bij de toekomstige beroeps cultuur. Studenten worden betrokken in de ontwikkeling van het onderwijs op de pleinen door ze mee te laten denken en werken, te laten deelnemen aan bijeenkomsten met bedrijven en door hen kritisch te bevragen over de veranderingen in het onderwijs.

De investeringen in een aantal pleinen in 2017 renderen in meer aanmeldingen. In 2017 is het Besturingsplein grondig verbouwd en opnieuw ingericht met moderne gerobotiseerde apparatuur waarmee besturingstechniek goed onderwezen kan worden. Een ander plein - het Huis van de energietransitie - is ook in 2017 afgerond en in gebruik genomen. Ten slotte is tegenover de Duurzaamheidsfabriek een extern onderwijsplein, een tijdelijke Maakhal, voor de metaal- en constructie-opleidingen in rap tempo gebouwd en ingericht.

Bij de onderwijspleinen wordt het bedrijfsleven betrokken om diverse rollen in te vullen:

- Bedrijven stellen faciliteiten beschikbaar, zoals installaties, machines, materiaal of producten
- Bedrijven fungeren als klankbord voor docenten
- Bedrijven verzorgen docent-stages of -trainingen
- Samen met bedrijven worden leeropdrachten ontwikkeld
- Bedrijven hebben een functie als bpv-bedrijf
- Bedrijven zijn opdrachtgever voor praktijkopdrachten richting studenten

Onderwijspleinen in de Duurzaamheidsfabriek

Meet- en regeltechniekplein
Smart Technology labplein
IWZH-plein
Energietransitieplein
Verspanen lassen en Constructieplein
Aandrijftechniekplein
Besturingstechniekplein
Verbrandingsmotorenplein
Procesplein
Mobiliteitplein

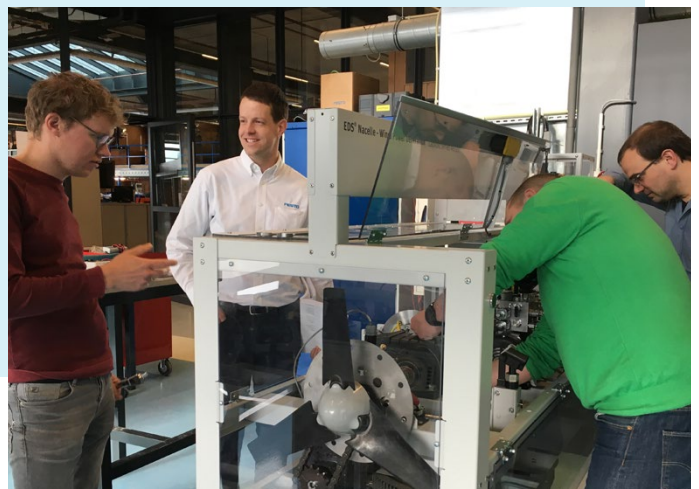
De Maakhal

In de zomer van 2017 is recht tegenover de Duurzaamheidsfabriek een (tijdelijke) Maakhal gerealiseerd vooruitlopend op de bouw van de maakfabriek. Een deel ervan is bestemd voor Da Vinci-opleidingen van metaal- en procestechniek. Het andere deel wordt verhuurd aan de 3D-printservic 10XL. Het besluit een Maakhal neer te zetten komt voort uit het hybride leerconcept. Het aannemen van meer en serieuze opdrachten van het bedrijfsleven, heeft effect op de werkzaamheden binnen de opleidingen. Zo ontstond de situatie dat er in de Duurzaamheidsfabriek geen plek was voor het maken van een Eurosloep 500 en dat voorbereidende werkzaamheden te veel overlast in de vorm van stof en geluid met zich meebrachten voor de andere gebruikers in de fabriek.

De Maakhal biedt uitkomst en genoeg ruimte. Er wordt volop gelast en verspaand. Onder leiding van mensen uit het bedrijfsleven krijgen de studenten, instructeurs en docenten de algemene vaardigheden en de 'kneepjes van het vak' aangeleerd.

Besturingsplein

Robotisering is een van pijlers waarop het technisch onderwijs van het Da Vinci College zich richt. Door nauwe samenwerking met leveranciers en producenten is in 2017 de onderwijsomgeving binnen het besturingsplein voorzien van een aantal voor het onderwijs zeer geschikte lesrobots. Voorbeelden zijn de hypermoderne Techman Cobot van Valk Welding en de grijpparm van ABB & Festo.



Docenten krijgen training van een instructeur van Festo op de Nacelle windturbinesimulator

Techman

De komst van de Techman op het besturingsplein is een primeur! Valk Welding introduceerde in 2017 de collaborative robot (cobot) op de markt en daags erna stond een van de eerste modellen al in de Duurzaamheidsfabriek. Dat betekent niet alleen dat het Da Vinci College up-to-date onderwijs kan geven, het loopt er zelfs in voorop. Daarnaast is de komst van de Techman bij uitstek een voorbeeld van een optimale hybride samenwerking. De investering in de cobot werd mogelijk door een uitruil van diensten: twintig niet-technische werknemers van Valk Welding volgden bij het Da Vinci College een cursus lasvaardigheden om niet. Dit stelde de leverancier in staat coulant om te gaan met de aanschafprijs. Bovendien is de levering van de Techman Robot mede mogelijk gemaakt door het project TIMA (Toegepaste Innovaties voor Maritieme Automatisering), dat subsidie ontvangt vanuit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) met steun van het Rijk en de provincie Zuid-Holland.

*“De weg geleerd
naar de staan
voor veranderingen”*



*“Ik heb geleend
open te staan
voor veranderingen”*



"Ik wil straks werkvoorbereider van infrawerken worden bij een aannemer of ingenieursbureau. Op school heb ik meegewerkt aan het project Lammetjeswiel in Alblasterdam. Samen met de gemeente, aannemer en Wellantcollege renoveren we dit recreatiegebied. Met een medestudent doe ik de herinrichting van de parkeerplaats en het verleggen van een duiker. Bij het Lammetjeswiel heb ik in de praktijk een goed beeld gekregen hoe een infraproject verloopt. Vooral de voorbereiding van het project vond ik interessant.

Tijdens stages deed ik namelijk alleen uitvoerend werk. Hier werk ik aan het hele proces mee: van voorbereiding, aanneming tot uitvoering. In de praktijk lopen dingen vaak anders dan volgens de theorie in onze boeken. Ik heb daarvan geleerd open te staan voor veranderingen. Ik vind het juist leuk dat er onverwachte dingen gebeuren. Bij dit project mogen we nog fouten maken. Dat is onderdeel van ons leerproces. Heel erg leuk is dat ik op grote machines mag werken bij het Lammetjeswiel en dat we echt zelf iets gecreëerd hebben. Daar ben ik trots op."

MIDDENKADERFUNCTIONARIS INFRATECHNIEK

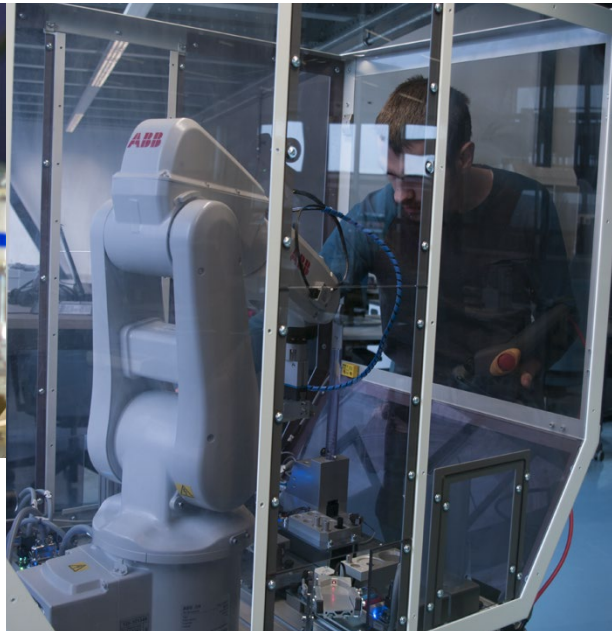
Daar ben ik trots op.”
 dat we echt zelf iets gecreëerd hebben.
 machines mag werken bij het Lammetswiel en
 ons leerproces. Heel erg leuk is dat ik op grote
 mogen we nog fouten maken. Dat is onderdeel van
 dat er onverwachte dingen gebeuren. Bij dit project
 open te staan voor veranderingen. Ik vind het juist leuk
 volgens de theorie in onze boeken. Ik heb daarvan geleerd
 tot uitvoering. In de praktijk lopen dingen vaak anders dan
 ik aan het hele proces mee: van voorbereiding, aanpak
 Tijdens stages deed ik namelijk alleen uitvoerend werk. Hier werk
 verloopt. Vooral de voorbereiding van het project vond ik interessant.
 heb ik in de praktijk een goed beeld gekregen hoe een infrastructuur
 parkeerplaats en het verleggen van een duiker. Bij het Lammetswiel
 recreatiegebied. Met een medestudent doe ik de herinrichting van de
 de gemeente, aanneemt en Wellantcollege renoveren we dit
 aan het project Lammetswiel in Alblassterdam. Samen met
 of ingenieursbureau. Op school heb ik meedewerkt
 infrastructuur worden bij een aanneemt
 “Ik wil straks werkvoorbereider van



De Techman is een cobot met ingebouwde vision en daarmee uitermate geschikt voor het onderwijzen van studenten Mechatronica en Middenkader Engineering. Hij is veilig, eenvoudig te programmeren en visualiseert dat wat je programmeert. Studenten kunnen er naar hartenlust op oefenen en er opdrachten van bedrijven op uitvoeren.



Een student met de Techman



Huis van de energietransitie

In het klimaatakkoord van Parijs is de ambitie neergelegd om af te stappen van fossiele brandstoffen en over te gaan naar duurzame energiebronnen zoals zonne- en windenergie. Deze energietransitie heeft een fors aantal gevolgen voor de installatiebranche. Met het Huis van de energietransitie is een omgeving gecreëerd voor op energietransitie gerichte onderwijs- en trainingsprogramma's voor bedrijven en studenten. Het Huis van de energietransitie is een nieuwe hybride leeromgeving en ontwikkeld vanuit het publiek-private samenwerkingsproject CIV Energie. Door onderwijs, overheid en bedrijfsleven bijeen te brengen en door kennis te delen, pakt het Huis een centrale rol in de regionale energietransitie. Diederik Samsom, voorzitter van de Programmaraad van de Energiestrategie Drechtsteden, opende het Huis samen met Marloes de Vries, college van bestuur van het Da Vinci College. Zij bevestigden in het najaar van 2017 het symbolische huisnummer 2050 aan de gevel van de woning. In het huis kunnen nieuwe generaties installateurs, elektrotechnici en werktuigbouwkundigen worden opgeleid voor de toekomst. Het Huis van de energietransitie werd door studenten ontworpen, gebouwd en voorzien van nieuwe installaties, zoals zonnecellen, een zonneboilersysteem, LED-verlichting, een warmtepompsimulatiesysteem en een windturbinesimulator.



Techniek Campus Hardinxveld-Giessendam

Samen met het bedrijfsleven uit de regio zijn in 2016 de installatietechniek- en elektrotechniekopleidingen verplaatst naar Hardinxveld-Giessendam om daar naast de bestaande bouwcampus een nieuwe campus te ontwikkelen. Het dicht bij elkaar positioneren van beide campussen past bij de ontwikkelingen van de bouw- en installatiebranche, waarbinnen de grenzen vervagen en duurzaamheid steeds belangrijker wordt. Bouwmensen, IWZH en Van Hoften Installatietechniek zijn de samenwerkingspartners in deze ontwikkeling. Ook Otib, Met Technica en Uneto-VNI hebben een actieve bijdrage geleverd aan het uitwerken van het concept voor de Techniek Campus. De hybride leeromgeving in Hardinxveld-Giessendam richt zich voornamelijk op de binnen de regio populaire bbl-leerweg. Oefenruimtes, praktijklokalen en het theorielokaal zijn alle voorzien van nieuwe materialen en apparatuur.

Maatwerk, bedrijfsopleidingen en open aanbod

De sector Techniek en Media heeft van oudsher diverse aanvullende scholingsactiviteiten naast de reguliere mbo-activiteiten. Om- en bijscholing worden in het kader van een Leven Lang Leren steeds belangrijker. De activiteiten die in 2017 zijn uitgevoerd betroffen in veel gevallen bedrijfsgroepen en in mindere mate contractactiviteiten of maatwerktrajecten die een derde geldstroom genereren en op geen enkele manier gebruikmaken van reguliere bekostiging vanuit het mbo-onderwijs.

Verder is in 2017 vooral ingezet op het versterken van de regionale samenwerking. De accountmanagers van de sector ondersteunen de sectordirecteur en de domeinleiders hierbij. Te denken valt aan het intensiveren van de samenwerking met vmbo-scholen (omgeving Hardinxveld-Giessendam, Techniek Campus en de Hoeksche Waard, mede ingegeven door de start van de Economic Board en het Pact van de Waard). Er is geïnvesteerd in een optimale aansluiting van de domeinen met de bedrijven en de vmbo's in de regio.

Relatiedag Techniek en Media 2017

De Techniek en Media relatiedag in mei 2017 was een groot succes. Maar liefst 100 relaties, voornamelijk van bpv-bedrijven, bezochten deze informatieve dag. Met een actief programma vol interessante workshops, zoals de lassimulatie, de revit-workshop, de Arduino-workshop of een Photoshopworkshop, konden bezoekers ervaring opdoen en in een informele setting netwerken.

De sector Techniek en Media is zeer actief in samenwerkingsverbanden van Centra voor Innovatief Vakmanschap. Belangrijk is de verbinding van onderwijs aan innovatieve duurzame technologie in de focusgebieden maritieme technologie en energietransitie. Daarmee geven we het hybride onderwijs verder vorm.

- Masterplan Metaal, Elektro en Installatietechniek Zuid Holland
- CIV Maritiem
- CIV Energie
- CIV Smart Technology
- PPS Verbrandingsmotoren
- CIV Water
- Biobased (Bouw)
- TIB (Toptechniek in Bedrijf)
- Speerpunten Maritiem, Energie en Smart Industry
- PPS Waterroute

CIV Smart Technology

Smart Technology doet de grens tussen techniek en ICT vervagen. Het slim combineren en integreren van bestaande en nieuwe technologieën zorgt voor allerlei mogelijkheden die het leven veraangenamen en vereenvoudigen. Hiervoor heeft het Da Vinci College samen met MBO Rijnland, gemeenten en diverse bedrijven in beide regio's het CIV Smart Technology ingericht. Door Smart Technology in de opleidingen op te nemen, leren techniekstudenten te programmeren en gaan ICT-studenten aan de slag met technische cases die zij samen met techniekstudenten oplossen. Zo ervaren zij in hun opleidingen al de bedrijfsomgeving waar zij later in terechtkomen. Voor het CIV is in de Duurzaamheidsfabriek een speciaal SmartLab ontwikkeld.

Maritieme Maak Industrie: CIV Maritieme Techniek

Het CIV Maritieme Techniek richt zich op de Ship Life Cycle: het duurzaam ontwerpen, construeren, onderhouden en recyclen van schepen en installaties. Het samenwerkingsverband tussen het Scheepvaart en Transport College en het Da Vinci College richt zich op de onderwijsvernieuwing in Maritieme Techniek. Eind 2016 heeft de expertcommissie een tussenevaluatie uitgevoerd en geconcludeerd dat samenwerking duidelijk leidt tot verbinding, ontwikkeling, het creëren en benutten van netwerken en het ondernemen van allerlei activiteiten. Hierbij is de betrokkenheid van het bedrijfsleven volop aanwezig en het sterkst te zien in de projecten. Het CIV heeft in zijn ontwikkeling de stap gezet naar een 'SMART Maritime Centre': een virtueel centrum met een eigen identiteit.

BOUW mbo+

Onder het motto 'Samen intensief opleiden' biedt het Da Vinci College samen met Bouwmensen Zuid-Holland Zuid een mbo+ bouwopleiding aan. De opleiding duurt vier jaar: eerst twee jaar bol en vervolgens twee jaar bbl. Tijdens de bol-fase ligt het accent op het leren op school. De studenten werken dan aan projecten met een sterke nadruk op het werkplekleren. Op die manier worden zij optimaal voorbereid op de tweede fase van de opleiding, de bbl-fase. Deze staat voornamelijk in het teken van werkend leren. Ten opzichte van de reguliere mbo-opleidingen heeft de opleiding significant meer begeleide onderwijsuren. Bouwmensen verzorgt tijdens de bol-fase, per klas jaarlijks 400 uur extra begeleide onderwijsuren. De studenten gaan tijdens de bol-fase 36 uur per week naar school. Dat heeft een positief effect op de prestaties van de studenten.

Mbo-hbo hybride projecten

In 2017 is de samenwerking met Hogeschool Rotterdam verder geïntensiveerd. Inmiddels is het Associate Degree-traject een vast onderdeel in het lesprogramma van mbo niveau 4-studenten. Per semester werken Da Vinci-studenten in groepjes samen met AD-studenten aan projecten waarvan bedrijven de opdrachtgever zijn. De bedrijven komen met zeer uiteenlopende verzoeken die zij in een pitch aan de studenten presenteren. Vervolgens wordt elke opdrachtgever aan een groepje gekoppeld.

De studiegroepjes treffen elkaar wekelijks in de Duurzaamheidsfabriek. Na twintig weken presenteren zij hun eindopdracht of onderzoeksresultaten. Docenten geven aan dat de samenwerking tussen mbo- en hbo-studenten een positieve invloed heeft op het leren en presteren.



In opdracht van het Albert Schweitzer Ziekenhuis ontwerpen studenten van de opleiding Middenkader Engineering samen met studenten van de Hogeschool Rotterdam een couveuse voor Kameroen die ook werkt zonder (constante) stroom

Excellentie

De sector Techniek en Media geeft in het Excellentieplan op diverse manieren vorm aan excellentie. De deelname aan vakwedstrijden en de TOT-route zijn daar voorbeelden van.

TOT-route: een doorlopende leerlijn voor excellente studenten

In het kader van excellentie heeft de sector sterk ingezet op de TOT-route (Talent Ontwikkeling Techniek). Via de TOT-route doorloopt een vmbo-leerling een negenjarig traject dat via het mbo leidt tot een hbo-diploma. De route is een interessant alternatief voor de havo-route naar het hbo. Kenmerken van het traject zijn versnelling, verrijking van het curriculum en een soepele overgang van vmbo naar mbo en mbo naar hbo. Naast het Da Vinci College en de Hogeschool Rotterdam nemen twee vmbo-scholen deel aan dit traject: de Uilenhof in Gorinchem en het Insula College in Dordrecht. De eerste groep van vijftig studenten uit het vmbo is gestart om in drie jaar de opleiding Engineering of Werktuigbouwkunde af te ronden. Zij doen in 2018 examen.

Skills Heroes

Vakwedstrijden bieden een podium voor studenten (én hun docenten) om zich te onderscheiden. Schilderstudenten Jeroen Bestebreuer en Rutger van Antwerpen deden in 2017 mee aan de landelijke vakwedstrijden Skills Heroes. Na wekenlange training onder leiding van een bevoegen docent en het doorlopen van voorrondes, wisten zij de tweede en derde plek te behalen van de Skills Heroes 2017.

Op het TwentDrone event behaalden studenten van Middenkader Engineering en Mechatronica een tweede plaats in de internationale dronewedstrijden.

In de Drechtsteden lopen - ondersteund door het Programma Arbeidsmarktbeleid - verschillende programma's, projecten en initiatieven om de maritieme maakindustrie te versterken. Daarmee wordt aangesloten op het Topsectorenbeleid en de Economische Agenda Zuidvleugel. Het Da Vinci College participeert in programma's als Proeftuin Maritieme Innovatie Drechtsteden, de carrière- en innovatiebeurs 'Maritime Innovation Experience', het Masterplan Beroepsonderwijs, Centra voor Innovatief Vakmanschap, Traineeships en TechniekDock.

Het Da Vinci College heeft zich verbonden aan het Masterplan MEI (metaal, elektro- en installatietechniek). In dat kader wordt met het aangesloten regionale bedrijfsleven regelmatig overleg gevoerd over de inhoudelijke aansluiting van de gevoerde kwalificatiedossiers en de behoeften van de regionale arbeidsmarkt.

Sectorhoofdstuk Participatie

‘Participatie in de etalage’

Voorwoord Elone van Velthuis, sectordirecteur Participatie

“De sector Participatie is binnen het Da Vinci College onderscheidend omdat deze, behalve de opleiding Entree, geen mbo-onderwijs in portefeuille heeft. Bindend voor de sector is het feit dat alle opleidingen studenten hebben die extra ondersteuning nodig hebben om straks hun plaats in de samenleving en op de arbeidsmarkt te vinden. In het sectorplan 2016-2018 staat onder andere de verbinding centraal en dat heeft Participatie in 2017 zeker laten zien. Bijvoorbeeld door mooie schakeltrajecten en de aanbesteding van de WEB-gelden. Ook intern is de verbinding steeds vaker gemaakt. Het Loopbaan- en Servicecentrum is geprofileerd. Projecten zijn breder in de organisatie uitgezet en het intranet wordt opnieuw ingericht. Het is belangrijk dat iedereen op de hoogte is van de professionele ondersteuning die het Da Vinci College voor de studenten in huis heeft. Overigens wordt de locatie in Dordrecht verbouwd en hiermee beter toegankelijk gemaakt voor de studenten. Daarnaast is het uitbreiden van de BAG-methode (Brede Aanpak Gedrag) van Entree naar de niveau 2-opleidingen ook een mooi voorbeeld van de interne verbinding.”

Indeling van de sector

De sector Participatie bestaat uit de onderdelen Entree, Educatie, Vavo en het Loopbaan- en Servicecentrum. De locatie Mollenburgseweg in Gorinchem is specifiek aandachtsgebied in de sectorportefeuille. Vooral de verbinding met de regio is op deze locatie essentieel.

Entree kent 351 studenten (stand oktober 2017), waarvan 96 bbl studenten en 255 bol studenten

De JOB-Monitor 2018 gaf voor de Entreeopleiding het volgende beeld.

Thema	2014	2016	2018
Informatie	3,49	3,47	
Lessen/Programma	3,61	3,84	3,96
Toetsing en examinering	3,77	4,07	4,02
Studiebegeleiding	3,81	4,08	3,96
Onderwijsfaciliteiten	3,75	4,08	3,78
Vaardigheden en motivatie	3,71	3,57	3,65
Stage (BOL)	3,74	3,76	3,74
Werkplek (BBL)	3,95	4,29	
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,54	3,75	3,74
Organisatie, rechten en plichten	3,46	3,80	3,49
Sfeer en Veiligheid	3,79	3,95	3,89
School en studie	3,08	2,87	
Algemene tevredenheid (2018)			3,57

Speerpunten

In 2017 heeft de sector Participatie zich gericht op de verbinding met de gemeenten en het netwerk. Onderwijs op locatie binnen de Entreeopleiding en Educatie zijn hier mooie voorbeelden van. Heel concreet is de start van het schakeltraject Kansrijk Alblasserdam. Dit traject heeft geleid tot het opstarten van eenzelfde traject met de gemeente Sliedrecht. Daarnaast blijft de verbetering van de kwaliteit een belangrijk onderwerp binnen de sector. De aanbesteding van de WEB-gelden in de Drechtsteden en de verlenging in Gorinchem laat zien dat er vertrouwen is in onze professionele dienstverlening. Ook de interne verbinding is een speerpunt voor Participatie. Het Loopbaan- en Servicecentrum is zich beter gaan profileren. De BAG-methode (Brede Aanpak Gedrag) wordt nu ook binnen niveau 2 toegepast.

Aandacht voor pedagogiek

De Entreeopleiding biedt beroepsopleiding aan kwetsbare jongeren. In de aanpak ligt vanuit de onderwijsvisie de nadruk op praktisch onderwijs waarin beroepsopdrachten centraal staan. Daarnaast ligt de focus op het bouwen aan zelfvertrouwen en motivatie door een positieve gedragsbenadering, structuur en duidelijkheid in de aanpak.

Vanaf 2017 wordt binnen Entree gewerkt met SWPBS (Schoolwide Positive Behavior Support), door ons de Brede Aanpak Gedrag (BAG) genoemd. In deze aanpak formuleren we gewenst gedrag van studenten positief, spreken we studenten aan op een positieve manier en belonen we hun positieve gedrag. Inmiddels blijkt deze aanpak succesvol. De incidenten zijn met zeker 70% teruggebracht. Inmiddels werken ook een aantal niveau 2-opleidingen aan het invoeren van deze methodiek.

Het Da Vinci College beschikt over het Bureau Stage & Werk om studenten van de Entreeopleiding in de praktijk kennis te laten maken met verschillende branches. Met het programma 'Game Set Match' krijgen Entreestudenten extra begeleiding van docenten 'op het werk' en bij het vinden van werk. Het Bureau Stage & Werk ondersteunt ook werkgevers, met name in de eerste fase. Omdat de samenwerking met de Entree Erkende Leerbedrijven zeer waardevol is, maken we een startup om voor deze doelgroep een netwerkbijeenkomst te organiseren.

In 2017 is gestart met schakeltrajecten met een programma voor jonge vluchtelingen. Daarbij gaan inburgering en beroepsopleiding (Entree) samen, met tijdsinstroom als gevolg. Vervolgens is doorstroming naar de andere niveaus mogelijk.

De focus op kwetsbare doelgroepen

Met de komst van de Participatiewet en de decentralisatie van het sociaal domein naar de gemeenten is de Entreeopleiding een belangrijke partner voor de gemeenten geworden. De Entreeopleiding schoolt hun cliënten vanuit de Participatiewet. Waar mogelijk ontwikkelen cliënten zich door naar een hoger niveau en een betere uitgangspositie voor de arbeidsmarkt.

Er zijn in 2017 in totaal acht maatwerkgroepen gestart. In Gorinchem zijn we samen met de sociale dienst Avres gestart met een groep maatwerk Entree/bbl. Een tweede maatwerkgroep wordt in Gorinchem gestart bij Frittella. De andere zes groepen betreffen de regio Drechtsteden. Een mooi voorbeeld hiervan is het project Kansrijk Alblasterdam. Dit is een samenwerking met de gemeente Alblasterdam waarbij we kansarme jongeren, ouderen of statushouders de mogelijkheid bieden om een Entreediploma te halen.

Educatie zorgt voor verbinding

In 2017 is een start gemaakt met de verbinding met het mbo. De eerste studenten zijn na het volgen van een schakeltraject vanuit Educatie of Inburgering naar de opleiding Entree gegaan om daar met een gecombineerd traject van Entree en Inburgering te starten. Ze beginnen met een eigen programma. Een mooi voorbeeld is het schakeltraject in Oud-Beijerland en Dordrecht. Ook zijn er locaties bijgekomen in Alblasterdam en Leerdam.

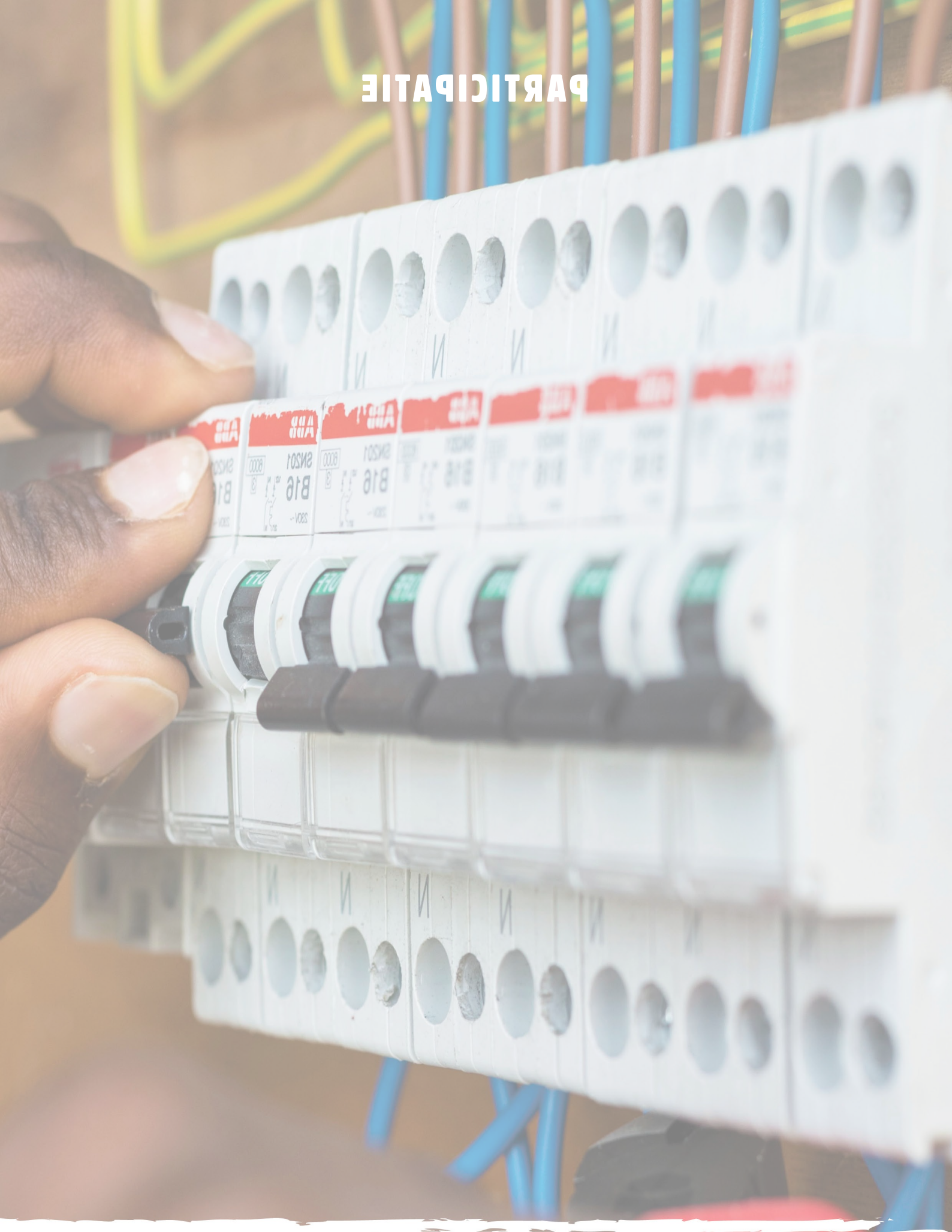
Een belangrijk onderdeel binnen Educatie zijn de WEB-gelden. Voor het eerst hebben we in 2017 binnen de Drechtsteden te maken gekregen met een aanbesteding daarvoor. Er is een perceel binnen gehaald in combinatie met een deel van de afbouw van de oude WEB-gelden. In Gorinchem en Land van Heusden en Altena is de oude regeling verlengd. De activiteiten voor Educatie vinden plaats in vier regio's: de regio Gorinchem, Dordrecht, het Land van Heusden en Altena en de Hoeksche Waard. Gezien de groei van de vluchtelingenstroom beschouwt het Da Vinci College het als een maatschappelijke taak om hierop in te spelen. In 2017 hebben we het aanbod van Educatie daarom ook in het Engels en Arabisch vertaald op de website.

Met de WEB-gelden ligt de focus op laaggeletterdheid. Ook binnen het mbo zijn er mogelijkheden voor extra taalondersteuning.

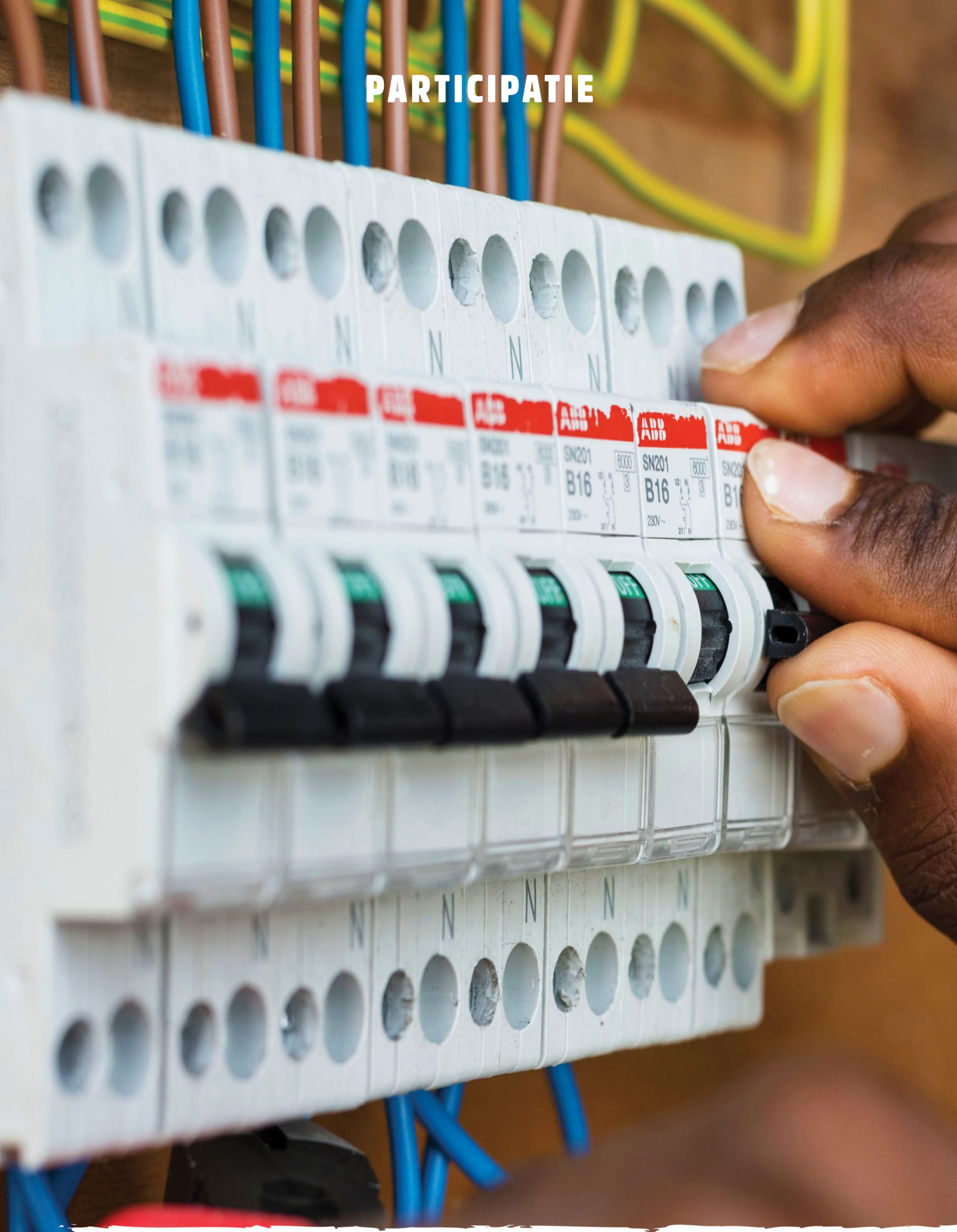
Om het formele aanbod te versterken is een aanvraag ingediend bij het Ministerie van Onderwijs voor een diploma-erkenning op grond van de Wet Educatie Beroepsopleiding (WEB).



PARTICIPATIE



PARTICIPATIE



„Mijn droom is een hele goede elektricien te worden”

„Sinds 2,5 jaar woon ik in Nederland. Ik kom uit het dorp Tokombia in Eritrea. Daar deed ik na de middelbare school een opleiding tot elektricien. Als je in Eritrea klaar bent met je opleiding en je kunt gaan werken, dan is de kans groot dat je in het leger moet. In principe is dat voor twee jaar, maar eigenlijk weet je nooit wanneer je er weer uit kunt. Daarom ben ik gevlucht naar Europa. Mijn familie zit nog in Eritrea en mijn vrouw in Soedan. In Nederland heb ik eerst de cursus Inburgering gedaan. Nu ben ik me aan het voorbereiden op het Staatsexamen. Daarnaast doe ik de Entree-opleiding voor elektricien. Ik krijg een goede begeleiding van het Da Vinci College. Ze helpen me bijvoorbeeld met het vinden van een stageplek en bij mijn studieloopbaan. Na de Entree-opleiding wil ik gelijk door naar niveau 2 en daarna naar niveau 3. Mijn droom is een hele goede elektricien te worden en mijn eigen bedrijf te starten. Voor die tijd wil ik ervaring opdoen als elektricien in loondienst. Dan kan ik voldoende geld sparen om mijn vrouw hierheen te halen.”

OPLEIDING: ENTREE (ELEKTRICIEN)

“Mijn droom is
een hele goede electricien
te worden”

“Sinds 2,5 jaar woon ik in Nederland. Ik kom uit het dorp Tokombia in Eritrea. Daar deed ik na de middelbare school een opleiding tot electricien. Als je in Eritrea klaar bent met je opleiding en je kunt gaan werken, dan is de kans groot dat je in het leger moet. In principe is dat voor twee jaar, maar eigenlijk weet je nooit wanneer je er weer uit kunt. Daarom ben ik gevlucht naar Europa. Mijn familie zit nog in Eritrea en mijn vrouw in Soedan. In Nederland heb ik eerst de cursus Inburgering gedaan. Nu ben ik me aan het voorbereiden op het Staatsexamen. Daarnaast doe ik de Entree-opleiding voor electricien. Ik krijg een goede begeleiding van het Da Vinci College. Ze helpen me bijvoorbeeld met het vinden van een stageplek en bij mijn studietoelagen. Na de Entree-opleiding wil ik gelijk door naar niveau 2 en daarna naar niveau 3. Mijn droom is een hele goede electricien te worden en mijn eigen bedrijf te starten. Voor die tijd wil ik ervaring opdoen als electricien in loondienst. Dan kan ik voldoende geld sparen om mijn vrouw hierheen te halen.”



OPLEIDING: ENTREE (ELEKTRICIEN)

Ten slotte is dit jaar een kwaliteitsslag gemaakt in certificering van docenten. Omdat oude bevoegdheden volgens de huidige eisen niet meer voldeden voor de NT2-docent, is een maatwerkprogramma ontwikkeld in samenwerking met Hogeschool Fontys. Een belangrijk deel van de docenten startte met dit traject in het najaar van 2017. Ook voor het nieuwe examenonderdeel Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) zijn er bevoegdheidseisen opgesteld. Een aantal docenten begon ook daarvoor met een opleiding. De sector moet zich blijven professionaliseren. De Stichting Blik op Werk, verantwoordelijk voor het Keurmerk Blik op Werk, beoordeelt de kwaliteit van de Educatie-activiteiten inzake Inburgering jaarlijks en monitort deze. Blik op Werk heeft ook in 2017 het Da Vinci College als betrouwbare en kwalitatieve aanbieder erkend. Hier zijn we trots op!

Vavo biedt kansen!

Het vavo biedt vo-leerlingen die gezakt zijn de mogelijkheid alsnog hun vo-diploma te behalen. Het behalen van een vo-diploma kan door een volledig vakkenpakket of door een aantal deelcertificaten te behalen om het vo-diploma aan te vullen. Daarnaast wordt in individuele gevallen de mogelijkheid geboden voor studenten die op een enkel vak gezakt zijn, om een mbo-opleiding te volgen én via het vavo een vak te volgen. Duidelijk waarneembare trends vormen leerlingen die van profiel willen switchen en leerlingen die al een vo-diploma hebben maar voor een vervolgstudie net dat ene vak missen.

Vanaf het schooljaar 2016-2017 bieden docenten van het vavo extra ondersteuning voor mbo-studenten die willen doorstromen naar de pabo. Zij verzorgen daarbij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuurkunde & techniek. Vanaf 2017 is deze ondersteuning in de vorm van een keuzedeel aangeboden. De contacten met de vo-scholen zijn binnen het vavo van groot belang en hier wordt veel energie in gestoken.

Het vavo heeft de komende jaren te kampen met dalende budgetten vanuit de overheid. Desondanks ziet het Da Vinci College het vavo als een volwaardig onderdeel van het roc. We zijn zeer tevreden dat veel jongeren alsnog hun vo-diploma hebben gehaald in 2017 en hun vervolgstudie kunnen starten.



Succesvol tweedekans onderwijs bij het Vavo

HBO Drechtsteden

Krachtig verbonden met de regio

Voorwoord Han van Gorkom, directeur HBO Drechtsteden

“De in 2016 ingezette lijn van investering in kwaliteit en versterking van de relatie met regionale partners is sterk doorgezet in 2017, waarbij veel aandacht en energie gestoken is in de zichtbaarheid en herkenbaarheid van HBO Drechtsteden in de regio. Onze bachelor studenten geven aan vooral de persoonlijke aandacht en de deskundigheid van ons personeel een groot goed te vinden van onze organisatie. De intensieve en persoonlijke contacten met de diverse stakeholders lijken hun vruchten af te werpen. De naamsbekendheid neemt toe en studenten, bedrijven en organisaties weten ons steeds beter te vinden. Niet alleen is er sprake van een toename van studenten, maar bedrijven herkennen en waarderen steeds meer de vraag- en samenwerkingsgerichtheid van HBO Drechtsteden. Het daadwerkelijk luisteren naar de wensen en noden van de organisaties en het zich opstellen als strategische partner bij het zoeken van opleidingsvraagstukken wordt zeer op prijs gesteld en leidt tot uitbreiding van ons portfolio. De start van de tweejarige, duale ICT-opleiding in september 2017 met 30 studenten - voornamelijk doorstromers uit mbo-4 - die ook allen een betaalde baan hebben gekregen kan dan ook als een voorbeeld gezien worden waartoe een intensieve samenwerking tussen ons hbo en regionale bedrijven kan leiden.”

EEN BREED PALET AAN HOGER BEROEPSONDERWIJS IN VERBINDING MET DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

Sinds december 2013 bestaat HBO Drechtsteden als ministerieel erkende particuliere rechtspersoon voor hoger beroepsonderwijs, met een geaccrediteerd aanbod en een post-hbo aanbod aan opleidingen, cursussen en trainingen. Aansluitend bij de wens vanuit de gemeenten in het Drechtsteden gebied om meer hbo in Dordrecht te vestigen, heeft HBO Drechtsteden zich gepositioneerd dicht tegen het bedrijfsleven in de regio Drechtsteden. HBO Drechtsteden is in enkele jaren uitgegroeid tot een speler met een rijk netwerk en heeft zich een wendbaarheid eigen gemaakt waardoor op korte termijn kan worden ingesprongen op geformuleerde wensen vanuit het bedrijfsleven. HBO Drechtsteden ziet zichzelf als strategisch partner en belangrijke spil om de economische ontwikkeling in de regio te stimuleren. Het onderscheidend vermogen van HBO Drechtsteden wordt verder geaccentueerd door de kleinschaligheid, de persoonlijke benadering en het inzetten van 'blended learning' (combinatie van face-to-face onderwijs en online leren). HBO Drechtsteden richt zich op doorstromers vanuit mbo-niveau 4, havo en vwo, en werkenden die de mogelijkheden willen benutten om zich verder te scholen in het kader van leven lang ontwikkelen.



HBO Drechtsteden richt de strategische ontwikkeling op:

- Verdere professionalisering van de bestaande opleidingen;
- Uitbouw van het opleidingsportfolio in verbinding met de regio;
- Realisatie van een herkenbare positionering en daaraan gekoppelde zichtbaarheid;
- Toename van de instroom van studenten en cursisten;
- Realisatie van een gezonde financiële bedrijfsvoering.

Feitelijke informatie over de instelling

Door HBO Drechtsteden worden twee bacheloropleidingen verzorgd:

- Bacheloropleiding Toegepaste Psychologie, voltijd en deeltijd
- Bacheloropleiding Ondernemerschap, deeltijd (deze opleiding wordt uitgevoerd onder de werknaam 'Topsportmanagement & Ondernemerschap'.)

Ontwikkelingen opleidingsportfolio

HBO Drechtsteden is als flexibele, vraag-gestuurde instelling voor hoger onderwijs in staat snel en op maat antwoord te bieden op de actuele vragen van het bedrijfsleven en de non-profit sector. Het portfolio kent dan ook een sterk dynamisch karakter. De samenwerking tussen bedrijfsleven, Da Vinci College, Duurzaamheidsfabriek en HBO Drechtsteden maakt het mogelijk bij te dragen aan innovatie en om state of the art opleidingen aan te bieden. Dat betekent dat aan alle opleidingen en cursussen tenminste enkele regionale partijen zijn verbonden. Dit uitgangspunt laat onverlet dat opleidingen tegelijk ontstaan voor een bovenregionale of landelijke markt.

Door de snelle technologische veranderingen, de daarmee gepaard gaande sociale innovatie en de noodzaak tot modern ondernemerschap profileert HBO Drechtsteden zich met zijn portfolio op een drietal terreinen: techniek & ICT, management & ondernemerschap en zorg & welzijn. De specifieke keuze voor opleidingen komt deels voort uit de scholingsvraag uit de regio en deels uit de landelijk gesignaleerde behoeftes.

Samenwerkingsverbanden

Met betrekking tot de opleiding Topsportmanagement & Ondernemerschap is gedurende het verslagjaar de samenwerking met de WCS (Vakvereniging voor Contractspelers) gecontinueerd.

Binnen de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie is in het kader van de ontwikkeling van drie minor-programma's een samenwerking gestart met de Forta Groep (organisatie werkzaam in de GGZ). Het doel van deze samenwerking is een deel van de door de Forta Groep uitgevoerde opleiding tot POH GGZ in deze minorprogramma's op te nemen.

Verder zijn er in het jaar 2017, naast de reeds eerder in 2016 in gang gezette uitvoering van het traject 'Ervaringsdeskundige' in samenwerking met een aantal GGZ-instellingen, activiteiten gestart in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven, het ROC Da Vinci College (in het bijzonder samenwerking binnen de Duurzaamheidsfabriek te Dordrecht) en de regiogemeenten in de Drechtsteden en de Alblasserwaard/Vijfheerenlanden.

Belangrijke speerpunten hierbinnen zijn in 2017 geweest:

- De start van een tweejarige (duale) ICT-opleiding met twee uitstroomrichtingen 'netwerk- en systeembeheer' en 'software development' in Gorinchem (locatie Mollenburgseweg van het ROC Da Vinci College); deze opleiding is op speciaal verzoek van én in co-creatie met ICT-bedrijven in de regio Alblasserwaard/Vijfheerenlanden ontwikkeld en in september 2017 gestart met dertig studenten die allemaal in dienst zijn van ICT-bedrijven. De continuïteit van de betrokkenheid van het bedrijfsleven is mede geborgd door het inzetten van gastdocenten uit de bedrijven en het regelmatig organiseren van klankbordbijeenkomsten. 80 procent van de studenten is afkomstig van de niveau 4-opleiding van het Da Vinci College en doorgestroomd naar deze duale opleiding. Er is bewust gekozen voor een duaal traject. Dat betekent dat de studenten zowel leren als werken in de ICT-sector. In de hechte samenwerking met het bedrijfsleven wordt een deel van het curriculum op locatie van de deelnemende bedrijven uitgevoerd.



Studenten, docenten, bedrijven en andere betrokkenen proosten op de start van de hbo-ICT opleiding

- Het verder ontwikkelen van een tweejarige opleiding Instrumentation & Control Engineering (tot voor kort 'meet- & regeltechniek') in samenwerking met het ROC Da Vinci College, de Duurzaamheidsfabriek en een aantal bedrijven in Dordrecht. De start van deze opleiding is voorzien in september 2018. Het gaat om duaal leren. Dat betekent dat studenten in de opleiding werken in een bij de opleiding passende functie en dat werken en leren onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De opleiding is het product van een intensieve samenwerking met regionale bedrijven in de meet- en regeltechniek, de Duurzaamheidsfabriek, het Da Vinci College en HBO Drechtsteden. Deze opleiding maakt gebruik van de specifieke leeromgevingen (leerpleinen) in de Duurzaamheidsfabriek. Door het specifieke karakter en de uniciteit van de opleiding richt HBO Drechtsteden zich op het landelijk netwerk op dit terrein en overstijgt de werving het regionale karakter.

Beide hierboven genoemde opleidingen zijn (en worden nog) ontwikkeld op niveau 5. Het streven is in de tweede helft van 2018 bij de NVAO een verzoek in te dienen om te komen tot een Toets Nieuwe Ad-opleiding.

De opleiding Ervaringsdeskundige is in september 2016 voor het eerst gestart. In 2017 startte de tweede groep, waarbij een zorgvuldige screening op voorhand is gedaan om uitval te voorkomen. Ervaringsdeskundigheid groeit meer en meer uit tot een fenomeen binnen verschillende werkvelden: het geldt niet alleen voor de GGZ, maar bijvoorbeeld ook rond huiselijk geweld en schuldhulpverlening. Zorgverzekeraars ondersteunen de inzet van ervaringsdeskundigheid en er wordt gewerkt aan het verkrijgen van de status van Associate degree.

De in 2016 voor de eerste keer, onder andere in samenwerking met KPC Groep, uitgevoerde leergang Leidinggeven in het Beroepsonderwijs heeft ook in 2017 een vervolgvormgeving gekregen en is op basis van door HBO Drechtsteden aangeleverde documentatie op 9 oktober 2017 na een positief advies van de CPION-Toetsingscommissie opgenomen in het Register van de Stichting Post Hoger Beroeps Onderwijs (SPHBO). Aan deze leergang is een adviescommissie verbonden, die is samengesteld uit bestuurders van onderwijsinstellingen in de regio. Op deze wijze is de inbreng van actuele kennis en inzichten vanuit het werkveld gewaarborgd.

In 2017 is de actualisering van de bacheloropleiding Topsportmanagement & Ondernemerschap ter hand genomen. Het programma van de eerste twee jaren van het curriculum is op basis van nieuwe inzichten geactualiseerd en opnieuw gestructureerd, waarbij losse kennis- en vaardigheidsgebieden in thematisch opgezette modules zijn samengebracht. Een punt van zorg vormt de smalle basis voor de opleiding Topsportmanagement & Ondernemerschap. HBO Drechtsteden heeft nadrukkelijk ingezet op het aanboren van alternatieve doelgroepen waaronder zelfstandig professionals. Helaas heeft dit tot nu toe niet geleid tot de gewenste toename van het aantal studenten aan deze opleiding.

In januari 2017 is tevens voor het eerst de post-hbo-leergang 'Leidinggeven in het beroepsonderwijs' gestart. Een roc heeft besloten die leergang af te nemen, inclusief intervisie voor het gehele middenkader. Diplomering van de eerste lichting vond plaats in september 2017. Deze leergang is bestemd voor middenkader functionarissen uit de gehele kolom van het beroepsonderwijs en is een coproductie met o.a. de KPC-groep, drOpinie, Cock Raaijmakers opleidingen schoolmanagers en HBO Drechtsteden. Het Leerpark en de Duurzaamheidsfabriek vormen de context van het moderne leiderschap. Doordat de leergang de CPION-erkenning (een onafhankelijke kwaliteitstoets) heeft verkregen, kan het diploma van de stichting Post-HBO Nederland aan de deelnemers worden uitgereikt.

Zichtbaarheid in de markt

HBO Drechtsteden heeft in 2017 geïnvesteerd in zichtbaarheid en herkenbaarheid in de regio. Persoonlijke contacten met stakeholders (studenten, stageadressen, docenten, bedrijfsleven, overheden) zijn geïntensiveerd en HBO Drechtsteden was aanwezig op regionale evenementen, heeft deze zelf georganiseerd, of is opgetreden als gastheer. Zo maakte de Dordtse Ondernemers Vereniging (DOV) in oktober 2017 gebruik van de faciliteiten op het Achterom in Dordrecht voor haar jaarvergadering met als thema 'Back to school, Arbeid & Onderwijs'. Om en nabij de 60 ondernemers waren aanwezig.

Werkgevers Drechtsteden organiseerde in dezelfde maand samen met HBO Drechtsteden de bijeenkomst 'Broodje IT'. Doel van de bijeenkomst was om (naar analogie van de succesvolle aanpak van hbo ICT in Gorinchem) de vraag te beantwoorden of in de Drechtsteden-regio vergelijkbare scholing een goed antwoord biedt aan het bedrijfsleven dat een grote vraag heeft naar gemotiveerd en hoger opgeleid IT-personeel. Ook was HBO Drechtsteden aanwezig bij vele vakbeurzen, zoals de Vakbeurzen Maintenance en

The image shows two promotional banners. The left banner is for 'FENEXPO BUSINESSDAGEN' held on 11, 12, and 13 April at the Evenementenhal Gorinchem. The right banner is titled 'STUDEREN MET PERSPECTIEF' and features a photo of a modern building. It includes a blue call-to-action bubble that says 'BEZOEK ONZE STAND!' and logos for 'da Vinci college', 'HBO Drechtsteden', and 'school & bedrijf centrum voor het arbeidsmarkt'. At the bottom, there are three website URLs: DAVINCI.NL, HBODRECHTSTEDEN.NL, and SCHOOLENBEDRIJF.NL.

Fenexpo. In de constant groeiende opkomsten tijdens de verschillende Open Dagen ziet HBO Drechtsteden bevestiging dat het de zichtbaarheid in de markt aanzienlijk heeft vergroot. Ook via social media als Twitter, Facebook, Linked In en Instagram is HBO Drechtsteden meer en meer zichtbaar geworden als het gaat om informatie delen met studenten, bedrijven en instellingen en andere belanghebbenden.

Als 'cadeau' aan de regio, is HBO Drechtsteden voornemens in 2018 meerdere inspiratiebijeenkomsten te organiseren met verschillende bekende sprekers.

Tijdens de door het ROC Da Vinci College in samenwerking met het Markiezaat College georganiseerde internationale TA3-conferentie (TA3: Trans-Atlantische Technologie en Training Alliantie) in juni 2017 zijn contacten met enkele buitenlandse collega-instellingen gelegd. Deze contacten hebben nog niet tot concrete activiteiten geleid. Ook zijn inmiddels (voorjaar 2018) actief contacten gelegd met collega-instellingen in Engeland.

Kwaliteit en tevredenheid

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

Een belangrijke gebeurtenis voor HBO Drechtsteden was het besluit van de NVAO op 28 april 2017 tot her-accreditatie van de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie, nadat na afronding van een tweejarig hersteltraject eind 2016 door de visitatiecommissie een positief advies hieromtrent was gegeven.

HBO Drechtsteden draagt het NRTO-keurmerk (Nederlandse Raad voor Training en Opleiding). Dit keurmerk staat garant voor de kwaliteit en professionaliteit in de opleidingenmarkt. Als aanbieder met het NRTO-keurmerk voldoet HBO Drechtsteden aan hoge kwaliteitseisen. De NRTO geeft aan dat HBO Drechtsteden transparant is over producten en diensten, adequate dienstverlening biedt, een professionele omgang met klanten kent, deskundig personeel heeft en de klanttevredenheid meet. Daarnaast voldoet HBO Drechtsteden aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstellingen voor Kort Beroepsonderwijs.



Studenttevredenheid

HBO Drechtsteden heeft in 2017 wederom deelgenomen aan de Nationale Studenten Enquête (NSE). Het resultaat van de NSE geeft voor de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie een algemene studenttevredenheid weer van 3,9 en voor de bacheloropleiding Ondernemerschap een 3,4 op een vijfpuntschaal.

In het bijzonder de vragen m.b.t. sfeer, voorbereiding op het beroep, deskundigheid van de docenten en persoonlijke aandacht leverden hoge scores op. Binnen de NSE-resultaten voor de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie hebben de scores op de vragen over 'informatievoorziening', 'voorbereiding op de stage', 'studiefaciliteiten' en 'internationalisering' reden gegeven tot verdere verbeteracties.

Met betrekking tot de stages is de inhoud en de organisatie van de verschillende soorten stages in de diverse fasen van de opleiding herzien en opnieuw beschreven in studentenhandleidingen. Ook is in de loop van 2017 OnStage, een digitaal plannings-, begeleidings- en informatieprogramma geïmplementeerd. De verwachting is dat deze acties een bijdrage zullen leveren aan de verhoging van de studenttevredenheid ten aanzien van 'informatievoorziening' en 'voorbereiding op de stage'.

Met betrekking tot 'studiefaciliteiten' zijn aanvullend op de acties, die eind 2016 zijn ingezet onder andere met het beschikbaar stellen van de APA-database, gesprekken gevoerd met de naburige openbare bibliotheek in het centrum van Dordrecht gericht op het beschikbaar stellen van de daar aanwezige studie- en ICT-faciliteiten voor de studenten van HBO Drechtsteden. Daarnaast zijn de aanpalende voorzieningen, studieruimte en kantine, opnieuw ingericht. Voorgenomen verbeteracties met betrekking tot het stimuleren en ondersteunen van het opdoen van internationale studieveraring hebben in 2017 nog té weinig aandacht gekregen.

De afzonderlijke scores binnen de NSE-enquête voor de bacheloropleiding Ondernemerschap geven (mede gezien het specifieke karakter van de uitvoering van deze opleiding aan profvoetballers via de virtual class) geen directe aanleiding tot verbeteractiviteiten.

Naast de deelname aan de landelijke NSE-enquête wordt elke onderwijseenheid na afronding door middel van een digitale vragenlijst in de elektronische leeromgeving It's Learning door de studenten geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor de verbetering van de vormgeving én de uitvoering van het aanbod alsmede als input voor de functioneringsgesprekken met docenten en andere medewerkers. De uitkomsten zijn in zijn algemeenheid goed tot uitstekend te noemen. De nieuwe leergang Leidinggeven in het beroepsonderwijs is door de eerste groepen positief ontvangen, met name de in-company training heeft bij de deelnemers in de tussenevaluatie hoog gescoord met een gemiddeld cijfer van 7.8 en 100% van deze deelnemers beveelt de cursus aan de collega's aan.

Nieuwe voorgenomen opleidingen en cursussen per cursusjaar 2018-2019

- Management & Ondernemerschap: Business & Innovation (zowel bachelor als Associate Degree) en de Post-Bachelor 'Financieel management voor niet financiële managers'.
- Techniek & ICT: 'Instrumentation and control engineering'

Naleving van de wet- en regelgeving

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

De examencommissie is samengesteld uit leden (twee) uit de twee bacheloropleidingen, twee onafhankelijke deskundigen en een ambtelijk secretaris. De Examencommissie verantwoordt haar werkzaamheden in een jaarverslag. De werkzaamheden van de examencommissie hebben zich in 2017 in het bijzonder gericht op de kwaliteitscontrole (toetstechnische en inhoudelijke deugdelijkheid) van de binnen de opleidingen ingezette (schriftelijke) toetsen.

De hogeschool heeft het in 2016 verworven Keurmerk van de NRTO ook in 2017 behaald, waarmee wederom is aangegeven dat gehandeld wordt volgens de kwaliteitseisen en de gedragscode van de NRTO.

De inschrijving in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs is in 2017 gecontinueerd.

HBO Drechtsteden is ook in 2017 aangesloten bij de geschillencommissie 'particuliere onderwijsinstellingen'.

*"We werken aan
real life cases: echte opdrachten
van echte bedrijven"*

HBO DRECHTSTEDEN

*“We werken aan
real life cases: echte opdrachten
van echte bedrijven”*

WIJNAND TIMMERMANS 24 JAAR



"Na mijn mbo-opleiding ICT-beheer aan het Da Vinci College ben ik meteen gaan solliciteren bij Proxsys. Deze ICT-organisatie is een van de bedrijven die de hbo ICT-opleiding op het Da Vinci mede heeft ontwikkeld. Via hen kreeg ik de mogelijkheid deze opleiding te gaan doen en die kans heb ik aangepakt. Ik heb na de havo een aantal hbo-studies geprobeerd die niet bij mij bleken te passen. De mbo-opleiding ICT-beheer sloot eindelijk aan op mijn voorkeur voor computers. Ik game graag, maar met alleen gamen kom je nergens. Ik verwachtte na het mbo meer van mezelf en wilde graag verder in de ICT op hbo-niveau. Ik doe nu ervaring op bij de servicedesk van Proxsys en ga één middag en avond per week naar school. Daar werken we aan real life cases: we krijgen echte opdrachten van echte organisaties. Dat is een mooie uitdaging. We leren op de hbo-opleiding te denken in termen van 'wat' in plaats van 'hoe'. Wat is de vraag nu eigenlijk en heb je die goed begrepen? Daarna ga je een oplossing zoeken, designen en testen. Ik wil graag grotere vraagstukken gaan oplossen na mijn hbo-opleiding. Daarvoor doe ik nu kennis en ervaring op."

OPLEIDING: HBO ICT

"Na mijn mbo-opleiding
 ICT-beheer aan het Da Vinci College
 ben ik meteen gaan solliciteren bij Proxys. Deze
 ICT-organisatie is een van de bedrijven die de hbo-ICT-
 opleiding op het Da Vinci mede heeft ontwikkeld. Via hen kreeg
 ik de mogelijkheid deze opleiding te gaan doen en die kans heb ik
 aangepakt. Ik heb na de havo een aantal hbo-studies geprobeerd die
 niet bij mij bleken te passen. De mbo-opleiding ICT-beheer sloot eindelijk
 aan op mijn voorkeur voor computers. Ik game graag, maar met alleen
 gamen kom je nergens. Ik verwachtte na het mbo meer van mezelf en
 wilde graag verder in de ICT op hbo-niveau. Ik doe nu ervaring op bij
 de servicedesk van Proxys en ga één middag en avond per week
 naar school. Daar werken we aan real life cases: we krijgen echte
 opdrachten van echte organisaties. Dat is een mooie uitdaging.
 We leren op de hbo-opleiding te denken in termen van 'wat
 in plaats van 'hoe'. Wat is de vraag nu eigenlijk en heb je
 die goed begrepen? Daarna ga je een oplossing zoeken,
 designen en testen. Ik wil graag grotere vtaadstukken gaan
 oplossen na mijn hbo-opleiding. Daarvoor doe ik nu
 kennis en ervaring op."



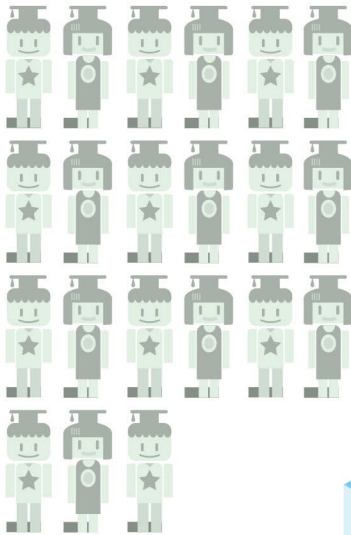
Studenten en cursisten

HBO Drechtsteden maakt een gestage ontwikkeling in het aantal studenten door. Naar verwachting zal die ontwikkeling zich verder doorzetten in de jaren na het cursusjaar 2017-2018.

			Studentenaantallen	
			2016-2017	2017-2018
Zorg en welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie	24	45
Zorg en welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie	332	398
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Zorgadministratie	12	32
Zorg en welzijn	Associate Degree	Ervaringsdeskundige	10	14
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Consulent begeleiding Wmo en Wlz	65	88
Zorg en welzijn	Post-Bachelor	Verlieskunde		
			443	577
Management & ondernemerschap	Bachelor	Topsportmanagement & ondernemerschap	42	64
Management & ondernemerschap	Associate Degree	Topsportmanagement & ondernemerschap	0	0*
Management & ondernemerschap	Post-Bachelor	Leergang Leidinggeven in het voortgezet en beroepsonderwijs	8	20
Management & ondernemerschap	Post-Bachelor	Leergang Effectieve business modellen	16	0*
Management & ondernemerschap	Post-Bachelor	Sales Basis E-learning	0	8
			66	92
Techniek & ICT	Associate Degree	ICT Netwerk- en Systeembeheer\ ICT Software Development.	0	28
Techniek & ICT	Post-Bachelor	PLC besturingstechniek in industriële toepassingen	0	8
Techniek & ICT	Post-Bachelor	EBPEX Engineeren en beoordelen van explosieveilige installaties	6	18
Techniek & ICT	Post-Bachelor	Effectief Communiceren en		
klantgerichtheid voor technici	0	16		
			6	70

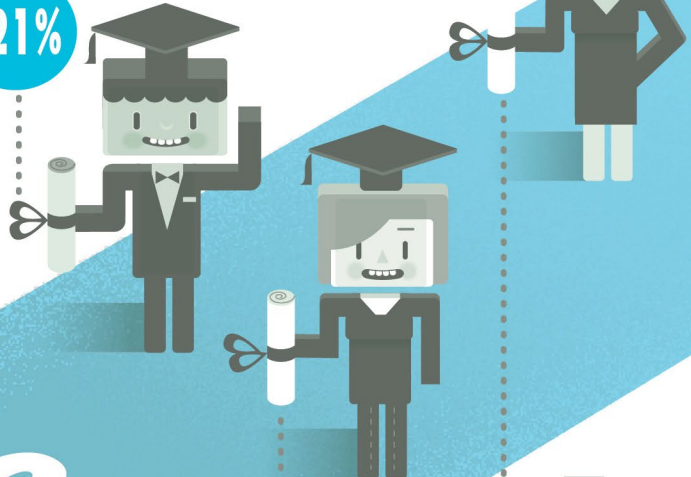
* Start (opnieuw) in cursusjaar 2018-2019

ONDERWIJS

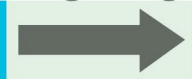


+21%

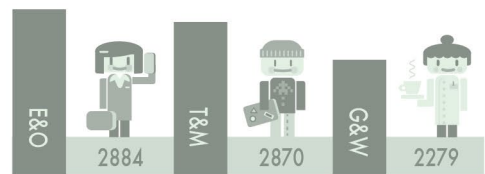
Periode 2014 / 2017 van 806 naar 1056 diploma's voor niveau 4 studenten



-5,7%

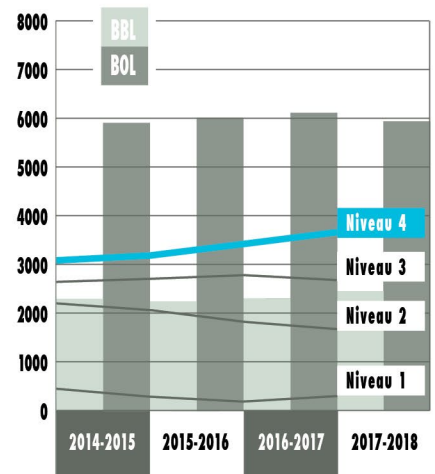


Het voortijdig schoolverlaten is verder gedaald naar 5,75%

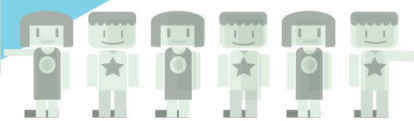


De sector Economie & Ondernemerschap heeft het grootste aantal studenten met 2884, gevolgd door studenten Techniek & Media met 2870, studenten Gezondheidszorg & Welzijn met 2279.

Het aantal studenten op de niveaus 3 en 4 zit de laatste jaren in de lift.



Deelnemers van het Vavo 2014 / 2017: **+31%**



Het aantal deelnemers VAVO steeg in 4 jaar tijd van 250 naar 355.

Aantal studenten met een ondersteuningsbehoefte (Passend Onderwijs).



Kengetallen Onderwijs

1.1. AANTALLEN BEROEPSONDERWIJS NAAR ONDERWIJSDOMEIN

Onderwijsdomein	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Afbouw, hout en onderhoud	109	119	109	96
Gezondheidstechniek	88	96	93	149
Bouw en infra	336	308	346	367
Economie en administratie	1224	1245	1255	1055
Entree	420	333	328	355
Handel en ondernemerschap	754	722	642	620
Horeca en bakkerij	86	110	115	149
Informatie en communicatietechnologie	540	648	713	715
Media en vormgeving	223	257	291	312
Mobiliteit en voertuigen	368	361	327	341
Techniek en procesindustrie	979	962	1006	1039
Toerisme en recreatie	114	103	106	145
Transport en logistiek	224	266	288	288
Uiterlijke verzorging	301	323	330	306
Veiligheid en sport	302	298	315	321
Zorg en welzijn	2139	2113	2168	2130
Totaal:	8207	8264	8432	8388
Aantal examendeelnemers:	73	103	49	29
Overige niet-bekostigde studenten	38	122	250	276

1.2. AANTALLEN BEROEPSONDERWIJS BEKOSTIGD NAAR LEERWEG

Leerweg	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
BBL	2292	2248	2320	2450
BOL	5915	6016	6112	5938
Totaal:	8207	8264	8432	8388

1.3. AANTALLEN BEROEPSONDERWIJS BEKOSTIGD NAAR NIVEAU

Niveau	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Niveau 1	420	333	328	355
Niveau 2	2195	2093	1891	1672
Niveau 3	2575	2652	2759	2612
Niveau 4	3017	3186	3454	3749
Totaal:	8207	8264	8432	8388

1.4. VERDELING BEROEPSONDERWIJS NAAR LEEFTIJD

Leeftijd	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
15 - 19 jaar	62,5%	62,8%	62,2%	62,0%
20 - 24 jaar	26,9%	26,5%	26,1%	26,3%
25 - 29 jaar	5,6%	5,5%	5,9%	6,0%
30 - 34 jaar	1,7%	1,9%	2,0%	1,9%
35 - 39 jaar	0,9%	1,0%	0,9%	1,1%
40 - 44 jaar	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%
45 - 49 jaar	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%
50 >=	0,7%	0,7%	1,2%	1,2%
Totaal:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1.5. TOTAAL AANTAL STUDENTEN

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Beroepsonderwijs (bekostigd)	8.207	8.264	8.432	8.388
Examendeelnemers	73	103	49	29
Overige deelnemers	38	122	250	276
Educatie	459	424	259	248
Contractonderwijs	1.832	2.220	2.021	2.147
Waarvan HBO	282	315	338	460
Totaal:	10.609	11.134	10.897	11.088

2.1. AANTALLEN DIPLOMA'S NAAR ONDERWIJSDOMEIN (KALENDERJAAR)

Onderwijsdomein	2014	2015	2016	2017
Afbouw, hout en onderhoud	42	28	48	35
Gezondheidstechniek	31	29	30	44
Bouw en infra	178	169	136	102
Economie en administratie	430	429	427	469
Entree	344	306	333	291
Handel en ondernemerschap	224	281	231	233
Horeca en bakkerij	22	24	39	35
Informatie en communicatietechnologie	143	133	182	237
Media en vormgeving	52	45	60	57
Mobiliteit en voertuigen	93	86	98	84
Techniek en procesindustrie	239	271	268	232
Toerisme en recreatie	70	65	46	28
Transport en logistiek	171	94	108	98
Uiterlijke verzorging	119	138	126	89
Veiligheid en sport	83	72	97	104
Zorg en welzijn	524	578	537	578
Totaal:	2765	2748	2766	2716

2.2. AANTALLEN DIPLOMA'S NAAR LEERWEG (KALENDERJAAR)

Leerweg	2014	2015	2016	2017
BBL	1052	981	987	927
BOL	1713	1767	1779	1789
Totaal:	2765	2748	2766	2716

2.3. AANTALLEN DIPLOMA'S NAAR NIVEAU (KALENDERJAAR)

Niveau	2014	2015	2016	2017
Niveau 1	344	306	333	291
Niveau 2	835	752	747	637
Niveau 3	780	806	793	732
Niveau 4	806	884	893	1056
Totaal:	2765	2748	2766	2716

3.1. DIPLOMARESULTAAT BEROEPSONDERWIJS NAAR ONDERWIJSDOMEIN

Onderwijsdomein	2013-2014			2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	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	32	41	78,0%	23	31	74,2%	36	47	76,6%	28	40	70,0%
Gezondheidstechniek	30	36	83,3%	29	40	72,5%	28	38	73,7%	43	47	91,5%
Bouw en infra	122	146	83,6%	111	127	87,4%	75	102	73,5%	66	94	70,2%
Economie en administratie	313	416	75,2%	307	422	72,7%	334	462	72,3%	351	502	69,9%
Entree	239	309	77,3%	227	341	66,6%	228	267	85,4%	234	283	82,7%
Handel en ondernemerschap	155	215	72,1%	228	326	69,9%	193	317	60,9%	181	267	67,8%
Horeca en bakkerij	15	24	62,5%	26	38	68,4%	28	46	60,9%	26	43	60,5%
Informatie en communicatietechnologie	88	132	66,7%	93	134	69,4%	141	189	74,6%	188	270	69,6%
Media en vormgeving	52	64	81,3%	46	62	74,2%	55	78	70,5%	59	87	67,8%
Mobiliteit en voertuigen	75	114	65,8%	70	122	57,4%	68	119	57,1%	63	95	66,3%
Techniek en procesindustrie	193	290	66,6%	229	351	65,2%	199	303	65,7%	183	283	64,7%
Toerisme en recreatie	44	52	84,6%	46	53	86,8%	34	43	79,1%	24	38	63,2%
Transport en logistiek	169	204	82,8%	65	96	67,7%	82	123	66,7%	82	123	66,7%
Uiterlijke verzorging	60	83	72,3%	84	106	79,2%	86	127	67,7%	69	116	59,5%
Veiligheid en sport	55	117	47,0%	52	112	46,4%	69	114	60,5%	69	130	53,1%
Zorg en welzijn	495	698	70,9%	498	706	70,5%	417	618	67,5%	504	737	68,4%
Instelling	2137	2941	72,7%	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3155	68,8%

3.2. DIPLOMARESLAAT BEROEPSONDERWIJS NAAR LEERWEG

Leerweg	2013-2014			2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	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	862	1122	76,8%	758	1051	72,1%	698	962	72,6%	695	961	72,3%
BOL	1275	1819	70,1%	1376	2016	68,3%	1375	2031	67,7%	1475	2194	67,2%
Instelling	2137	2941	72,7%	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3155	68,8%

3.3. DIPLOMARESLAAT BEROEPSONDERWIJS NAAR NIVEAU

Niveau	2013-2014			2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Aantal gediplomeerde instellingsverlater	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	239	309	77,3%	227	341	66,6%	228	267	85,4%	234	283	82,7%
Niveau 2	575	889	64,7%	519	854	60,8%	486	801	60,7%	469	748	62,7%
Niveau 3	510	725	70,3%	535	772	69,3%	517	838	61,7%	457	777	58,8%
Niveau 4	813	1018	79,9%	853	1100	77,5%	842	1087	77,5%	1010	1347	75,0%
Instelling	2137	2941	72,7%	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3155	68,8%

3.3. INSTELLINGSVERLATERS BEROEPSONDERWIJS NAAR UITSTROOMREDEN

			2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
			Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters
Succesvol	DP	Diploma	2137	2134	2073	2170
Succesvol:			2137	2134	2073	2170
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	25	47	37	47
	OL	Overlijden	1			
	PO	Persoonlijke omstandigheden	88	98	108	67
	VH	Verhuizing	26	12	19	16
	ZW	Zwangerschap	3	3	7	4
Niet beïnvloedbaar:			143	160	171	134
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	167	174	184	230
	GW	Gaat werken	119	92	87	119
	LS	Leerstagnatie	138	189	149	141
	NG	Niet gemotiveerd	129	182	217	173
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	14	26	25	25
	VW	Van school verwijderd	4	2	1	2
Beïnvloedbaar:			571	665	663	690
Overig	AN	Anders	30	34	43	64
	OB	Onbekend	60	74	43	97
Overig:			90	108	86	161
Instelling:			2941	3067	2993	3155

4.1. VSV BEROEPSONDERWIJS NAAR ONDERWIJSDOMEIN*

Onderwijsdomein	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
Afbouw, hout en onderhoud	4	4,12%	5	4,72%	5	5,68%
Gezondheidstechniek	2	8,70%	0	0,00%	2	9,52%
Bouw en infra	10	3,52%	12	4,46%	10	3,27%
Economie en administratie	44	4,55%	44	4,65%	57	6,12%
Entree	77	30,56%	53	21,99%	57	24,46%
Handel en ondernemerschap	45	6,90%	63	9,92%	38	7,44%
Horeca en bakkerij	5	6,94%	5	5,95%	3	3,09%
Informatie en communicatie-technologie	20	4,45%	12	2,33%	24	4,05%
Media en vormgeving	10	5,03%	9	4,05%	13	5,20%
Mobiliteit en voertuigen	28	9,46%	25	8,53%	16	6,25%
Techniek en procesindustrie	45	6,00%	35	4,71%	26	3,63%
Toerisme en recreatie	2	1,89%	1	1,12%	4	4,40%
Transport en logistiek	21	10,82%	21	10,00%	16	7,02%
Uiterlijke verzorging	9	3,18%	10	3,33%	16	5,46%
Veiligheid en sport	25	9,92%	16	6,30%	19	7,36%
Zorg en welzijn	71	4,41%	71	4,36%	72	4,23%
Totaal:	418	6,44%	382	5,82%	378	5,75%

4.2. VSV BEROEPSONDERWIJS NAAR LEERWEG*

Leerweg	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
BBL	90	6,41%	68	4,83%	75	5,36%
BOL	328	6,45%	314	6,10%	303	5,85%
Totaal:	418	6,44%	382	5,82%	378	5,75%

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

5.1. INSTROOM BEROEPSONDERWIJS NAAR VOOROPLEIDINGSCATEGORIE

Vooropleidingscategorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	14,5%	12,2%	12,0%	13,9%
Geen of niet voltooid basisonderwijs (ook funct. analfabeet)	0,8%	1,3%	2,1%	1,9%
HAVO	2,0%	1,9%	2,3%	3,0%
HBO + Propedeuse HBO	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
MBO niveau 1-2	7,3%	7,1%	9,1%	7,2%
MBO niveau 3-4	3,1%	4,0%	5,1%	5,3%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	26,1%	27,3%	26,6%	25,3%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	43,4%	43,8%	41,1%	41,4%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	2,3%	2,0%	1,4%	1,4%
VWO	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%

5.2. DOORSTROOM BEROEPSONDERWIJS

	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.
Hoger niveau	798	14,6%	855	15,2%	824	14,6%	774	13,7%
Gelijk niveau	4549	83,3%	4615	82,1%	4657	82,6%	4792	84,7%
Lager niveau	116	2,1%	148	2,6%	158	2,8%	92	1,6%
Totaal doorstroom:	5463		5618		5639		5658	
Nieuwe instroom:	2744		2646		2793		2730	
Totaal:	8207		8264		8432		8388	

7.1. AANTAL DEELNEMERS VAVO

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
VAVO Particuliere opleidingen (Contract)	2	4	4	43
VAVO Samenwerking met andere scholen (Contract)	170	193	195	219
VAVO WEB (Educatie)	78	81	75	93

7.2. GEDIPLOMEERDE UITSTROOM VAVO (EDUCATIE) PER SCHOOLSOORT

Schoolsoort	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	10	0	6	1	11	0	9	3
HAVO	20	15	35	12	27	26	38	15
VWO	5	9	11	5	10	4	2	6
Totaal:	35	24	52	18	48	30	49	24

7.3. GEDIPLOMEERDE UITSTROOM VAVO (CONTRACT) PER SCHOOLSOORT

Schoolsoort	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-tl	31	1	37	1	36	1	22	5
HAVO	75	15	55	17	54	24	74	20
VWO	37	5	34	2	37	4	30	7
Totaal:	143	21	126	20	127	29	126	32

8.1. AANTALLEN EDUCATIE PER BEKOSTIGINGSSOORT

Bekostigingsoort	2014	2015	2016	2017
Funderende Educatie WEB	40	50	27	24
NT2 WEB	342	294	158	133
Wet Inburgering	267	420	614	601
Totaal:	649	764	799	758

8.2. LEEFTIJDVERDELING EDUCATIE

	2014	2015	2016	2017
15 - 19 jaar	0,3%	0,0%	1,4%	0,8%
20 - 24 jaar	6,0%	5,2%	9,2%	12,9%
25 - 29 jaar	20,4%	17,0%	10,6%	20,5%
30 - 34 jaar	23,4%	25,2%	22,7%	15,9%
35 - 39 jaar	19,2%	18,6%	21,3%	9,1%
40 - 44 jaar	13,8%	15,0%	17,0%	18,2%
45 - 49 jaar	8,4%	7,2%	8,5%	8,3%
50 >=	8,7%	11,8%	9,2%	14,4%

8.3. DEELNEMERSSUCCES EDUCATIE

	2014		2015		2016		2017	
Doelstelling behaald	764	90,2%	643	91,5%	557	95,9%	326	91,1%
Doelstelling NIET behaald	83	9,8%	60	8,5%	24	4,1%	32	8,9%

9.1. LEEFTIJDVERDELING CONTRACT

	2014	2015	2016	2017
15 - 19 jaar	7,5%	9,8%	10,8%	11,6%
20 - 24 jaar	22,6%	20,9%	20,3%	21,9%
25 - 29 jaar	21,8%	21,5%	19,2%	17,9%
30 - 34 jaar	12,9%	13,6%	15,1%	13,5%
35 - 39 jaar	9,6%	9,7%	9,0%	8,7%
40 - 44 jaar	8,9%	8,0%	8,7%	6,9%
45 - 49 jaar	6,6%	6,3%	6,6%	6,9%
50 >=	10,1%	10,1%	10,3%	12,4%

Modern werkgeverschap

Inleiding

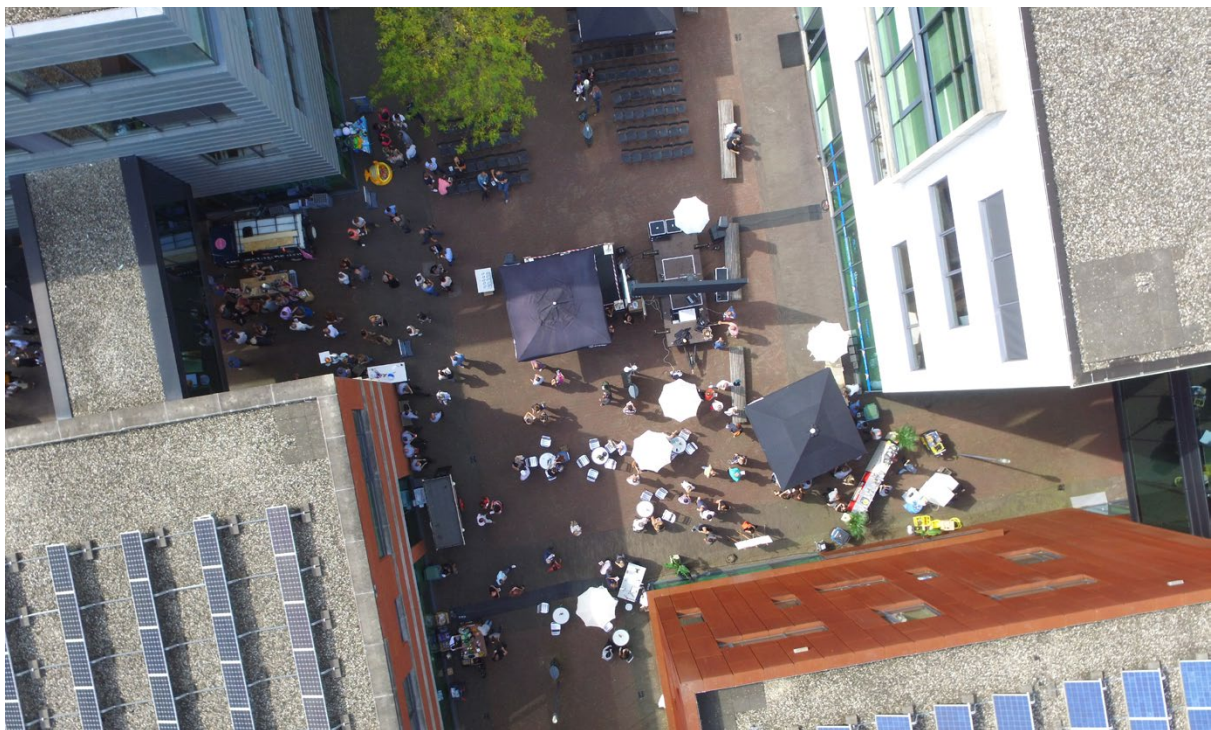
Mede door de snel veranderende arbeidsmarkt en de voelbare tekorten aan onderwijspersoneel in sommige sectoren is in 2017 de wijze waarop het Da Vinci College vormgeeft aan zijn werkgeverschap een onderwerp van toenemend belang geworden. De uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) zijn in alle sectoren en teams besproken. Naar aanleiding daarvan zijn verschillende acties in gang gezet. Zowel in de diensten als in de onderwijsteams zelf. Zo is bijvoorbeeld binnen de sectoren de interne communicatie aangepakt, is er vanuit de dienst onderwijs veel aandacht besteed aan het expliciteren van het onderwijsconcept, en is er vanuit HRM een actieplan Werkverdeling uitgewerkt.

Het bedrijfsleven verwacht dat het mbo zich voortdurend aanpast aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en daarmee aan de continu wijzigende eisen die aan de beroepsbeoefenaren worden gesteld. Om hieraan te kunnen blijven voldoen, ondergaat het mbo een transitie. Steeds meer ontstaan verschillende vormen van hybride samenwerking met het bedrijfsleven. Daarnaast zijn er jaarlijks – soms zeer grote - fluctuaties in de aantallen nieuwe instromende studenten voor verschillende opleidingen binnen het mbo. Deze aspecten vragen veel van het onderwijspersoneel en van het Da Vinci College als werkgever. Het vergt wendbaarheid van de organisatie en een krachtig personeelsbeleid. Het bedrijfsleven is een belangrijke leverancier van arbeidskrachten voor de mbo-sector. Bij het Da Vinci College is nu al meer dan 50% van het onderwijzend personeel van oorsprong een zogenoemde zij-instromer. Bij de huidige nieuwe instroom is dat al meer dan 60%.

Ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt

- De arbeidsmarkt in het mbo werd in 2017 geconfronteerd met een grote vervangingsvraag naar onderwijspersoneel en concurrentie met andere (onderwijs)sectoren. Deze trend zal zich in toenemende mate voordoen in de komende jaren.
- De arbeidsmarkt als geheel verandert. Zichtbare trends als digitalisering, robotisering, duurzaamheid, technologische en sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen vragen om andere competenties, ook van de (nieuwe) docenten.
- De arbeidsmarkt voor de mbo-sector zelf verandert: (toekomstig) personeel richt zich steeds minder op een beroep voor het leven. Dit uit zich in individualisering en een groeiende behoefte om werk en privé anders op elkaar aan te laten sluiten.
- Hybride arbeidsverhoudingen worden meer en meer gemeengoed, een ontwikkeling die past bij een onderwijsprofessional met een passie voor zowel beroep als praktijk. Tijdelijke (combi)aanstellingen en/of detacheringen binnen en buiten het onderwijs, zijn daar voorbeelden van.

Van het Da Vinci College mag worden verwacht dat wordt geanticipeerd op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de economie. Het beroep van docent zal de komende jaren door diezelfde ontwikkelingen veranderen. Dit vergt flexibiliteit van de medewerkers en van de wijze waarop het onderwijs wordt vormgegeven. Door werknemers blijvend te stimuleren zich te ontwikkelen en hen te faciliteren, draagt het Da Vinci College bij aan het arbeidsmarktperspectief van werknemers, zowel binnen als buiten het mbo. Dit brengt een ontwikkeling van 'baanzekerheid naar werkzekerheid' met zich mee.



Vormgeven van modern werkgeverschap

In 2017 heeft het Da Vinci College, om vorm en richting te geven aan noodzakelijk modern werkgeverschap, een aantal ambities geformuleerd en hierop aanvullend beleid vastgesteld en acties in gang gezet. Een deel van de inspanningen zal doorlopen of gestart worden in de periode 2018-2020.

DE AMBITIES

Schoolorganisatie en beroepspraktijk moeten optimaal verbonden worden.

Het Da Vinci College heeft met zijn hybride onderwijsconcept en leeromgeving een relatief goede uitgangspositie en doet veel aan:

- geïntensiveerde verbinding en symbiotische arbeidsrelaties met de beroepspraktijk waarvoor wordt opgeleid;
- stimuleren van dynamische uitvoeringsvormen van het onderwijs en 'leven lang ontwikkelen';
- stimuleren en faciliteren van scholing van het onderwijspersoneel.

De belangrijkste motor hiervoor is de inrichting van het onderwijs zelf, waarbij steeds meer onderwijs in co-creatie met het bedrijfsleven tot stand komt. Het HR-beleid is in 2017 verder ontwikkeld.

Zo is er bij de sector Techniek & Media met vier teams een start gemaakt met het project Hybride teams. De bestaande strategische personeelsplanning wordt omgebogen naar een visie-gestuurd traject richting hybride teams. Op dit moment wordt ook bij de andere sectoren deze systematiek geïntroduceerd. Hierdoor worden de scholings- en ontwikkelingsplannen van de teams nog meer toekomstgericht.

In 2017 zijn vanuit het bedrijfsleven weer meer medewerkers aangetrokken als zij-instromers, werden er meer gastlessen verzorgd vanuit het beroepenveld en is het opleidingstraject (PDG) geëvalueerd en bijgesteld. Aan vier studenten die uitblonden op hun vakgebied en die pedagogisch talent hebben laten zien, is een (deeltijd)baan als instructeur aangeboden. Drie daarvan zijn daar ook mee gestart.

In 2018 zal een programma worden ontwikkeld waarbij top-studenten en oud-studenten een leergang voor instructeur aangeboden wordt, met de intentie dat ze eenmaal werkzaam in de regio het Da Vinci College blijvend verrijken met hun ervaring en nieuw opgedane kennis.

De ontwikkeling richting meer hybride teams zal in 2018 worden voortgezet. Daarbij zullen bedrijven actief benaderd worden om te participeren in de uitvoering van het onderwijs met vormen die ook voor hen aantrekkelijk zijn. Zo worden de bedrijven in staat gesteld om hun innovatieve kennis bij het onderwijs in te brengen en om andersom goed geschoolde medewerkers aan zich te binden.

Arbeidsvoorwaarden moeten meer op maat gemaakt worden

Het Da Vinci College is al geruime tijd bezig met de individualisering van de arbeidsvoorwaarden:

- Meer maatwerk en individuele arbeidsvoorwaarden waardoor versnelde carrières en instroom op een hoger salarisniveau mogelijk zijn;
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid met allerlei varianten in aanbod;
- Regeling "Jong talent"; werkervaringsplaatsen;
- Flexibilisering in roosters en vakanties

In algemene zin was 2017 voor het aandachtsgebied arbeidsvoorwaarden een overgangsjaar. Bij de verkiezingen werden al wel de nodige aankondigingen/beloftes gedaan voor aanpassingen in Wet Werk en Zekerheid en de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) maar die wijzigingen krijgen pas vanaf 2018 hun concrete uitwerking in regelgeving.

In 2017 heeft UWV haar werkwijze met betrekking tot de wet Verbetering Poortwachter flink aangescherpt. Al die veranderingen zijn verwerkt in een servicedocument gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor de WIA, re-integratie en ontslag. Hierin is de nieuwe werk- en toetsingswijze van UWV uitgewerkt en hebben leidinggevendenden/adviseurs handvatten gekregen hoe om te gaan met begrippen als loonwaarde, passende en wenselijke arbeid, maar ook hoe loonsancties en boetes vermeden kunnen worden.

Vanwege deze aanscherping in wet- en regelgeving is de regierol op het verzuimbeleid aanmerkelijk versterkt omdat het afbreukrisico voor de organisatie flink is toegenomen. Daarnaast is om de aandacht en zorgvuldigheid op de verschillende dossiers te borgen binnen het team hrm een van de specialisten belast met de tweedejaarsbegeleiding.

In 2017 hebben én UWV én verzekeraars vaker strengere eisen gesteld, alvorens tot uitkering over te gaan. Omdat blijkt dat UWV haar eigen regels lang niet altijd correct hanteert, is het Da Vinci College genoodzaakt elke afgegeven beschikking van WGA en WWV grondig te controleren en na te rekenen en bij onregelmatigheden direct bezwaar aan te tekenen. Het aantal bezwaren bij UWV en verzekeraars is vorig jaar fors toegenomen waarbij het Da Vinci College meestal in het gelijk werd gesteld.

In 2017 is de 'jong voor oud'-regeling verder benut om 60+ collega's de mogelijkheid te bieden om af te bouwen waarbij de vrijkomende formatieruimte wordt her-bezet door jonge collega's. In 2017 hebben 29 collega's gebruik gemaakt van de regeling en een deel van hun aanstelling ingeleverd en daarmee 8,5 FTE vrijgemaakt voor jongeren. Uit de tussenevaluatie halverwege de looptijd van de regeling is gebleken dat de regeling kostenneutraal is. De gemiddelde leeftijd van het personeel is inmiddels gedaald van 52,8 naar 49,1. Deels is dit een gevolg van deze regeling en deels een gevolg van de groei in de formatie door de stijging van studentenaantallen.

Aan de cultuurkant vinden leidinggevendenden het lastig om te differentiëren als het om de beloning gaat, onder het motto "gelijke monniken gelijke kappen". In 2018 wordt de dialoog hierover geïntensiveerd. Daarnaast vraagt het creëren van 'werkzekerheid' in plaats van 'baanzekerheid', waarbij het overstappen tussen bedrijfsleven en onderwijs makkelijker en aantrekkelijker wordt, de nodige aandacht. Er wordt aan gewerkt om zaken als een terugkeergarantie en 'looncorrectie' verder uit te werken en in te zetten.

Het Da Vinci College investeert blijvend in (de kwaliteit van) individuele medewerkers, teams en hun leidinggevendenden.

Van oudsher is dit een item waaraan veel aandacht wordt besteed. Dit uit zich onder andere in:

- Blijvend investeren in professionalisering van onderwijsteams en in de professionele ruimte (zeggenschap) van onderwijsgedenden voor o.a. de pedagogisch-didactische aanpak en lesmethoden.
- Een betere begeleiding en training van beginnende leidinggevendenden, het versterken en aanjagen van de professionele dialoog binnen en tussen onderwijsteams en het vergroten van in- en externe arbeidsmobiliteit van leidinggevendenden.
- Benutten van het hybride onderwijsconcept en leeromgeving om meer perspectief, variatie en verdieping te brengen in het werk van onderwijsgedenden.

Om de ambities van het Da Vinci College, gericht op het bieden van modern goed onderwijs en modern werkgeverschap, waar te maken is de professionalisering van het personeel noodzakelijk. Daarom wordt de eigen investering van medewerkers in hun eigen duurzame inzetbaarheid, binnen en buiten het onderwijs, gefaciliteerd.

De ontwikkeling van bestaande en nieuwe competenties vormt de kern van het professionaliseringsbeleid. Om de kwaliteit van de professionalisering te waarborgen heeft het Da Vinci College al ruim 10 jaar een Interne Academie voor medewerkers (Connessione). Alle scholingsactiviteiten worden geregistreerd in de WIS-Academie Manager. De WIS Academie Manager biedt het management inzicht in de voortgang van de ontwikkeling van de medewerkers. Per individu en per team is deze informatie voorhanden.

In 2017 is de professionalisering gericht op:

- Het inrichten en opstarten van een Management Development programma voor leidinggevendenden.
- Het aantal zij-instromers is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Het is wettelijk verplicht dat zij-instromers hun bewijs van Pedagogische Didactische Geschiktheid (PDG) behalen. In samenwerking met de Hogeschool Rotterdam volgen 30 zij-instromers (een eerstejaars en een tweedejaars groep) de In Company PDG-opleiding.
- De beschikbaarheid van goed opgeleide curriculumexperts (docent LD) is van groot belang voor de ontwikkelkracht van de sectoren. In 2017 zijn alle 11 curriculumexperts geslaagd voor de 2-jarige post-Hbo In-Company opleiding tot curriculumexpert. In het najaar van 2017 is een nieuwe groep gesta



Trotse nieuwe curriculumexperts

- De ontwikkeling van LB- naar LC-docent is gestimuleerd door het aanbieden van de leergang doorstroom LB/LC. Een LC-docent heeft meer dan een LB-docent verantwoordelijkheden voor de onderwijskundige ontwikkeling van het team. Om deze verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk te kunnen nemen, is deze leergang ontwikkeld, waarbij iedere deelnemer aan een teamopdracht werkt. In 2017 hebben 14 docenten de leergang afgerond en zijn er 12 nieuwe deelnemers gestart.
- Een belangrijk onderdeel van het inwerktraject is de 2-daagse voor nieuwe medewerkers. In deze 2-daagse worden de nieuwe medewerkers ondergedompeld in zaken waar het Da Vinci College voor staat. De 2-daagse wordt afgerond met een individueel ontwikkelplan. 74 medewerkers hebben in 2017 de 2-daagse gevolgd. In de sector Techniek & Media zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een 3-jarig inwerkplan.
- Het kunnen voeren van een professionele dialoog in onderwijsteams bevordert de onderlinge samenwerking en maakt het mogelijk gebruik te maken van ieders kwaliteiten. Vijf teams hebben een op maat gemaakt programma gevolgd om deze professionele dialoog met elkaar te kunnen voeren.
- Het omgaan met studenten met een gedragsstoornis vereist een specifieke aanpak. Medewerkers van het team Passend Onderwijs hebben een vijftal workshops ontwikkeld over hoe om te gaan met deze gedragsstoornissen. 58 collega's hebben een van deze workshops gevolgd.

In totaal zijn er in 2017 door Connessione 345 scholingsbijeenkomsten georganiseerd waaraan 1872 keer is deelgenomen. (Een groot deel van de deelnemers heeft meerdere bijeenkomsten en trainingen gevolgd).

Ontwikkeling van het management

Nu de transitie naar een nieuwe organisatie feit is geworden is het noodzakelijk om met het management een volgende stap te zetten in hun eigen ontwikkeling binnen deze nieuwe structuur. Handelen vanuit onderwijskundige visie, het versterken van het eigenaarschap van teams, en verbinding met de externe ontwikkelingen zijn daar sleutelbegrippen in. In 2017 is gestart met een programma dat erop gericht is het management verder te ontwikkelen, zowel als individuele leidinggevendenden maar vooral ook als een samenwerkend netwerk. De komende jaren zal dit thema mede de agenda blijven bepalen.

Het werkplezier, de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers worden zichtbaar versterkt

Het Da Vinci College investeert op dit moment vooral in het:

- Versterken van het eigenaarschap binnen de teams door terugdringen van het aantal regels en het vergroten van de flexibiliteit en zelfstandigheid van onderwijsteams en daarmee van meer zeggenschap over het zelf kunnen indelen van het werk en meer afrekenen op resultaten;
- Startende docenten faciliteren met voldoende tijd voor scholing en begeleiding;
- Terugdringen van de werkdruk en het ziekteverzuim.

Daarom wordt veel aandacht besteed aan het voeren van de professionele dialoog binnen de teams en de werkverdelingsgesprekken. Dit thema is ingebed in het MDP en voor de teams en hun leidinggevendenden is een servicedocument opgesteld in samenspraak met de ondernemingsraad. Bij alle teams zijn werkverdelingsgesprekken gevoerd en zijn verbeteringen zichtbaar.

Gezondheid en vitaliteit

Verantwoord omgaan met gezondheid en vitaliteit is medebepalend voor iemands werkplezier en inzetbaarheid. Om gezond en productief aan het werk te blijven heeft het Da Vinci College in het afgelopen (school)jaar diverse acties ingezet. Regelmatig bewegen tijdens het werk heeft invloed op o.a. fitheid, gewicht, bloeddruk. Dit komt het welbevinden van de medewerker ten goede. Om dit te ondersteunen is in 2017 een aantal activiteiten ingezet:

- Pilot Deskbike in combinatie met een hoog/laagbureau.
- Gratis fitness mogelijkheden bij Mountain Network.
- Via Conessione zijn rondom het thema Vitaliteit en leefstijl workshops aangeboden
- Groepstraining voor medewerkers die willen stoppen met roken
- Beleid middelengebruik is opgesteld voor medewerkers
- Vanaf 1 september 2017 zijn alle schoolpleinen van het Da Vinci College rookvrij en is daar een PR-campagne over in gang gezet.



In 2017 zijn 6 WIA-uitkeringen aangevraagd. Vier zijn er toegekend; 1 loonsanctie en 1 is onder 35% beoordeeld waardoor het niet tot een uitkering komt. Deze medewerker is na een aantal weken weer volledig aan het werk gegaan.

Analyse verzuim

Om het effect van maatregelen te meten, is er een analyse gemaakt van het verzuim over het jaar 2017. Daaruit zijn de volgende conclusies gekomen:

- Het algehele verzuimpercentage is met 0,39% gedaald ten opzichte van 2016.
- De verzuimfrequentie is ten opzichte van van 2016 licht gedaald, maar nog steeds hoog t.o.v. de mbo-sector en landelijke normen.
- De gemiddelde verzuimduur is gedaald ten opzichte van het jaar 2016 en het hoogst in de categorie 55+.

Er is een analyse gemaakt per sector/dienst van het frequente verzuim (3 of meer keer per jaar). De leidinggevende bespreekt het verzuim met de betreffende medewerkers. In het kader van de Wet Werk & Zekerheid en de herziene werkwijzer Poortwachter is het van groot belang onder andere de aard van het werk duidelijker te benoemen en vast te leggen. Hiervoor is in 2017 een werkdocument opgesteld en een themabijeenkomst over verzuim georganiseerd. Het terugdringen van het verzuim zal ook in 2018 een speerpunt blijven. De verzuimdossiers zullen geoptimaliseerd worden (UWV-proof op basis van de Werkwijzer Poortwachter versie 2017).

Gesprekstraining bij verzuim voor leidinggevenden

Leidinggevenden van het Da Vinci College gaan nog op verschillende manieren met verzuimende medewerkers om. Alle leidinggevenden zijn zich er van bewust zijn dat de manier waarop ze de gesprekken met de medewerkers aangaan een grote invloed kan hebben op het voorkomen en beïnvloeden van (psychisch) verzuim. Echter, het voeren van gesprekken over signalen van dreigende disbalans en gesprekken over verzuim, gaat niet iedereen gemakkelijk af. Om die reden is op verzoek van een aantal leidinggevenden in samenspraak met de Arbo Unie een praktische training ontwikkeld voor leidinggevenden. Deze training heeft in mei 2017 plaatsgevonden.

Werkdruk

Een te hoge werkdruk kan leiden tot klachten en arbeidsverzuim en tot minder productiviteit. Een situatie die voor zowel de werknemer als voor de werkgever zeer onwenselijk is. Binnen het Da Vinci College zijn maatregelen getroffen om dit risico zo veel mogelijk te beperken en is een plan van aanpak opgesteld. Er hebben in de afgelopen jaren meerdere verdiepende onderzoeken plaatsgevonden. Werkdruk is tevens een onderdeel van het MTO (dat in 2016 voor het laatst is uitgevoerd). De maatregelen en aspecten die van invloed zijn op de werkdruk zijn geanalyseerd en worden gebruikt om het plan van aanpak waar nodig bij te stellen.

Inrichting werkplekken

In aansluiting op de RI&E is voorlichting gegeven aan medewerkers over ergonomie (het werken met beeldscherm/goede werkhouding/wisselen van werkhouding/fysieke belasting). Hiermee kunnen lichamelijke klachten worden voorkomen.

De handleiding Jouw Werkplek is begin 2017 aangepast naar de laatste inzichten daaromtrent. Deze is beschikbaar voor alle medewerkers via Mydavinci en wordt persoonlijk per mail aan medewerkers gestuurd die vragen hebben over hun werkplek. Daarnaast zijn gedurende het hele jaar werkplekonderzoeken uitgevoerd door de arbo dienst (21 werkplekken in 2017) waarbij medewerkers advies krijgen over de inrichting van de werkplek, een goede werkhouding en het voorkomen of reduceren van klachten.

Online gezondheidsplatform

Het online gezondheidsplatform op Mydavinci over voeding, roken & alcohol, beweging, ontspanning en mantelzorg biedt medewerkers de mogelijkheid om online testen te doen (bijvoorbeeld leefstijltest of stress test) en daarnaast kunnen zij informatie vinden over deze onderwerpen, apps downloaden of in contact komen met bijv. een voedings- of mindfulness coach.

Om medewerkers bewust te laten bezig zijn met hun eigen gezondheid/vitaliteit en eigen verantwoordelijkheid hierin, zijn aan de medewerkers diverse testen aangeboden via het online Gezondheidsplatform. Het aanvullende medische onderzoek is aangeboden in de vorm van een health check. Deze heeft in mei en juni 2017 plaatsgevonden op de locatie Leerpark en de locatie Gorinchem. In totaal hebben 90 medewerkers hiervan gebruik gemaakt.

Mantelzorg

De behoefte aan mantelzorg neemt de komende jaren toe onder andere door de vergrijzing, de veranderende zorgvraag, het zorgaanbod en het beschikbaar zijn van zorgfaciliteiten. Het Da Vinci College vindt dat medewerkers in de gelegenheid moeten worden gesteld om hun werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren, rekening houdend met zowel het persoonlijk- als met het organisatiebelang, en heeft daarvoor in april 2017 het Mantelzorgbeleid herzien en gecommuniceerd in de organisatie.

Begin 2018 worden de maatregelen rond het verminderen van de werkdruk opnieuw onder de loep genomen en gescreend op effectiviteit. Naar aanleiding daarvan zullen in overleg met de OR aanvullende maatregelen worden genomen.

Dynamisch werken

De negatieve gevolgen van langdurig zitten worden door recent wetenschappelijk onderzoek steeds duidelijker. Langdurig zitten is een bedreiging voor de gezondheid. Omdat het Da Vinci College gezond en veilig werken hoog in het vaandel heeft staan, is dat reden genoeg om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Op basis van de gehouden pilot in 2017, de toename van gezondheidsklachten die een relatie hebben met de werkplek en wetenschappelijk onderzoek hieromtrent, wordt in 2018 verder geïnvesteerd in het bevorderen van dynamische werken.

Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

Gezien de aanscherping van de wet en het vervallen van het online gezondheidsplatform is dit een speerpunt voor 2018. De inhoud van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek zal worden vastgesteld in samenspraak met de OR en op basis van een gedegen analyse (de bevindingen uit de RI&E, de verzuimbegeleiding en het arbeidsomstandighedensprekkuur en specifieke organisatiekenmerken (bijvoorbeeld leeftijdsopbouw en risicovolle functies). De werkgever is in de afgelopen jaren in toenemende mate (financieel) verantwoordelijk gesteld voor alle zorg rond personeel. Voorheen werden bijvoorbeeld bepaalde voorzieningen nog vergoed door het UWV of de zorgverzekeraars. Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over hoe om te gaan met de aanvragen die hieromtrent binnen komen.

Privacy / AVG

Per 25 mei 2018 wordt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. In de loop van de tweede helft van 2017 heeft het Da Vinci College een aanvang gemaakt met de voorbereidingen van de implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming in 2018. Op dit moment worden naar aanleiding daarvan de nodige aanpassingen gedaan.

Versterken wervingsinstrumentarium

Sinds een aantal jaren hebben we de inspanningen hierin opgevoerd door middel van:

- Inzet sociale media
- Verbeterde website
- Verbeterde databank sollicitanten
- Herziene teksten; meer nadruk op wederkerigheid, kernwaarden, teamdynamiek, versnelde carrières etc.
- Versterking van het imago van het Da Vinci College als werkgever

Er is nadrukkelijk gestuurd om de planning voor 1 april rond te krijgen en daarmee alle vacatures grotendeels voor de zomervakantie te hebben ingevuld. De vacatureteksten zijn gemoderniseerd en de inzet van Social Media bij werving is bij alle externe vacatures toegepast. Huidige medewerkers die een geschikte kandidaat aandragen voor een vacature worden daarvoor beloond. De website is vernieuwd met een pagina "werken bij". Met die reden dat potentiële medewerkers het Da Vinci College goed moeten kunnen vinden, laagdrempelig kunnen solliciteren en de instelling ook online een aantrekkelijke werkgever wil zijn. In 2017 zijn diverse projecten gestart om (oud)studenten en stagiaires met talent te binden aan het Da Vinci College (Connessione).

Participatiewet

Het Da Vinci College geeft uitvoering aan de Participatiewet door de vacatures ook nadrukkelijk voor deze doelgroep open te stellen. In 2017 heeft dat niet geleid tot benoemingen vanuit deze doelgroep op de aanwezige vacatures. Per 1 januari 2017 heeft het Da Vinci College het grand Café Bellissimo overgenomen. Daar waren reeds medewerkers werkzaam die behoren tot de doelgroep. Hiermee voldoet het Da Vinci College gedeeltelijk aan de banenafpraak.

Omdat de overheidssector als geheel niet voldoet aan de banenafpraak is het quotum van het aantal te plaatsen medewerkers verdubbeld. Het Da Vinci College doet een uiterste inspanning om plaatsen beschikbaar te stellen, maar gezien het feit dat het leeuwendeel van onze medewerkers de uitvoering van het onderwijs verzorgt, zijn de mogelijkheden zeer beperkt. Op dit moment wordt de organisatie nogmaals doorgelicht om extra mogelijkheden vast te stellen.

Preventiemedewerker

Vanuit de nieuwe Arbowet (per 1 juli 2017) is bepaald dat de OR instemmingsrecht heeft over de inzet van de preventiemedewerker(s) binnen de organisatie. Vanwege het vertrek van een van de huidige preventiemedewerkers, is de gehele opzet opnieuw bekeken. Op basis van de gesprekken met de OR, dienst Beveiliging, HRM en college van bestuur is een plan van aanpak gemaakt voor de inzet van de preventiemedewerkers binnen het Da Vinci College. Deze opzet is goedgekeurd door de OR. Er zijn in totaal 9 preventiemedewerkers benoemd.

Vakantie- en verlofplanning tot 2022

HRM heeft samen met de OR en een afgevaardigde van de domeinleiding een vakantieplanning tot 2022 gemaakt (gebaseerd op het advies van OC&W en de Drechtsteden-planning), met daarbij duidelijke afspraken voor het OP (pas met vakantie als het afgelopen schooljaar helemaal is afgerond én de voorbereidingen klaar zijn als het nieuwe schooljaar start; zelf bepalen hoe ze de eerste en laatste week van de studentenvakantie benutten; opening van het nieuwe schooljaar is een werkdag). Op basis van deze meerjarenplanning wordt jaarlijks in december de vakantie- en verlofregeling vastgesteld voor het schooljaar daarop. De OR heeft instemmingsrecht daarop.

Kengetallen Medewerkers

VERHOUDING OP/OP-G/OBP (FTE) (2013-2017)

Categorie	2013	2014	2015	2016	2017
OP	412	414	426	437	443
OP-G	32	27	35	38	42
OBP	176	178	176	188	203
Totaal FTE	620	619	637	663	688

FLEXIBELE FORMATIE PER CATEGORIE (FTE) (2013-2017)

Categorie	2013				2014				2015				2016				2017			
	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	364	48	412	88%	363	51	414	88%	350	76	426	82%	350	84	434	81%	350	93	443	79%
OP-G	27	5	32	84%	20	7	27	74%	21	14	35	60%	24	14	38	63%	24	18	42	57%
OBP	158	18	176	90%	161	17	178	90%	156	20	176	89%	170	21	191	89%	172	31	203	85%
Totaal FTE	549	71	620	89%	544	75	619	88%	527	110	637	83%	544	119	663	82%	546	142	688	79%

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

LEEFTIJDOPBOUW INSTROMEND PERSONEEL (2013-2017)

Per 31-12	2013	2014	2015	2016	2017
< 20	0	0	1	0	5
20 - 29	11	25	28	23	37
30 - 39	14	19	25	26	32
40 - 49	6	20	23	24	40
50 - 59	14	12	20	21	23
60 - 64	0	1	7	5	6
65 - 70	2	5	1	2	2
Totaal	47	82	105	101	145

UITSTROMEND PERSONEEL PER CATEGORIE (2013-2017)

Categorie	2013	2014	2015	2016	2017
FPU / ABP keuzepensioen	25	23	11	19	13
Arbeidsongeschiktheid	3	5	7	1	2
Ouderdomspensioen	0	5	18	14	17
Overlijden	2		1	1	1
Overige uitstroom	50	37	52	30	66
Wachtgeld/WWV	11	2	4	10	13
Totaal	91	72	93	75	112

LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL (2013-2017)

Per 31-12	2013	2014	2015	2016	2017
20 - 29	41	44	55	60	66
30 - 39	91	103	101	119	134
40 - 49	171	147	154	165	175
50 - 59	348	325	313	310	307
60 - 64	141	169	176	167	164
65 - 70	1	15	16	22	30
Totaal	793	803	815	843	876
Totaal FTE'S	620	619	637	663	688

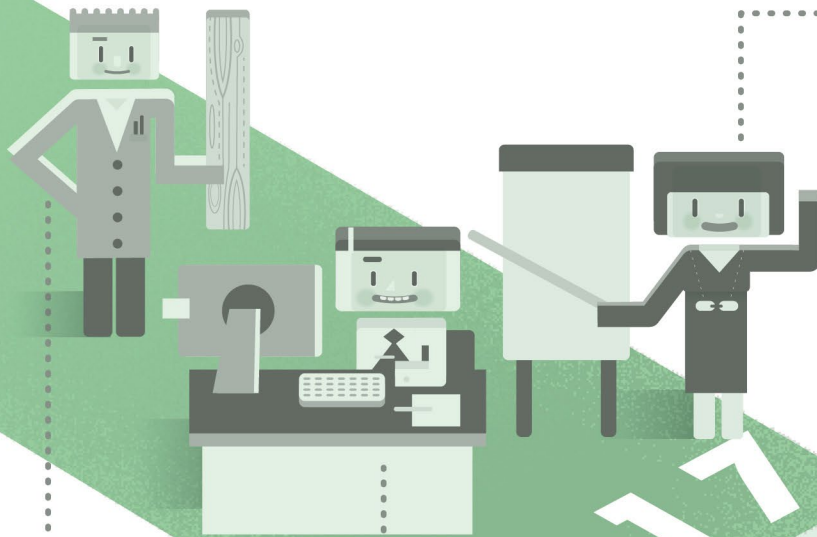
ZIEKTEVERZUIM (2013-2017)

Categorie	2013	2014	2015	2016	2017
OP	5,39%	6,38%	6,75%	6,44%	6,49%
OBP	6,79%	7,20%	6,83%	5,13%	4,15%
Totaal	6,32%	6,65%	6,76%	5,99%	5,60%

MEDEWERKERS MBO PER CATEGORIE (2013-2017)

Categorie	2013		2014		2015		2016		2017	
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.
Directie en management ondersteuning	49	8%	47	8%	44	7%	43	6%	50	7%
Indirect ondersteunend personeel	93	15%	90	14%	93	15%	105	16%	117	17%
Direct ondersteunend personeel	65	10%	64	10%	58	9%	57	9%	56	8%
Onderwijspersoneel	413	67%	418	68%	442	69%	458	69%	465	68%
Totaal	620		619		637		663		688	

MEDEWERKERS



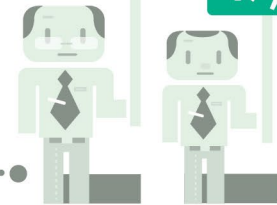
Het ziekteverzuim van medewerkers daalde verder naar 5,6%

-5,6%

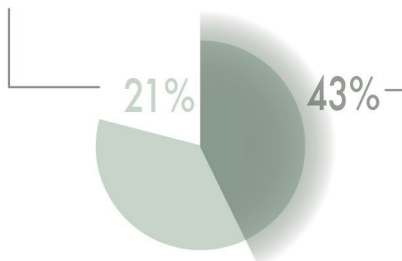


52,8

49,1



Het percentage van de flexibele schil in de formatie (medewerkers in tijdelijke dienst) nam bij de onderwijsgeevenden toe tot 21%.



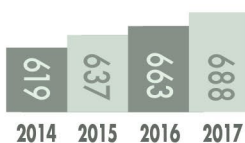
De gemiddelde leeftijd van medewerkers daalde in drie jaar van 52,8 naar 49,1

Het hoogste percentage tijdelijke aanstellingen 43% is gerealiseerd in de categorie OP-G (instructeurs en assistenten)

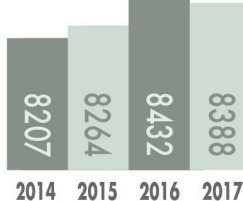


Aan dit succes hebben 876 medewerkers (verdeeld over 688 FTE's) bijgedragen.

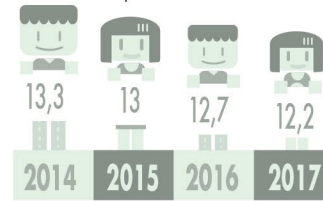
Aantal medewerkers (in FTE):



Aantal studenten:



Studenten per FTE:



BEDRIJFSVOERING OP ORDE

Het Da Vinci College is een wendbare en efficiënte organisatie die inspeelt op de gevolgen van het beleid van de rijks- en lokale overheid in combinatie met de veranderingen op de arbeidsmarkt. Het Da Vinci College heeft daarom onder meer de verschillende diensten zo ingericht dat optimale ondersteuning aan de organisatie en de verschillende onderdelen daarbinnen kan worden geboden.

Ondersteuning vanuit diensten essentieel voor prestaties onderwijssectoren

In lijn met het strategisch beleid en om de effectiviteit van de organisatie te versterken (het inkorten van de ketens in de organisatie door die activiteiten van diensten die dicht tegen het primaire proces aanliggen dichterbij de onderwijsteams te positioneren) zijn in 2016 sectorbureaus ingericht. Eind 2016 en doorlopend naar 2017 is begonnen om de overige activiteiten van de diensten opnieuw te positioneren. Daarbij wordt gezocht naar een balans tussen enerzijds ondersteuning van sectoren en decentrale ruimte en anderzijds eenheid van organisatie en identiteit in de uitvoering.

Onderwijslogistiek

Om de doorontwikkeling en de bedrijfsvoering van het onderwijs te ondersteunen, gebruikt het Da Vinci College de onderwijslogistieke applicatie Xedule. In 2017 is de logistieke afstemming tussen de sectoren opgepakt in een portefeuillehoudersoverleg en door middel van een afstemmingsoverleg van de roosterplanners.

In het verslagjaar is een impuls gegeven aan de onderwijskundige meerjarenplanning die in het kader van het herontwerp van opleidingen moet worden geactualiseerd. De meerjarenplanning dient mede als verantwoording van het aantal geplande onderwijs- en BPV-uren en vormt een belangrijke basis voor het gehele proces van prognose tot en met rooster. Veel aandacht is besteed aan de wijze waarop het roosteren van keuzedelen, vooral over de grenzen van specifieke opleidingen heen kan worden gefaciliteerd. Ook de registratie van de uitkomsten van werkverdelingsgesprekken in onderwijsteams in het kader van de jaartaak is in 2017 nader geïmplementeerd.

Het project IHKS verbindt als een spin in het web de thema's onderwijslogistiek (Eduarte), planning (Xedule), de formatieve structuren, de keuzedelen, de digitale studiegidsen en als hoofdthema het verzorgen van aansprekend onderwijs. Eduarte is het bronsysteem waarin de keuzes van de student worden vastgelegd en daarmee een belangrijke schakel in de onderwijslogistiek. De stuurgroep heeft leidinggegeven aan de verdere ontwikkeling van de curricula op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers. Binnen de gehele onderwijsontwikkelingen nemen de keuzedelen zoals elders gememoreerd een groot deel van de tijd en ontwikkelenergie in beslag.

Ontwikkelingen (op de) onderwijslocaties

Begin november 2017 is de Techniek Campus in Hardinxveld-Giessendam feestelijk geopend. Hiermee is verder uitvoering gegeven aan het vormgeven van hybride onderwijs. Op de locatie krijgen studenten praktijklessen in een realistische (bouw)omgeving. Op het Leerpark vond eenzelfde ontwikkeling plaats met de ingebruikneming van een tijdelijke maakhal. In deze hal kunnen studenten productieactiviteiten uitoefenen en is er plaats voor start-ups.

De buitenruimte van het Leerpark is sinds eind september 2017 (tijdelijk) van een nieuw elan voorzien door de plaatsing van een zevental bijzondere kunstwerken. Deze werken zijn het resultaat van het samenwerkingsproject 'Schoolmaken' waarbij studenten van Art & Design, samen met studenten van de Willem de Kooning Academie uit Rotterdam en twee professionele kunstenaars gewerkt hebben aan het thema 'Kunst in de openbare ruimte'. De groep haalde inspiratie uit de geschiedenis en het (duurzame) gebruik van de Leerpark-omgeving en verwerkte dit in de ontwerpen. De expositie werd op 29 september 2017 door de Dordtse wethouder dhr. P. Sleeking geopend. 





De locatie Gorinchem mocht in september van het verslagjaar een oorkonde in ontvangst nemen inzake het Blauwzaam Energieconvenant IV. Bij dit in 2014 gesloten convenant verbonden 28 bedrijven en instellingen uit de regio Gorinchem en omstreken zich aan de doelstelling om het gebruik van energie terug te dringen.

Het Da Vinci College, vestiging Mollenburgseweg, wist verreweg de grootste besparing te realiseren van alle deelnemende bedrijven en instellingen: een reductie van 35 procent op de CO₂-uitstoot en een besparing van 36 procent op het elektriciteits- en brandstofverbruik op de locatie.

Da Vinci Gorinchem, een duurzame locatie

Het Da Vinci College wil studenten, medewerkers en bezoekers een gezonde en rookvrije (leer)omgeving bieden. Daarom hebben alle locaties vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 een rookvrij schoolterrein. Vooruitlopend hierop heeft de vestiging in Gorinchem per 1 januari 2017 als pilot gefungeerd en een rookvrij schoolterrein gecreëerd. Deze veranderingen zijn onderdeel van het project Gezonde School.

Campusontwikkeling

In december 2017 werd in een tweetal sessies waarbij betrokken waren de Economic Development Board Drechtsteden, het Da Vinci College en het Albert Schweitzer Ziekenhuis een nadere uitwerking gegeven aan de verdere ontwikkeling van de Campus Leerpark, Gezondheidspark en Sportboulevard. De plannen voorzien in de nabije komst van een treinstation naar het Leerpark, de bouw van een maakfabriek na realisatie van de twee tijdelijke maakhallen, het bouwen van een annex aan de Duurzaamheidsfabriek om HBO Drechtsteden te huisvesten en accommodatie te bieden aan startups. Daarnaast spelen in samenwerking met de Drechtsteden gemeenten strategische vraagstukken met betrekking tot het uitbreiden van woonfuncties, het verbeteren van de infrastructuur op het gebied van vervoer en parkeren en het tot stand brengen van een open innovatiecentrum. Deze ontwikkelingen zullen in de komende jaren hun beslag krijgen. Vanwege de cruciale rol die het Da Vinci College in deze ontwikkelingen speelt, wordt in het strategisch beleid 2019-2022 deze ontwikkeling benoemd als een van de thema's.



Een visuele weergave van de beoogde campusontwikkeling

Gastvrijheid

In het verslagjaar is verder gewerkt aan in facilitaire zin zichtbaar maken van het concept gastvrijheid door de begane grond van (hoofd)gebouw Bianco, waar het Servicecentrum en het Loopbaancentrum zijn gehuisvest, van een nieuwe indeling en uiterlijk te voorzien. Met het plaatsen van een draaideur, een prettige ontvangst-/wachtruimte en receptie worden de bezoekers op gastvrije wijze welkom geheten op het Da Vinci College. De verbouwing zal voor de zomer van 2018 zijn afgerond.

Coöperatie KIEN breidt verder uit

Coöperatie KIEN is in 2013 opgericht door het Da Vinci College samen met enkele andere onderwijsinstellingen uit de regio Drechtsteden met het doel om de verschillende ICT-afdelingen samen te brengen in een coöperatief verband om op een hoogwaardig kwaliteitsniveau gezamenlijk in te kunnen spelen op gemeenschappelijke ICT-behoefte en vraagstukken in het onderwijs. Hiermee ondersteunt KIEN het ICT-beleid van het Da Vinci College. In het verslagjaar is OPOD (Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht) toegetreden tot de coöperatie KIEN. OPOD is de overkoepelende organisatie van dertien openbare basisscholen verspreid over zestien locaties in Dordrecht. Met de toetreding van OPOD tot KIEN, komt het aantal leden tot zeven onderwijsinstellingen.

Het Da Vinci College beschikt intern over de dienst ICT om de onderwijsteams en de ondersteunende diensten op het raakvlak van ICT en onderwijs/bedrijfsvoering te ondersteunen. Het gaat daarbij onder andere over het beheer van IT's Learning, Eduarte en het applicatie-landschap. De dienst ICT onderhoudt ook de contacten met KIEN op het gebied van innovatie en het steeds op elkaar afstemmen van de klantwens en de mogelijkheden van KIEN. In 2018 wordt deze dienst doorontwikkeld tot een centrale dienst voor informatiemanagement.

Informatiebeveiliging

Het Da Vinci College beschikt over een moderne netwerkgeving met veel aangesloten computers en een internetverbinding met een ruime capaciteit. Dagelijks zijn er duizenden gebruikers op het netwerk met beheerde en niet door de organisatie beheerde devices (BYOD). Voor zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering worden informatiesystemen gebruikt, die de aandacht van criminelen kunnen trekken, een type criminaliteit dat moeilijk is te bestrijden. Het Da Vinci College heeft via KIEN diverse technische maatregelen getroffen om cybercriminaliteit te voorkomen.

Zo worden onder meer alle systemen up-to-date gehouden qua software, worden anti-virus en anti-malware programma's, spamfilters en firewalls ingezet. Ook heeft KIEN de ICT-infrastructuur ingeregeld via twee providers, zodat in het geval van een cyberaanval geswitcht kan worden van provider. Minstens net zo belangrijk is het vergroten van de bewustwording bij de gebruiker. Regelmatig wordt aandacht besteed aan de bedreigingen die komen vanuit het internet. In 2017 is een studiemiddag voor leidinggevend en sleutelpersonen geheel gewijd aan informatiebeveiliging en privacy. Ook worden er bewustwordingstrainingen "Privacy in het MBO" via een intern opleidingsprogramma binnen Da Vinci College aangeboden.

Op weg naar de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In lijn met de beveiliging van gegevens ligt de omgang met die gegevens. In mei 2018 zal de Wet bescherming persoonsgegevens plaats maken voor Europese privacywetgeving. De AVG die dan ingaat, legt meer nadruk op de verantwoordelijkheid van organisaties zelf om de wet na te leven en aan te tonen dat zij zich aan de wet houden. Onderwijsinstellingen verwerken persoonsgegevens van studenten en medewerkers en dienen dus organisatorische en technische maatregelen te nemen in overeenstemming met de AVG.

Het Da Vinci College maakt gebruik van de gemeenschappelijke ICT infrastructuur die wordt beheerd door KIEN. Actief gebruikmakend van de kennis en expertise van onder andere Sambo-ICT, Kennisnet en Surf, neemt KIEN ten aanzien van de AVG een serie maatregelen. Ook wordt een adviseur IBP (Informatiebeveiliging & Privacy) gemeenschappelijk ingezet, een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aangesteld, bewustwordingscampagnes opgezet en de gebruikersrechten op door KIEN beheerde apparatuur beperkt.

Het Da Vinci College baseert zich daarbij op het landelijke SAMBO-ICT framework. Om de huidige status rondom IBP in beeld te brengen, maakt het Da Vinci College gebruik van de diensten van Grant Thornton, die in mei 2017 een O-meting hebben uitgevoerd. Daarnaast is inzicht verkregen in de technische risico's en de kwaliteit van reeds getroffen Cyber Security maatregelen. De uitkomsten van de O-meting, het technisch onderzoek en de door het Da Vinci College zelf uitgevoerde onderzoeken ten aanzien van het SAMBO Privacy framework, zullen doorlopend in 2018 leiden tot activiteiten om de ontbrekende maatregelen te ontwerpen en te implementeren om te komen tot het gewenste niveau van IBP. Ook in dit geval is bewustwording onder de medewerkers cruciaal. Daarom hebben twee medewerkers specifieke scholing gevolgd en organiseert het Da Vinci College interne bewustwordingscampagnes en (in 2018) verplichte scholing voor alle medewerkers.

Procesoptimalisatie administratie

In 2017 is verder ingezet op kwaliteitsverbetering door middel van digitalisering van processen. Deze zogenaamde workflows zorgen voor meer 'paperless' werken en voor borging dat de juiste stappen worden gezet. Begin 2017 is de workflow 'intake en inschrijven' bij de studentenadministratie in gebruik genomen. Door gebruik te maken van een logische opeenvolging van de stappen in het intakeproces en gebruik te maken van de mailfunctionaliteit in EduArte, is het proces van uitnodigen voor de intake tot aan het maken van de onderwijsovereenkomst op een efficiënte wijze ingericht. De correspondentie rondom de intake, zowel naar de student als de wettelijk vertegenwoordiger bij studenten onder de 18 jaar, wordt vanuit de workflow eveneens gemaïld en vastgelegd in EduArte. Na het intakegesprek en het maken van de onderwijsovereenkomst wordt de studentenpas meteen gemaakt en uitgereikt en de inloggegevens worden per mail verzonden.

Om nieuwe medewerkers goed van start te laten gaan, is de workflow 'aanvraag middelen' in het verslagjaar uitgerold. Deze workflow zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers snel na aanvang van de aanstelling worden voorzien van zaken als pc/laptop, telefoon et cetera.

Een volgend voorbeeld van een nieuwe in werking genomen workflow heeft betrekking op het bestellen van producten. Per financiële organisatorische eenheid zijn een of meer bestellers aangewezen door budgethouders, die zijn geschoold in het gebruik van de workflow. De inkoopafdeling van het Facilitair Bedrijf heeft het inkoopbeleid herzien en daarbij ook het bestelproces (prestatielevering) hierin opgenomen.

Om het onderwijs beter te kunnen voorzien van rapportages zijn in 2017 diverse op maat gesneden dashboards ontwikkeld, zodat verschillende functionarissen constant goed op de hoogte zijn van cijfermatige ontwikkelingen.

Aanbestedingen

Het Da Vinci College is als rechtspersoon aanbestedingsplichtig, hetgeen betekent dat alle inkopen worden gewogen aan de hand van de daarvoor beschreven wettelijke kaders. In 2017 zijn twee aanbestedingen opgestart:

1) Kantoorartikelen.

Aangezien de raamovereenkomst voor kantoorartikelen op 1 mei 2018 af zou lopen, is een nieuwe aanbesteding in de markt gezet. Het Da Vinci College heeft ervoor gekozen om in de landelijk georganiseerde aanbesteding (FSR-inkoop verband) mee te gaan. Deze aanbesteding is begeleid door een extern bureau. De doelstelling van de aan te besteden opdracht was het beschikbaar stellen van kantoorartikelen, waarbij de gestelde eisen onder andere betrekking hadden op prijs, kwaliteit, duurzaamheid en toegevoegde waarde aan het onderwijs. De opdracht is bij aanbesteding verdeeld in percelen die geografisch zijn vastgesteld. Iedere deelnemende organisatie heeft uiteindelijk een eigen overeenkomst met de winnende inschrijver getekend. De aanbesteding voor kantoorartikelen is afgerond en de nieuwe overeenkomst gaat in op 1 mei 2018.

2) Student Informatie Systeem.

In 2017 is gestart met de voorbereidingen voor de aanbesteding van een nieuw Student Informatie Systeem (SIS). Deze aanbesteding loopt via saMBO ICT en het proces wordt begeleid door een extern adviesbureau. De aanbesteding betreft de implementatie en het beheer (inclusief innovatie) van een SIS voor een aantal samenwerkende mbo-instellingen. De samenwerkende instellingen streven in de sector standaardisatie van processen en inrichting van het pakket na. De doelstelling van deze aanbesteding is om voor de deelnemende instellingen een SIS te verkrijgen dat voldoet aan hun eisen en wensen. Door dit in samenwerking te doen, worden onder meer lagere kosten voor de aanbestedingsprocedure, een grotere slagkracht naar de markt, uniformiteit en kennisdeling bereikt. Het Da Vinci College is vertegenwoordigd in zowel de stuurgroep als in beide werkgroepen: programma van eisen en aanbestedingsstrategie.

Op 25 april 2018 is deze aanbesteding gepubliceerd op TenderNed. De geplande ingangsdatum van het contract is 21 december 2018 en de implementatie zal gefaseerd plaatsvinden.

FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2017

TOELICHTING OP HET RESULTAAT VAN 2017

Het boekjaar 2017 is door Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid afgesloten met een geconsolideerd positief resultaat van € 2.408.000.

Het resultaat van het Da Vinci College was begroot op € 245.000 en is positief beïnvloed door een ontvangst van € 1.662.000 uit verkoop gronden (opgenomen onder overige baten).

De gewone bedrijfsvoering kent enkele significante afwijkingen. De inkomsten van het Rijk zijn tezamen hoger door meer loon- en prijscompensatie en compensatie voor gestegen pensioenpremies (€ 1,1 mln.). Daarnaast is het resultaatafhankelijk budget hoger dan geraamd evenals de excellentiegelden (€ 1,1 mln.). Het resultaatafhankelijk budget en de loon-, prijs- en pensioencompensatie worden alle drie conservatief geraamd. De overige baten zijn naast grondopbrengsten gestegen, voornamelijk door hogere opbrengst uit detacheringen (€ 0,3 mln.) en projecten (onder andere TIMA) € 0,2 mln.

Tegenover de extra inkomsten staan ook hogere lasten, voornamelijk voor personeel. De personele lasten zijn € 3 mln. hoger dan begroot. Het overgrote deel is een gevolg van (tijdelijke) uitbreiding van de personele formatie en inleen van personeel (€ 2,1 mln.). De belangrijkste oorzaken zijn groei van het aantal deelnemers, vervanging en inzet van extra middelen. Tot slot waren de kosten van de stimuleringsregeling gedeeltelijk vertrek € 0,7 mln. hoger dan was begroot.

In de geconsolideerde jaarrekening van de stichting zijn de (geconsolideerde) cijfers van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci en ROC-ZHZ Holding B.V. (Da Vinci Opleidingen B.V., Da Vinci Flex B.V., Da Vinci Educatie B.V. en Ospitalità B.V.) opgenomen.

In onderstaande tabel is de opbouw van het resultaat weergegeven.

	2017	Begroot	2016
Stichting ROC-ZHZ	2.538	89	839
ROC-ZHZ Holding B.V.	41	206	24
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	-171	-50	-509
Resultaat	2.408	245	354

(bedragen x € 1.000)

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

In onderstaand overzicht is aangegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2017 is bereikt.

Begroot resultaat 2017	Toelichting		245
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	2.242 +	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	886 +	
Cursus-, les- en examengelden	3	343 +	
Baten werk in opdracht van derden	4	620 -	
Overige baten	5	2.401 +	
Verschillen aan de batenkant			5.252
Personeelslasten	6	3.018 +	
Afschrijvingen	7	17 -	
Huisvestingslasten	8	113 -	
Overige lasten	9	287 +	
Verschillen aan de lastenkant			3.175
Verschil financiële baten en lasten	10	1 +	
Verschil belastingen	11	15 -	
Verschil resultaat deelnemingen	12	100 +	
			86
Resultaat 2017			2.408

(bedragen x € 1.000)

1) Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen stegen ten opzichte van de begroting met € 2,2 mln. Dit was mede het gevolg van compensatie voor gestegen pensioenpremies en loon- en prijscompensatie (€ 1,1 mln.) en kwaliteitsgelden en excellentiegelden (€ 1,1 mln.).

2) Overige overheidsbijdragen

De vergoeding vo-scholen (€ 0,7 mln.) is begroot onder 'Baten werk in opdracht van derden'. De realisatie is hoger dan begroot en opgenomen onder overige overheidsbijdragen en subsidies.

3) Cursus, les- en examengelden

De inkomsten uit cursusgelden zijn € 0,3 mln. hoger dan begroot, dit wordt voornamelijk veroorzaakt door toename van het aantal bbl-studenten.

4) Baten werk in opdracht van derden

De daling van de post 'Baten werk in opdracht van derden' ten opzichte van de begroting bedraagt € 0,6 mln. De omzet van inburgering nam toe met € 0,3 mln. Daar tegenover staat een daling van vo-vergoeding scholen (€ 0,7 mln.) en contractactiviteiten (€ 0,5 mln.).

5) Overige baten

De stijging van de overige baten ten opzichte van de begroting (€ 2,4 mln.) wordt veroorzaakt door een ontvangst van € 1,7 mln. uit grondopbrengsten en door hogere opbrengsten voor detacheringen, projecten, deelnemersbijdragen en onderwijsmaterialen (€ 0,7 mln.).

6) Personeelslasten

De gerealiseerde personele lasten vielen € 3,0 mln. hoger uit dan begroot. Uitbreiding personeel door groei (€ 1,3 mln.), inleen als gevolg van ziektevervanging (€ 0,8 mln.) en meer kosten stimuleringsregeling gedeeltelijk vertrek (€ 0,7 mln.).

7) Afschrijvingen

De afschrijvingen op materiële vaste activa zijn nagenoeg gelijk aan de begroting.

8) Huisvestingslasten

De huisvestingskosten lagen € 0,1 mln. lager dan de begroting, voornamelijk veroorzaakt door lager energieverbruik en OZB.

9) Overige lasten

De overige lasten zijn circa € 0,3 mln. hoger dan begroot. Er werd € 0,6 mln. meer uitgegeven aan PR, software en contributies. De telefoon- en kopieerkosten zijn daarentegen € 0,3 mln. lager uitgevallen..

10) Verschil financiële baten en lasten

De rentebaten zijn conform de begroting.

11) Verschil belastingen

In de begroting was de vennootschapsbelasting niet opgenomen.

12) Verschil resultaat deelnemingen

Het verschil op het resultaat uit deelnemingen betreft het niet in de begroting opgenomen aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. (€ 92.000) en Da Vinci Scienza B.V. (€ 8.000).

TOELICHTING OP DE BALANS

Kengetallen

In onderstaande tabel zijn de vijf belangrijkste kengetallen 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 het Da Vinci College zich verhoudt ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Financiële kengetallen	2017	2016	2015
Liquiditeit (current ratio)	1,0	0,9	0,8
Solvabiliteit I	48%	45%	45%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	54%	51%	52%
Rentabiliteit	2,98%	0,38%	2,17%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	30.291	27.883	27.503

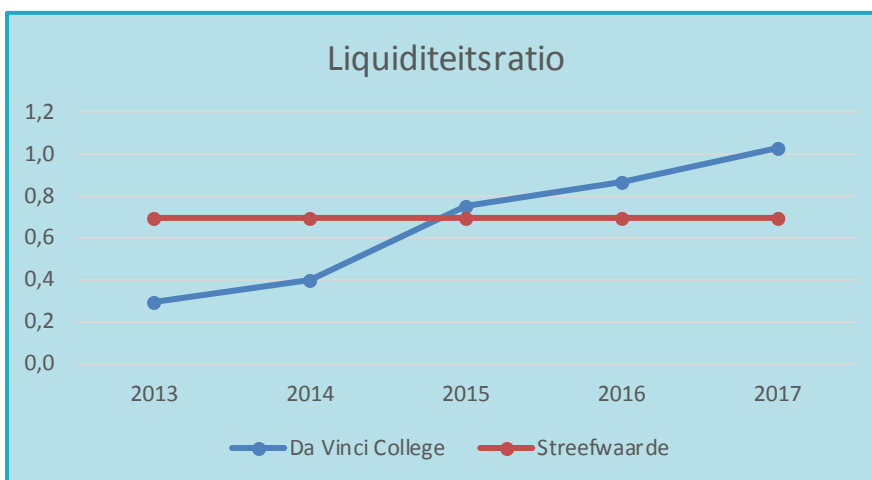
(bedragen x € 1.000)

Het Da Vinci College hanteert voor de ratio's de volgende streefwaarden:

Financiële kengetallen	
Liquiditeit	0,7
Solvabiliteit I	30%
Rentabiliteit	0,5% - 1%

De liquiditeitsratio (het op korte termijn kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen) is in bovenstaand overzicht de procentuele verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. De ratio voor solvabiliteit I (het op langere termijn kunnen voldoen aan de financiële verplichting) is het eigen vermogen uitgedrukt in procenten van het balanstotaal. De rentabiliteit (het met elkaar in evenwicht houden van de baten en lasten) is het resultaat uit gewone bedrijfsvoering uitgedrukt in procenten van het totaal der baten uit gewone bedrijfsvoering (baten plus financiële baten).

Liquiditeit

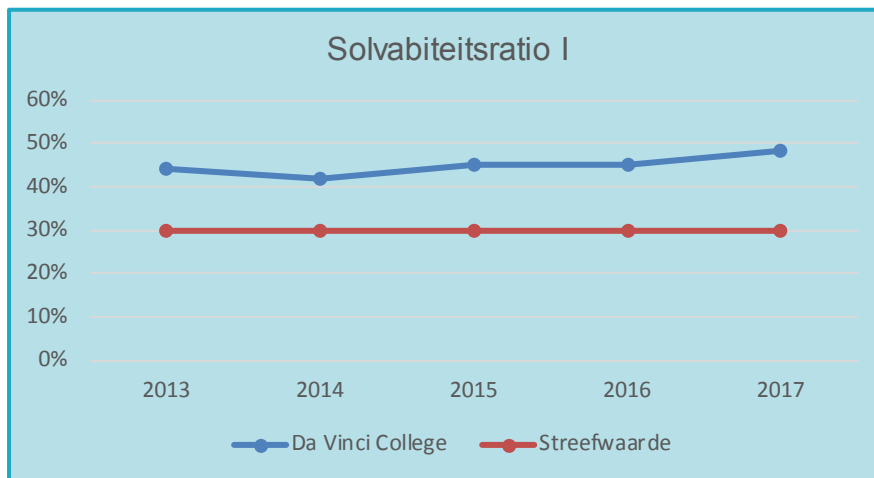


De grondopbrengsten en het positieve resultaat uit normale bedrijfsvoering vormen de belangrijkste oorzaak van de gestegen liquiditeitsratio.

De financiële buffer bestaat uit liquide middelen en een beschikbare rekeningcourantfaciliteit. De instelling heeft

€ 9,3 mln. liquide middelen en een, thans niet gebruikte, kredietfaciliteit bij de huisbankier van € 5 mln.

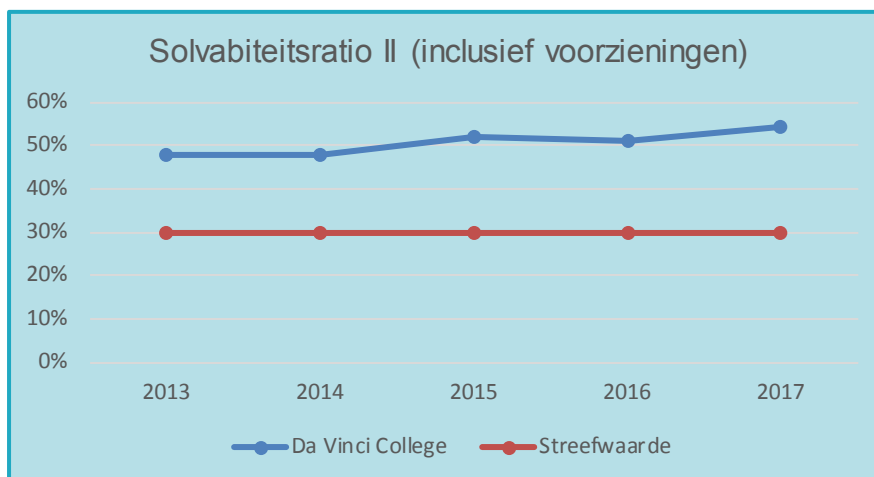
Solvabiliteit



Het eigen vermogen is ultimo 2017 door het positieve resultaat toegenomen tot € 30,3 mln. (2016: € 27,9 mln.).

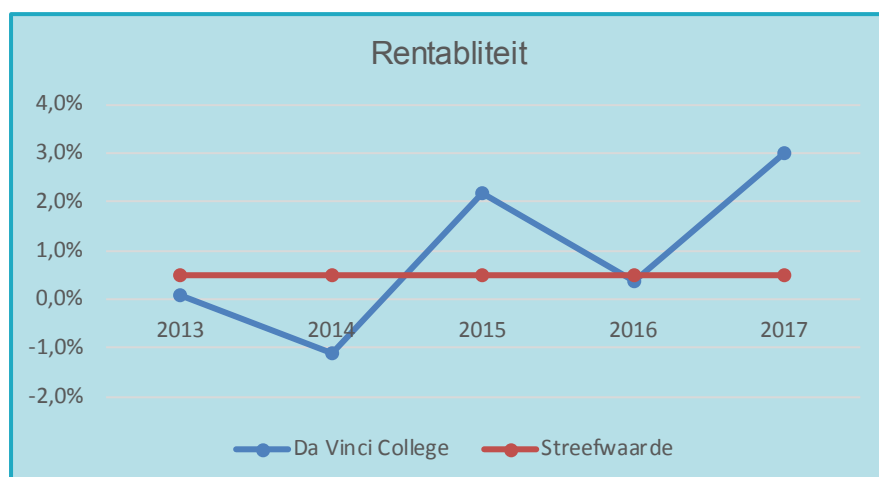
Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2017 48% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2016: 45%). Het Da Vinci College hanteert een norm van 30%.

De norm die gesteld wordt aan de solvabiliteit door de Inspectie van het Onderwijs bedraagt inclusief voorzieningen tussen 30% en 60%. Toegepast op het Da Vinci College bedraagt de solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) ultimo 2017 54% (2016: 51%).



De solvabiliteit, die de inspectie hanteert is een fractie gestegen. Het balanstotaal is vrijwel gelijk gebleven door de ontvangen grondopbrengsten die ten gunste van de algemene reserve zijn gekomen en de afname van de kortlopende schulden (v.n. door het lagere crediteurensaldo).

Rentabiliteit



De rentabiliteit in 2017 bedraagt 2,98% (2016: 0,38%). De rentabiliteit is ook beïnvloed door de opbrengsten uit verkoop gronden ad. € 1.7 mln. en de hogere inkomsten uit studiesucces en BPV.

Het Da Vinci College hanteert een eigen streefwaarde van 0,5%-1%. De Inspectie van het Onderwijs stelt dat de rentabiliteit gezond is als deze meerjarig een positieve waarde heeft.

ACTIVA

Materiële vaste activa (- € 1,4 mln.)

In 2017 is voor € 1,7 mln. geïnvesteerd en voor € 3,1 mln. afgeschreven op materiële vaste activa.

De verdeling van de investeringsverplichtingen is als volgt:

	2017	2016	2015
Materiële vaste activa:			
Gebouwaanpassingen	210	155	270
Installaties gebouwen	211	312	271
Apparatuur en machines	665	229	372
Informatie en Communicatietechnologie	128	157	174
Overige inventaris	512	348	77
Totaal	1.726	1.201	1.164

(bedragen x € 1.000)

De investeringen in materiële vaste activa hebben vooral betrekking op reguliere vervangingsinvesteringen. De private entiteiten hebben in 2017 zelfstandig € 74.000 geïnvesteerd.

Aan apparatuur en machines is € 665.000 geïnvesteerd, dit betreft o.a. € 225.000 voor modernisering van de leeromgeving Techniek en Media en € 175.000 voor modernisering van de leeromgeving van Gezondheidszorg & Welzijn.

In 2017 heeft het Da Vinci College uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan.

Financiële vaste activa (+ € 72.000)

Ultimo 2017 zijn de financiële vaste activa € 72.000 toegenomen ten opzichte van 2016.

Het aandeel in het positieve resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 100.000. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 51.000 afgelost. De lening aan Coöperatie KIEN U.A. is met € 23.000 toegenomen.

Vorderingen (- € 226.000)

De vorderingen zijn met € 226.000 afgenomen ten opzichte van 2016. Dit is als volgt te verklaren:

- Door eerdere facturatie en betaling door de VO-scholen en eerder doorberekende software licenties en huur serverruimte aan Coöperatie KIEN U.A. (€ -0,4 mln.).
- Een hoger bedrag aan te ontvangen educatiegelden (€ +87.000), af te rekenen ESF subsidie (€ +59.000) en te ontvangen bijdrage voor het HBO (€ +25.000).
- Minder instroom van zelfmelders inburgering (€ -0,4 mln.) en minder contractonderwijs (€ -0,2 mln.).
- Een hogere vordering op Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV) uit hoofde van de subsidie CIV Maritiem (€ +0,1 mln.).
- Te ontvangen bedragen van Coöperatie Leerpark U.A. inzake de Maakhal en TIMA-subsidie (€ +294.000). Daarnaast is er in 2017 een hoger bedrag vooruitbetaald voor scholing (€ +105.000).

Liquide middelen (+ € 1,9 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2017 € 1,9 mln. gestegen veroorzaakt door de verkoop van gronden.

Veilig beleggen

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

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,7 mln. en € 0,3 mln. per 29-12-2017. ROC Da Vinci College heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap effectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%). De afgesloten renteswaps hebben geen speculatief karakter.

PASSIVA

Groepsvermogen (+ € 2,4 mln.)

Het groepsvermogen is versterkt als gevolg van het positieve exploitatieresultaat in 2017. Het groepsvermogen op balansdatum 31 december 2017 bedraagt ruim € 30 mln. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 23,2 mln. en een private bestemmingsreserve van € 7,0 mln.

Voorzeningen (vrijwel gelijk gebleven)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2017 is als volgt samengesteld:

	2017
Voorziening jubilea	750
Voorziening wachtgeldverplichtingen	821
Voorziening duurzame inzetbaarheid	453
Personeelsvoorzieningen	2.024
Onderhoudsvoorziening	1.805
Totaal voorzieningen	3.829

(bedragen x € 1.000)

De voorziening voor jubilea is ter dekking van de aanspraken die werknemers hebben op een uitkering bij het bereiken van 25 en 40 dienstjaren. In 2017 is voor € 67.000 aan jubileumuitkeringen uitbetaald.

Op basis van sectorale afspraken is het Da Vinci College eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. In 2017 is € 240.000 aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. Het Da Vinci College slaagt er de laatste jaren steeds beter in de (bovenwettelijke) WW-kosten te beperken, waardoor de voorziening slechts voor een deel wordt aangesproken.

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. In 2017 is € 37.000 onttrokken aan de voorziening.

De voorziening onderhoud gebouwen dient ter egalisatie van de kosten voor groot onderhoud van gebouwen. De omvang van de voorziening ultimo 2017 ad. € 1,8 mln. wordt reëel geacht in relatie tot de staat van onderhoud van de gebouwen. In 2017 is € 175.000 onttrokken aan de voorziening. De uitgaven 2017 omvatten o.a. schilderwerkzaamheden, sloopwerkzaamheden, NEN inspectie en herstellen van de gevelbeplating.

Langlopende schulden (- € 1,1 mln.)

Er is in 2017 voor € 1,1 mln. afgelost op kredietinstellingen.

Kortlopende schulden (- € 0,9 mln.)

De kortlopende schulden zijn € 0,6 mln. gedaald ten opzichte van 2016. Dit is als volgt te verklaren:

- De post "Schulden aan gemeenten en GR's" is met € 0,4 mln. afgenomen. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de afwikkeling van de rekening-courantverhouding met de Gemeente Dordrecht (€ -0,5 mln.) en terugbetaling van een dubbel ontvangen factuur (€ -0,1 mln.). Anderzijds zijn er per ultimo 2017 nog te besteden projectsubsidies voor € 0,2 mln.
- Het crediteurensaldo is per ultimo 2017 met € 0,5 mln. afgenomen. Dit wordt veroorzaakt doordat een aantal leveranciers in 2017, in tegenstelling tot 2016, tijdig hebben gefactureerd en daardoor in 2017 zijn betaald.
- Ultimo 2017 is de af te dragen pensioenpremie toegenomen met € 0,1 mln., veroorzaakt door een premie verhoging die het ABP in 2017 heeft doorgevoerd.
- De overlopende passiva zijn in 2017 met € 0,1 mln. afgenomen ten opzichte van 2016. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door afname van de post "Vooruit ontvangen subsidies OCW" met € 0,4 mln. (v.n. Excellentie MBO en Zij-instroom) en afname van de "Vooruit ontvangen cursuskosten inburgering" met € 0,1 mln., door minder instroom van inburgeraars. Anderzijds is het "Vooruit ontvangen collegegeld HBO" toegenomen met € 0,1 mln. door toename van het aantal HBO-studenten en zijn de overige te betalen lasten met € 0,2 mln. toegenomen.

RISICOMATRIX 2018

De risicoanalyse van het Da Vinci College maakt deel uit van de planning- en control cyclus van het Da Vinci College 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, VSV-cijfers, formatie- en studentenaantallen en externe ontwikkelingen. Het geheel wordt gepresenteerd in de vorm van de risicomatrix. In deze matrix wordt een inschatting gemaakt van de kans dat een risico zich voordoet en van de impact ervan.

In de jaarplannen van de teams en de sector- en dienstenplannen worden door het management de risico's benoemd die worden voorzien en worden maatregelen voor beheersing genomen. De sector- en dienstenplannen bevatten tevens beheersmaatregelen voor specifiekere risico's zoals stageplaatsen en verzuim. Risico's die bij meer sectoren voorkomen maken deel uit van de risicomatrix.. In 2017 zijn de risico's voor het begrotingsjaar 2018 opgenomen.

Eind 2017 is het Da Vinci College een omvangrijk en breed risicomangementtraject (Governance, Risk en Compliance) gestart, begeleid door adviesbureau Grant Thornton. In het traject worden ook privacy en beveiligingsbeleid en tax-compliance meegenomen. De eerste twee fases van het traject resulteren in een risicoregister waarin de risico's zijn opgenomen met een score op kans en impact. De derde fase die loopt en voor de zomer wordt afgerond, beschrijft de vigerende en nieuwe beheersingsmaatregelen. Daarna volgt nog de implementatie van de maatregelen.

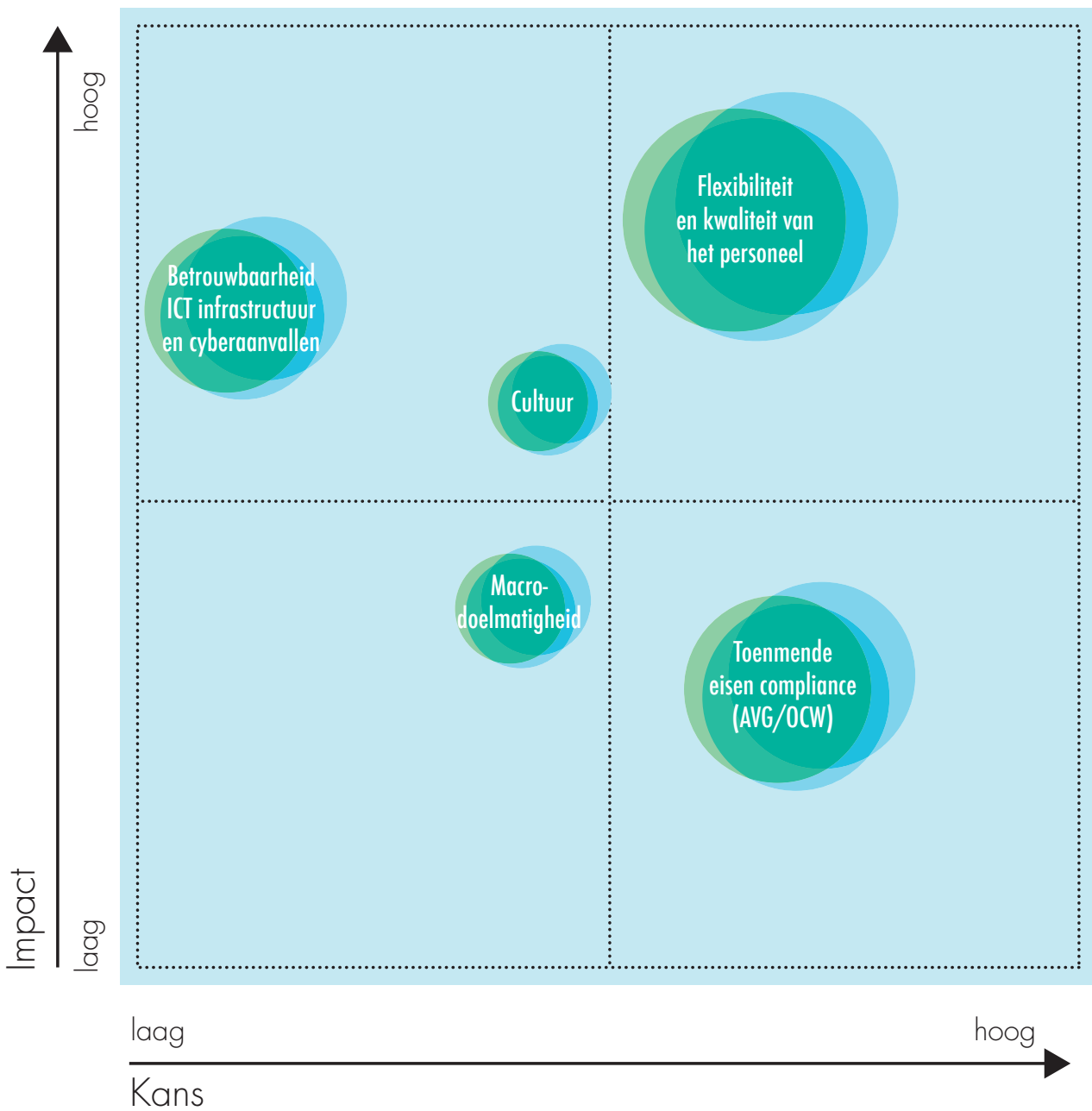
Hoewel het traject nog niet is afgerond, kan met behulp van het risicoregister al wel een verdere verdieping van de risicomatrix worden gemaakt. In deze risicoparagraaf zijn de belangrijkste risico's uit het register opgenomen. Eind juni/ begin juli is de geheel nieuwe risicomatrix beschikbaar. Deze zal dan als een zogeheten heat map worden weergegeven waarin de mate van risicooversie tot uitdrukking komt.

Voor het Da Vinci College liggen eind 2017 de grootste uitdagingen op het gebied van:

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

Ten opzichte van het voorgaand jaar is het aantal wijzigingen beperkt. Wel heeft mede op basis van het risicomangement traject, een herschikking plaatsgevonden en zijn risico's in lijn met de inventarisatie samengevoegd.

De risico-matrix op de pagina hiernaast geeft een overzicht weer van de belangrijkste risico's voor het Da Vinci College. De risico's met een hoge impact en een hoge kans hebben een hogere prioriteit om van beheersmaatregelen te worden voorzien.



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

1. De flexibiliteit en kwaliteit van het personeel

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

Deze trend zet zich ook de komende jaren verder door. Da Vinci College voert een actief beleid om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Waar mogelijk zijn stappen ondernomen om de inzet van medewerkers en samenstelling van teams te optimaliseren.

De samenstelling van het personeelsbestand en de regeringsmaatregelen met betrekking tot langer doorwerken hebben een negatief effect op de noodzakelijke flexibiliteit en verjonging. De lijn van een afnemende natuurlijke uitstroom, doordat medewerkers uit financieel oogpunt langer blijven doorwerken zet zich door.

2. Macrodoelmatigheid.

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

De minister neemt een besluit over een advies van de commissie en kan een waarschuwing geven aan een instelling indien de zorgplicht niet wordt nageleefd. De ultieme sanctie is het ontnemen van rechten op het gebied van bekostiging en diplomering. (als het evident is dat een zorgplicht niet wordt nageleefd en instellingen geen actie ondernemen).

Opleidingen met een beperkt arbeidsmarktperspectief laten een daling van het aantal studenten zien. Studenten moeten kiezen uit een beperkter aanbod en houden hierbij rekening met de verwachtingen op de arbeidsmarkt. Dit maakt het te voeren portfolio-beleid belangrijker en vereist afstemming met het bedrijfsleven en andere mbo instellingen.

De (financiële) impact van macrodoelmatigheid is ook afhankelijk van de demografische ontwikkelingen. De eerste effecten zijn 2017 beperkt gebleven maar kunnen de komende jaren toenemen. De macrodoelmatigheid begint stap voor stap vorm te krijgen door ROC's die bezwaar maken tegen nieuw te starten opleidingen.

3. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

Dagelijks zijn er duizenden gebruikers op het netwerk met beheerde en niet door de organisatie beheerde devices. Het Da Vinci College vormt hiermee een potentieel doelwit voor cyberaanvallen. Het risico om gehackt te worden blijft altijd aanwezig maar moet geminimaliseerd worden om te voorkomen dat de door het Da Vinci College beheerde gegevens in onbevoegde handen terecht komen. De beveiliging van de bedrijfswebsite en ICT-infrastructuren wordt daarom steeds belangrijker teneinde het risico van schade door cyberaanvallen te minimaliseren.

De toename van het gebruik van digitale lesmethoden en digitale ondersteuning betekent dat het belang van een goed werkende ICT omgeving essentieel is. Technische storingen kunnen het onderwijs onnodig verstoren. Daarnaast zijn bedrijfskritische applicaties zoals EduArte en YouForce afhankelijk van de internetverbinding (SAAS). Zonder een actieve internetverbinding zijn deze applicaties niet beschikbaar. Ook het bring Your Own Device principe (BYOD) stelt specifieke eisen aan netwerkapparatuur en de beveiliging van de (draadloze) internetverbindingen.

4. Compliance (waaronder AVG.)

De laatste jaren nemen de eisen die aan instellingen worden gesteld in termen van goed bestuur, transparantie en verantwoording in snel tempo toe. Regelgeving wordt aangescherpt en de eisen waar je als professionele organisatie aan moet voldoen, nemen verder toe. Niet alleen door de overheid, maar ook door andere instellingen als banken,

verzekeraars en klanten en leveranciers. Dit alles legt steeds meer druk op de organisatie en vraagt om meer professionaliteit op gebieden die van oudsher niet de corebusiness van het Da Vinci College zijn.

Per 25 mei 2018 treedt de AVG in werking. Het Da Vinci College als instelling met veel medewerkers die met ca 10.000 studenten werkt, registreert veel persoonsgegevens en andere privacygevoelige gegevens van studenten en medewerkers en wisselt deze gegevens uit met samenwerkende organisaties. Dit vraagt om kennis over de volle breedte van de organisatie en zal leiden tot meer zorgvuldigheid bij het werken met persoonsgegevens. De gehele wijze van communiceren tussen medewerkers en studenten en klanten/leveranciers zal onderzocht moeten worden. Het jaar 2018 en begin 2019 zal nog vooral als overgang worden gezien. Er zal veel energie moeten worden gestoken om volledig te voldoen aan de gehele AVG en vooral, om alle medewerkers hier scherp op te houden.

De Inspectie van het Onderwijs en de Autoriteit Persoonsgegevens hebben aangegeven samen te werken aan een efficiënt en effectief toezicht op de verwerking van persoonsgegevens door onderwijsinstellingen.

5. Cultuur

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

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

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

BEHEERSINGSMATREGELEN

1. Verbeteren flexibiliteit en kwaliteit personeelsbestand

Om het risico op het personele vlak te beperken wordt extra ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van onze medewerkers. De scholing is erop gericht dat alle medewerkers voldoen aan de eisen zoals gesteld door de wet BIO die worden aangevuld met kwaliteitseisen die passen bij de strategische keuzen van het Da Vinci College. Deze liggen de komende jaren vooral op het gebied van: activerende e-didactiek, onderwijsontwikkeling en leiderschap. Het verder professionaliseren van het personeel moet samen met overige maatregelen (meer flexibele aanstellingen, deskundigheidsbevordering) de komende jaren de flexibiliteit en de kwaliteit van het personeel naar het benodigde niveau brengen. De personeelsuitstroom zal in de periode 2017 - 2021 jaarlijks tussen de 10 en 14 fte's bedragen.

Daarnaast heeft het Da Vinci College beleid om de doorstroom te bevorderen. De regeling stimulering gedeeltelijk vertrek voor medewerkers van 60 jaar en ouder (60+-regeling) die vanaf het schooljaar 2015-2016 beschikbaar is, is met twee jaren verlengd. Deze regeling is onderdeel van het vitaliteitsbeleid en maakt het voor oudere medewerkers mogelijk gedeeltelijk eerder te stoppen met werken en maakt het aannemen van jonge medewerkers mogelijk. De effecten van vooral deze uitstroombevorderende maatregel en de positieve studentenontwikkeling hebben ervoor gezorgd dat er nieuw jong personeel is aangenomen. Als deze ontwikkeling zich verder verbreed, dan zal het risico steeds verder afnemen.

2. Macrodoelmatigheid

Er wordt continu gewerkt aan het verder versterken van de relaties met het bedrijfsleven in de regio. De regio biedt kansen op het gebied van (maritieme) techniek. De samenwerking met diverse bedrijven in de Duurzaamheidsfabriek is een van de resultaten.

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

Jaarlijks worden op het vlak van portfoliebeleid en macrodoelmatigheidsbeleid de risico's die zich kunnen voordoen op dit thema nader geanalyseerd mede op basis van een actueel overzicht van het portfolio naar locatie, niveau, aantal studenten per leerjaar, onderscheiden naar bol en bbl en op basis van prognoses van studentenaantallen betreffende de doorstroom van studenten over de leerjaren heen per opleiding.

Periodiek wordt gekeken naar het bereik dat we hebben in ons eigen verzorgingsgebied en naar de ontwikkelingen binnen het aanbod van instellingen in de aangrenzende regio's. Door het versterken van de verbindingen en verbeteren van de aansluiting met het toeleverende onderwijs wordt er naar gestreefd om het marktaandeel van het Da Vinci College te vergroten. Terugdringen van voortijdig schoolverlaten en bevorderen van interne doorstroom naar hogere niveaus is eveneens een middel om toekomstige demografische terugloop te mitigeren.

Ook is hier aandacht voor een kwalitatieve analyse van ons onderscheidend vermogen en naar de kracht en zwakte van doorlopende leerlijnen en naar een opleidingsportfolio in relatie tot de toekomstige arbeidsmarkt. In het kader van de ontwikkelingen van instellingen in aangrenzende regio's is een herkenbaar profiel van het Da Vinci College voor ons regionale bedrijfsleven van groot belang. De centra voor innovatie en de projecten die we met bedrijven uitvoeren in het kader van het regionale investeringsfonds zijn daarvan goede voorbeelden.

3. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

Het Da Vinci College heeft de gehele ICT infrastructuur uitbesteed aan de coöperatie KIEN. In 2016 is KIEN met haar primaire internetverbinding aangesloten op het netwerk van Surfnet. Surfnet is een van de toonaangevende aanbieders van internet en aanverwante diensten in Nederland en biedt bescherming tegen datalekken en DDOS aanvallen. Het Da Vinci College heeft hiermee een hoogwaardige en veilige internettoegang verkregen.

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, zeer onwaarschijnlijk.

Ook is veel aandacht besteed aan de beveiliging tegen cyberaanvallen. De eerste laag van bescherming tegen cyberaanvallen wordt gevormd door de techniek in de vorm van een adequaat ingerichte Firewall en up to date virus en malware software en een betrouwbare infrastructuur. KIEN heeft hiertoe voldoende maatregelen getroffen.

4. Compliance en AVG

Het Da Vinci College heeft in 2017 besloten om een uitvoerig traject van risicomanagement, compliance en governance te starten. Dit traject is erop gericht om de risico's die het Da Vinci College loopt in kaart te brengen en daar waar nodig te voorzien van gerichte maatregelen.

Daarnaast loopt binnen het Da Vinci College een omvangrijk traject om alles AVG proof te krijgen. De gehele infrastructuur is inmiddels doorgelicht op veiligheid, back-up faciliteit en beheer van autorisaties, een FG is benoemd, er is extra beveiliging op data, de eerste cursussen aan medewerkers zijn bijna afgerond en wekelijks worden informatieve nieuwsbrieven verspreid. Na de vakantie als het schooljaar start, zal het traject worden geïntensiveerd en zal ook concrete ondersteuning beschikbaar zijn.

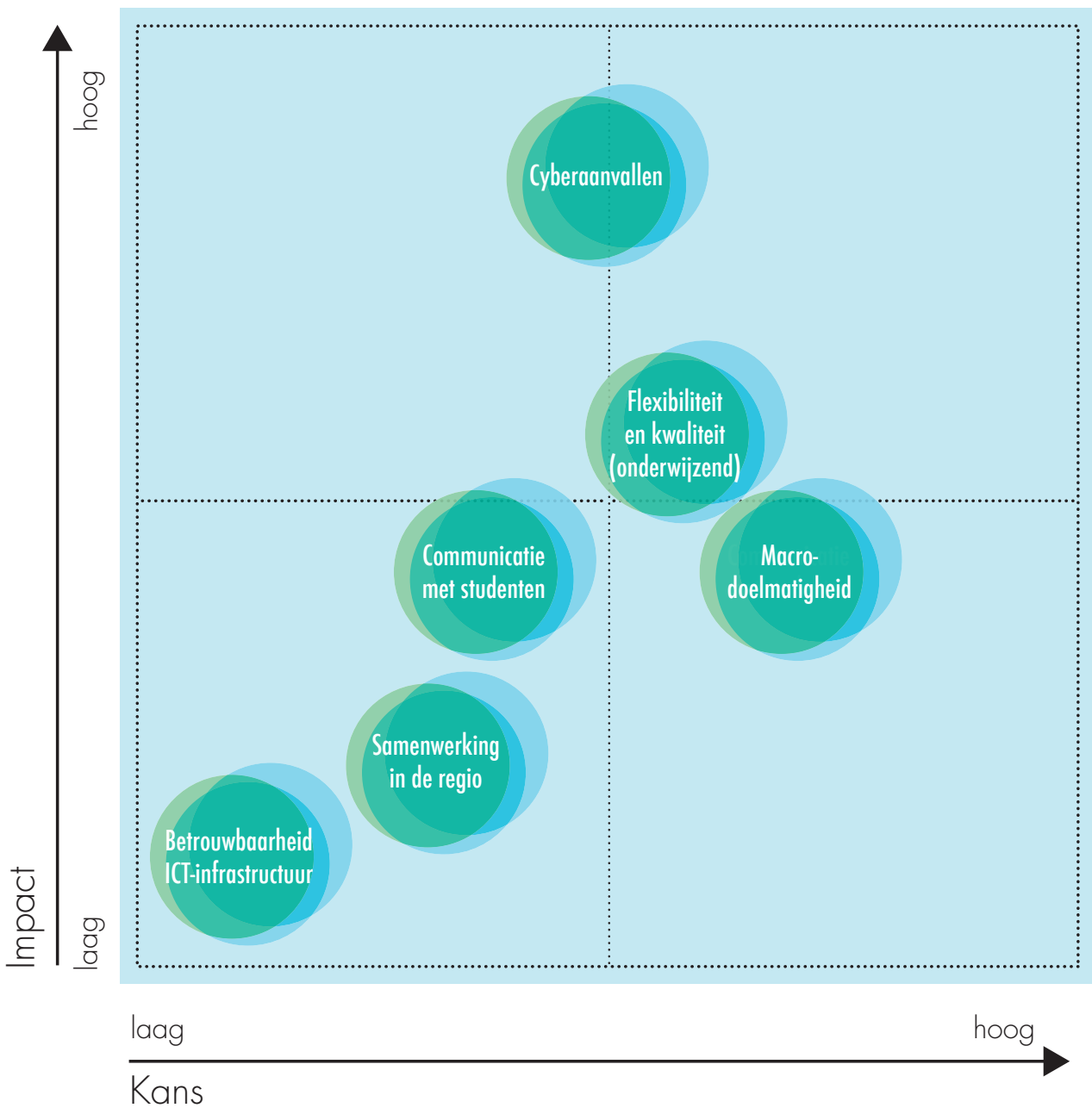
5. Cultuur

De cultuur, voor een deel een cultuurvraagstuk, is een lastige. Beheersmaatregelen zullen gauw averechts werken als deze ook maar een zweem van instrument uitstralen of extra werk meebrengen. Door gerichte scholing, het uitdragen van de kernwaarden van het Da Vinci College en de onderwijsvisie zal de identiteit van de organisatie worden versterkt. In ieder geval zal dit onderwerp worden meegenomen in het management development traject gericht op onderwijskundig leiderschap. In het brede GRC traject neemt dit thema een belangrijke plaats in.

CONCLUSIE

De risicomatrix 2017 is mede gebaseerd op de bevindingen in de risico inventarisatie. Dit heeft geleid tot twee extra risico's, te weten compliance inclusief de AVG en cultuur. De beheersmaatregelen blijven er vooral op gericht om de gevolgen van het verouderde personeelsbestand en afhankelijkheid van ICT te beperken. Daarnaast zal ook de compliance (inclusief de AVG) en het behouden van de cultuur extra aandacht vragen.

Risico- inventarisatiematrix 2017



CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

INLEIDING

De financiële situatie van de ROC's is de laatste jaren geleidelijk meer afhankelijk geworden van het beleid zoals dat door de minister van OCW wordt gevoerd. In het jaar 2015 is het kwaliteitsplan van het Da Vinci College door de minister goedgekeurd. Het kwaliteitsplan omvat een breed terrein aan onderwerpen met prestatiedoelen. In een aantal gevallen is aan de prestaties een budget gekoppeld dat voor het Da Vinci College de komende jaren kan oplopen tot een totaalbedrag van 3 mln. voor VSV, studiesucces en BPV (4 tot 5% van de totale inkomsten). Deze beleidsdoelstellingen hebben hiermee een wezenlijke impact op de toekomstige financiële situatie.

Zoals het er nu naar uitziet, zal de komende jaren het jaarlijks financiële effect van de prestaties kleiner worden en zal achteraf na enkele jaren evaluatie en (mogelijke) afrekening plaatsvinden. Dit geeft meer zekerheid op de korte termijn over de inkomsten. De prestatiedoelen blijven echter een prominente rol spelen, maar worden meer op maat (specifiek Da Vinci College) vormgegeven. Afrekening vindt bovendien pas plaats na 2020.

In 2015 is een begin gemaakt met het verkopen van de gronden conform de overeenkomsten die zijn afgesloten met Heijmans ten tijde van de ontwikkeling van het Leerpark in Dordrecht. De aantrekkelijke woningmarkt heeft er toe geleid dat de gronden op dit moment versneld worden afgenomen, wat een positieve en substantiële kasstroom heeft opgeleverd in 2017 en mogelijk ook in 2018 door het naar voren halen van de opbrengsten.

Afgelopen twee boekjaren heeft het Da Vinci College mede door grondopbrengsten een stevig financieel resultaat behaald. Dit komt de financiële positie van het Da Vinci College ten goede en heeft vooral een sterk positief effect op de liquiditeit.

Tot slot zijn ook de studentenaantallen de laatste jaren op peil gebleven, een van de doelstellingen van het Da Vinci College.

KWALITEITSPLAN EN INNOVATIEFONDS

De kwaliteitsagenda van de minister heeft in 2015 en begin 2016 verdere inkleuring gekregen door de vaststelling van het beleid rondom de studiewaarde, excellentie en BPV. Aan deze drie nieuwe thema's is "extra" budget verbonden op basis van concrete resultaten. Dat wil zeggen, als de doelstellingen niet worden gehaald dan wel niet volledig worden behaald, wordt geen of minder geld ontvangen voor deze thema's. Bij studiewaarde zijn de doelstellingen gekwantificeerd door extra beloning van prestaties die beter dan gemiddeld zijn. Bij BPV en excellentie vindt beloning meer plaats op basis van het opstellen van specifieke plannen en het behalen van nieuwe meetbare doelen. De vooruitgang wordt beoordeeld door MBO in Bedrijf in opdracht van de minister van OCW.

De middelen uit studiewaarde worden beschikbaar gesteld als het resultaat behaald is. De middelen van de kwaliteitsagenda zijn in 2017 op basis van een conservatief begrotingsbeleid opgenomen. Vanaf 2019 gelden deze afspraken niet meer, maar worden de niet bestede middelen over af te rekenen prestatiegelden naar achteren geschoven (2020-2022). Dit leidt tot bijstelling van de ramingen.

GROEISTRATEGIE

De belangrijkste variabele voor de berekening van de inkomsten van het Da Vinci College is het aantal studenten beroepsonderwijs. In de jaren tot 2013 was sprake van een kleine maar gestage jaarlijkse daling, die vanaf oktober 2013 is omgedraaid in een stijging. In de meerjarenraming was rekening gehouden met een bescheiden groei op basis van de groeistrategie waarbij de laatste inzichten van de aanmeldingen van oktober 2017 zijn verwerkt. Het Da Vinci College blijft ook de komende jaren inzetten op stabilisatie of groei door vergroting van het marktaandeel. De demografische daling zal ook voor het Da Vinci College vroeg of laat effect hebben. Door het (tijdelijke) uitblijven van de gevolgen van de demografische daling, komt de uiteindelijke daling van de studentenaantallen samen te vallen met de uitstroom van personeel in verband met (vroeg) pensioen (regeling stimulering gedeeltelijk vertrek).

In de meerjarenraming zijn de aantallen in 2018 tot en met 2020 gelijk gehouden. Dit betreft het gecombineerde effect van groeiende bbl en doorwerking groeiende instroom in 4-jarige opleidingen ten koste van lagere niveaus.

MEERJARENRAMING

In de meerjarenraming die in 2017 is opgesteld, is nog uitgegaan van groei van het aantal studenten op basis van de aanmeldingen tot en met september 2017. De realisatie van oktober laat een kleine daling zien, voor een deel door het wegvallen van onbekostigde studenten. Dit is gedeeltelijk een eenmalig effect.

Op basis van de meest recente inzichten kan geen harde conclusie worden getrokken of er groei of daling van studentenaantallen zal optreden in de komende jaren. In deze update is uitgegaan van stabilisatie op niveau april 2018. De financiële effecten van de niet bekostigde studenten zijn daarmee voor 100% verwerkt.

Het niet meenemen van groei leidt tot een daling van inkomsten in 2019 en 2020 (€ 0,6 mln. en € 1,2 mln.) ten opzichte van de vorige meerjarenraming.

Tegenover die daling van inkomsten staan extra inkomsten als gevolg van nieuwe kwaliteitsafspraken en de herziening van de bekostiging. Dit leidt voor 2019 tot € 0,45 mln. (BPV) en € 0,2 mln. (herziening bekostiging) extra inkomsten. In 2020 zullen de inkomsten naar verwachting € 0,9 mln. hoger komen te liggen.

Ten opzichte van de oorspronkelijk meerjarenraming zijn de uiteindelijke effecten op het resultaat gering.

GRONDOPBRENGSTEN

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

Door de versnelde afname van gronden is er in 2017 een extra bedrag van € 1,7 mln. ontvangen. In 2018 wordt naar verwachting meer dan € 1,4 mln. ontvangen uit grondverkoop.

LIQUIDITEIT

De liquiditeit van het Da Vinci College is de afgelopen jaren aanhoudend onder de eigen streefwaarde geweest. In 2016 is de liquiditeitspositie conform eerdere voorspelling sterk verbeterd en boven de eigen grenswaarde gekomen. In 2017 is de liquiditeit verder verbeterd door extra inkomsten uit grondverkoop.

Tot het jaar 2022 zal er een kasstroom zijn uit grondverkoop die een substantiële bijdrage zal leveren aan de financiële positie van het Da Vinci College. Wel is met ingang van 2017 het niveau van investeringen langzaam opgehoogd. Deze waren in de jaren voor 2017 met uitzondering van onvermijdelijke investeringen in gebouwen sterk verlaagd om de liquiditeit niet te ver onder druk te zetten.

A GEGEVENSSET

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

A1 Kengetallen

	2016	2017	2018	2019	2020
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Aantal studenten per 1 oktober	8.445	8.388 (1)	8.388	8.388	8.388
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	16	18	16	16	16
Personeel primair proces	441	474	479	482	485
Indirect onderwijsondersteunend personeel	28	27	26	26	26
Direct onderwijsondersteunend personeel	164	170	163	155	147
Ondersteunend personeel	192	197	189	181	173
Totale personele bezetting	649	689 (2)	684	679	674
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	13,01	12,17	12,26	12,35	12,45
Aantal studenten / onderwijzend personeel	19,15	17,70	17,51	17,40	17,29

1 Telling 1 oktober 2017 voor eventuele accountantsmutaties.

2 De gemiddelde personeelsbezetting bedroeg 682 fte.

Onder invloed van toenemende studentaantallen is de formatie de afgelopen jaren toegenomen.

De uitstroom van ouderen (stimuleringsregeling 60+) maakt de instroom van jonge docenten mogelijk zonder toenemende personeelslasten. De absolute omvang in fte's neemt geleidelijk toe door de lagere loonkosten van de jongere medewerkers.

Net als vorig jaar laten de meest recente cijfers over de nieuwe instroom voor de oktobertelling nog steeds een toename zien, waarmee de bekostiging tot en met 2019 geborgd lijkt. Het aantal aanmeldingen bevindt zich boven het niveau van afgelopen jaar.

A2 Meerjarenraming

Balans

	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	48.319	46.896	44.793	42.969	41.037
Financiële vaste activa	1.513	1.585	1.534	1.487	1.440
Totaal van vaste activa	49.832	48.481	46.327	44.456	42.477
Vlottende activa					
Vorraden	0	7	10	10	10
Vorderingen	5.293	5.067	5.331	4.732	4.250
Liquide middelen	7.390	9.313	10.358	12.184	12.178
Totaal van vlottende activa	12.683	14.387	15.699	16.926	16.438
Totaal van activa	62.515	62.868	62.026	61.382	58.915
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	20.804	23.242	24.807	25.341	24.196
Bestemmingsreserves (privaat)	7.079	7.049	7.184	7.184	7.184
Totaal eigen vermogen	27.883	30.291	31.991	32.525	31.380
Voorzieningen	3.864	3.829	3.443	3.501	3.439
Langlopende schulden	15.918	14.773	13.628	12.483	11.338
Kortlopende schulden	14.850	13.975	12.964	12.873	12.758
Totaal van passiva	62.515	62.868	62.026	61.382	58.915
Liquiditeitsratio	0,9	1,0	1,2	1,3	1,3
Solvabiliteitsratio I	45%	48%	52%	53%	53%
Solvabiliteitsratio II	51%	54%	57%	59%	59%

(bedragen x € 1.000)

Staat / Raming van Baten en lasten

	01-01-2016 t/m 31-12-2016 Realisatie	01-01-2017 t/m 31-12-2017 Realisatie	01-01-2018 t/m 31-12-2018 Prognose	01-01-2019 t/m 31-12-2019 Prognose	01-01-2020 t/m 31-12-2020 Prognose
BATEN					
Rijksbijdragen	61.699	65.179	64.837	64.222	63.515
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.332	2.236	1.434	865	735
Cursus-, les- en examengeld	1.009	1.112	853	800	800
Baten werk in opdracht van derden	4.595	5.007	5.649	4.500	4.125
Overige baten	2.008	4.447	3.107	3.150	2.100
Totaal baten	71.643	77.981	75.880	73.537	71.275
LASTEN					
Personeelslasten	51.459	55.323	53.937	53.288	52.811
Afschrijvingen	3.277	3.124	2.803	2.724	2.632
Huisvestingslasten	5.490	5.694	5.743	5.800	5.808
Overige lasten	10.488	10.901	11.126	10.629	10.653
Totaal lasten	70.714	75.042	73.609	72.441	71.904
Saldo baten en lasten	929	2.939	2.271	1.096	-629
Financiële baten	3	0			
Financiële lasten	-662	-616	-571	-562	-516
Resultaat	270	2.323	1.700	534	-1.145
Belastingen	-8	-15			
Resultaat uit deelnemingen	92	100			
Nettoresultaat	354	2.408	1.700	534	-1.145
Rentabiliteitsratio	0,38%	2,98%	2,24%	0,73%	-1,61%

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' zijn ontvangsten opgenomen voor de verkoop van de gronden (2017: € 1,7 mln., 2018: € 1,4 mln., 2019: € 1,4 mln. en 2020: € 0,35 mln.). In deze opstelling is geen rekening gehouden met mogelijke eerdere of latere verkoop van gronden als gevolg van het uitstelbeding met Heijmans.

De meerjarenraming laat een negatieve outlook zien vanaf het jaar 2019, voornamelijk veroorzaakt door de oploep in oude bezuinigingen (macrodoelmatigheid en focus op vakmanschap).

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De planning- en controlcyclus

Het Da Vinci College heeft met ingang van 1 augustus 2015 de organisatiestructuur gewijzigd, waarbij het model van domeinen en diensten is aangepast naar een model met sectoren en diensten. Deze omzetting heeft geleid tot een gewijzigde rolverdeling en verantwoordelijkheidsstructuur.

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

De planning

Het strategisch beleidsplan

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

Het sectorplan

In het organisatie-model 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.

Teamactiviteitenplan

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

De planning op de diverse niveaus in de tijd wordt geïllustreerd in onderstaand overzicht.

De control

De control op sectorniveau

De planning en control op sectorniveau sluit aan op die van de onderwijsteams. Het teamactiviteitenplan en de monitoring zijn sterk operationeel gericht en hebben betrekking op het onderwijs in brede zin (examinering, traject/loopbaanbegeleiding). Gedurende het gehele jaar vindt monitoring plaats en daar waar nodig wordt bijgestuurd. Dit vormt ook de input voor de marap met het CvB.

Kwaliteitszorg en auditteam

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

Tot slot heeft het Da Vinci College de beschikking over een eigen auditteam dat periodiek de kwaliteit en examinering van de teams audit. De resultaten van de audits moeten de teams ondersteunen in het beoordelen waar zij staan op de gebieden kwaliteit van onderwijs en examinering.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In het kader van risicomanagement legt het Da Vinci College de belangrijkste risico's en de daarbij horende beheersingsmaatregelen vast in de risicoanalyse. De risico's worden jaarlijks geëvalueerd. Het hoofdstuk Risicoanalyse is opgenomen in het bestuursverslag.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

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

VERANTWOORDING BEKOSTIGING

Helderheidsaspecten

Thema 1: Uitbesteding

Het onderwijs aan 1 groep studenten is in 2017 uitbesteed. Het betreft een groep studenten niveau 1 in Klaaswaal. Het onderwijs wordt verzorgd door AOC Wellantcollege.

Thema 2: Investerings van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn geen bedragen uit de rijksbijdrage ingezet voor investeringen in private activiteiten. De organisatie heeft het afgelopen jaar geen publieke middelen geïnvesteerd in private activiteiten die niet tot de kerntaak behoren. In 2016 hebben zich geen gevallen voorgedaan waarin de rijksbijdrage werd ingezet in privaatrechtelijke rechtspersonen. Bij de beoordeling van eventuele investeringen in private activiteiten houden wij rekening met de richtlijnen zoals zij zijn verstrekt door OCW. Binnen het eigen vermogen is segmentatie aangebracht tussen publiek en privaat vermogen om ook hier de noodzakelijke scheiding en transparantie aan te brengen.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Da Vinci College 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 er op 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 het Da Vinci College beoordeeld.

Het onderwijsprogramma van alle opleidingen in de beroepsopleidende leerweg voldoet aan de eisen met betrekking tot voldoende begeleide onderwijsuren en uren beroepspraktijkvorming. Er is in 2017 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot urenvermindering.

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

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

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

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

Vroegtijdig verlaten instelling na 1 oktober

In de periode 1 oktober tot 31 december 2017 hebben 204 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (101). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

Reden uitschrijving	Aantal studenten
Andere school	15
Anders	9
Diploma	101
Gaat werken	23
Gezondheidsredenen	4
Leerstagnatie	14
Niet gemotiveerd	22
Opleiding niet volgens verwachting	2
Persoonlijke omstandigheden	10
Verhuizing	3
Zwangerschap	1
	204

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2017 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

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

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2017

In het jaar 2017 zijn er 47 studenten van opleidingsintensiteit gewisseld. Van deze 47 studenten zijn er 10 overgestapt van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) naar de beroepsopleidende leerweg (bol). Van de beroepsopleidende leerweg (bol) zijn er 37 studenten overgestapt naar de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

	BBL	BOL	Totaal
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	0	10	10
Beroepsopleidende leerweg (BOL)	37	0	37
Totaal	37	10	47

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 2	2.5.4 Administratieve beroepen niveau 2	BOL	1
	Totaal Niveau 2			1
	Niveau 4	2.4.2 Commercie	BOL	7
		2.5.2 Financiële beroepen	BOL	3
	Totaal Niveau 4			10
Totaal horizontale stapeling				11

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2017 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Opleidingen bedrijfsgroepen

In het jaar 2017 verzorgde het Da Vinci College opleidingen voor de volgende bedrijven in de regio: ASVZ, Brilmij Groep B.V., Brilmode Rob Boon, Bristol B.V., COKD Kinderopvang, Da Vinci Scienza B.V., Hans Prijsoptiek B.V., Kleine Burgt, Koninklijke Kemper en Van Twist Diesel B.V., M & D Security B.V., MAAT Services B.V., Pameijer Hoofdkantoor, Q Academy, Regio College, ROC Leeuwenborgh, Roobol Woontextiel, SDK-Kinderopvang, Sociale Dienst Drechtsteden, SPAR Holding B.V., Stichting H3O, Stichting SSFC, Stichting Swinhove Groep, Veiligheidsregio RR Brandweer en het Verhuis College.

Thema 8 Buitenlandse studenten

In 2017 zijn er geen buitenlandse studenten.

The image features a solid blue background with two thin, white, curved lines that sweep across the frame from the top left towards the bottom right, creating a sense of motion and framing. The text 'Jaarrekening' is centered in the middle of the image.

Jaarrekening

1. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2017

(na verwerking resultaatbestemming)

Activa

	Toelichting	31 december 2017	31 december 2016
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	46.896	48.319
Financiële vaste activa	3	1.585	1.513
Totaal vaste activa		48.481	49.832
Viottende activa			
Vorraden		7	0
Vorderingen en overlopende activa	4	5.067	5.293
Liquide middelen	5	9.313	7.390
Totaal viottende activa		14.387	12.683
Totaal activa		62.868	62.515

(bedragen x € 1.000)

Passiva

	Toelichting	31 december 2017	31 december 2016
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		23.242	20.804
Bestemde reserves (privaat)		7.049	7.079
Eigen vermogen	6	30.291	27.883
Voorzieningen	7	3.829	3.864
Langlopende schulden	8	14.773	15.918
Kortlopende schulden	9	13.975	14.850
Totaal passiva		62.868	62.515

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	Toelichting	Bedrag 2017	Begroting 2017	Bedrag 2016
Baten				
Rijksbijdragen	1	65.179	62.937	61.699
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	2.236	1.350	2.332
Cursus-, les- en examengelden	3	1.112	769	1.009
Baten werk in opdracht van derden	4	5.007	5.627	4.595
Overige baten	5	4.447	2.046	2.008
Totaal baten		77.981	72.729	71.643
Lasten				
Personeelslasten	6	55.323	52.305	51.459
Afschrijvingen	7	3.124	3.141	3.277
Huisvestigingslasten	8	5.694	5.807	5.490
Overige lasten	9	10.901	10.614	10.488
Totaal lasten		75.042	71.867	70.714
Saldo baten en lasten		2.939	862	929
Financiële baten en lasten	10	-616	-617	-659
Resultaat		2.323	245	270
Vennootschapsbelasting		-15	0	-8
Resultaat uit deelnemingen	11	100	0	92
Nettoresultaat		2.408	245	354

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' is in 2017 een ontvangst opgenomen van € 1,7 mln. uit verkoop gronden.

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2017

Kasstroom uit operationele activiteiten		2017	2016
Saldo baten en lasten		2.939	929
Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:			
- aanpassingen voor afschrijvingen	3.147		3.287
- mutaties voorzieningen	<u>-35</u>		<u>192</u>
		3.112	3.479
Veranderingen in werkkapitaal:			
- voorraden	-7		12
- kortlopende vorderingen	226		-2.558
- kortlopende schulden	<u>-863</u>		<u>3.616</u>
		-644	1.070
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>5.407</u>	<u>5.478</u>
Ontvangen interest	0		8
Betaalde interest	-628		-678
Winstbelasting	<u>-15</u>		<u>-8</u>
		-643	-678
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.764	4.800
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		2017	2016
Investeringen in materiële vaste activa	-1.726		-1.201
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		622
Toegekende investeringssubsidies	2		80
Aflossingen op verstrekte leningen	51		50
Verstrekte leningen	<u>-23</u>		<u>-22</u>
		-1.696	-471
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		3.068	4.329
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		2017	2016
Nieuw opgenomen leningen	0		0
Aflossing langlopende schulden	<u>-1.145</u>		<u>-2.486</u>
		-1.145	-2.486
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		1.923	1.843
Mutatie liquide middelen		1.923	1.843
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:		2017	2016
Stand per 1 januari		7.390	5.547
Mutatie liquide middelen		<u>1.923</u>	<u>1.843</u>
Stand per 31 december		9.313	7.390

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2017

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%
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Dordrecht	100%
Ospitalità B.V.	Dordrecht	100%

Verbonden partijen

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

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

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Algemeen

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

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

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

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

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

Continuïteit

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

Stelselwijzigingen

In 2017 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingen

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

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

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

Het renterisico is voor het Da Vinci College beperkt omdat de rentevaste perioden van de leningen alle voor de komende jaren vastliggen. Voor een drietal leningen met een totale schuldrest van € 5,1 mln. is in 2015 het rente percentage voor een periode van 10 jaar verlaagd van gemiddeld 4,13% naar gemiddeld 1,80%.

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 het Da Vinci College is beperkt aangezien de grootste debiteuren (de Rijksoverheid en de gemeenten uit de regio) alle een hoge kredietwaardigheid hebben.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN DE ACTIVA EN PASSIVA

ACTIVA

Immateriële vaste activa

Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom

Dit betreft het gebruiksrecht van de didactische methode "Hoofdelijk Versnelde Scholing". Dit gebruiksrecht is gewaardeerd tegen € 1.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. Deze activa worden duurzaam door de Stichting gebruikt.

Materiële vaste activa in aanbouw worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs en indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit materiaalkosten, directe arbeidskosten en een toerekenbaar deel van de indirecte productiekosten.

Gebouwen en terreinen

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

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

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

Afschrijvingen

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

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

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

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

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

Financiële vaste activa

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

Deelnemingen

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

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

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de 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 en die toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend.

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

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

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

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

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

PASSIVA

Groepsvermogen (publiek en privaat)

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

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

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

Voorzieningen

Algemeen

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

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

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

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

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

De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden op basis van een discontering tegen 0,52% (2016: 0,29%). De periodieke toename die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor de verwachte jubileumuitkeringen gedurende het dienstverband van de werknemers. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

De wachtgeldvoorziening is een voorziening voor te betalen toekomstige wachtgeld in zake de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de toekomstige te betalen wachtgeld, rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In 2016 is een voorziening duurzame inzetbaarheid gevormd. In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Iedere medewerker die langer dan vijf jaar in dienst is bij het Da Vinci College heeft de mogelijkheid 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, wordt een voorziening opgenomen.

Voorziening transitievergoeding

De voorziening transitievergoeding is gevormd voor de door het Da Vinci College te betalen toekomstige transitievergoeding als gevolg van de Wet Werk & Zekerheid (WWZ), verschuldigd voor werknemers die onvrijwillig uit dienst treden en die ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest.

Voorziening onderhoud

Voor verwachte kosten inzake periodiek onderhoud van panden, installaties e.d. wordt een voorziening gevormd ter equalisatie van de kosten van groot onderhoud.

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

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

De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2017 is 104,4% (2016: 96,6%). 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 2017 101,5% (2016: 91,7%). De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 128% (1) moet zijn om voldoende financiële buffers te hebben. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

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

Langlopende schulden

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

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

Kortlopende schulden en overlopende passiva

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

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

ALGEMEEN

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben.

Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

BATENVERANTWOORDING

Rijksbijdragen

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

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

Subsidies met doelbesteding

Subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden volledig verwerkt in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben. Geoordeelde 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. Geoordeelde 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 les- 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, 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 winsten-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 winsten-verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de

latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet aftrekbare kosten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingsschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

Resultaat deelnemingen

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

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET GECONSOLIDEERDE KASSTROOMOVERZICHT

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

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

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE BALANS

ACTIVA

Vaste activa

Immateriële vaste activa (1)

De samenstelling van de immateriële vaste activa is als volgt:

	Stand per 1 januari 2017	Mutaties 2017	Stand per 31 december 2017
Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	0	0	0
Totaal immateriële vaste activa	0	0	0

(bedragen x € 1.000)

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 en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetaald	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Stand per 1 januari 2017					
Verkrijgingsprijs	60.161	17.440	0	7.324	84.925
Investeringsubsidies	-16	-98	0	0	-114
Cumulatieve afschrijvingen	-17.157	-12.917	0	-6.418	-36.492
Boekwaarde	42.988	4.425	0	906	48.319
Mutaties 2017					
Investeringen	421	1.305	0	0	1.726
Mutatie aanschafwaarde	421	1.305	0	0	1.726
Afschrijvingen	-1.889	-1.258	0	0	-3.147
Mutatie afschrijvingen	-1.889	-1.258	0	0	-3.147
Toegekende investeringssubs.	0	-2	0	0	-2
Mutatie investeringsubsidies	0	-2	0	0	-2
Stand per 31 december 2017					
Verkrijgingsprijs	60.582	18.745	0	7.324	86.651
Investeringsubsidies	-16	-100	0	0	-116
Cumulatieve afschrijvingen	-19.046	-14.175	0	-6.418	-39.639
Boekwaarde	41.520	4.470	0	906	46.896

(bedragen x € 1.000)

Gebouwen en terreinen

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

Locatie	Plaats	Boekwaarde 31 december 2017	Stand langlopende hypothecaire lening 31 december 2017
Leerparkpromenade 100	Dordrecht	27.148	7.375
Patersweg 2	Dordrecht	3.421	1.725
Romboutslaan 40	Dordrecht *)	906	-
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	8.744	6.818
		40.220	

(bedragen x € 1.000)

*) Niet meer in gebruik voor onderwijsdoeleinden en opgenomen onder 'Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa'.

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	41.997	1-1-2016
Verzekerde waarde gebouwen	75.731	1-1-2017

(bedragen x € 1.000)

Zakelijk genotsrecht

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

Inventaris en apparatuur

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.

In uitvoering en vooruitbetaald

Activa in uitvoering betreft aanbestedingen op toekomstige investeringen.

Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa

Het gebouw en terrein aan de Romboutslaan 40 te Dordrecht is met ingang van oktober 2017 niet meer in gebruik voor onderwijsdoeleinden.

Financiële vaste activa (3)

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

	Boekwaarde per 1 januari 2017	Investerings en verstrekke leningen	Des-investerings en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2017
Opnieuw en Co B.V.	1.007	0	0	92	1.099
Da Vinci Scienza B.V.	41	0	0	8	49
Vorderingen op andere deelnemingen	1.048	0	0	100	1.148
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	223	0	-31	0	192
Coöperatie KIEN U.A.	83	23	0	0	106
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	159	0	-20	0	139
Overige vorderingen	465	23	-51	0	437
Totaal financiële vaste activa	1.513	23	-51	100	1.585

(bedragen x € 1.000)

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

Andere deelnemingen

Opnieuw & Co B.V.

Opnieuw & Co B.V. betreft een besloten vennootschap waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Opnieuw & Co. B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde.

Da Vinci Scienza B.V.

Da Vinci Scienza B.V. betreft de per 11 mei 2007 opgerichte besloten vennootschap, waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Da Vinci Scienza B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2016 aangepast.

Vorderingen op het Ministerie van OCW

De specificatie van de vorderingen op het Ministerie van OCW is als volgt:

	Nominaal	Jaar afwaardering	Stand per 31 december 2017
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP:			
Juli 1991 - Biesbosch College	169	1992	
Juli 1991 - Midveld College	309	1996	
Juli 1993 - De Schakel	20	1993	
Juli 1994 - Bruggehoofd	3	1996	
	<u>501</u>		0
Totaal vorderingen op het Ministerie van OCW			<u>0</u>

(bedragen x € 1.000)

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. De vorderingen worden erkend door het Ministerie van OCW, maar zijn alleen inbaar bij liquidatie van de onderwijsinstelling. De vorderingen zijn binnen de instelling afgeboekt naar een waardering van € 1 en 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 € 192.000 (2016: € 223.000) betreft deelname in de vorm van een lening met een looptijd van 15 jaar. In de op 24 juni 2005 getekende overeenkomst is aan de instelling een gebruiksrecht verleend op een aantal omschreven glasvezelverbindingen in de regio. Breedband Drechtsteden betreft een samenwerkingsverband met als doel het zo voordelig mogelijk inkopen van breedbandverbindingen ten behoeve van haar deelnemers voor de locaties in de regio Dordrecht, Zwijndrecht en Gorinchem.

Coöperatie KIEN U.A.

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

Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht

De vordering betreft een in 2008 verstrekte geldlening van € 298.000 aan Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht voor de aanschaf van inventaris voor het LOC-gebouw. Per 31 december 2017 is deze vordering nog € 139.000 groot (2016: € 159.000). De lening betreft een rentevrije lening en heeft een looptijd van 15 jaar.

Verbonden partijen (RJ660, model E)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31 december 2017	Resultaat 2017	Omzet Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partij, meerderheidsdeelneming								
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	19	2	3 Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	102	58	514 Nee	100	J
Da Vinci Flex B.V.	B.V.	Dordrecht	4	18	0	0 Nee	100	J
Da Vinci Educatie B.V.	B.V.	Dordrecht	4	18	0	0 Nee	100	J
Ospitalità B.V.	B.V.	Dordrecht	4	-19	-19	541 Nee	100	J
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Stichting	Dordrecht	1	-1.434	-171	1.449 Nee	100	J
Verbonden partij, minderheidsdeelneming								
Da Vinci Scienza B.V.	B.V.	Dordrecht	4			Nee	50	N
Opnieuw & Co. B.V.	B.V.	Dordrecht	4			Nee	50	N
Coöperatie KIEN U.A.	Coöperatie	Dordrecht	4			Nee	-	N
Stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard	Stichting	Zwijndrecht	4			Nee	-	N
Coöperatie Ontwikkeling Leerpark U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4			Nee	-	N
Verbonden partij met belang in bevoegd gezag								
Onderstaande verbonden partijen zijn onderwijsleerbedrijven:								
Stichting Onderwijs- leerbedrijf Family Learning	Stichting	Gorinchem	4	-	-	- Nee	-	N
In onderstaande verbonden partijen heeft een medewerker van Da Vinci College een bestuurszetel.								
Stichting Sinterklaashuis	Stichting	Dordrecht	4	-	-	- Nee	-	N

(bedragen x € 1.000)

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

Met uitzondering van de stichting Sinterklaashuis en Stichting Onderwijsleerbedrijf Family Learning, bestaat het bestuur/de directie van de hierboven genoemde entiteiten uit een bestuurslid van het college van bestuur van het Da Vinci College.

Flottende activa

Vorderingen en overlopende activa (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2017	31 december 2016
Debiteuren	899	1.450
Ministerie van OCW	126	183
Gemeenten en GR's	385	188
Andere deelnemingen	16	0
Personeel	24	14
Studenten	1.009	2.064
Overige overheden	204	94
Overige vorderingen	112	54
Voorziening wegens oninbaarheid	0	0
Subtotaal vorderingen	<u>2.775</u>	<u>4.047</u>
Overlopende activa	2.292	1.246
Totaal vorderingen en overlopende activa	<u>5.067</u>	<u>5.293</u>

(bedragen x € 1.000)

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

Toelichting op de vorderingen en overlopende activa

Debiteuren

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

	31 december 2017	31 december 2016
Voor vervaldatum	794	1.427
Na vervaldatum:		
tot 2 maanden	10	23
tot 6 maanden	122	5
tot 12 maanden	3	3
meer dan 12 maanden	0	-3
	<u>929</u>	<u>1.455</u>
Voorziening dubieuze debiteuren	-30	-5
Totaal vorderingen op debiteuren	<u>899</u>	<u>1.450</u>

(bedragen x € 1.000)

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

Ministerie van OCW

Dit betreft een vordering op het Ministerie van OCW inzake Smart Technology en Publiek Private Samenwerking (PPS) Waterroute.

Gemeenten en GR's

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

	31 december 2017	31 december 2016
Gemeente Breda	109	108
Gemeente Dordrecht	134	80
Gemeente Gorinchem	20	0
Avres	90	0
Bureau Drechtsteden	25	0
Sociale Dienst Drechtsteden	7	0
Totaal vorderingen op gemeenten en GR's	385	188

(bedragen x € 1.000)

Personeel

De vorderingen op personeel van € 24.000 (2016: € 14.000) bestaan voornamelijk uit verstrekte voorschotten.

Studenten

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

	31 december 2017	31 december 2016
Voor vervaldatum	142	1.358
Na vervaldatum:		
tot 2 maanden	154	100
tot 6 maanden *)	784	638
tot 12 maanden	49	76
meer dan 12 maanden	55	142
	1.184	2.314
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	-175	-250
Totaal vorderingen op studenten	1.009	2.064

(bedragen x € 1.000)

*) Hieronder is opgenomen € 385.000 (2016: 397.000) aan niet vervallen termijnen voor collegegelden.

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 overheden

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
STC-Group, subsidie Centra voor Innovatief vakmanschap (CIV)	178	58
Overige subsidies	26	36
Totaal vorderingen op overige overheden	204	94

(bedragen x € 1.000)

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	21	0
Rekening-courantverhouding Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrechtse Waard	57	18
Overige vorderingen	34	36
Totaal overige vorderingen	112	54

(bedragen x € 1.000)

Overlopende activa

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Vooruitbetaalde kosten	405	342
Vooruitbetaalde huur gebouwen	226	214
Vooruitbetaalde software licenties	303	286
Vooruitbetaalde kosten	934	842
Te ontvangen bedragen	1.009	349
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., Maakhal	186	0
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., TIMA-subsidie	163	55
Overige overlopende activa	1.358	404
Totaal overlopende activa	2.292	1.246

(bedragen x € 1.000)

Voorziening wegens oninbaarheid

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

Liquide middelen (5)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Kasmiddelen	12	21
Tegoeden op bankrekeningen	4.922	2.990
Spaartegoeden	4.379	4.379
Totaal liquide middelen	9.313	7.390

(bedragen x € 1.000)

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

PASSIVA

Groepsvermogen (6)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2017	Resultaat 2017	Overige mutaties	Stand per 31 december 2017
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	20.804	2.438	0	23.242
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	6.049	-130	0	5.919
Reserve deelnemingen	1.030	100	0	1.130
	<u>7.079</u>	<u>-30</u>	<u>0</u>	<u>7.049</u>
Totaal groepsvermogen	27.883	2.408	0	30.291

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten. In het resultaat 2017 ad. € 2,4 mln. is een ontvangst van € 1,7 mln. opgenomen uit grondopbrengsten.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2017 is het negatieve resultaat uit contractactiviteiten € 130.000. Dit resultaat is het saldo van het positieve resultaat van € 41.000 van ROC-ZHZ Holding B.V. en het tekort van € 171.000 van HBO Drechtsteden.

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

Het Da Vinci College 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.

Voorzieningen (7)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2017	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (contante waarde)	Stand per 31 december 2017
Jubilea	765	37	-67	0	15	750
Wachtgeldverplichtingen	644	416	-240	0	1	821
Duurzame inzetbaarheid	480	0	0	-37	10	453
Transitievergoeding	251	0	-251	0	0	0
Personeelsvoorzieningen	<u>2.140</u>	<u>453</u>	<u>-558</u>	<u>-37</u>	<u>26</u>	<u>2.024</u>
Onderhoud	<u>1.724</u>	<u>256</u>	<u>-175</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1.805</u>
Overige voorzieningen	<u>1.724</u>	<u>256</u>	<u>-175</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1.805</u>
Totaal voorzieningen	<u>3.864</u>	<u>709</u>	<u>-733</u>	<u>-37</u>	<u>26</u>	<u>3.829</u>

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december 2017	Kortlopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Jubilea	750	37	243	470
Wachtgeldverplichtingen	821	404	417	0
Duurzame inzetbaarheid	453	0	6	447
Transitievergoeding	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Personeelsvoorzieningen	<u>2.024</u>	<u>441</u>	<u>666</u>	<u>917</u>
Onderhoud	<u>1.805</u>	<u>757</u>	<u>1.048</u>	<u>0</u>
Overige voorzieningen	<u>1.805</u>	<u>757</u>	<u>1.048</u>	<u>0</u>
Totaal voorzieningen	<u>3.829</u>	<u>1.198</u>	<u>1.714</u>	<u>917</u>

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele markrentre van 0,52% (2016: 0,29%).

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

Het Da Vinci College ontvangt jaarlijks van het Ministerie van OCW een bijdrage voor deze WW-verplichtingen. Als het Da Vinci College 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 Da Vinci College.

Het Da Vinci College slaagt er de laatste jaren steeds beter in de (bovenwettelijke) WW-kosten te beperken waardoor de voorziening niet helemaal hoeft te worden aangesproken.

Voorziening vertrekregeling 60+

De voorziening vertrekregeling 60+ is geassocieerd onder de kortlopende schulden. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2016 aangepast.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Iedere medewerker die langer dan vijf jaar in dienst is bij het Da Vinci College heeft de mogelijkheid 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 het Da Vinci College een voorziening getroffen.

Voorziening transitievergoeding

De voorziening transitievergoeding is gevormd voor de door het Da Vinci College te betalen toekomstige transitievergoeding als gevolg van de Wet Werk & Zekerheid (WWZ), verschuldigd voor werknemers die onvrijwillig uit dienst treden en die ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest.

Overige voorzieningen

Onderhoudsvoorziening

De voorziening onderhoud gebouwen dient ter egalisatie van de kosten van groot onderhoud van gebouwen. De omvang van de voorziening wordt reëel geacht in relatie tot de staat van onderhoud van de gebouwen.

Langlopende schulden (8)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan krediet- instellingen	Overige schulden	Totaal lang- lopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2016	15.918	0	15.918
Stand kortlopend deel per 31 december 2016	1.145	475	1.620
Stand totale schuld per 31 december 2016	17.063	475	17.538
Verloop 2017			
Aflossingen	-1.145	-475	-1.620
Stand totale schuld per 31 december 2017	15.918	0	15.918
Stand kortlopend deel per 31 december 2017	1.145	0	1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2017	14.773	0	14.773
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	4.580	0	4.580
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	10.193	0	10.193

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2017 is als volgt:

Instelling / Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 december 2017
N.V. Bank Nederlandse Gemeenten				
40.90861.02	15-02-2040	1.418	1,55	1.305
40.90862.02	03-04-2040	1.418	1,30	1.305
40.90888.01	15-06-2040	2.269	2,55	2.087
40.90976	02-10-2040	2.269	6,08	1.304
40.91728	01-03-2041	1.361	5,82	817
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01-07-2027	10.000	4,34	4.875
5143.03.042	01-11-2027	5.000	4,06	2.500
6106.54.497	01-01-2025	2.000	3,60	1.725
Stand totale schuld per 31 december 2017				15.918
Aflossingsverplichting komende boekjaar				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2017				14.773

(bedragen x € 1.000)

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

N.V. Bank Nederlandse Gemeenten

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

ABN AMRO Bank N.V.

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

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,7 mln. en € 0,3 mln. per 29-12-2017. ROC Da Vinci College heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap ineffectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%).

Overige langlopende schulden

In 2017 is het liquiditeitsarrangement met Gemeente Dordrecht afgewikkeld.

Kortlopende schulden (9)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Schulden aan andere deelnemingen	0	51
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	371	749
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	228	211
Crediteuren	1.302	1.759
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.354	2.293
Schulden ter zake van pensioenen	633	519
Schulden ter zake van werk door derden	133	99
Overige kortlopende schulden	304	365
Subtotaal kortlopende schulden	6.470	7.191
Overlopende passiva	7.505	7.659
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	13.975	14.850

(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.

Onder "Schulden aan kredietinstellingen" zijn de aflossingsverplichtingen van de langlopende schulden voor het komende boekjaar opgenomen.

De post "Schulden ter zake van pensioenen" betreft de afdracht aan het ABP over de maand december en de 13^e maand.

De voorziening vertrekregeling 60+ is geclassificeerd onder de kortlopende schulden. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2016 aangepast.

Toelichting op de kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

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

	31 december 2017	31 december 2016
Gemeente Dordrecht	286	744
Gemeente Gorinchem	20	0
Bureau Drechtsteden	55	0
GR Drechtsteden	10	5
Totaal Schulden aan gemeenten en GR's	371	749

(bedragen x € 1.000)

Belastingen en sociale verzekeringen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Loonheffing	2.271	2.124
Omzetbelasting	70	167
Vennootschapsbelasting	13	2
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	2.354	2.293

(bedragen x € 1.000)

De belastingen ultimo boekjaar betreffen afdrachten over de maand december en de 13^e maand.

Overige kortlopende schulden

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Geld op facilitycards	23	22
Waarborgsommen facilitycards	14	14
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	0	44
Te besteden inzake projecten	246	248
Overige	21	37
Totaal overige kortlopende schulden	304	365

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Vooruitontvangen studentenbijdragen	196	233
Vooruitontvangen collegegeld HBO	666	529
Vooruitontvangen college- en les gelden	<u>862</u>	<u>762</u>
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	839	1.125
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geormerkt	1.601	1.729
Vooruitontvangen subsidies OCW	<u>2.440</u>	<u>2.854</u>
Vooruitontvangen bedragen van VO scholen voor VMBO- HAVO-VWO studenten	402	418
Vooruitontvangen cursuskosten inburgering	439	577
Vooruitontvangen bedragen	0	2
Overige vooruitontvangen bedragen	<u>841</u>	<u>997</u>
Te betalen vakantiegeld	1.610	1.532
Te betalen interest	206	218
Te betalen accountants- en administratiekosten	90	30
Te betalen diverse lasten	1.456	1.266
	<u>3.362</u>	<u>3.046</u>
Totaal overlopende passiva	<u>7.505</u>	<u>7.659</u>

(bedragen x € 1.000)

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Hoofdelijke medeschuldverbintenis Coöperatie KIEN u.a.

De instelling verbindt zich met coöperatie KIEN jegens Econocom ter zake van de verplichtingen die coöperatie KIEN jegens Econocom heeft uit hoofde van een Technology Refresh Optionovereenkomst (TRO) ter zake van apparatuur die ter beschikking is gesteld. Ieder lid staat garant voor het aandeel dat men heeft in de TRO. Het huidige aandeel van het Da Vinci College bedraagt € 2.427.194. Deze garantstelling is gemaximeerd tot een bedrag van € 2.850.000.

Bankgarantie

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

Kredietfaciliteit

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

Renteswaps

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,7 mln. en € 0,3 mln. per 29-12-2017.

Garantstelling Duurzaamheidsfabriek

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

Stichting Waarborgfonds MBO

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

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

LOC Zwijndrecht

In het kader van de intensivering van de samenwerking met het VMBO in de regio participeert het Da Vinci College in het LOC Zwijndrecht. Het Da Vinci College heeft in 2017 een aandeel van 32,4% in de kosten van de stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard. Deze stichting exploiteert het gebouw.

Huurverplichting

Er zijn langlopende verplichtingen aangaan inzake huur/medegebruik. De contracten hebben een totale jaarlijkse huurlast korter dan 1 jaar van € 2,5 mln., tussen de 1 en 5 jaar € 6,3 mln. en langer dan 5 jaar € 23,0 mln. De contracten hebben een gevarieerde looptijd tot maximaal 33 jaar.

Softwarelicentie

Voor langlopende contracten voor het gebruik van software bedragen de totale meerjarige financiële verplichtingen korter dan 1 jaar € 268.000, tussen de 1 en 5 jaar € 107.000 en langer dan 5 jaar € 0. De contracten hebben nog een resterende looptijd van maximaal 3 jaar.

Salarisverwerking

Voor het pakket salarisverwerking bedraagt de financiële verplichting korter dan 1 jaar € 101.000, tussen de 1 en 5 jaar € 202.000 en langer dan 5 jaar € 0. Het contract heeft een resterende looptijd van 3 jaar.

Glasvezelproject

De stichting participeert in de Breedband Drechtsteden B.V. die een glasvezelnet exploiteert. De financiële verplichting voor het glasvezelproject bedraagt korter dan 1 jaar € 37.000, tussen de 1 en 5 jaar € 148.000 en langer dan 5 jaar € 74.000. De contracten hebben een resterende looptijd van maximaal 7 jaar.

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

Het Da Vinci College 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.

VERANTWOORDING SUBSIDIES (RJ660, MODEL G)

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

G1A Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule beknopt gespecificeerd

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen (BOSS)	10303M	17-12-2013	Ja
Zij-instroom	700761-1	15-4-2015	Nee
Zij-instroom	701460-1	20-5-2015	Ja
Zij-instroom	705131-1	20-7-2015	Ja
Zij-instroom	744396-1	21-3-2016	Nee
Zij-instroom	772095-1	21-6-2016	Nee
Zij-instroom	781887-1	22-11-2016	Nee
Zij-instroom	865477-1	19-12-2017	Nee
Lerarenbeurs LB LBB1	413454-1	20-11-2012	Nee
Lerarenbeurs LB LBB3	512069-1	18-12-2013	Nee
Lerarenbeurs LBB5	708533-1	21-9-2015	Nee
Subsidie voor studieverlof	776902-1	20-9-2016	Nee
Subsidie voor studieverlof	779693-1	22-11-2016	Ja
Subsidie voor studieverlof	853770-1	20-9-2017	Nee

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2A Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2016	733714-1	20-01-2016	353.328	353.328
Totaal			353.328	353.328

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2016	335.977	17.351	0	17.351	0
Totaal	335.977	17.351	0	17.351	0

(bedragen x € 1)

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2017	804540-1	20-01-2017	359.140	0	0
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	OND/ODB 16/17713 U	14-11-2016	2.840.760	710.190	201.526
Investeringsfonds RIF	646805-1	20-10-2014	1.452.375	944.044	758.446
Investeringsfonds RIF	1088307	20-10-2016	362.220	90.555	0
			5.014.495	1.744.789	959.972
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	-	-	632.898	0	0
			632.898	0	0
Totaal			5.647.393	1.744.789	959.972

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo te besteden ultimo verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2017	0	359.140	341.709	17.431	17.431
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	508.664	710.190	794.698	424.156	1.844.536
Investeringsfonds RIF	185.598	290.475	370.835	105.238	323.094
Investeringsfonds RIF	90.555	72.444	68.308	94.691	293.912
	784.817	1.432.249	1.575.550	641.516	2.478.973
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	0	632.898	518.788	114.110	
	0	632.898	518.788	114.110	
Totaal	784.817	2.065.147	2.094.338	755.626	2.478.973

(bedragen x € 1)

Toelichting op Model G:

De stand te besteden ultimo verslagjaar van € 641.516 is verantwoord onder de overlopende passiva (vooruit ontvangen geormerkte subsidies OCW). De aansluiting van model G op de balans en de staat van baten en lasten is niet zichtbaar omdat model G niet alle subsidies bevat.

Het in het boekjaar ontvangen bedrag "Voortijdig schoolverlaten" ad € 632.898 is ontvangen van de Gemeente Dordrecht. De stand ultimo verslagjaar ad € 114.110 is verantwoord onder de post "Schulden aan gemeenten en GR's".

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

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Rijksbijdrage sector BVE	54.702	53.627	54.069
Rijksbijdrage OCW	54.702	53.627	54.069
Geormerkte OCW-subsidies	3.892	3.794	3.808
Niet-geormerkte OCW-subsidies	391	0	75
Kwaliteitsgelden	5.586	5.156	3.600
Excellentiegelden	608	360	147
Overige subsidies OCW	10.477	9.310	7.630
Totaal rijksbijdragen	65.179	62.937	61.699

(bedragen x € 1.000)

De rijksbijdrage OCW van € 54.702.000 is gespecificeerd in de volgende beschikkingen:

Omschrijving bekostiging	Beschikking (nummer en datum)	Bedrag 2017
Verg. exploitatiekosten overige opleidingen	777607-3, 22 augustus 2017	48.436
Verg. exploitatiekosten entreeopleidingen	777607-3, 22 augustus 2017	3.357
Vergoeding wachtgelden	777714-5, 22 augustus 2017	1.731
Vergoeding gehandicaptenbeleid	777607-3, 22 augustus 2017	891
Overgangsbekostiging mbo	650340-5, 20 maart 2015	497
Overgangsbekostiging vavo	777657-2, 22 augustus 2017	542
Inhouding cursusgeld mbo	777795-1, 20 oktober 2016	-752
Totaal Rijksbijdrage OCW		54.702

(bedragen x € 1.000)

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Educatie	814	700	887
Participatiebudget	814	700	887
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	462	394	298
Overige overheden	960	256	1.147
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	1.422	650	1.445
Totaal overige overheidsbijdragen en subsidies	2.236	1.350	2.332

(bedragen x € 1.000)

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Cursusgeld MBO	1.047	752	958
Lesgeld VAVO	45	12	30
Cursusgelden sector BVE	1.092	764	988
Examengelden	20	5	21
Totaal Cursus-, les- en examengelden	1.112	769	1.009

(bedragen x € 1.000)

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	2.275	2.000	2.426
Contractonderwijs exclusief inburgering	1.821	2.238	1.490
Contractonderwijs	4.096	4.238	3.916
Samenwerkende onderwijsinstellingen	445	1.185	273
Overige	466	204	406
Overige baten werk in opdracht van derden	911	1.389	679
Totaal baten werk in opdracht van derden	5.007	5.627	4.595

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (5)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Opbrengst verhuur	316	310	366
Detachering personeel	651	342	501
Studentenbijdragen	456	327	369
Verkoop onderwijsmateriaal	115	115	130
Restaurant	379	424	53
Overige	868	528	589
Opbrengst grondtransacties	1.662	0	0
Totaal overige baten	4.447	2.046	2.008

(bedragen x € 1.000)

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Loonkosten onderwijzend personeel	29.232	28.446	27.594
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	10.137	9.609	9.192
Bezoldiging van bestuurders ¹	304	304	295
Sociale lasten	4.966	4.846	4.672
Pensioenpremies	5.595	5.385	4.466
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	50.234	48.590	46.219
Dotaties personele voorzieningen	638	77	1.197
Lasten personeel niet in loondienst	3.420	2.604	3.101
Bezoldiging Raad van Toezicht	31	31	37
Overige	1.351	1.048	1.200
Overige personele lasten	5.440	3.760	5.535
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-351	-45	-295
Totaal personeelslasten	55.323	52.305	51.459

(bedragen x € 1.000)

¹ Belastbaar inkomen vermeerderd met de pensioenpremies (zowel werknemers- en werkgeversdeel).

Gemiddeld aantal medewerkers in FTE's (inclusief vervanging en BAPO, exclusief onbezoldigd verlof)

	2017	2016
Onderwijzend personeel	446	429
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	198	185
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	38	35
Totaal	682	649

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	1.879	1.889	1.877
Inventaris en apparatuur	1.245	1.252	1.400
Afschrijvingen op materiële vaste activa	3.124	3.141	3.277
Totaal afschrijvingen	3.124	3.141	3.277

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Huurlasten	2.641	2.675	2.524
Verzekeringslasten	60	72	70
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	735	695	700
Lasten voor energie en water	697	766	713
Schoonmaakkosten	946	952	945
Belastingen en heffingen	279	338	291
Dotatie onderhoudsvoorziening	256	256	157
Overige	80	53	90
Totaal huisvestingslasten	5.694	5.807	5.490

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Administratie- en beheerslasten	6.804	6.899	6.378
Inventaris en apparatuur	1.473	1.556	1.495
Leer- en hulpmiddelen	1.084	836	870
Overige	1.540	1.323	1.745
Totaal overige lasten	10.901	10.614	10.488

(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 2017	Bedrag 2016
Onderzoek van de jaarrekening	75	74
Andere controleopdrachten	6	9
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	81	83

(bedragen x € 1.000 incl. BTW)

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De accountantshonoraria zijn inclusief BTW.

Financiële baten en lasten (10)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Rentebaten	0	0	3
Rentelasten	-616	-617	-662
Totaal financiële baten en lasten	-616	-617	-659

(bedragen x € 1.000)

De rente op de langlopende lening is gefixeerd door middel van een renteswap en bedraagt € 362.000.

Resultaat deelnemingen (11)

Hieronder is het aandeel in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelneming in Opnieuw & Co. B.V. (€ 92.000) en Da Vinci Scienza B.V. (€ 8.000) opgenomen.

WNT-VERANTWOORDING 2017

Per 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs klasse E en het totaal aantal complexiteitspunten van 14 (complexpunten gemiddelde totale baten 6, complexpunten gemiddeld aantal studenten 3 en complexpunten gewogen aantal onderwijssoorten 5). De raad van toezicht heeft de WNT-klasse goedgekeurd op 4 februari 2016.

Het bezoldigingsmaximum in 2017 voor Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College is € 153.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

De maximale vergoeding voor toezichthouders bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de leden 10% van het bezoldigingsmaximum van € 153.000.

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

	De heer P.H.J. Vrancken	Mevrouw M. de Vries
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Taakomvang (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	153.000	153.000
Bezoldiging 2017		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.372	130.748
Beloning betaalbaar op termijn	17.409	17.136
Subtotaal bezoldiging	<u>155.781</u>	<u>147.884</u>
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	0	0
Totale bezoldiging 2017	155.781	147.884
Reden overschrijding de heer P.H.J. Vrancken: Deze overschijding valt onder de overgangsregeling gezien de bezoldigingsafspraken over eventuele stijgingen van de bezoldigingen reeds voor de inwerktreding van de WNT zijn overeengekomen (d.d. 08-03-2012).		
Gegevens 2016		
Duur dienstverband in 2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Taakomvang 2016 (in fte)	1,0	1,0
Bezoldiging 2016		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	136.686	127.801
Beloning betaalbaar op termijn	14.962	14.639
Totale bezoldiging 2016	151.648	142.440
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2016	152.000	152.000

(bedragen x € 1)

Toezichhoudend topfunctionarissen

	De heer J.A. van den Bos	De heer J.B. Evenboer	De heer C.P. Hoogendoorn	De heer Dr. J.L. Klomp- houwer
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 1/8	1/1 - 31/12
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	22.950	15.300	8.929	15.300
Bezoldiging 2017				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.300	4.200	2.100	3.150
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0
Subtotaal bezoldiging	6.300	4.200	2.100	3.150
Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0
Totale bezoldiging 2017	6.300	4.200	2.100	3.150
Gegevens 2016				
Duur dienstverband in 2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	21/4 - 31/12
Bezoldiging 2016				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.300	4.200	4.200	4.200
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0
Totaal bezoldiging 2016	6.300	4.200	4.200	4.200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2016	22.800	15.200	15.200	10.619

(bedragen x € 1)

	De heer R.M. de Koning	Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Mevrouw H. Stuurman
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	20/4 - 31/12
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	15.300	15.300	10.731
Bezoldiging 2017			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.200	4.200	3.150
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0
Subtotaal	4.200	4.200	3.150
Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0
Totaal bezoldiging 2017	4.200	4.200	3.150
Gegevens 2016			
Duur dienstverband in 2016	1/1 - 31/12	26/10 - 31/12	-
Bezoldiging 2016			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.200	1.050	0
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0
Totaal bezoldiging 2016	4.200	1.050	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2016	15.200	2.790	0

(bedragen x € 1)

*) De heer C.P. Hoogendoorn is per 1 augustus 2017 afgetreden.

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2017 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2017 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING

Het geconsolideerde resultaat uit de exploitatie over 2017 bedraagt € 2.408.000 positief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

Toevoeging algemene reserve	2.438
Onttrekking bestemmingsreserve contractactiviteiten	-130
Toevoeging bestemmingsreserve deelnemingen	100
	<u>2.408</u>

(bedragen x € 1.000)

De jaarrekening inclusief de verdeling publiek en privaat eigen vermogen is door de raad van toezicht vastgesteld op 14 juni 2018. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2017 verwerkt.

2. ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2017

(NA RESULTAATBESTEMMING)

Activa

	Toelichting	31 december 2017	31 december 2016
Vaste activa			
Immateriële vaste activa		0	0
Materiële vaste activa		46.831	48.319
Financiële vaste activa	1	1.603	1.531
Totaal vaste activa		48.434	49.850
Vlottende activa			
Vorderingen en overlopende activa	2	5.634	5.951
Liquide middelen	3	9.105	7.068
Totaal vlottende activa		14.739	13.019
Totaal activa		63.173	62.869

(bedragen x € 1.000)

Passiva

	Toelichting	31 december 2017	31 december 2016
Eigen vermogen			
Algemene reserve (publiek)		23.242	20.804
Bestemde reserves (privaat)		8.419	8.319
Eigen vermogen	4	31.661	29.123
Voorzieningen		3.829	3.864
Langlopende schulden		14.773	15.918
Kortlopende schulden	5	12.910	13.964
Totaal passiva		63.173	62.869

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	Toelichting	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Baten				
Rijksbijdragen		65.140	62.894	61.655
Overige overheidsbijdragen en subsidies		2.236	1.350	2.332
Cursus-, les- en examengelden		1.112	768	1.009
Baten werk in opdracht van derden	1	3.211	3.388	3.134
Overige baten	2	4.333	2.294	2.464
Totaal baten		76.032	70.694	70.594
Lasten				
Personeelslasten		53.826	50.665	50.325
Afschrijvingen		3.115	3.131	3.277
Huisvestigingslasten		5.645	5.794	5.471
Overige lasten		10.392	10.398	10.115
Totaal lasten		72.978	69.988	69.188
Saldo baten en lasten		3.054	706	1.406
Financiële baten en lasten		-616	-617	-659
Resultaat		2.438	89	747
Resultaat uit deelnemingen		100	0	92
Nettoresultaat		2.538	89	839

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' is in 2017 een ontvangst opgenomen van € 1,7 mln. uit verkoop gronden.

ENKELVOUDIGE KASSTROOMOVERZICHT OVER 2017

Kasstroom uit operationele activiteiten		2017	2016
Saldo baten en lasten		3.054	1.406
Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:			
- aanpassingen voor afschrijvingen	3.138		3.287
- mutaties voorzieningen	<u>-35</u>		<u>192</u>
		3.103	3.479
Veranderingen in werkkapitaal:			
- voorraden	0		12
- kortlopende vorderingen	317		-2.390
- kortlopende schulden	<u>-1.042</u>		<u>3.329</u>
		-725	951
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>5.432</u>	<u>5.836</u>
Ontvangen interest	0		8
Betaalde interest	-628		-678
Winstbelasting	<u>0</u>		<u>0</u>
		-628	-670
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.804	5.166
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		2017	2016
Investerings in materiële vaste activa	-1.652		-1.201
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		622
Toegekende investeringssubsidies	2		80
Aflossingen op verstrekte leningen	51		50
Verstrekte leningen	<u>-23</u>		<u>-22</u>
		-1.622	-471
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		3.182	4.695
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		2017	2016
Nieuw opgenomen leningen	0		0
Aflossing langlopende leningen	<u>-1.145</u>		<u>-2.486</u>
		-1.145	-2.486
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		2.037	2.209
Mutatie liquide middelen		2.037	2.209
Het verloop van de liquide middelen is als volgt:		2017	2016
Stand per 1 januari		7.068	4.859
Mutatie liquide middelen		<u>2.037</u>	<u>2.209</u>
Stand per 31 december		9.105	7.068

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2017

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 2017 wordt, voor zover posten uit de balans en winst- en verliesrekening hierna niet nader zijn toegelicht, verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en winst- en verliesrekening.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE ENKELVOUDIGE BALANS

ACTIVA

Financiële vaste activa (1)

	Boekwaarde per 1 januari 2017	Investerings en verstekte leningen	Des-investerings en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2017
ROC ZHZ Holding B.V.	18	0	0	0	18
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	18	0	0	0	18
Opnieuw en Co B.V.	1.007	0	0	92	1.099
Da Vinci Scienza B.V.	41	0	0	8	49
Vorderingen op andere deelnemingen	1.048	0	0	100	1.148
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	223	0	-31	0	192
Coöperatie KIEN U.A.	83	23	0	0	106
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	159	0	-20	0	139
Overige vorderingen	465	23	-51	0	437
Totaal financiële vaste activa	1.531	23	-51	100	1.603

(bedragen x € 1.000)

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

Groepsmaatschappijen

ROC ZHZ Holding B.V.

Op 10 januari 2012 is de besloten vennootschap ROC ZHZ Holding opgericht. De instelling heeft op 23 december 2011 een bedrag van € 18.000 gestort voor de bij oprichting van de vennootschap te plaatsen aandelen.

Da Vinci Scienza B.V.

Da Vinci Scienza B.V. betreft de per 11 mei 2007 opgerichte besloten vennootschap, waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Da Vinci Scienza B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2016 aangepast.

Vlottende activa

Vorderingen en overlopende activa (2)

	31 december 2017	31 december 2016
Debiteuren	765	1.351
Ministerie van OCW	126	183
Gemeenten en GR's	357	188
Groepsmaatschappijen	1.387	1.534
Personeel	23	13
Studenten	443	1.296
Overige overheden	204	94
Overige vorderingen	111	54
Voorziening wegens oninbaarheid	0	0
Subtotaal vorderingen	<u>3.416</u>	<u>4.713</u>
Overlopende activa	2.218	1.238
Totaal vorderingen en overlopende activa	<u>5.634</u>	<u>5.951</u>

(bedragen x € 1.000)

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

Toelichting op de vorderingen

Groepsmaatschappijen

De specificatie van de vorderingen op groepsmaatschappijen is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	81	6
Rekening-courant verhouding Da Vinci Opleidingen B.V.	0	324
Rekening-courant verhouding Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	1.281	1.204
Ospitalità B.V.	25	0
Totaal vorderingen op groepsmaatschappijen	<u>1.387</u>	<u>1.534</u>

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Eigen vermogen (4)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2017	Resultaat 2017	Overige mutaties	Stand per 31 december 2017
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	20.804	2.438	0	23.242
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.289	0	0	7.289
Reserve deelnemingen	1.030	100	0	1.130
	<u>8.319</u>	<u>100</u>	<u>0</u>	<u>8.419</u>
Totaal eigen vermogen (enkelvoudig)	<u>29.123</u>	<u>2.538</u>	<u>0</u>	<u>31.661</u>
Reserve contractactiviteiten (privaat)	-1.240	-130	0	-1.370
Totaal groepsvermogen (geconsolideerd)	<u>27.883</u>	<u>2.408</u>	<u>0</u>	<u>30.291</u>

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

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

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

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

Verschillen in het vermogen tussen de enkelvoudige en geconsolideerde balans

Het verschil tussen het eigen vermogen en het groepsvermogen heeft zich in het boekjaar als volgt ontwikkeld:

	31 december 2017	31 december 2016
Eigen vermogen volgens de enkelvoudige balans	31.661	29.123
Eigen vermogen van de groepmaatschappijen	-1.370	-1.240
Groepsvermogen volgens de geconsolideerde balans	<u>30.291</u>	<u>27.883</u>

(bedragen x € 1.000)

Het eigen vermogen van de groepmaatschappijen ad. € -1,370 mln. bevat een negatief eigen vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci van € -1,435 mln.

Kortlopende schulden (5)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Schulden aan groepsmaatschappijen	126	0
Schulden aan andere deelnemingen	0	3
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	301	728
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	4	23
Crediteuren	1.205	1.709
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.327	2.282
Schulden ter zake van pensioenen	630	519
Schulden ter zake van werk door derden	133	91
Overige kortlopende schulden	304	365
Subtotaal kortlopende schulden	<u>6.175</u>	<u>6.865</u>
Overlopende passiva	6.735	7.099
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	<u>12.910</u>	<u>13.964</u>

(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.

De voorziening vertrekregeling 60+ is geclassificeerd onder de kortlopende schulden. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers per 31 december 2016 aangepast.

Toelichting op de schulden

Schulden aan groepsmaatschappijen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2017	31 december 2016
Rekening-courant verhouding Da Vinci Opleidingen B.V.	126	0
Totaal schulden aan groepsmaatschappijen	<u>126</u>	<u>0</u>

(bedragen x € 1.000)

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

BATEN

Baten in opdracht van derden (1)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	2.275	2.000	2.426
Contractonderwijs exclusief inburgering	24	0	29
Contractonderwijs	<u>2.299</u>	<u>2.000</u>	<u>2.455</u>
Samenwerkende onderwijsinstellingen	445	1.185	273
Overige	467	203	406
Overige baten werk in opdracht van derden	<u>912</u>	<u>1.388</u>	<u>679</u>
Totaal baten werk in opdracht van derden	3.211	3.388	3.134

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
Opbrengst verhuur	316	310	366
Detachering personeel	590	281	434
Studentenbijdragen	455	352	369
Kantine	49	36	53
Verkoop onderwijsmateriaal	93	93	105
Overige	748	480	560
Opbrengst grondtransacties	<u>1.662</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	3.913	1.552	1.887
Doorbelastingen naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelasting huisvesting	162	154	153
Doorbelasting personeel ¹	0	141	149
Overige doorbelastingen	<u>25</u>	<u>0</u>	<u>25</u>
	187	295	327
Doorbelastingen naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelasting personeel	88	222	117
Doorbelasting kosten overhead	<u>145</u>	<u>225</u>	<u>133</u>
	233	447	250
Totaal overige baten	4.333	2.294	2.464

(bedragen x € 1.000)

¹ Er is in 2017 minder personeel ingeleend van het Da Vinci College, door daling van de omzet en minder nieuwe opleidingen bij het HBO.

ONDERTEKENING

Origineel getekend door:

College van bestuur	Functie	Datum
De heer P.H.J. Vrancken	Voorzitter	14 juni 2018
Mevrouw M. de Vries	Lid	14 juni 2018

(ter vaststelling van de jaarrekening 2017 en de resultaatbestemming)

Raad van toezicht	Functie	Datum
De heer J.A. van den Bos	Voorzitter	14 juni 2018
De heer J.B. Evenboer	Secretaris	14 juni 2018
De heer J.L. Klompenhouwer	Lid	14 juni 2018
De heer R.M. de Koning	Lid	14 juni 2018
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	14 juni 2018
Mevrouw H. Stuurman	Lid	14 juni 2018

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2017 en de resultaatbestemming)

3. OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT



Deloitte Accountants B.V.
Orteliuslaan 982
3528 BD Utrecht
Postbus 3180
3502 GD Utrecht
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9982
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid te Dordrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 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 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2017.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017.
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 2017 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.



VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag
- 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 paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 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 2017 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

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.

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 genoemde 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 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Utrecht, 14 juni 2018

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

4. BIJLAGEN

KENGETALLEN

	2017	2016
Ratio's		
Solvabiliteit		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	48%	45%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	54%	51%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	27%	27%
Liquiditeit		
Verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden uitgedrukt in een percentage	1,0	0,9
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten + rentebaten	2,98%	0,38%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	74%	73%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	73%	71%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Onderwijzend personeel	444	434
- Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	203	191
- Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	42	38
Totaal	689	663
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- Volletijd beroepsonderwijs beroepsopleidend	5.938	6.114
- Volletijd beroepsonderwijs beroepsbegeleidend	2.450	2.327
- Deeltijd beroepsonderwijs	0	4
- Examendeelnemers	29	4
- Educatie (exclusief WI)	157	266
- Overig	2.147	2.021
Totaal	10.721	10.736

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

Indicatoren roc Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

Financiële kengetallen	2013	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2014	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2015	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Liquiditeit	0,33%	1,02%	0,43%	1,04%	0,76%	1,32%	0,45%	0,52%
Rentabiliteit	0,10%	2,40%	-1,20%	1,55%	2,20%	3,95%	0,38%	0,95%
Solvabiliteit	0,44%	0,45%	0,42%	0,49%	0,45%	0,51%	0,87%	1,40%

Onderwijsprestaties roc Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

	2012-2013	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2013-2014	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2014-2015	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2015-2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Diploma-resultaat	73,9%	74,1%	71,7%	75,0%	70,0%	74,3%	69,5%	74,5%
Jaarresultaat	74,2%	73,3%	72,6%	74,0%	69,9%	73,2%	68,1%	73,0%
Nieuwe VSV'ers	6,7%	5,8%	6,6%	5,4%	5,9%	5,1%	5,8%	5,2%

N.B. Het betreft hier de officiële voorlopige cijfers van het Ministerie van OCW.

Bron: DUO - MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

OVERZICHT NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

De heer J. A. van den Bos (Inspecteur-generaal Leefomgeving en Transport, ministerie infrastructuur en milieu, bezoldigd)

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid Holland- Zuid, bezoldigd

De heer J.B. Evenboer (Advocaat / partner WEB advocaten, bezoldigd)

- Secretaris raad van toezicht en lid audit committee Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid Holland- Zuid, bezoldigd
- Secretaris Sociaal Economisch Overleg, onbezoldigd
- Voorzitter van de kunststichting SongCircle

De heer R.M. de Koning (Algemeen directeur Amfors groep, bezoldigd)

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid Holland- Zuid, bezoldigd
- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting "de Zellingen", bezoldigd
- Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Dunavie, bezoldigd

De heer C.P. Hoogendoorn (Directievoorzitter Rabobank Drechtsteden, bezoldigd) tot 01-08-2017

- Lid raad van toezicht en audit committee Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid Holland- Zuid, bezoldigd
- Lid raad van toezicht en audit committee Nationaal Onderwijsmuseum, onbezoldigd
- Lid raad van toezicht Drechtsteden Economisch Acquisitie Loket (DEAL), onbezoldigd
- Ambassadeur werkgeversaanpak Drechtsteden, onbezoldigd
- Penningmeester Stichting Concerten Huis te Linschoten, onbezoldigd
- Voorzitter Stichting Regionale V.V.V. Zuid-Holland Zuid, onkostenvergoeding
- Lid van de Raad van Advies van Circellab B.V., onbezoldigd

Mevrouw M. A. Spaans-den Heijer (accountant, partner PwC, bezoldigd)

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal opleidingen centrum Zuid Holland-Zuid, bezoldigd.
- Lid raad van toezicht Stichting Muis & Stadstheater Arnhem, bezoldigd
- Lid van het bestuur van de Oranjevereniging Prinses Margriet, Stolwijk, onbezoldigd

De heer J.L. Klompenhouwer

- Zorginhoudelijk Directeur GGZ Westelijk Noord-Brabant, Bergen op Zoom
- Voorzitter Raad van toezicht Apanta GGZ Eindhoven
- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal opleidingen centrum Zuid Holland-Zuid, bezoldigd.

Mevrouw J. Van Doorn-Stuurman (accountmanager Fitvitaal Service BV bezoldigd en Voorzitter FNV zelfstandigen tot juni 2017 bezoldigd)

- Lid Raad van Commissarissen Flynth (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Deltametaal (onbezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Saint Gobain Abrasives (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht KPO (bezoldigd)
- Voorzitter begeleidingscommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter klachtencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter beroep- en bezwarencommissie IHC (bezoldigd)

De heer P.H.J. Vrancken (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid MBO raad, bezoldigd
- Voorzitter stichting administratiekantoor Drechtsteden Breedband, onbezoldigd
- Vice voorzitter Coöperatie Leerpark, onbezoldigd
- Commissaris Kringloopbedrijf Opnieuw & Co, onbezoldigd
- Vice voorzitter raad van toezicht CED Groep, bezoldigd
- Voorzitter coöperatie KIEN
- Voorzitter Gorinchems Besturen Overleg, onbezoldigd
- Voorzitter HBO Drechtsteden
- Bestuurslid SAMBO-ICT
- Lid raad van toezicht van het Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)

Mevrouw M. de Haan – De Vries (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingen centrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid Bedrijfstakgroep Handel, bezoldigd
- Lid sectorkamer Handel (vanaf 1 mei 2015, onbezoldigd)
- Voorzitter bestuur LOKET, onbezoldigd
- Lid bestuursraad VMBO-MBO Focusacademie, onbezoldigd
- Voorzitter stichting examenservice 'Metaal Elektro- en Installatietechniek, onbezoldigd
- Lid Coöperatie Leerpark, onbezoldigd
- Directeur Scienza B.V., onbezoldigd
- Lid bestuur HBO Drechtsteden
- Lid Werkendam Maritime Industries, onbezoldigd
- Commissaris Innovam, bezoldigd
- Voorzitter bestuur Efvet NL onbezoldigd
- Lid bestuur Efvet EU onbezoldigd
- Lid bestuur TA3 onbezoldigd

N.B. Bezoldiging van nevenfuncties van leden van het college van bestuur wordt uitbetaald aan het Da Vinci College, behalve het commissariaat van Innovam.

GEGEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam van de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingencentrum
Zuid-Holland Zuid

Bestuursnummer

40771

Naam instelling

Da Vinci College

Brinnummer

20MQ
KvK-nummer
41121866

Statutair adres

Leerparkpromenade 100
3312 KW Dordrecht

Correspondentie adres

Postbus 1184
3300 BD Dordrecht

Telefoon

088 - 657 26 57

Website

www.davinci.nl

Telefax

088 - 657 26 00

E-mail

info@davinci.nl

Contactpersoon

De heer drs. A.A. Chin

Telefoon

088 - 657 22 54

Functie

Financial Controller

E-mail

achin@davinci.nl

Onderwijsvormen

Bol voltijd en deeltijd
Bbl
Educatie
Contractonderwijs

Colofon

Redactie: Kees Verburg, Wiecher de Vreeze, Wouter Poortvliet, Avioire Chin, John Waanders, Ronald Bras

Eindredactie: Kees Verburg, Wiecher de Vreeze

Vormgeving: Kumquat Dordrecht

Fotografie intermezzo's: Liesbeth Kaldenberg

Fotografie overig: Beeldbank archief Da Vinci College

Met dank aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan het jaarverslag 2017.



Dordrecht Leerpark
Leerparkpromenade 100
3312 KW Dordrecht

Gorinchem
Mollenburgseweg 82
4205 NB Gorinchem

Dordrecht Azzurro
Romboutslaan 34
3312 KP Dordrecht

**Bouwcampus Bouw & Meubel,
Dordrecht**
M. H. Trompweg 229
3317 BS Dordrecht

Dordrecht Duurzaamheidsfabriek
Leerparkpromenade 50
3312 KW Dordrecht

Dordrecht Gezondheidspark
Karel Lotsyweg 20
3318 AL Dordrecht

HBO Drechtsteden
Achterom 103
3311 KB Dordrecht

Dordrecht Karel Doormanweg
Karel Doormanweg 8
3317 ZD Dordrecht

Dordrecht Patersweg
Patersweg 2
3314 HT Dordrecht

**Bouwcampus Bouw & Infra,
Hardinxveld-Giessendam**
Houtschelf 10
3371 KB Hardinxveld-Giessendam

Leerdam
Drossaardslaan 72
4143 BD Leerdam

Oud-Beijerland
Beetsstraat 7b
3261 PL Oud-Beijerland

Wijk en Aalburg
Perzikstraat 7a
4261 KC Wijk en Aalburg

Barendrecht
Dierensteinweg 4c
2991 XJ Barendrecht

Zwijndrecht
Laurensvliet 2R
Loc@
3331 HW Zwijndrecht

