

VEELKLEURIG &VEELZIJDIG

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT



Samen Da Vinci

JAAR 2018





LEESWIJZER

Voor u ligt het geïntegreerd jaardocument van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid. In dit verslag leest u over de strategische keuzes die de stichting heeft gemaakt, haar activiteiten en prestaties en de impact die zij heeft gehad op de samenleving. Als uitgangspunt hanteren wij het strategisch beleidsplan 2015 – 2018 dat de leidraad is voor alle genomen beslissingen. De Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid bestaat uit verschillende entiteiten. In hoofdstuk 1 wordt de missie en visie gepresenteerd van de stichting. Deze wordt geconcretiseerd in de hoofdstukken 2, 3 en 4 voor het Da Vinci College en in hoofdstuk 5 voor HBO Drechtsteden. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op de ondersteuning van het onderwijsproces vanuit de stichting.

INHOUD JAARVERSLAG

HET COLLEGE VAN BESTUUR AAN HET WOORD	6
STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGSCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT	8
FACTS & FIGURES	10

DE STICHTING ROC ZHZ

1 MISSIE, VISIE EN STRATEGISCH BELEID	15
Missie en visie	
Kernwaarden	
Strategisch beleid 2015-2018	
Samenvatting van de resultaten in 2018	
De opmaat naar een nieuw strategisch beleidsplan	

DA VINCI COLLEGE

2 ONDERWIJS	21
Hybride onderwijsconcept	
Duurzame verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt	
Ontwikkelingen in 2018	
Onderwijstechnologie	
Taal en rekenen	
Burgerschap	
Internationalisering	
Doorlopende leerlijnen	
Beroepspraktijkvorming	
Opleidingsportfolio	
Nieuwe opleidingen	
Kwaliteitszorg	
Examinering	
Kengetallen Onderwijs	
3 MEDEZEGGENSCHAP	53
Studentenraad	
Ondernemingsraad	

4	DE SECTOREN IN HET KORT	57
	Techniek & Media	
	Gezondheidszorg & Welzijn	
	Economie & Ondernemerschap	
	Participatie	

HBO DRECHTSTEDEN

5	HBO DRECHTSTEDEN	71
	Positionering	
	Onderscheidend vermogen	
	Kwaliteit en tevredenheid	
	Ontwikkeling portfolio	
	Studenten en cursisten	
	Studententevredenheid	
	Naleving van de wet- en regelgeving	

DE STICHTING ROC ZHZ

6	ONZE LEEROMGEVING	79
	Een goed leer- en werkklimaat	
	"Samen Da Vinci"- ruimte voor iedere student	
	Begeleiding van studenten	
	Excelleren op ieder niveau	
7	MODERN WERKGEVERSCHAP	90
	Investeren in de kwaliteit van individuele medewerkers, teams en leidinggevenden	
	Ontwikkeling van het management	
	Werving	
	Arbeidsvoorwaarden op maat	
	Gezondheid en vitaliteit verstevigen werkplezier	
	Dynamisch werken	
	Werkplekonderzoeken en beeldschermbrillen	
	Trainingen en workshops	
	Werkdruk	
	Verzuim	
	Kengetallen	

INHOUD JAARVERSLAG

8	IN DE SAMENLEVING	98
	In contact met het aanpalend onderwijs	
	In contact met de regio en het bedrijfsleven	
	In contact met de sociale infrastructuur	
	In contact met de inwoners van de regio	
9	BEDRIJFSVOERING.....	104
	Verbeteren efficiëntie bedrijfsvoering	
	Verbeteren effectiviteit bedrijfsvoering	
	Aanbestedingen	
10	BESTUUR EN GOVERNANCE	107
	College van bestuur	
	Raad van toezicht	
	Rooster van aftreden	
	Verslag raad van toezicht	
11	FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2018	112
	Toelichting op het resultaat	
	Toelichting op de balans	
	Risicomatrix 2018	
	Continuïteitsparagraaf	
	Verantwoording bekostiging	
12	GECONSOLIDEERDE JAARREKENING	143
	Geconsolideerde balans per 31 december 2018	
	Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018	
	Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018	
	Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2018	
	Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans	
	Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	
	Verantwoording subsidies (Rj660, model G)	
	Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten	
	WNT-verantwoording 2018	
	Gebeurtenissen na balansdatum	
	Voorstel resultaatbestemming	

13 ENKELVOUDIGE JAARREKENING.....	186
Enkelvoudige balans per 31 december 2018	
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018	
Enkelvoudig kasstroomoverzicht over 2018	
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2018	
Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans	
Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	
Ondertekening	
14 OVERIGE GEGEVENS	197
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	
15 BIJLAGEN.....	202
Kengetallen	
Indicator landelijke benchmark	
Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur	
Gegevens over de rechtspersoon	

HET COLLEGE VAN BESTUUR AAN HET WOORD

Het geïntegreerde jaardocument voor 2018 van het Da Vinci College en HBO Drechtsteden laat met een breed palet aan projecten en samenwerkingen zien hoe we onze onderwijsvisie en maatschappelijke opdracht invullen. We zijn een onderwijsinstelling die een vitale rol in de regio speelt en daarvoor verantwoordelijkheid neemt. We staan midden in de samenleving. Wij geloven in co-creatie: samen optrekken, samen werken en samen leren. En dat doen we met veel partners in de regio en daarbuiten op diverse terreinen in wederzijdse betrokkenheid en in een veelheid aan netwerken. De invulling van die ambitie is een uitdaging en dat maakt ons 'veelkleurig en veelzijdig'. U leest met veel voorbeelden in dit verslag hoe we hier in 2018 aan hebben gewerkt.

Als onderwijs zijn wij toekomstbouwers en niet alleen voor onze studenten. Een sterke focus op innovatiekracht en vernieuwing is eigen aan onze organisatie, geeft ons een gezicht en is belangrijk voor de toekomst van onze studenten, onze regio en de arbeidsmarkt. Die ambitie kan alleen gerealiseerd worden als deze ook in balans is met de aandacht voor borging van onze onderwijskwaliteit en de vitaliteit van onze organisatie. Daarom stond 2018 ook in het teken van zelfreflectie, uitmondend in een zelfevaluatie met concrete verbeterplannen. Zowel innovatiekracht en vernieuwing als borging en vitaliteit zijn nodig om een betrouwbare partner te zijn voor onze studenten en onze regio. Daar werken we met elkaar hard aan.

In continuïteit met voorgaande jaren is in 2018 gewerkt aan aansprekend, responsief en toekomstgericht beroepsonderwijs, aansluitend op de beleidsbrief van de minister van OCW uit 2014: 'Ruim baan voor vakmanschap'. Veel inspanning hebben onze medewerkers geleverd om te komen tot nieuwe, toekomstgerichte opleidingen, innovatieve leeromgevingen, nieuwe samenwerkingen en krachtige internationale uitwisselingen. Tegelijkertijd was er aandacht voor kwetsbare groepen en gelijke kansen door de modernisering en uitbouw van de zorg- en begeleidingsstructuur voor onze studenten. Dat was niet alleen nodig vanwege ontwikkelingen in



en rondom het onderwijs, maar ook door de sterk stijgende 'zorgvraag' van onze studenten op veel terreinen. De aandacht in het verslagjaar voor versterking van pedagogisch handelen van medewerkers is verschoven van individuele toerusting naar pedagogisch handelen op teamniveau.

In 2018 zag ons nieuwe strategisch beleidsplan 'Grensdobbrekend onderwijs' 2019-2022 het licht. Dat plan kent als centrale thema's (1) de geleidelijke transformatie van onze organisatie van een instelling voor regulier beroepsonderwijs naar een instelling voor leven lang ontwikkelen, waarin de hele beroepskolom centraal staat en (2) de noodzaak om over de institutionele grenzen van onze eigen instelling heen te kijken vanuit de technologische en demografische ontwikkelingen die op ons afkomen en de veranderingen in de samenleving. Komende jaren gaan we die uitdaging aan. Maar wel met beide benen op de grond.

We kijken met vertrouwen uit naar de verdere groei van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie.

Peter Vrancken en Jan Lokker
(college van bestuur)

STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGENCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT

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

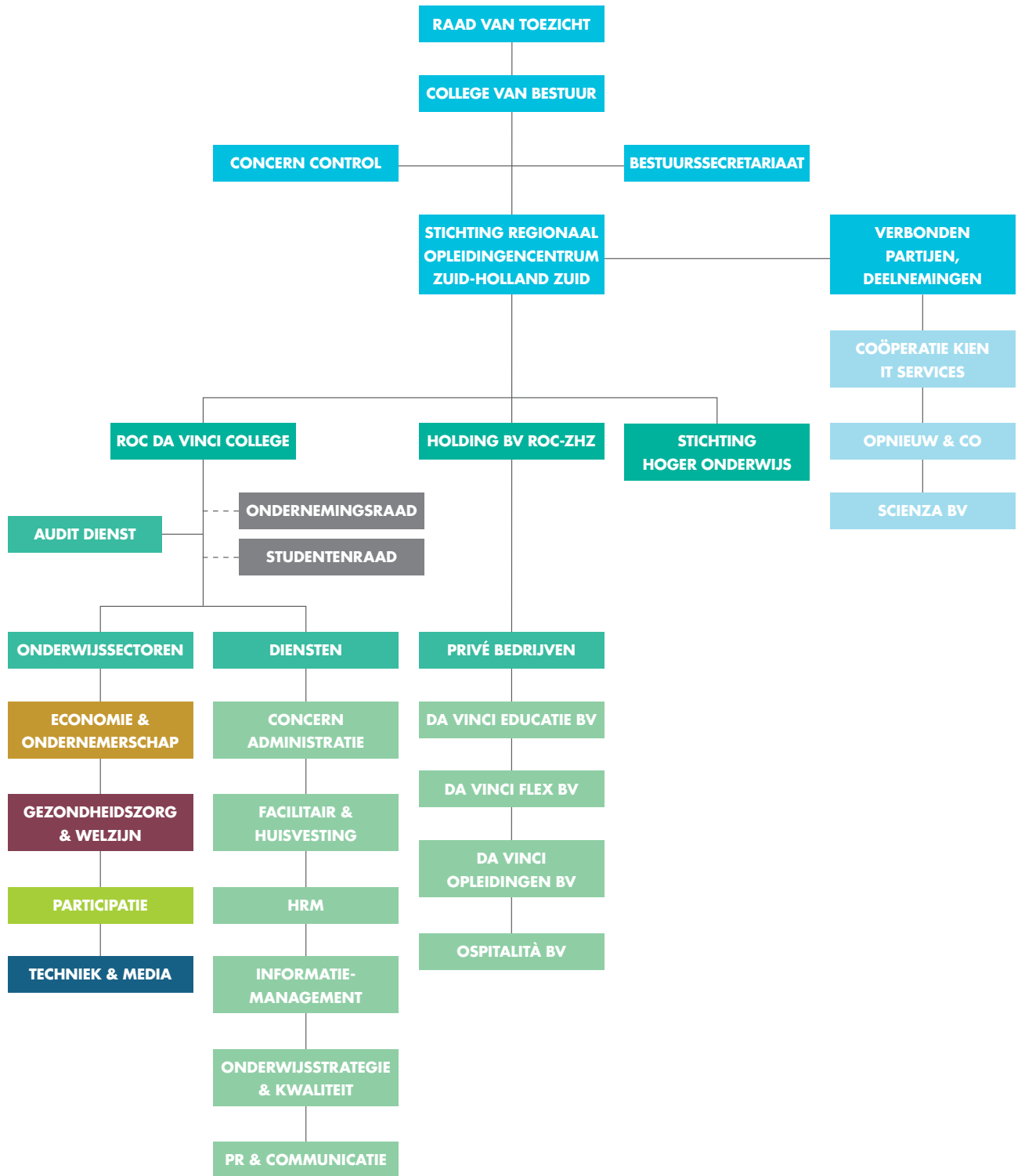
In 2012 is een volledige scheiding aangebracht tussen de private en publieke activiteiten nadat in 2011 hiervoor al de structuur was ingericht en het vermogen van de instelling werd gesplitst. De moederstichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid kent vanaf die datum naast het roc Da Vinci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

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

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


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

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



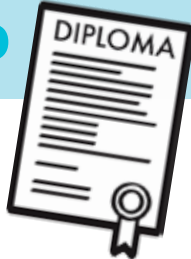
FACTS&FIGURES

AANTAL STUDENTEN 10800



mbo	8600
educatie	600
vavo	300
contractonderwijs	700
hbo	600

DIPLOMA RESULTAAT
MBO 68%



Vsv 6,2%

WAARDERING



deelnemers educatie	8,4
studenten hbo	8,5
studenten mbo	7
deelnemers contractonderwijs	8

**TEVREDENHEID
BEDRIJFSLEVEN
DA VINCI COLLEGE**

7,4



 **AANTAL
LOCATIES 18**

AANTAL OPLEIDINGEN


Da Vinci College **158** opleidingen

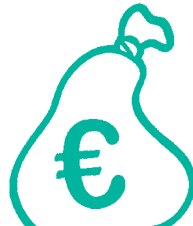
HBO Drechtsteden **8** opleidingen en **15** cursussen




**AANTAL
WERKNEMERS
902**

**AANTAL
FTE'S
702**





**Solvabiliteit
59%**

 **Ziekteverzuim 5,34%**

Omzet stichting: € 82 mln
Exploitatieresultaat stichting: € 3,2 mln

MEDEWERKERSTEVREDENHEID → 7

Studentenaantallen

Per 1 oktober 2018 zijn er ca. 10800 studenten actief op het Da Vinci College en HBO Drechtsteden. Hiervan volgen 8600 het reguliere mbo, 600 educatie, 300 vavo, 700 contractonderwijs en eveneens 600 het hbo (zie tabel 2.0).

Het aantal mbo-studenten is in 2018 licht gedaald met ca. 1%. Daarbinnen is het aantal bekostigde studenten gestegen. Het verschil zit in het feit dat er een kleine groep examendeelnemers en studenten is, die om diverse redenen niet als bekostigde deelnemer is geregistreerd. Binnen het aantal mbo-studenten zien we een verschuiving van bol naar bbl. Bijna een derde van de studenten volgt inmiddels een bbl opleiding. De groei van de bbl is vooral het gevolg van de aantrekkende economie.

Het aantal studenten bij HBO Drechtsteden is in 2018 opnieuw gestegen en telt op peildatum 1 oktober 2018 bijna 600 studenten. Het aantal educatiedeelnemers is afgenomen met 17,9%. Dit wordt vooral veroorzaakt door de daling van het aantal inburgeringsstudenten. Het aantal vavo-studenten is gedaald met 7,6%. Opvallend hier is de stijging van studenten in het vavo met een vmbo-achtergrond.

De studentenpopulatie is in het verslagjaar opnieuw complexer geworden. Het aantal studenten met een beperkte vooropleiding is gestegen tot 18% van de instroom. Ook blijkt uit de activiteiten van het servicecentrum dat het aantal studenten met passend onderwijs en studenten met een cumulatieve van problemen opnieuw stevig is toegenomen.

Het aantal mbo-opleidingen dat we aanbieden is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. Komende jaren zal dit naar verwachting dalen door de ingezette beleidslijn van verbreding van opleidingen in het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Onderwijsrendement

Het percentage schoolverlaters dat het Da Vinci College met een diploma verlaat is licht gedaald naar 68,2% (vorig jaar 68,8%) (tabel 2.2.). Deze ontwikkeling wordt deels veroorzaakt door de groei van de complexe doelgroep studenten en de groei van uitvallers afkomstig uit andere regio's. Daarnaast zou dit een resultante kunnen zijn van de zogenaamde "groenpluk". (Er is een forse stijging in de uitstroom van deze categorie schoolverlaters naar het bedrijfsleven). In de educatie en het hbo blijft het deelnemerssucces onverminderd hoog.

Na jaren van daling van de cijfers voor voortijdig schoolverlaten (vsv) zien we landelijk en bij het Da Vinci College een stijging optreden (tabel 2.3). Bij het Da Vinci College is de voorlopige uitkomst van 2016-2017 van 5,8% bijgesteld naar 7,1%. Over 2017-2018 is het voorlopig vsv vastgesteld op 6,2%. Landelijk vindt er een onderzoek plaats naar de stijgende cijfers.

Tevredenheid van studenten

Het overall cijfer in het verslagjaar voor de tevredenheid van mbo-studenten bedraagt 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 bedraagt 8,5. Ook Educatie kent een hoge deelnemerstevredenheid.

Medewerkers

In 2018 is de formatie gegroeid (tabel 7.1). De groei doet zich voor bij zowel het onderwijzend als het ondersteunend personeel. Dat deze laatste categorie iets harder groeit wordt deels veroorzaakt

door de omzetting van personeelsleden van de categorie onderwijzend naar 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 2016 de gemiddelde leeftijd nog 51,3 jaar en in 2017 49,1 jaar, in 2018 is de gemiddelde leeftijd van het personeel opnieuw gedaald naar 48,7. Het ziekteverzuim is dit jaar verder gedaald van 5,6% naar 5,3% (tabel 7.6). De stappen die we reeds hebben gezet in werkdrukverlichting (in meer ondersteuning en minder studenten per docent) en het bevorderen van medewerkerstevredenheid lijken vruchten af te werpen.

Financiën

De stichting is onverminderd een financieel gezonde instelling, ook in meerjarig perspectief. De solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit tonen alle een verdere verbetering (en voldoen ruim aan de normen van het ministerie van OCW). Verderop in het geïntegreerde jaardocument wordt hier uitgebreid op ingegaan.



STICHTING
REGIONAAL
OPLEIDINGENCENTRUM
ZUID-HOLLAND ZUID

The image features a solid blue background with several thin, white, curved lines that sweep across the frame from the top right towards the bottom left, creating a sense of motion and depth.

1 MISSIE, VISIE EN STRATEGISCH BELEID

MISSIE EN VISIE

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

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

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

KERNWAARDEN

Ambitieuus

Wij creëren de omstandigheden voor onze studenten zodat zij kunnen excelleren. Dit doen wij in gezamenlijkheid met het bedrijfsleven, waar leren in de praktijk wordt geoptimaliseerd. Met het bedrijfsleven zorgen we voor voldoende goed geschoolde arbeidskrachten. Wij dragen met ons onderwijs bij aan het oplossen van sociaal-maatschappelijke en economische vraagstukken en aan innovaties in de regio. Samen met het voortgezet onderwijs en hoger beroepsopleiding realiseren we krachtige doorlopende leerlijnen.

Betrokken

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

Wij hebben hart voor onze regio en zien ook een duidelijke maatschappelijke opdracht voor ons weggelegd. Wij zijn er voor iedereen. Voor onze medewerkers zijn wij een aantrekkelijke werkgever. Wij stimuleren ontwikkeling en bieden de ruimte tot persoonlijke groei. We nemen onze rol in de regio serieus en zijn daarin gesprekspartner binnen de 'triple helix'.

Professioneel

Onze docenten nemen als professionele teamspelers verantwoordelijkheid voor het succes van hun studenten. Ze zetten zich in om hun studenten te vormen tot burgers met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij investeren in de kennis en vaardigheden van onze docenten op het gebied van pedagogiek, didactiek en actuele vakdeskundigheid. We vertalen de ontwikkelingen in de maatschappij, bij bedrijven en instellingen naar de praktijk van de opleidingen en investeren in de moderne hybride leeromgeving voor studenten waar innovativiteit, persoonlijke aandacht en doorlopende leerlijnen centraal staan. Wij zijn een lerende organisatie.

STRATEGISCH BELEID 2015–2018: GOED VAKMANSCHAP, STERKE REGIO

Vanuit de visie dat modern en aansprekend beroepsonderwijs alleen tot stand kan komen in de samenwerking tussen onderwijs, bedrijven en instellingen en de ambitie van het Da Vinci College en van HBO Drechtsteden om een actieve rol in de regio te spelen, is het strategisch beleidsplan 2015–2018: 'Goed vakmanschap, sterke regio' tot stand gekomen. De kern hiervan is om onderwijs te ontwikkelen dat aansprekend en toekomstgericht is, dat in een hybride context plaatsvindt, responsief is en een hoge mate van betrokkenheid kent van onze partners in de regio. Het plan is mede een antwoord op de beleidsbrief van de minister van OCW uit 2014: 'Ruim baan voor vakmanschap' en bouwt voort op de in eerdere jaren ingeslagen weg om onderwijs en arbeidsmarkt beter te verbinden.

De hoofddoelstellingen van het strategisch beleid 2015–2018 'Goed vakmanschap, sterke regio' zijn:

- Aansprekend onderwijs.
- Uitbouw en implementatie van de hybride onderwijsvisie.
- Versterking van de responsiviteit van het 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.

De afgelopen jaren zijn veel ambities uit het plan gerealiseerd op het vlak van de implementatie van onze onderwijsvisie, de curriculumontwikkeling, de modernisering van ons opleidingsportfolio en de responsiviteit van ons onderwijs naar al onze stakeholders. Stappen in de versterking van de effectiviteit en wendbaarheid van onze organisatie zijn deels gerealiseerd en blijven onze aandacht vragen. Hetzelfde geldt voor onze kwaliteitsborging.

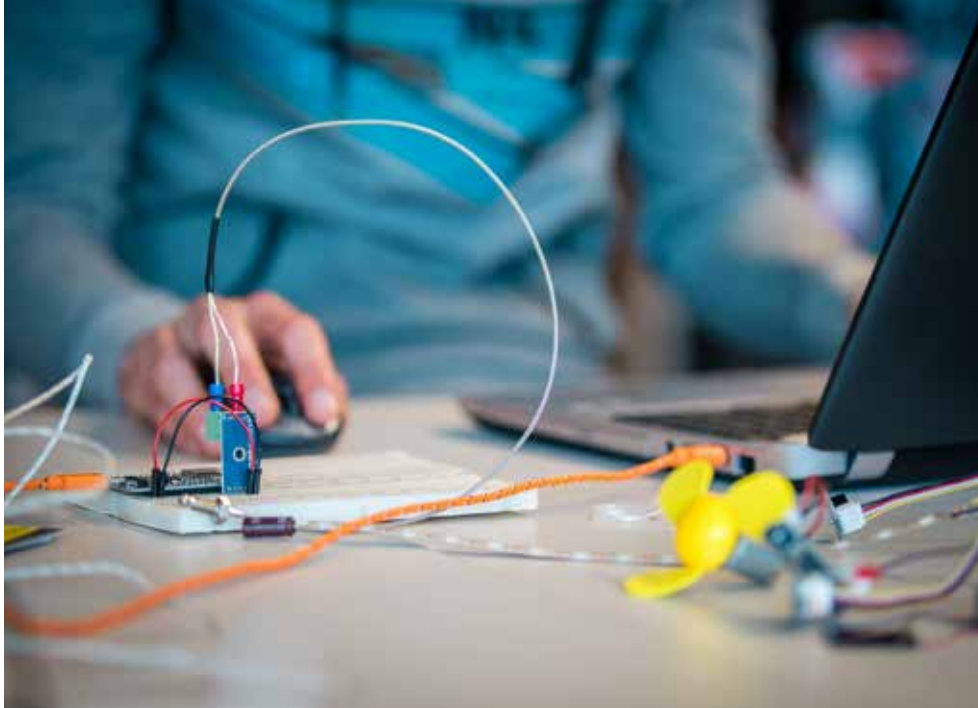
SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN IN 2018

Aansprekend onderwijs

In 2018 is het onderwijsconcept in samenwerking met de regionale partners verder door ontwikkeld. De aanpassing van onze opleidingen aan de nieuwe kwalificatiestructuur is nagenoeg afgerond. Daarnaast is geïnvesteerd in de vernieuwing van ons opleidingsportfolio gericht op de toekomstige arbeidsmarkt, zoals de brede opleidingen in zorg/welzijn en bedrijfskunde, de nieuwe opleiding Smart Technology en twee nieuwe hbo-opleidingen niveau 5 in samenwerking met het bedrijfsleven. Bij de ontwikkeling van de opleidingen is gewerkt aan het tot stand brengen van cross overs tussen verschillende opleidingen.

Er is op verschillende manieren werk gemaakt van de toegankelijkheid van ons onderwijs voor alle doelgroepen. Doorlopende leerlijnen vanuit de educatie naar het beroepsonderwijs en vanuit de Entree-opleiding naar niveau 2 zijn hiervan voorbeelden.

Internationale samenwerking, uitwisseling en stages van studenten en medewerkers is verder uitgebouwd. Ook hebben we in 2018 met verschillende partners gewerkt aan het tot stand brengen van een "centre of vocational excellence" op het gebied van advanced manufacturing op Europees niveau. Eind 2018 is een aanzet gegeven voor internationale samenwerking op het gebied van energietransitie.



Uitbouw en implementatie van de hybride onderwijsvisie

We hebben het hybride onderwijs ook in 2018 verder ontwikkeld en steeds breder uitgerold in de sectoren, waarbij we oog hielden voor verschillen in bedrijfstakken en ontwikkelingsfasen van teams. Het hybride onderwijs stelt ons in staat om samen met de regio in een netwerk te functioneren en samen verantwoordelijk te zijn voor de economische structuur (onder meer in publiek-private projecten die we in alle sectoren tot stand hebben gebracht). Dat heeft mooie samenwerkingen én wederzijds vertrouwen met het bedrijfsleven teweeggebracht, waarvan ons onderwijs in aansprekende projecten en leeromgevingen profiteert. Waar relevant hebben we deze projecten samen met het toeleverende of afnemende onderwijs gedaan om op een natuurlijke manier 21e-eeuwse vaardigheden te trainen.

Versterking van de responsiviteit van het onderwijs en aansluiting bij de arbeidsmarkt van de toekomst

Onze responsiviteit komt niet alleen tot uitdrukking in de samenwerking met het bedrijfsleven voor de arbeidsmarkt en de vernieuwing van ons curriculum en opleidingenportfolio, maar ook in de samenwerking met de regio waar het gaat om onze open houding naar kwetsbare doelgroepen en de maatschappelijke projecten waar we een bijdrage aan leveren, mede in het licht van de ontwikkeling van onze studenten tot maatschappelijk verantwoorde burgers. We hebben geïnvesteerd in ons Student Servicecentrum, Loopbaancentrum, de werkcoaches en het ZOW-concept (Zorg, Onderwijs en Werk) waar in 2018 extra aandacht uitging naar de statushouders, NT1 en NT2 studenten, jonge moeders en studenten met een niet-westerse achtergrond. Daarnaast hebben we veel nieuwe samenwerkingspartners voor Entree en niveau 2 aan ons gebonden en hebben we educatie verbonden aan het beroepsonderwijs.

In 2018 is vanuit de sector Economie & Ondernemerschap de aanzet gegeven voor het Drechtsteden Ondernemers Centrum. Het centrum moet een broedplaats worden voor ondernemerschap en startups in de regio. Het wordt ook het kenniscentrum voor ondernemerschap in onze opleidingen.



Vernieuwing van de pedagogiek voor de diversiteit van doelgroepen

Responsief zijn naar de arbeidsmarkt en vormgeven aan inclusief onderwijs vraagt van onderwijsmedewerkers dat zij aansprekend onderwijs kunnen bieden aan het volledige spectrum van studenten, cursisten en onderwijsdeelnemers. De professionalisering van de medewerkers op pedagogisch-didactisch gebied is daarvoor een cruciale factor en zal met kracht worden voortgezet, niet alleen van individuele medewerkers, maar ook in de gezamenlijkheid van het team.

Er is reeds geïnvesteerd in pedagogisch-didactisch handelen op verschillende terreinen gericht op ons onderwijs, in het leerklimate en de leerloopbaan van de student. Op niveau 1 en 2 zijn we bezig met de organisatiebrede implementatie van de PBS-methode (Positive Behaviour Support) en hebben we geïnvesteerd in een doorlopende leerlijn in techniek, waarbij een warme overdracht centraal staat.

Om de leerloopbaan van onze studenten te versterken, hebben we excellentieprogramma's ontwikkeld en uitgevoerd, werk gemaakt van diversiteit dwars door de organisatie heen en onze studenten én medewerkers in staat gesteld internationale ervaringen op te doen.

Vernieuwing van de interne organisatie

Om al deze ontwikkelingen mogelijk te maken is ook onze organisatie verder ontwikkeld. Van de curriculumexperts die zijn toegevoegd aan de onderwijsteams zijn er inmiddels 25 opgeleid. Daarnaast zijn er kortere lijnen gecreëerd door sterk aan onderwijs gerelateerde activiteiten van diensten onder te brengen bij sectoren en is een breed door de organisatie gedragen risicomangement geïmplementeerd. Daarnaast is een aantal activiteiten gebundeld in een nieuwe dienst Informatiemanagement, die ons onder andere moet helpen met meer evidence based sturing. De aanpassing van de organisatie heeft in 2018 geleid tot een aangepaste structuur van overleg en besluitvorming.

Het management development programma (MDP) dat in 2018 in de steigers is gezet, moet het onderwijskundige leiderschap versterken. Dit gaat in 2019 van start. De ontwikkeling van persoonlijk leiderschap moet sterk gekoppeld worden aan de context van de onderwijsteams en daarmee aan de onderwijskalender. In het MDP wordt de relatie gelegd tussen persoonlijke competenties, cultuurontwikkeling en systeem- en beleidsontwikkeling.



DE OPMAAT NAAR EEN NIEUW STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2018 was het jaar waarin wij de resultaten en de oogst van vier jaar werken aan het strategisch beleidsplan 2015-2018 hebben geëvalueerd. Het strategisch beleidsplan 2015-2018 is in 2018 herijkt en verrijkt in gezamenlijkheid met onze strategische partners. In dit nieuwe strategisch beleidsplan omarmen we de weg die we hebben ingeslagen de afgelopen vier jaar en hebben we een nieuwe koers uitgezet waarmee we verdere samenwerking met onze regio bewerkstelligen. De vernieuwing zit hem er vooral in dat we in onze hybride leeromgeving steeds meer mogelijkheden gaan bieden voor 'leven lang ontwikkelen' en grenzen doorbreken: tussen de sectoren, tussen onderwijs en bedrijfsleven, tussen vmbo, mbo en hbo en tussen leren, werken en innoveren. Naast 'leven lang ontwikkelen' waar in 2018 een eerste start mee is gemaakt, kent het nieuwe beleidsplan nog vijf strategische thema's:

- 1 Sterk beroepsonderwijs.
- 2 Modern werkgeverschap.
- 3 Innovatie en onderzoek.
- 4 Iedereen betrekken.
- 5 Hybride leeromgeving.

We zijn daarmee "grensdoorbekend". We gaan verder dan responsief onderwijs en ontwikkelen adaptieve studenten die ons kunnen vinden tijdens hun gehele loopbaan. Het nieuwe strategisch beleidsplan is te lezen op: www.davinci.nl/over-ons/jaarverslagen-en-strategisch-beleidsplan

2 ONDERWIJS

In de verbinding met de regio ligt de basis voor optimaliseren van de responsiviteit van het onderwijs van het Da Vinci College. Samen met het bedrijfsleven, instellingen, gemeenten en andere partners sorteren we voor op de uitdagingen van de toekomst, in lijn met de strategische thema's van de regio. 2018 is het laatste jaar van de looptijd van het strategisch beleidsplan 'goed vakmanschap, sterke regio'. De keuze voor het hybride onderwijsconcept vier jaar geleden, waarbinnen studenten worden opgeleid binnen de context van de beroepspraktijk en in nauwe samenspraak met de partners, heeft zijn weg gevonden in vrijwel alle opleidingen. Voor studenten zorgt het bovendien voor aansprekend onderwijs en is het ook een krachtig instrument om 21e-eeuwse vaardigheden aan te leren.

HYBRIDE ONDERWIJSCONCEPT

Wij bieden studenten de mogelijkheid om in praktijksituaties te oefenen met nieuwe vaardigheden en gedrag. Hiermee bewerkstelligen we de beste leerervaring en bieden we ruimte voor studenten om te kunnen excelleren. Les, opdrachten en training in simulatieomgevingen gaan samen met stages en leerplaatsen in bedrijven en met authentieke taken en projecten, aangeleverd door bedrijven en andere partners. De rijkheid van de interactie tussen een beroep leren op de werkplek en het leren in de veilige schoolse context, waar meer ruimte is voor experimenten en het maken van fouten, zorgt voor een optimale mix. Niet óf theorie óf praktijk en niet óf op de werkplek óf op school, maar passende mengvormen.

Dit is mogelijk door onze vergaande samenwerking met bedrijven, organisaties en collega-onderwijsinstellingen. Opleidingen worden in gezamenlijkheid ontwikkeld, uitgevoerd en geëvalueerd. Wij lopen samen op met het bedrijfsleven in de ontwikkelingen in de verschillende sectoren, waardoor ons onderwijs aansprekend is voor alle studenten. Zowel voor de jonge student die aan het begin van zijn carrière staat als voor de medewerker die al vele jaren praktijkervaring heeft opgedaan. Daarnaast werken we samen met startups en bedrijven in innovatieprojecten, waarin we samen nieuwe kennis ontwikkelen.

In deze samenwerking bereiden we onze studenten voor op de arbeidsmarkt van nu en werken we aan de competenties die nodig zijn om zich gedurende hun werkzame leven aan te passen aan de veranderingen op de arbeidsmarkt. De zogenoemde 21e-eeuwse vaardigheden maken deel uit van ieder curriculum. Daarmee geven we invulling aan de drie functies van leren: voorwaardelijk, reactief en proactief (leren om te kunnen werken, leren om het werk te kunnen blijven doen en leren om innovaties in gang te zetten).

Wij leveren een stevige bijdrage aan sterk beroepsonderwijs, door met onze partners binnen de onderwijskolom overgangen te realiseren tussen de verschillende niveaus (van voortgezet onderwijs via mbo naar hbo), de verschillende leerwegen en richting het bedrijfsleven.

De mogelijkheden die we bieden buiten de grenzen van de onderwijsinstelling, dragen bij aan de ontwikkeling van studenten aansluitend op onze drievoudige opdracht 1) uitoefening van het beroep, 2) actief burgerschap en 3) doorstroom naar een hoger onderwijsniveau.

De afgelopen jaren heeft het Da Vinci College flinke stappen gezet op weg naar een onderwijsinstelling die haar studenten op alle niveaus niet alleen voorbereidt op een werkplek nu, maar ook passend bij de dynamiek en ambities van onze omgeving, voorbereidt op verder leren (de rol die de omgeving speelt wordt verder in kaart gebracht in het hoofdstuk: In de samenleving).

Innovatief vakmanschap

De strategische samenwerking met partners in de verschillende centra voor innovatief vakmanschap (CIV) is in 2018 gecontinueerd. Het project met de VIV (Vereniging Importeurs Verbrandingsmotoren) is in 2018 afgerond. De samenwerking heeft in 2018 geleid tot een aanvraag Green Engine Technology, in het kader van het regionaal Investeringsfonds, om de doorontwikkeling van verbrandingsmotoren te ondersteunen. Het CIV maritieme techniek is 2018 verduurzaamd in het Maritime Tech Platform dat in de komende jaren zorg zal dragen voor de continuïteit van de uitkomsten. Met het vervolg van het project Toptechniek in Bedrijf is in 2018 een doorstart voorbereid met regionale partners uit het voortgezet onderwijs in het kader van de regeling Sterk Techniekonderwijs. Op grond van deze regeling krijgen vmbo-scholen extra middelen als stimulans om het aantal studenten dat voor techniek kiest te vergroten.



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 in 2017. Voor het CIV is in de Duurzaamheidsfabriek een speciaal SmartLab ontwikkeld waar de techniekopleiding met ICT geladen wordt. Vanuit dit CIV, dat in 2018 is gecontinueerd, is in september 2018 de nieuwe opleiding Smart Technology voortgekomen.

DUURZAME VERBINDING TUSSEN ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

De samenleving verandert continu. Door digitalisering, verduurzaming en andere technologische ontwikkelingen vinden innovaties steeds sneller de markt, die daardoor lastig te voorspellen is. Om studenten de juiste start te geven op de arbeidsmarkt, investeren wij in de vernieuwing van onze opleidingen door het integreren van projecten in het onderwijs in samenspraak en in co-creatie met het bedrijfsleven. Hierdoor blijft ons onderwijs actueel en responsief.

Enkele voorbeelden van responsiviteit in het curriculum

De vernieuwing van de secretariële opleidingen vindt plaats in de Office Academy. In deze Academy worden studenten op een innovatieve wijze opgeleid voor functies op het gebied van modern managementsupport. De 'oude' opleidingen van secretaresse voldeden niet meer aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Het kwalificatiedossier is aangepast voor de secretariële opleidingen met ingang van 2018-2019. De nieuwe benamingen 'project assistant' (Niveau 3) en 'management-assistant' (Niveau 4) kunnen nu ook op het diploma vermeld worden. De benamingen die vanuit dit team zijn voorgedragen krijgen nu een landelijke status, een mooie bekroning van de ontwikkeling.

In de Duurzaamheidsfabriek is in 2018 verder gewerkt aan het ombouwen van de zogenaamde pleinen van de leeromgeving naar kenniswerkplaatsen. Hier liggen de cruciale verbindingen tussen studenten, docenten en het bedrijfsleven. De kenniswerkplaatsen dienen als moderne leeromgevingen voor het hybride onderwijs, waar partijen elkaar ontmoeten om te zoeken naar creatieve oplossingen voor actuele vraagstukken, bijvoorbeeld energietransitie en duurzaamheid. In de kenniswerkplaatsen staat delen, ontwikkelen en toepassen van kennis centraal. De beroepspraktijk maakt integraal deel uit van het onderwijs. Hiermee zijn studenten ook meer dan voorheen de gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs, bedrijfsleven en overheid.

In 2018 werd de tweede fase bereikt van GO Bouw. De kern van het samenwerkingsverband wordt gevormd door Bouwmensen Zuid-Holland Zuid, het Da Vinci College en het regionale bedrijfsleven. De mbo+ opleiding kent een opbouw van leren op school (bol) naar werkend leren in het bedrijf (bbl). De studenten volgen een intensief onderwijsprogramma met aanzienlijk meer onderwijs dan gebruikelijk is.

Bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn is er vier keer per jaar een afstemmingsoverleg. Hierbij gaat de sector in gesprek met de instellingen uit de regio, waar studenten stage lopen. In dit overleg worden afspraken gemaakt en processen bijgestuurd ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en examinering in het werkveld.

Ook bij Entree is in 2018 het hybride concept versterkt. De Entree-studenten werken steeds vaker aan praktijkopdrachten ingegeven door het bedrijfsleven (zoals bij het natuurcentrum en tiny houses). De versterking van de samenwerking met het bedrijfsleven kwam duidelijk tot uiting tijdens de netwerkbijeenkomst van 22 mei 2018, georganiseerd in gezamenlijkheid met S-BB voor de Entree erkende Leerbedrijven.

Co-creatie

Het onderwijs wordt ontwikkeld in co-creatie met het bedrijfsleven. In elke opleiding zijn er verschillende projecten waarin dit concreet tot uiting komt. Studenten werken hier aan authentieke opdrachten vanuit de praktijk. Soms op school, soms op locatie. In deze opdrachten werkt het bedrijfsleven samen met studenten en docenten om tot een gezamenlijk resultaat te komen.



Samenwerking mbo- en hbo-studenten in projecten

In de Duurzaamheidsfabriek wordt op elke donderdag door studenten van het Da Vinci College samengewerkt met studenten van hbo-instellingen. Deze succesvolle samenwerking vindt plaats in de vorm van projecten in opdracht van het bedrijfsleven. Op deze wijze leren studenten veel van elkaar en is het opvallend dat de mbo-studenten vaak in staat zijn praktische oplossingen te bedenken voor de aangeleverde vraagstukken. Tezelfdertijd krijgen zij door deze samenwerking meer zicht op de vervolgmogelijkheden in het hbo en op de werkwijze van deze onderwijsvorm.

Geluk op 13

In oktober was de kick-off van het project 'Geluk op 13'. In dit project werkt het Da Vinci College samen met stichting Kunstmin en de gemeente Dordrecht in het kader van 400 jaar Synode. Studenten van de opleidingen Sociaal werk, Mediavormgeving en HBO Drechtsteden zijn in het project op zoek gegaan naar wat Dordtenaren gelukkig maakt. 100 studenten gingen langs bij stadsgenoten die op huisnummer 13 wonen. Ze stelden deze bewoners de vraag: "Wat maakt u gelukkig? Hoe ervaart u geluk in uw straat, wijk en stad?" Dit project stimuleert de ontmoeting tussen de studenten en de bewoners van Dordrecht. In mei 2019 worden de resultaten van het project gepresenteerd.

De kick-off van dit project viel samen met de ondertekening van een samenwerkingsconvenant voor twee jaar tussen het Da Vinci College en Stichting Kunstmin. Beide partijen vinden het belangrijk dat studenten actief kennismaken met kunst en cultuur en zijn van mening dat onderwijs en de private sector een gezamenlijk belang hebben bij het opleiden van nieuwe en reeds werkzame werknemers en dat structurele samenwerking daarbij een meerwaarde heeft. Stichting Kunstmin participeert in dat kader graag actief in de beroepspraktijkvorming en wil het onderwijs tastbaar maken in de Schouwburg en het Energiehuis.

Lammetjeswiel

Het project lammetjeswiel is een samenwerkingsproject tussen de niveaus 2, 3 en 4 van het Da Vinci College, Wellantcollege, gemeente Alblasserdam en enkele aannemers. Het doel is om het recreatiegebied Lammetjeswiel in Alblasserdam te voorzien van watergangen, nieuwe bruggen en een natuurspeeltuin, waardoor water- en leefkwaliteit verhoogd worden. Het project is te typeren als proeftuin voor vernieuwende, realistische, uitdagende en geïntegreerde samenwerkingsvormen tussen de drie O's (onderwijs, ondernemers en overheid). Het aantal studenten dat aan het project deelnam groeide van 22 tot 60 (20 van Wellantcollege en 40 van het Da Vinci College).



Project Tiny Houses

Domein Gebouwde Omgeving is gestart met de bouw van Tiny Houses voor de Gespreide Herberg, een initiatief om duurzame overnachtingsmogelijkheden in de Alblasserwaard en Vijfheerenlanden te promoten. De Tiny Houses zijn ontworpen door niveau 4 Bouwkunde-studenten en worden gebouwd door een samenwerking van vijf opleidingen (Bouwkunde, Timmeren, Electro, Art & Design, Entree). Het bijzondere van het Tiny House is dat het zowel studenten als docenten en huidige medewerkers van betrokken bedrijven de kans biedt om te leren over 'off grid installaties' en 'biobased bouwmaterialen'.

Natuurcentrum

Entree-studenten hebben in het Natuurcentrum van het Gijsbert van Andelpark in Gorinchem een oude en vervallen boerenkar gerenoveerd. Deze kan nu worden ingezet als speeltoestel en worden gebruikt voor tochtjes. Op deze wijze leerden studenten zonder een startkwalificatie zich te bekwamen in onderdelen van diverse beroepen, bijvoorbeeld door het op maat maken van verschillende onderdelen in hout en metaal.

Het Da Vinci College werkt ook nauw samen met andere onderwijsinstellingen in de gehele kolom van vmbo tot en met hbo. Als onderwijs hebben we een gezamenlijk doel en dat is goed onderwijs aanbieden. In gezamenlijkheid kunnen wij meer bereiken dan alleen.

KIEM project

Het Da Vinci College werkt samen met de Haagse Hogeschool, Inholland en Pameijer aan een onderzoek met als titel "Beroepen in Transitie: Welke 21e-eeuwse vaardigheden zijn belangrijk voor de persoonlijk begeleider?" Het beoogd resultaat van het project is te komen tot een geactualiseerd beroepsbeeld dat personen, passies, taken, resultaten en de (21e-eeuwse) vaardigheden die daarbij nodig zijn, in de context laat zien. Ook wordt gewerkt aan onderwijsmateriaal voor voorlichting/werving en beroepskeuze en aan een doorontwikkelde aanpak 'Beroepsbeelden in transitie', die kan worden ingezet om de transitie in andere sectoren en bij andere beroepen in beeld te brengen. Deelname aan het onderzoek levert diverse inzichten op voor het onderwijsprogramma. Tevens ontstaan er door de gezamenlijkheid verschillende samenwerkingsverbanden.



TOT-route: een doorlopende leerlijn voor excellente studenten

In het kader van excellentie heeft de sector Techniek & Media sterk ingezet op de TOT-route (Talent Ontwikkeling Techniek). Via de TOT-route doorloopt een vmbo-leerling een negenjarig traject dat via het mbo (Da Vinci College) leidt tot een hbo-diploma (Hogeschool Rotterdam). 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 van mbo naar hbo.



De eerste TOT-klas uit 2014, niveau 4 Werktuigbouwkunde en Middenkader Engineering studenten, is ontstaan in samenwerking met de Uilenhof in Gorinchem. De groep jonge leerlingen, startte destijds in hun derde jaar vmbo met een dag per week les bij het Da Vinci College in Dordrecht. In het daaropvolgende jaar was het schema juist andersom: de studenten volgden vier dagen per week les bij het Da Vinci College en ronden tegelijkertijd op het vmbo nog twee examenvakken af. Deze stapsgewijze kennismaking met het vakonderwijs bleek een geschikte 'zachte' landing voor de groep enthousiaste jongens. Naast de Uilenhof, neemt sinds 2017 ook het Insula College uit Dordrecht deel aan het programma. In juni 2018 zijn de eerste 20 TOT-studenten geslaagd voor het mbo. Het programma waarin nu elk jaar tussen de 40 en 45 studenten instromen, is een groot succes.

Onderwijsleerbedrijven

In samenwerking met het bedrijfsleven heeft het Da Vinci College dertien onderwijsleerbedrijven opgericht die in 2018 actief waren. Daarnaast voert zij over twee onderwijsleerbedrijven zelfstandig het beheer. Het onderwijsleerbedrijf is een opleidingsconcept speciaal ontwikkeld om bo-Heerlingen vanuit het onderwijs beter voor te bereiden op de dagelijkse praktijk. In het onderwijsleerbedrijf wordt een bedrijf nagebootst waar de student "werkt" onder directe begeleiding van een supervisor. Ook wordt gewerkt aan de beroepshouding van studenten; op tijd komen, gedrag en uitstraling.

- Met Innovam: Mobiliteit Academie
 - Met Your Mediagroup, BliS web & mobile, Made in RTTRDM: Ruwe Talenten (gestopt mei 2018)
 - Met NTS: Refurbizz (gestopt mei 2018)
 - Met Plus Valkzicht supermarkt: Onderwijsleerbedrijf Retail
 - Met Van Pelt: De Salon (Hair&beauty)
 - Met UV Nederland: Beauty Bus
 - Stichting Stadsbrouwerij: Stadsbrouwerij Dordrecht
 - Met particulieren: Entree Klus
 - Met de gemeente Dordrecht dienst Openbare Werken: Parkmanagement
 - Met Gastouder gezinnen: Family Learning
 - Met Internos, Trivire en Calbris: Helpende Handen
 - Met Onderwijsmuseum: Nationaal Onderwijsmuseum
 - Met de voedselbank: Teamleider logistiek
-
- Beveiligingsdienst Da Vinci College
 - Studentenrestaurant Da Vinci College

Meer informatie over enkele van deze onderwijsleerbedrijven is te vinden op:
<https://www.davinci.nl/leerbedrijven>

ONTWIKKELINGEN IN 2018

Doorontwikkeling brede opleidingen

Breed opgeleide studenten zijn nieuwsgierig, bewust bekwaam en voelen zich vrij te bewegen op/ in een dynamische arbeidsmarkt. Ze zijn flexibel, staan open voor een leven lang ontwikkelen en zijn in staat tot interdisciplinair samenwerken. Als Da Vinci College investeren we bij de uitwerking van de herziene kwalificatiestructuur dan ook in brede opleidingen, waardoor onze studenten een brede basis krijgen met daarop het specialisme naar keuze. Hierdoor is de student breder opgeleid en flexibeler, heeft de student een langere periode om zich te oriënteren voordat de definitieve keuze wordt gemaakt, werken studenten in meer gemêleerde groepen samen en kan er organisatorisch een efficiëncyslag gemaakt worden.

Breed opleiden

De sector Gezondheidszorg & Welzijn is in september 2018 gestart met breed opleiden voor de eerste jaars studenten van alle niveau 4-opleidingen. Vanwege de positieve ervaringen wordt onderzocht hoe het programma verder kan worden uitgebouwd en op onderdelen ingezet kan worden in leerjaar 2 en 3. Als rode draad door breed opleiden loopt 'Positieve Gezondheid en Eigen Regie kun je leren'. In voorgaande jaren is al gestart met breed opleiden in de bol niveau 2-opleidingen en met de VIG-MZ 3 opleiding in de zorg. [\(zie ook: De sectoren in het kort\)](#)

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 biedt het Da Vinci College ook het brede onderwijsprogramma mbo-Bedrijfskunde aan. Hiermee speelt de opleiding in op de veranderende arbeidsmarkt in deze branche. In eerste instantie wordt de opleiding aangeboden als combinatie van tien bestaande crebo's met een grotendeels gemeenschappelijk curriculum. Het streven is om tot een zelfstandig crebo bedrijfskunde te komen waaronder dit nieuwe programma met diverse uitstroomrichtingen gaat vallen. [\(zie ook: De sectoren in het kort\)](#)



Keuzedelen

Al sinds het schooljaar 2017-2018 zijn de keuzedelen een vast onderdeel van elk curriculum. Met de keuzedelen kunnen onderwijsinstellingen in overleg met hun partners delen van het curriculum aanpassen aan de regionale arbeidsmarkt. Het aanbod van keuzedelen is zowel bij het Da Vinci College (van 139 keuzedelen in 2017 naar 150 keuzedelen in 2018) als landelijk toegenomen. Voor een aantal keuzedelen kunnen certificaten worden uitgereikt aan studenten die stoppen met hun opleiding en die mogelijk zonder diploma de instelling zouden verlaten. Werkenden en werkzoekenden in het niet-bekostigd onderwijs kunnen een keuzedeel volgen en met een mbo-certificaat afronden. Dit zijn kleine beroepsgerichte onderdelen, waarmee antwoord wordt gegeven op een scholingsvraag in een regio of sector. Op voorstel van S-BB verbindt de minister van OCW aan steeds meer keuzedelen een mbo-certificaat. In het kader van een Leven Lang Ontwikkelen is dit voor ons een interessante mogelijkheid om bij te dragen aan bijvoorbeeld bijscholing van werkenden. Op dit moment zijn er binnen het Da Vinci College zestien keuzedelen waaraan certificaten verbonden worden.

Uit de JOB enquête blijkt dat in alle onderwijsdomeinen het aanbod van keuzedelen tot tevredenheid van studenten stemt (Binnen Techniek & Media zijn ze gewaardeerd met een 3,68, bij Gezondheidszorg & Welzijn met een 3,73, bij Economie & Ondernemerschap met een 4,06, en bij Participatie met een 4,14 op een vijf-puntsschaal).

STUDENTENTEVREDENHEID*

Techniek & Media..... **3.68**

Gezondheidszorg & Welzijn **3.73**

Economie & Ondernemerschap... **4.06**

Participatie **4.14**

*op een vijf-puntsschaal uit de JOB enquête



De organisatievorm van de keuzedelen vraagt veel aandacht. Een aantal keuzedelen wordt Da Vinci College-breed aangeboden (o.a. internationalisering, vreemde talen), andere worden breed in een sector aangeboden (bijvoorbeeld op bepaalde vastgestelde momenten) en er zijn beroepsspecifieke keuzedelen die in de onderwijsteams zelf worden aangeboden. Het aantal beroepsspecifieke keuzedelen neemt, mede op basis van de vraag vanuit de bedrijven en instellingen, toe. Aandachtspunt is en blijft de organiseerbaarheid en betaalbaarheid van dit aanbod.

Veel gekozen keuzedelen

Keuzedelen die veel gekozen worden zijn; ondernemend gedrag, oriëntatie op ondernemerschap, voorbereiding hbo, Engels, Internationaal, duurzaamheid en Rekenen 3F. Dit zijn logischerwijs de brede keuzedelen. Per sector kunnen hierin verschillen zijn.

Er zijn drie studenten die in het verslagjaar een keuzedeel hebben gevolgd dat niet gekoppeld is aan het kwalificatiedossier waarvoor zij ingeschreven stonden. De examencommissie heeft de verzoeken om deze keuzedelen te kunnen volgen, onderzocht en geconcludeerd dat er geen overlap is tussen het keuzedeel en het kwalificatiedossier. Ook ten aanzien van organiseerbaarheid was er geen probleem.

ONDERWIJSTECHNOLOGIE

Het tempo in de samenleving ligt hoog. Kennis verouderd snel. Dat vraagt om vaardigheden om met die snelle veranderingen om te gaan. Digitale geletterdheid is daarom een belangrijk aandachtspunt in onze opleidingen. Om onze studenten op te leiden voor de toekomst investeren we in innovatieve onderwijstechnologie en in technologie passend bij de actualiteit van de beroepspraktijk.

Leren op afstand

De afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd in technologie en pedagogiek wat leren op afstand mogelijk maakt. Met deze methode komen wij tegemoet aan de behoeften van studenten om kwalitatief goed begeleid onderwijs te kunnen volgen vanuit een andere dan de schoolomgeving. Al sinds 2007 wordt bij Economie & Ondernemerschap binnen de bedrijfsgroepen gebruikgemaakt van de virtuele klas. HBO Drechtsteden maakt al enkele jaren gebruik van deze aanpak ten behoeve van studenten van de WCS (Vereniging van Contract Spelers).

Docententraining

De interne opleidingsacademie Connessione biedt een uitgebreid aanbod op het gebied van onderwijstechnologie en vernieuwende vormen van onderwijs [zie ook: Hoofdstuk modern werkgeverschap](#).

Twee voorbeelden uit de sector Gezondheidszorg & Welzijn

Beroepsoriëntatie Virtual Reality project

Binnen het kader van Breed Opleiden is gestart met een oriëntatie op het beroep met behulp van een Virtual Reality omgeving voor Doktersassistent. Dit is vervolgens verbreed naar Sociaal werk. Inmiddels begint het project in de introductie voor alle eerstejaars studenten niveau 4 en wordt het nu vast onderdeel van het curriculum bij het thema Oriëntatie op het beroep.

Werkbezoek Denemarken

Een delegatie van de sector Gezondheidszorg & Welzijn heeft een instelling voor beroepsopleiding in Fredericia Denemarken bezocht. Het doel was te ervaren hoe men op deze school gebruikmaakt van Smart Technology in het onderwijs en hoe we dit op het Da Vinci College zouden kunnen inzetten. Studenten in Denemarken leren met behulp van simulatie (door technologie ondersteund) aan de hand van casussen met vaste scripts in een veilige omgeving waarin ze fouten mogen maken. Uitgangspunt is het pedagogisch-didactisch handelen waarbij 'veilig en betekenisvol' leren voorop staat.



Een voorbeeld uit de sector Techniek & Media

Scholing instructeurs

Alle instructeurs van Techniek & Media die werkzaam zijn in de Duurzaamheidsfabriek hebben een training pedagogisch-didactische verdieping van het instructeursvak gevolgd. Het team instructeurs is de afgelopen jaren sterk vernieuwd en verjongd en de instructeurs zagen de mogelijkheid tot het volgen van deze cursus als een goede methode om als team verder te groeien. Een van de thema's die centraal stond in deze sessies was de veiligheid van de student. Hierbij wordt de veiligheid bedoeld waarin op een verstandige manier wordt gewerkt met de apparatuur, maar ook de door studenten ervaren veiligheid aangaande het leerklimaat. De verdieping van de pedagogiek heeft de samenwerking binnen het team versterkt en heeft een extra boost gegeven aan de veiligheid van het leerklimaat.

Inspiratiemiddag

KIEN organiseerde een inspiratiemiddag op 21 november 2018 in gezamenlijkheid met het Da Vinci College en de Duurzaamheidsfabriek. De inspiratiemiddag met de naam "Durf te experimenteren" is ontwikkeld om de denkvaardigheden te stimuleren van docenten, zonder dat de techniek (ICT) het hoofdonderwerp is, maar meer een verbinding is naar toepasbaarheid in de klas. De middag werd erg goed ontvangen door de grote opkomst docenten en ondersteuners van het Da Vinci College en van de collega-scholen die participeren in KIEN.



Leren met ICT

Het bestuur van KIEN en haar leden, waaronder het Da Vinci College en HBO Drechtsteden, hebben geconcludeerd dat er behoefte is aan een regionale kennisinfrastructuur rondom leren met ICT. Het doel daarvan is om, vanuit de samenwerking, de ontwikkeling rondom ICT in het onderwijs in een stroomversnelling te brengen. Regionale samenwerking verhoogt de expertise waardoor

medewerkers kunnen excelleren in het toepassen van technologie in het onderwijsproces. Op basis van een in april 2018 opgestelde startnotitie hebben bestuurders uit po, vo, Da Vinci College en KIEN het programmaplan vastgesteld als impuls voor gesprekken over de toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs. Het plan biedt ook richtlijnen om vanuit een wetenschappelijke basis te kunnen experimenteren. Medio 2019 vindt definitieve besluitvorming plaats.

Ixperium

De sector Gezondheidszorg & Welzijn zal de komende jaren werken aan de inrichting van een Ixperium, een kennis- en opleidingscentrum voor de regio. Het Ixperium is een virtuele en fysieke ontmoetingsplek waar, met behulp van educatieve technologie en robotica en domotica, veilig geleerd wordt. Het Ixperium wordt opgezet in samenwerking met partners uit het bedrijfsleven, de instellingen voor zorg- en welzijn en de (gemeentelijke) overheid.

TAAL EN REKENEN

Taal en rekenen zijn essentiële basisvaardigheden die voorwaardelijk zijn voor een succesvolle studieloopbaan en noodzakelijk om te kunnen functioneren in een steeds complexere samenleving. Ondersteund door de dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit zijn de netwerken van taal- en rekencoaches vliegwielen voor onderhoud, verbetering en vernieuwing van ons taal- en rekenonderwijs nu en in de toekomst.



Voor studenten die extra taal- en rekenondersteuning nodig hebben zijn twee structuren ingebed in de organisatie: het reparatietraject en remedial teaching. Het reparatie-aanbod van het Da Vinci College is bedoeld voor studenten met specifieke hiaten. Remedial teaching vanuit het Servicecentrum richt zich op het begeleiden van studenten met leerbelemmeringen op het gebied van dyslexie en/of dyscalculie (gediagnosticeerde taal- en/of rekenproblematiek).

De kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs is ook in 2018 verder versterkt door verschillende professionaliseringsactiviteiten:

- Deelname aan regionale en landelijke (docent)netwerken op het gebied van taal en rekenen (vmbo-mbo-hbo).
- Professionalisering op het terrein van activerende taal- en rekendidactiek.
- Professionalisering op het terrein van het beoordelen van taalproducten.
- Alle taalcoaches zijn lid van de MBO-Taalacademie en wonen drie studiedagen per jaar bij.
- Een mini-symposium voor alle rekendocenten van het Da Vinci College met aandacht voor nieuwe rekenuitgaven, huidige wet- en regelgeving rondom rekenen, examinering en vrijstellingsregels, en creatieve werkvormen en formatieve feedback in de les.
- In de periode 2015-2018 zijn 20 docenten opgeleid tot rekendocent mbo.

Docenten vanuit de verschillende sectoren nemen daarnaast 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 en rekenen);
- 'Taal voor een dynamische arbeidsmarkt'.

De inzichten en resultaten uit deze onderzoeken worden gedeeld binnen de organisatie en toegepast in de eigen onderwijspraktijk.

De tevredenheid van studenten over Nederlands en rekenen scoort in de JOB enquête van 2017 3,3 respectievelijk 3,4 op een vijfpuntschaal, een vergelijkbare waardering met die van de vorige enquête in 2015.

BURGERSCHAP

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

Zowel in het beroepsgerichte deel van de opleiding als in het generieke burgerschapsonderwijs heeft dat in 2018 geleid tot nog meer aandacht voor het inbouwen van de 21e-eeuwse vaardigheden. Op verzoek van het interne netwerk van burgerschapsdocenten werd een app ontwikkeld om het projectaanbod voor burgerschap inzichtelijker te maken in samenwerking met het Da Vinci-projectenbureau en het project Gezonde School. Daarnaast is het burgerschapsprogramma verrijkt door gastcolleges rondom gezonde school (gastcolleges als alcohol en drugs in het verkeer, omgaan met prestatiedruk en voedingslessen) en samen met het Da Vinci-projectenbureau (bijvoorbeeld gastcolleges seksuele diversiteit).

Verkiezingsdebat

Op 8 maart vond in de radio-uitzending van Via Cultura vanuit het Energiehuis een debat plaats tussen afgevaardigden van elf politieke partijen en studenten van het Da Vinci College. Tijdens de uitzending, die het thema 'politiek en jongeren' had, voerden de jongeren en raadsleden een debat aan de hand van actuele thema's zoals wonen, onderwijs, werk en cultuur.

INTERNATIONALISERING

Buitenlandse leer- en werkervaringen hebben een positief effect op de inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van afgestudeerden. Ze verbeteren vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen en ondernemerschap en dragen bij aan de culturele kennis van studenten over andere landen. Ook voor mbo-docenten kan een studie of stage in het buitenland bijdragen aan persoonlijke en vakinhoudelijke verrijking die uiteindelijk ten goede komt aan hun dagelijkse lespraktijk.

Het mbo bereidt studenten voor op een globaliserende economie, internationale arbeidsmarkt en interculturele maatschappij. Internationalisering wordt onder andere ingezet om onderwijs te vernieuwen en daarmee het arbeidsmarkt-perspectief van studenten te verbeteren, burgerschapsvaardigheden te ontwikkelen en doorstromen te stimuleren.

Door letterlijk grensdoorbrekend te zijn, worden uitdagingen gecreëerd waardoor studenten buiten hun veilige situatie moeten treden en op een nieuwe manier worden getest. Zowel op vakgebied als met betrekking tot soft skills levert een internationale ervaring groeikansen.

Internationalisering is niet alleen mobiliteit: Internationaal competent zijn, betekent dat mensen beschikken over de oriëntatie, kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om te communiceren, samen te werken en te reflecteren in uiteenlopende internationale contexten in binnen- en buitenland. Mobiliteit is een belangrijke vorm van internationalisering, maar niet per definitie inclusief: Lang niet iedere student krijgt de mogelijkheid om een deel van het onderwijs in een ander land te volgen, vanwege persoonlijke, praktische en/of financiële overwegingen. Alternatieve manieren

ORIËNTATIE-
BEZOEKEN

150



MOBILITEIT

Studenten (2 weken) 81 → **118**

Studenten (6 maanden)..... 50 → **50**

Docenten 73 → **81**

2018

9 KA2
projecten

om te internationaliseren waarbij studenten niet fysiek naar het buitenland hoeven, nemen daarom in belang toe. Het kan dan gaan om internationaliseren van de lesinhoud, keuzedelen, stage bij een internationale onderneming in Nederland, tweetalig onderwijs, virtuele samenwerkingsprojecten etc. Het begrip Internationalisation@Home kan hiervoor als term worden gebruikt.

De mobiliteit van studenten die 2 weken ervaring opdoen over de grens steeg in 2018 van eenentachtig naar 118 studenten. De mobiliteit tot de duur van zes maanden ervaring opdoen over de grens van studenten bleef stabiel op ruim vijftig. De docentmobiliteit steeg van drieënzeventig naar eenentachtig docenten.

Het Da Vinci College nam in 2018 deel aan 9 KA2 projecten (strategische partnerschappen tussen organisaties in Europa, gericht op het samen met andere Europese (onderwijs)organisaties komen tot innovatieve oplossingen en/of uitwisselen van goede voorbeelden). In het verslagjaar ontving het Da Vinci College ongeveer hondervijftig collega's uit het buitenland, veelal voor een- of meerdaagse oriëntatiebezoeken.

Smart onderzoek voor Kwekersgilde

In opdracht van Kwekersgilde hebben Da Vinci College-studenten en Deense studenten van een uitwisselingsproject gewerkt aan het monitoren en reguleren van optimale groeiomstandigheden van oesterzwammen in de kwekerij. Het kweken van de zwammen is een zeer nauwkeurig werkje waarbij diverse omgevingsfactoren in de kweekkamer een rol spelen. De Smart Technology studenten hebben door middel van sensoren alle waarden gemonitord. Deze data leveren een helder beeld over de optimale omstandigheden voor de kweek van de oesterzwam.

Future is in our hands

Het Da Vinci College doet mee aan het internationale Erasmus+ project 'Future is in our hands'. In dit project werkt in een periode van twee jaar viermaal een team van twintig studenten uit vier verschillende landen (Spanje, Groot-Brittannië, Finland en Nederland) aan een opdracht van een week van een opdrachtgever uit het bedrijfsleven. Deze projecten worden gekoppeld aan het excellentieprogramma. Iedere groep wordt gecoacht door teamcoaches, die hiervoor in december 2017 in Helsinki getraind zijn.

In januari 2018 startte de eerste internationale 'Future is in our hands week' in Helsinki. In mei vond in de Duurzaamheidsfabriek het 'Future Lab Dordrecht' plaats. Twintig studenten, waarvan vijf studenten van Da Vinci College, werkten, onder begeleiding van een docententeam aan een casus rond een varende variant op het duurzame 'tiny house'. Hierbij stond met name het leren in een team centraal en het vergroten van de 21e-eeuwse vaardigheden in een internationale en interculturele context.



Building Brands

Een groep van dertien studenten van de sector Economie & Ondernemerschap vloog voor twee weken naar Helsinki in Finland voor een seminar over Building Brands. De deelnemende studenten werden uitgekozen na een korte pitch waarin ze hun motivatie om deel te nemen moesten aantonen. Tijdens deze twee weken hebben ze colleges gevolgd over branding, interactieve cv's maken en diverse culturele activiteiten uitgevoerd.

Business Bootcamp Dental Health

In januari hebben elf studenten van de opleiding Tandartsassistent deelgenomen aan een project in Málaga in Spanje. Ze hebben daar deelgenomen aan de Málaga Business Bootcamp Dental Health. De studenten hebben twee weken een programma gevolgd met als doel de verschillen/overeenkomsten te ontdekken qua cultuur op het gebied van de tandheelkunde tussen Spanje en Nederland. Twee praktijkinstructeurs zijn vijf dagen in Málaga gebleven om de studenten te begeleiden en om een docentenprogramma te volgen.

Waste Reduction Challenge

In het kader van een uitwisselingsproject zijn studenten Werktuigbouwkunde eind 2017 samen met Spaanse techniekstudenten van de Hetel-school uit Bilbao aan de slag gegaan in de Waste Reduction Challenge. Hun opdracht was om gezamenlijk een blikjespers te ontwikkelen om het volume van afval van blikjes en PET-flesjes te minimaliseren. Nadat de Da Vinci College-studenten een bezoek brachten aan Baskenland, hebben ze in januari en februari 2018 online samengewerkt met de Spaanse studenten. In Nederland deden ze vervolgens samen de finale slag voor hun presentatie en bevindingen, ook werden er mock-ups gemaakt voor de PET-flesjes crusher.

Positieve 'Systemcheck' Erasmus+ voor internationalisering

Op 2 oktober heeft een audit, of zogenaamde 'systemcheck', plaatsgevonden op de uitvoering van de Erasmus+ subsidies voor internationalisering.

De onderzoekscommissie was onder de indruk van de manier waarop internationalisering is geborgd in strategie en beleid van het Da Vinci College. De studenten zijn zeer tevreden over de voorbereiding op en de begeleiding tijdens de internationale stage. De toegankelijkheid van internationalisering via de website en de speciale aandacht voor de mogelijkheid om als medewerker ook een internationale leerervaring op te doen werden geprezen als good practice. Het Da Vinci College is verder uniek in het verstrekken van het 'Europese certificaat internationalisering' aan studenten. Daarin worden de kerntaken en werkprocessen omschreven. De studenten zien dit als meerwaarde en een bewezen aanvulling op hun curriculum vitae.

Het Da Vinci College neemt deel aan het English Teaching Assistant Program. Sinds het schooljaar 2017-2018 komt een Amerikaanse docent voor de duur van ongeveer een studiejaar het talentcentrum versterken. Deze docent werkt met zowel docenten als studenten aan verbetering van het gebruik van de Engelse taal. Dit kan remediërend zijn, maar is ook van belang voor studenten die meer aankunnen en willen dan het reguliere programma hen biedt.

De toekenning aan het Da Vinci College van de VET Award 2017 voor haar innovatieve hybride onderwijsconcept heeft in 2018 een extra impuls gegeven aan de voorbereidingen voor deelname aan twee internationale projecten waarvoor de subsidieaanvraag bij Europa in februari 2019 is ingediend. In deze samenwerkingen met het bedrijfsleven staat het hybride onderwijsconcept centraal en voeden de innovatieve trajecten het onderwijs.

De eerste internationale aanvraag betreft de energietransitie. Het Da Vinci College heeft als penvoerder een Europese subsidie aangevraagd voor een internationaal ontwikkel- en demonstratieproject. Het Da Vinci College heeft dit gedaan in samenwerking met zes andere technische scholen, uit drie andere Europese landen. Bedrijven zijn uitgenodigd om te participeren in de ontwikkeling en om ook eigen personeel via het project te laten trainen.

De tweede internationale aanvraag waaraan in 2018 met andere onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven is gewerkt, heeft als doel om een platform (Centre of Vocational Excellence) te creëren voor excellent beroepsonderwijs; een netwerk van elf scholen voor beroepsonderwijs op mbo, hbo en universitair niveau in Spanje (Baskenland), Nederland, Duitsland, Kroatië en Zweden. Er zijn drie bedrijven als partner bij betrokken (IOXL treedt op als partner van Da Vinci College) en zestien nationale, regionale en internationale stakeholders. Als het project wordt toegekend, speelt het Da Vinci College een leidende rol in het uittesten en valideren van de omstandigheden waaraan een centrum voor beroepsonderwijs en innovatie moet voldoen, het mede formuleren van de fysieke omstandigheden die daarvoor nodig zijn, het definiëren van de sleutelvaardigheden (inclusief transversale) en de wijze waarop het hybride leerproces in een dergelijke omgeving kan worden vormgegeven. De Duurzaamheidsfabriek en alle activiteiten die daar met partners en bedrijven plaatsvinden, wordt door de Europese Commissie gezien als een belangrijk referentieproject.

DOORLOPENDE LEERLIJNEN

In onze 'student centraal'-benadering willen wij onze student zo goed mogelijk ondersteunen om zijn/haar ambities te bereiken. In 2018 hebben wij verdere stappen ondernomen om de drempels bij doorstroom te reduceren.

Verbeterde doorstroom Educatie-cursisten

Op basis van eerdere positieve ervaringen met het in een schakelklas voorbereiden van jonge statushouders op doorstroom naar de Entree-opleiding is in 2018 gestart met zes nieuwe groepen. Gemiddeld 70% stroomt door naar het mbo (Entree en met de intentie daarna door te stromen naar een niveau 2-opleiding of naar werk).

Op 13 maart werd door alle samenwerkingspartners van het instroomproject voor statushouders in de zorg in onze regio een samenwerkingsconvenant ondertekend. Het doel van de samenwerking is om uiteindelijk minimaal 24 statushouders uit de Drechtsteden toe te leiden naar de start van een bbl-opleiding (leren en werken) mbo-niveau 2 of 3 in de ouderen- of gehandicaptenzorg bij het Da Vinci College. Het Da Vinci College verzorgt zowel de toeleidingscursus (bij Educatie) als het eventuele bbl-vervolgtraject.

Verbeterde doorstroom Entree

Om de doorstroom van Entree naar niveau 2 in het reguliere mbo te verbeteren is er in 2018 gestart met een doorlopende leerlijn tussen Entree (niveau 1) en techniek niveau 2. Door de successen die hiermee geboekt zijn in 2018, wordt in 2019 onderzocht hoe vergelijkbare doorlopende leerlijnen vanuit Entree naar Economie & Ondernemerschap niveau 2 en Gezondheidszorg & Welzijn niveau 2 kunnen worden gerealiseerd.

De uitrol van Positive Behaviour Support van Entree naar niveau twee zal het landen van studenten vanuit Entree vereenvoudigen, wat de doorstroom makkelijker maakt.

Doorstroom vanuit vmbo

De praktijk is de beste manier om te ervaren wat een mbo-opleiding inhoudt. Daarom bieden wij elk jaar aankomende studenten de mogelijkheid om een dag(deel) met een opleiding mee te lopen.

In 2018 verwelkomde het Da Vinci College op deze wijze 1061 vo-leerlingen, een aantal dat opnieuw is gestegen. (2017: 812, 2016: 600)



Om de keuze voor een mbo-opleiding passender te maken, ontwikkelde het Da Vinci College samen met enkele middelbare scholen het programma 'Windroos'; een traject om leerlingen te laten ontdekken en ervaren welke mbo-opleiding het beste bij hen past.

Windroos: In ons doorstroomprogramma 'Windroos' hebben zestien vmbo scholen meegedaan (rond de 650 leerlingen) en zijn we met tien scholen nog in gesprek over de definitieve vormgeving. De resultaten wijzen uit dat significant minder studenten met een "Windroos-achtergrond" overstappen naar andere varianten van opleidingen of andere opleidingen. Het aantal schoolverlaters is lager, het aantal behaalde diploma's en het eerstejaars succes zijn hoger dan bij studenten zonder "Windroos achtergrond".

Pedagogisch en Sociaal werk en Bedrijfskunde

In 2018 is door de sectoren Economie & Ondernemerschap en Gezondheidszorg & Welzijn een samenwerking aangegaan met vmbo tl/gl de Uilenhoop Gorinchem. De samenwerking is gericht op een doorlopende leerroute naar kwalificaties op mbo niveau 4, waarbij de leerling vanaf het derde leerjaar vmbo een leerroute volgt die vervolgens in het mbo zal leiden tot een diploma op niveau 4 binnen de brede opleidingen Pedagogisch en Sociaal werk en Bedrijfskunde.



Timmeren, metselen en tegelzetten

In 2018 is op verzoek van ondernemers de opleiding bbl niveau 2 en 3 voor Timmeren, Metselen en Tegelzetten gestart in de Hoeksche Waard. Hiermee hebben we een doorlopende leerlijn vmbo – mbo op het gebied van bouwonderwijs in de regio gerealiseerd en ondersteunen we regionale bedrijven bij het verkrijgen en behouden van voldoende vakbekwaam personeel ([Voor een meer gedetailleerde beschrijving zie: Opleidingsportfolio](#)).

Sterk Techniekonderwijs

Vanaf 2020 stelt de overheid jaarlijks 110 miljoen euro subsidie beschikbaar om regio's samen te laten werken aan kwalitatief goed techniekonderwijs op het vmbo en aansluiting met het mbo. Vanuit Sterk Techniekonderwijs is de samenwerking met het aanleverende onderwijs techniek versterkt.

Het Da Vinci College is betrokken bij 5 regio's: Dordrecht, Noordelijke Drechtsteden, Gorinchem, Hoeksche Waard en Barendrecht/Ridderkerk. Het Da Vinci College is gevraagd deel te nemen aan de samenwerking op de keuzevakken, doorlopende leerlijnen, gebruik van kennis en faciliteiten. Alle regio's hebben aangegeven ook techniekpromotie en docentenprofessionalisering in de plannen op te nemen. Als de plannen worden goedgekeurd kunnen de activiteiten in september 2019 van start gaan.

Het Da Vinci College Techniek & Media steekt vooral in op een duurzame relatie met de scholen en nodigt de leerlingen graag uit in de Duurzaamheidsfabriek of op andere locaties om kennis te maken met de verschillende mogelijkheden van techniek. In Gorinchem worden samen met het Vakcollege Gilde (voor Gorinchem) nieuwe bbl-opleidingen ontwikkeld met betrekking tot maritieme techniek op niveau 2 en 3. Naar verwachting zal er in april/mei 2019 een intentieverklaring getekend worden tussen beide partijen wat een start zal zijn van een verdere uitrol van onze bestaande opleidingen in Gorinchem.

In Gorinchem is tevens een samenwerking met het Omnia College gestart op het gebied van horeca en ICT en smart technologie. Tevens is er een afspraak gemaakt om samen met Van der Valk, dat een hotel bouwt in Gorinchem, te gaan samenwerken vanuit verschillende opleidingen (Horeca, Facilitair medewerker, Beveiliging en Leisure).



Enerwize

Vanuit het LeXlab worden in de Duurzaamheidsfabriek techniekinspiratielessen voor tweedejaars leerlingen van vmbo-scholen georganiseerd met medewerking van technische bedrijven en studenten van het Da Vinci College. Verspreid over verschillende Xperiences gaan de leerlingen aan de slag met de energietransitie, robots, installatiewerk, 3D-ontwerpen en duurzaamheid en werken ze met materialen en technieken die gebruikt worden door studenten van het mbo en hbo.

De training techpeuters en -kleuters biedt Pedagogisch medewerkers werkzaam met kinderen in de voorschoolse educatie en PO de mogelijkheid om te leren hoe zij technologie en wetenschap in de eigen lessen kunnen verwerken.

Doorstroom naar het hbo

Er is veel aandacht voor de potentiële doorstroom van studenten naar het hbo. De studiebegeleiding en de loopbaanontwikkeling op niveau 4 is hierop afgestemd, maar ook het aanbod van de keuzedelen. Zo worden keuzedelen aangeboden als het generiek keuzedeel Voorbereiding hbo voor alle niveau 4-studenten.

Voor verschillende instroomvarianten in het hbo worden instroom Pabo natuur & techniek en instroom Pabo aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek aangeboden voor studenten van de opleiding Pedagogisch Medewerker en Onderwijsassistent.

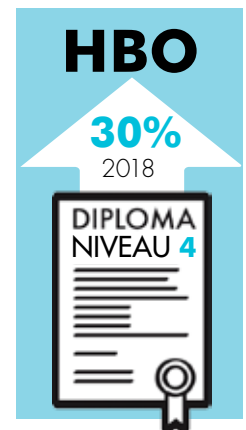
Ook voor techniek (voorbereiding hbo-wiskunde), handel en Automotive worden specifieke keuzedelen aangeboden.

Het Da Vinci College organiseert jaarlijks de hbo-markt waar studenten van mbo niveau 4 de verschillende hbo-instellingen in de regio kunnen ontmoeten en kennis kunnen maken met hun opleidingen. Tevens wordt actief met hbo-instellingen samengewerkt om associate degree opleidingen te ontwikkelen en aan te bieden, aansluitend bij de vraag van de arbeidsmarkt en het mbo-aanbod.

De in 2018 gestarte eenjarige opleiding Leidinggevende team/afdeling/project is bedoeld voor iedereen met een mbo 3 of 4 diploma die zich op hbo niveau verder wil ontwikkelen op het gebied van leidinggeven. De aanpak in deze opleiding laat de student kennismaken met de vaak andere didactische insteek op het hbo. [\(Voor een meer gedetailleerde beschrijving zie: Opleidingsportfolio\)](#)

Doorstroom naar hbo

30% van de studenten die afstuderen met een mbo niveau 4 diploma stroomt in 2018 direct door naar het hbo (Dit is een lichte daling ten opzichte van 2017; 35%).



BEROEPSPRAKTIJKVORMING

Binnen het onderwijsconcept van het Da Vinci College staat het werken aan opdrachten die zijn ontleend aan de reële beroepspraktijk centraal. De meest contextrijke omgeving is uiteraard het bedrijfsleven zelf en de praktijkcomponent is een onverbreekelijk deel van de beroepsopleiding. De gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijf of instelling voor de kwaliteit van de uitvoering van én de begeleiding in de beroepspraktijkvorming (BPV) is hiermee geborgd. Met behulp van een zogenoemde 'BPV-monitor' (een evaluatie-instrument gericht op de kwaliteit van de BPV) houden we de vinger aan de pols en zetten we waar nodig gerichte verbetermaatregelen in.

De tevredenheid over de BPV is de afgelopen twee jaar voor vol- en deeltijdstudenten redelijk stabiel gebleven. De resultaten laten in de JOB 2018 op instellingsniveau een gemiddelde zien van 3,41 voor bol- (stage) en 3,76 voor bbl-studenten (werkplek) op een vijf-puntschaal. Waar de studenten over het algemeen verbeteringen mogelijk zien, is de begeleiding door school (voor bol) en het contact tussen school en stage/werkplek (voor zowel bol als bbl). De verbeteracties die in 2018 zijn ingezet zijn dan ook voornamelijk gericht op deze aspecten, namelijk:



- Effectieve maatregelen om de BPV te verbeteren zijn gedeeld en uitgebreid, zoals sectorbrede BPV-handboeken, het inrichten van BPV-bureaus, het aanstellen van instellingsgebonden BPV-begeleiders en de organisatie van werkveldbijeenkomsten
- De applicatie On Stage is intensiever gebruikt voor de matching van studenten en BPV-biedende bedrijven. Student en school beschikken hiermee over een up-to-date en toegankelijk platform voor het vinden van geschikte stageplaatsen in de regio.
- De verbinding tussen binnen- en buitenschools leren is versterkt door een toename van projecten en opdrachten uit het bedrijfsleven.

OPLEIDINGSPORTFOLIO

Macrodoelmatigheid

Om responsief onderwijs te bewerkstelligen staan de meeste opleidingen in nauw contact met een eigen bedrijvenkring. Deze bedrijvenkring is het klankbord voor periodieke evaluatie van het curriculum van de opleidingen, wat tot arbeidsmarktgerichte aanpassingen van de curricula leidt. Met het oog op macrodoelmatigheid voert het Da Vinci College een terughoudend beleid met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen. Waar nodig zijn onrendabele opleidingen op specifieke locaties afgebouwd. Bij smalle opleidingen is waar nodig en mogelijk verbreed. Uitgangspunt is altijd dat opleidingen aansluiten op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen en dat ze in verbinding moeten staan met het toeleverende en afnemende onderwijs in onze regio. De spreiding van opleidingen over locaties is afhankelijk van de vraag van de arbeidsmarkt, het toeleverende onderwijs en de doelmatigheid. Macrodoelmatigheid is regelmatig onderwerp van strategische gesprekken met partners in de regio en daarbuiten. In 2018 zijn door collega-instellingen geen doelmatigheidskwesties aangaande het Da Vinci College aangekaart. Het Da Vinci College zelf heeft eveneens geen kwesties kenbaar gemaakt.

NIEUWE OPLEIDINGEN

Technicus Engineering – Smart Technology

In september 2018 is de vierjarige opleiding Technicus Engineering – Smart Technology gestart. Bij Smart Technology gaat het over het leren toepassen van slimme (sensor)technologieën zoals een slimme thermostaat, robots of zelfrijdende auto's. Het betreft technologieën die mensen helpen om energie te besparen, die ervoor zorgen dat ouderen langer thuis kunnen wonen of die het productieproces verbeteren. De opleiding is gestart in september 2018 met 34 studenten.

Leidinggevende team/afdeling/project.

Deze éénjarige bol-specialistenopleiding op mbo niveau 4 is gestart in september 2018. De opleiding is bedoeld voor iedereen met een mbo 3 of 4 diploma die zich verder wil ontwikkelen op het gebied van leidinggeven. Met deze opleiding bieden we onder meer de studenten die een beveiligingsopleiding volgen de mogelijkheid om door te stromen naar het hbo. Maar ook andere studenten kunnen deze route gebruiken voor de doorstroom hbo, of ze kunnen gaan werken als projectleider of teamleider. De opleiding is in september 2018 gestart met een groep van 24 studenten.

Bbl niveau 2 en 3 voor Timmeren, Metselen en Tegelzetten in de Hoeksche Waard

Begin 2018 werd vanuit ondernemers in de Hoeksche Waard de vraag gesteld om bbl-opleidingen in de Hoeksche Waard te verzorgen. De regio heeft historisch veel bedrijven en werknemers in de bouwsector. Samen met Bouwmensen als partner is besloten te voorzien in de vraag van ondernemers en te starten met het aanbieden van de opleidingen Timmerman, Tegelzetter en Metselaar op niveau 2 en 3, bbl-variant. Bouwmensen is een opleidingsbedrijf voor de bouwsector. Zij nemen studenten in dienst voor een bbl-opleiding en plaatsen hen bij bedrijven. Gedurende de opleiding bij het Da Vinci College begeleidt Bouwmensen het leren op de bouwplaats en bij de bedrijven. Als opleidingsbedrijf vertegenwoordigen zij 128 bedrijven in de regio Hoeksche Waard, Drechtsteden en Alblasserdam VijfHeerenlanden. In september 2018 zijn de opleidingen gestart, met tien studenten. De opleidingslocatie is het Actief College in Oud-Beijerland. Zo zorgen we samen voor een doorlopende leerlijn



op vmbo – mbo op het gebied van bouwonderwijs in de regio en ondersteunen we regionale bedrijven bij het verkrijgen en behouden van voldoende vakbekwaam personeel.

Front-end Development

Deze opleiding is ontwikkeld in 2018 door de ICT Academie en wordt aangeboden voor schooljaar 2019-2020. Het is een driejarige bol-opleiding op niveau 3, voor de locaties Gorinchem en Dordrecht. In de opleiding front-end development leren studenten o.a.:

- Ontwikkelen van userinterfaces
- Inrichten van Content Management Systemen
- Dynamisch maken van onderdelen op websites
- Online zetten van websites
- Kritisch beoordelen van ontwerpen

KWALITEITZORG

Onze kwaliteitszorg, georganiseerd in het hart van de organisatie in de onderwijsteams, is in 2018 grondig geëvalueerd. De versnelling en het succes op het gebied van innovatie de afgelopen jaren, onze organisatieontwikkeling en de stevige transitie in onze personele formatie maakten deze zelfevaluatie noodzakelijk. De uitkomst van het inspectie onderzoek bevestigde dit beeld.

Staat van de instelling

In 2018 heeft de inspectie haar vierjarige onderzoek 'Staat van de Instelling' uitgevoerd. De Onderwijsinspectie concludeerde dat we sterk zijn in onze visie en dat uit deze visie en de samenwerking met bedrijven innovatieve ontwikkelingen voortkomen. Bovendien is de realisatie van deze ambitie breed zichtbaar in de organisatie en zijn alle opleidingen er in meer of mindere mate mee aan de slag. Ook de feedback vanuit en de dialoog met het bedrijfsleven is op alle niveaus goed ontwikkeld. Hierdoor kent de organisatie een duidelijke koers.

Tegelijkertijd constateert de Inspectie dat de instrumenten voor kwaliteitszorg aanwezig zijn, maar nog onvoldoende systematisch worden benut. Daardoor is volgens de inspectie het bestuurlijk handelen onvoldoende geborgd op de verschillende niveaus in de organisatie. Een derde constatering van de inspectie is dat het onderwijskundig leiderschap op enkele plekken in de organisatie onder de maat is. Deze zaken zijn in goed overleg met de inspectie en gebruikmakend van de eigen evaluatie opgepakt met onder andere ons management development programma ([zie hoofdstuk: Modern werkgeverschap](#)) en verbreding van het pedagogisch handelen naar ook het teamniveau. Tevens zijn de instrumenten van kwaliteitszorg beter gepositioneerd in onze kwaliteitszorgcyclus.

Interne audits

Het Da Vinci College gebruikt interne audits als instrument om de vinger aan de pols te houden en ervoor te zorgen dat opleidingen voldoen aan het kwaliteitskader. In 2018 zijn er door de onafhankelijke auditdienst 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 auditdienst voert periodiek, in een cyclus van drie jaar, bij elk team een audit uit. De audits worden na vaststelling besproken met het college van bestuur. Ook vindt er tweemaal per jaar door het audit team met het college van bestuur overleg plaats over de 'rode draden' in de uitgevoerde audits.

Feedback door studenten

Studenten kunnen gebruik maken van de applicatie Feed Me om op verzoek van docenten feedback te geven op hun lessen. Aan studenten wordt ook op andere manieren gevraagd om feedback op

de kwaliteit van het onderwijs te geven, bijvoorbeeld door het voeren van lunchgesprekken met studenten in verschillende samenstellingen. Ook de studentenraad spreekt met regelmaat met het college van bestuur hierover.

Klachten

De klachtenregeling van het Da Vinci College is op eenvoudige wijze te vinden via de website (www.davinci.nl/over-het-da-vinci-college/belangrijke-documenten#klacht) 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 2018. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zal een herziene klachtenregeling worden ingevoerd. Deze is opgesteld door een werkgroep onder leiding van de externe voorzitter van de klachtencommissie. In deze regeling wordt de rol van de sectoren met betrekking tot de klachtenafhandeling versterkt.

In 2018 is één klacht behandeld door de externe klachtencommissie. De 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 en de student zet de opleiding voort.

Op centraal niveau zijn via het bestuurssecretariaat 53 klachten in behandeling genomen, deels na bemiddeling door de Da Vinci College-ombudsman. Bij de klachtenbehandeling valt op dat het in veel gevallen gaat om beslissingen die de voortgang van de student betreffen, bijvoorbeeld beëindigen van de opleiding vanwege gebrek aan voortgang, vertraging op basis van negatief studieadvies of overgang naar een volgende studiefase.

De enkele jaren geleden ingezette trend dat in een toenemend aantal situaties door klagers gebruik wordt gemaakt van juridische adviseurs of advocaten was ook in 2018 zichtbaar. In één situatie heeft een beslissing om een student van de instelling te verwijderen geleid tot een kort geding bij de rechtbank Rotterdam. Het Da Vinci College werd door de rechter in het gelijk gesteld.

Het goed documenteren en het bijhouden van adequate dossiers blijkt bij behandeling van klachten een cruciale factor te zijn. 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 heeft het belang van goede dossiervorming doen toenemen, waarbij de strikte privacywetgeving fors hogere eisen stelt aan de wijze van registreren en aan het gebruik maken van begeleidingsinformatie.

De interne ombudsman van het Da Vinci College bemiddelt bij onvrede zodat het gesprek tussen partijen weer op gang komt en onvrede kan worden weggenomen. 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 heeft in het verslagjaar twee situaties behandeld met betrekking tot het niet toekennen van extra herkansingen en de beroepsschriften afgewezen omdat de examencommissies in de onderhavige gevallen procedureel juist hadden gehandeld.

Soms hebben studenten niet zozeer een klacht, maar een probleem waar zij liever niet met de 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.

EXAMINERING

Voor studenten is de examentijd een spannende tijd, een tijd van toetsing en afronding van hetgeen ze op school en in de praktijk hebben geleerd. Het is belangrijk dat examens worden uitgevoerd conform afspraken die zijn gemaakt aangaande examinering. Deze afspraken zijn vastgelegd in het handboek examinering en worden elk jaar opnieuw door het college van bestuur vastgesteld. Door ons onderwijsconcept hybride leren komt examinering in de praktijk steeds vaker voor. Als Da Vinci College bieden we de externe examinatoren een training aan waardoor de kwaliteit van deze functionarissen wordt geborgd.

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

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 hebben we de kwaliteitsafspraken in het Da Vinci College-handboek examinering aangescherpt. Daarnaast hebben we de examenorganisatie onder de loep genomen en de betrokkenen zijn op hun rol en verantwoordelijkheid aangesproken. We hebben echter ook gezien dat dit stevige fundament niet in alle gevallen voldoende effect heeft op de kwaliteit van examinering. Elke sector heeft om die reden een verbeterplan examinering opgesteld. De sturing op de uitvoering van dit plan vindt plaats door de sectordirecteur en het hoofd examinering van de sector en door het college van bestuur en de sectordirecteur tijdens de managementrapportagegesprekken.

Met het netwerk hoofden examinering, de daaronder liggende structuur van examencommissies en de sturing op de verbeterplannen middels de lijnorganisatie hebben we een degelijke basis voor een betrouwbare kwaliteit van examinering.

Borging van de kwaliteit

In mei 2019 zal het audit team extra audits uitvoeren bij de opleidingen waar tekortkomingen in de examinering zijn geconstateerd.

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

Per 1 februari 2018 heeft examinering Educatie van het Da Vinci College van het Ministerie van Onderwijs en Cultuur voor Nederlands en Rekenen een diploma-erkenning ontvangen op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB). Hierdoor ontvangen cursisten, wanneer het examen met een voldoende is behaald, een erkend diploma voor deze opleidingen.

KENGETALLEN ONDERWIJS

2.0 TOTAAL AANTAL STUDENTEN

Tabel 2.0 Totaal aantal studenten

	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
MBO	8489	8731	8693	8583
HBO	315	338	462	591
Contract*	1265	818	808	699
VAVO	278	274	355	328
Educatie*	764	799	758	622
Totaal	11111	10960	11076	10823

*Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2018. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

2.1 BEROEPSONDERWIJS AANTALLEN

tabel 2.1.1 Aantallen beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Afbouw, hout en onderhoud	119	109	96	126
Gezondheidstechniek	96	93	149	157
Bouw en infra	308	346	367	404
Economie en administratie	1245	1255	1055	994
Entree	333	328	355	461
Handel en ondernemerschap	722	642	620	541
Horeca en bakkerij	110	115	149	166
Informatie en communicatietechnologie	648	713	715	697
Media en vormgeving	257	291	312	311
Mobiliteit en voertuigen	361	327	341	324
Techniek en procesindustrie	962	1006	1039	1073
Toerisme en recreatie	103	106	145	120
Transport en logistiek	266	288	288	326
Uiterlijke verzorging	323	330	306	255
Veiligheid en sport	298	315	321	339
Zorg en welzijn	2113	2168	2130	2121
Totaal:	8264	8432	8388	8415
Aantal examendeelnemers:	103	49	29	24
Overige niet-bekostigde studenten	122	250	276	144
MBO Totaal	8489	8731	8693	8583

tabel 2.1.2 Aantallen beroepsonderwijs bekostigd naar leerweg

Leerweg	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
BBL	2248	2320	2450	2731
BOL	6016	6118	5938	5684
Totaal:	8264	8438	8388	8415

tabel 2.1.3 Aantallen beroepsonderwijs bekostigd naar niveau

Niveau	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Niveau 1	333	328	355	461
Niveau 2	2093	1891	1672	1514
Niveau 3	2652	2765	2612	2451
Niveau 4	3186	3454	3749	3989
Totaal:	8264	8438	8388	8415

tabel 2.1.4 Verdeling beroepsonderwijs naar leeftijd

Leeftijd	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
15 - 19 jaar	62,8%	62,2%	62,0%	60,8%
20 - 24 jaar	26,5%	26,1%	26,3%	26,3%
25 - 29 jaar	5,5%	5,9%	6,0%	6,5%
30 - 34 jaar	1,9%	2,0%	1,9%	2,4%
35 - 39 jaar	1,0%	0,9%	1,1%	1,1%
40 - 44 jaar	0,8%	0,9%	0,8%	1,0%
45 - 49 jaar	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
50 >=	0,7%	1,2%	1,2%	1,0%
Totaal:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.2 AANTAL DIPLOMA'S BEROEPSONDERWIJS

tabel 2.2.1 Aantallen diploma's naar onderwijsdomein (kalenderjaar)

Onderwijsdomein	2015	2016	2017	2018
Afbouw, hout en onderhoud	28	48	35	17
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	29	30	44	75
Bouw en infra	169	136	103	112
Economie en administratie	429	427	470	354
Entree	306	333	291	281
Handel en ondernemerschap	281	231	233	201
Horeca en bakkerij	24	39	35	46
Informatie en communicatietechnologie	133	182	237	229
Media en vormgeving	45	60	57	61
Mobiliteit en voertuigen	86	98	84	97
Techniek en procesindustrie	271	268	233	224
Toerisme en recreatie	65	46	28	42
Transport, scheepvaart en logistiek	94	108	98	69
Uiterlijke verzorging	138	126	89	98
Veiligheid en sport	72	97	105	109
Zorg en welzijn	578	537	578	625
Totaal:	2748	2766	2720	2640

tabel 2.2.2 Aantallen diploma's naar leerweg (kalenderjaar)

Leerweg	2015	2016	2017	2018
BBL	981	987	929	875
BOL	1767	1779	1791	1765
Totaal:	2748	2766	2720	2640

tabel 2.2.3 Aantallen diploma's naar niveau (kalenderjaar)

Niveau	2015	2016	2017	2018
Niveau 1	306	333	291	281
Niveau 2	752	747	639	555
Niveau 3	806	793	733	781
Niveau 4	884	893	1057	1023
Totaal:	2748	2766	2720	2640

tabel 2.2.4 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2014–2015			2015–2016			2016–2017			2017–2018		
	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	23	31	74,2%	36	47	76,6%	28	40	70,0%	14	24	58,3%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	29	40	72,5%	28	38	73,7%	43	47	91,5%	44	51	86,3%
Bouw en infra	111	127	87,4%	75	102	73,5%	66	94	70,2%	71	93	76,3%
Economie en administratie	306	421	72,7%	333	461	72,2%	351	502	69,9%	293	406	72,2%
Entree	227	341	66,6%	228	267	85,4%	234	283	82,7%	236	297	79,5%
Handel en ondernemerschap	228	326	69,9%	193	317	60,9%	181	266	68,0%	167	256	65,2%
Horeca en bakkerij	26	38	68,4%	28	46	60,9%	26	43	60,5%	29	51	56,9%
Informatie en communicatietechnologie	93	134	69,4%	141	189	74,6%	188	270	69,6%	150	232	64,7%
Media en vormgeving	46	62	74,2%	55	78	70,5%	59	87	67,8%	60	103	58,3%
Mobiliteit en voertuigen	70	122	57,4%	68	119	57,1%	63	95	66,3%	80	122	65,6%
Techniek en procesindustrie	229	351	65,2%	199	303	65,7%	183	283	64,7%	213	338	63,0%
Toerisme en recreatie	46	53	86,8%	34	43	79,1%	24	38	63,2%	36	57	63,2%
Transport, scheepvaart en logistiek	65	96	67,7%	83	124	66,9%	82	123	66,7%	62	105	59,0%
Uiterlijke verzorging	84	106	79,2%	86	127	67,7%	69	116	59,5%	90	126	71,4%
Veiligheid en sport	52	112	46,4%	69	114	60,5%	69	129	53,5%	82	125	65,6%
Zorg en welzijn	499	707	70,6%	417	618	67,5%	504	737	68,4%	508	744	68,3%
Instelling	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3153	68,8%	2135	3130	68,2%

tabel 2.2.5 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2014–2015			2015–2016			2016–2017			2017–2018		
	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	758	1051	72,1%	699	963	72,6%	695	959	72,5%	683	960	71,1%
BOL	1376	2016	68,3%	1374	2030	67,7%	1475	2194	67,2%	1452	2170	66,9%
Instelling	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3153	68,8%	2135	3130	68,2%

tabel 2.2.6 Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar niveau

Niveau	2014–2015			2015–2016			2016–2017			2017–2018		
	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat	Aantal gediplomeerde instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Diploma resultaat
Niveau 1	227	341	66,6%	228	267	85,4%	234	283	82,7%	236	297	79,5%
Niveau 2	519	854	60,8%	486	801	60,7%	469	746	62,9%	411	707	58,1%
Niveau 3	535	772	69,3%	517	838	61,7%	457	777	58,8%	578	863	67,0%
Niveau 4	853	1100	77,5%	842	1087	77,5%	1010	1347	75,0%	910	1263	72,1%
Instelling	2134	3067	69,6%	2073	2993	69,3%	2170	3153	68,8%	2135	3130	68,2%

tabel 2.2.7 Instellingsverlaters beroepsonderwijs naar uitstroomredenen

			2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
			Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters	Aantal instellingsverlaters
Succesvol	DP	Diploma	2134	2073	2170	2135
Succesvol:			2134	2073	2170	2135
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	47	38	46	39
	PO	Persoonlijke omstandigheden	98	108	67	73
	VH	Verhuizing	12	19	16	9
	ZW	Zwangerschap	3	7	4	2
Niet beïnvloedbaar:			160	172	133	123
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	174	184	232	254
	GW	Gaat werken	92	88	119	158
	LS	Leerstagnatie	191	149	147	145
	NG	Niet gemotiveerd	184	215	182	181
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	26	25	26	30
	VW	Van school verwijderd	2	1	2	6
Beïnvloedbaar:			669	662	708	774
Overig	AN	Anders	34	43	64	50
	OB	Onbekend	70	43	78	48
Overig:			104	86	142	98
Instelling:			3067	2993	3153	3130

2.3 VSV

tabel 2.3.1 VSV beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

Onderwijsdomein	2014–2015			2015–2016			2016–2017			2017–2018		
	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%
Afbouw, hout en onderhoud	96	4	4,17%	105	5	4,76%	87	6	6,90%	74	8	10,81%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	22	2	9,09%	21	0	0,00%	21	2	9,52%	18	0	0,00%
Bouw en infra	280	10	3,57%	263	12	4,56%	304	14	4,61%	316	12	3,80%
Economie en administratie	944	44	4,66%	934	44	4,71%	941	63	6,70%	852	36	4,23%
Entree	236	77	32,63%	228	53	23,25%	226	62	27,43%	246	54	21,95%
Handel en ondernemerschap	617	45	7,29%	598	63	10,54%	502	55	10,96%	498	46	9,24%
Horeca en bakkerij	69	5	7,25%	81	5	6,17%	91	7	7,69%	104	9	8,65%
Informatie en communicatie-technologie	449	20	4,45%	511	12	2,35%	594	36	6,06%	613	33	5,38%
Media en vormgeving	202	10	4,95%	225	9	4,00%	250	17	6,80%	279	17	6,09%
Mobiliteit en voertuigen	292	28	9,59%	295	25	8,47%	247	16	6,48%	257	17	6,61%
Techniek en procesindustrie	715	45	6,29%	713	35	4,91%	691	34	4,92%	712	38	5,34%
Toerisme en recreatie	106	2	1,89%	86	1	1,16%	90	6	6,67%	126	5	3,97%
Transport, scheepvaart en logistiek	190	21	11,05%	202	21	10,40%	222	19	8,56%	219	23	10,50%
Uiterlijke verzorging	276	9	3,26%	295	10	3,39%	289	19	6,57%	264	11	4,17%
Veiligheid en sport	251	25	9,96%	251	16	6,37%	257	28	10,89%	283	16	5,65%
Zorg en welzijn	1610	71	4,41%	1622	71	4,38%	1701	77	4,53%	1659	82	4,94%
Totaal	6355	418	6,58%	6430	382	5,94%	6513	461	7,08%	6520	407	6,24%*

* 6,24% is een voorlopig percentage. Het definitieve percentage voor 2017-2018 wordt pas eind dit kalenderjaar vastgesteld

tabel 2.3.2 VSV beroepsonderwijs naar leerweg

Leerweg	2014–2015			2015–2016			2016–2017			2017–2018		
	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%	Aantal startpopulatie	Aantal vsv-ers	%
BBL	1290	90	6,98%	1308	68	5,20%	1333	94	7,05%	1389	92	6,62%
BOL	5065	328	6,48%	5122	314	6,13%	5180	367	7,08%	5131	315	6,14%
Totaal	6355	418	6,58%	6430	382	5,94%	6513	461	7,08%	6520	407	6,24%*

* 6,24% is een voorlopig percentage. Het definitieve percentage voor 2017-2018 wordt pas eind dit kalenderjaar vastgesteld

2.4 INSTROOM EN DOORSTROOM BEROEPSONDERWIJS

tabel 2.4.1 Instroom beroepsonderwijs naar vooropleidingscategorie

Vooropleidingscategorie	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	12,1%	11,9%	13,8%	15,5%
Geen of niet voltooid basisonderwijs	1,3%	2,1%	1,9%	2,7%
HAVO	1,9%	2,3%	3,0%	2,8%
HBO + Propedeuse HBO	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
MBO niveau 1-2	7,1%	9,1%	7,2%	6,9%
MBO niveau 3-4	4,0%	5,1%	5,4%	3,7%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	27,4%	26,6%	25,3%	25,8%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	43,8%	41,2%	41,4%	39,4%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	2,0%	1,4%	1,4%	2,7%
VWO	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%

tabel 2.4.2 Doorstroom beroepsonderwijs

	2015–2016		2016–2017		2017–2018		2018–2019	
	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%	Aantal studenten	%
Hoger niveau	855	15,2%	824	14,6%	774	13,7%	722	12,7%
Gelijk niveau	4615	82,1%	4657	82,6%	4797	84,7%	4807	84,8%
Lager niveau	148	2,6%	158	2,8%	92	1,6%	137	2,4%
Totaal doorstroom:	5618		5639		5663		5666	
Nieuwe instroom:	2646		2799		2725		2749	
Totaal:	8264		8438		8388		8415	

2.5 VAVO

tabel 2.5.1 Aantal deelnemers VAVO

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

tabel 2.5.2 Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

Schoolsoort	2014–2015		2015–2016		2016–2017		2017–2018	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-I	6	1	11	0	9	3	22	10
HAVO	35	12	27	26	38	15	40	27
VWO	11	5	10	4	2	6	9	12
Totaal:	52	18	48	30	49	24	71	49

tabel 2.5.3 Gediplomeerde uitstroom VAVO (Contract) per schoolsoort

Schoolsoort	2014–2015		2015–2016		2016–2017		2017–2018	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-II	37	1	36	1	22	5	35	15
HAVO	55	17	54	24	74	20	63	31
VWO	34	2	37	4	30	7	33	9
Totaal:	126	20	127	29	126	32	131	55

2.6 EDUCATIE

De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

tabel 2.6.1 Aantal Educatie per bekostigingssoort

	2015	2016	2017	2018
Funderende Educatie WEB	50	27	24	13
NT2 WEB	294	158	133	222
Wet Inburgering	420	614	6011	387
Totaal:	764	799	758	622

tabel 2.6.2 Leeftijdsverdeling Educatie

Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2018.

	2015	2016	2017	2018
15 - 19 jaar	0,0%	1,4%	1,5%	2,4%
20 - 24 jaar	7,2%	9,9%	15,2%	7,2%
25 - 29 jaar	21,9%	14,2%	19,7%	22,3%
30 - 34 jaar	22,2%	24,1%	17,4%	19,3%
35 - 39 jaar	18,3%	18,4%	9,8%	13,9%
40 - 44 jaar	13,1%	15,6%	15,2%	16,3%
45 - 49 jaar	7,2%	9,2%	10,6%	9,0%
50 >=	10,1%	7,1%	10,6%	9,6%

tabel 2.6.3 Deelnemerssucces Educatie

	2015		2016		2017		2018	
Doelstelling behaald	643	91,5%	557	95,9%	298	90,6%	426	91,4%
Doelstelling NIET behaald	60	8,5%	24	4,1%	31	9,4%	40	8,6%

2.7 CONTRACT

tabel 2.7.1 Leeftijdverdeling Contract

	2015	2016	2017	2018
15 - 19 jaar	11,8%	12,0%	14,1%	16,7%
20 - 24 jaar	21,6%	21,1%	22,8%	22,1%
25 - 29 jaar	20,9%	19,2%	16,8%	13,9%
30 - 34 jaar	13,6%	14,2%	14,0%	11,5%
35 - 39 jaar	8,5%	9,6%	7,1%	7,3%
40 - 44 jaar	8,1%	7,9%	7,7%	7,0%
45 - 49 jaar	6,2%	6,5%	6,6%	7,3%
50 >=	9,2%	9,5%	10,7%	14,1%

3 MEDEZEGGENSCHAP

Sinds 1 maart 2010 geldt in het mbo een stelsel van gedeelde medezeggenschap. Dit betekent dat studenten en personeel in principe afzonderlijk van elkaar overleg voeren met het college van bestuur van de mbo-school over die onderwerpen die voor hen relevant zijn. Bij het Da Vinci College kennen we een studentenraad en een ondernemingsraad. In een aantal gevallen vergaderen college van bestuur, ondernemingsraad en studentenraad gezamenlijk, bijvoorbeeld over de hoofdlijnen van de begroting.

STUDENTENRAAD

De studentenraad vertegenwoordigt alle studenten van het Da Vinci College. De taken van de raad op het gebied van advies en instemming die voortvloeien uit wettelijke voorschriften zijn vastgelegd in het reglement studentenraad. Daarnaast heeft de raad een belangrijke taak als gespreks- en sparringpartner namens de studenten. Daarom wordt de raad in een vroeg stadium betrokken bij allerhande ontwikkelingen en voornemens. De raad heeft ook veel informele contacten met medewerkers van ondersteunende afdelingen van het Da Vinci College en in verscheidene gevallen met de raad van toezicht.

Een stem, adviesrecht en instemmingsrecht bij strategische besluiten

Vanuit zijn wettelijke taken heeft de studentenraad met het bevoegd gezag gesproken over de klachtenregeling, het geïntegreerd jaardocument 2018, de hoofdlijnen van de begroting, het schoolkostenbeleid en de benoeming van een nieuw lid van het college van bestuur. Met betrekking tot de eerste vier hierboven genoemde onderwerpen heeft de studentenraad instemming verleend. De benoeming van een lid college van bestuur valt onder het adviesrecht van de raad.

Schoolkosten

Rond de zomervakantie 2018 bereikten ministerie van OCW, MBO Raad en JOB overeenstemming over de spelregels voor de schoolkosten die moeten worden gedragen door de instellingen en kosten die in rekening kunnen worden gebracht aan de studenten. Een servicedocument met zestien spelregels is ter beschikking gesteld aan de instellingen. Een Da Vinci College-brede werkgroep heeft met betrokkenheid van de studentenraad uitwerking gegeven aan een vertaling van het servicedocument naar interne spelregels en voorschriften rondom het schoolkostenbeleid. De studentenraad heeft op constructieve wijze meegedacht en begin 2019 instemming gegeven aan de uitwerking van het schoolkostenbeleid. De nieuwe spelregels hebben het bewustzijn rondom de schoolkosten in de organisatie vergroot, waarbij gezocht is naar een efficiënte inzet van middelen. Medio 2019 zal een vergelijking worden gemaakt tussen de kosten voor en na de invoering van de nieuwe regels.

Herziening klachtenregeling

In 2018 is door een Da Vinci College-brede werkgroep onder leiding van de externe voorzitter van de klachtencommissie de klachtenregeling herzien. De studentenraad is vanaf het eerste gesprek uitgenodigd hierin actief mee te denken en zo de stem van de student te laten horen. De belangrijkste wijziging betreft een nadrukkelijker rol voor de sectordirectie in de behandeling van klachten.

Hoofdlijnen begroting

De studentenraad heeft ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2019 in een gezamenlijke vergadering van college van bestuur, ondernemingsraad en studentenraad. Voorafgaand is door het bevoegd gezag een toelichting gegeven en hebben de studenten gesproken met de directeur financiën. Ook hebben zij de hoofdlijnen vooraf besproken met de ondernemingsraad.

Bekendheid van de studentenraad

Uit de JOB enquête blijkt dat slechts een minderheid van de studenten op de hoogte is van het

bestaan en de taken van de raad. In 2018 heeft de studentenraad daarom veel activiteiten ondernomen om zichtbaarder te zijn voor de medestudenten. Dit is ook van belang om bij vacatures in de studentenraad voldoende kandidaten te hebben voor de opvolging. Medestudenten maken in hun contacten met de studentenraad regelmatig kenbaar dat zij zich willen inzetten om oplossingen te bedenken voor klachten of omdat zij een bijdrage willen leveren aan het verbeteren van de omstandigheden op school.

Studententevredenheid

De studentenraad spreekt regelmatig met het bevoegd gezag en het bestuurssecretariaat over onderwerpen die de tevredenheid van studenten betreffen. In overleg met het bestuurssecretariaat is de studentenraad medeopdrachtgever voor de ontwikkeling van een zogenaamde "tevredenheidsapp". Deze wordt ontwikkeld door een student van de opleiding Art & Design en zal medio 2019 in gebruik worden genomen. De app vraagt laagdrempelig feedback aan studenten over verschillende onderwerpen. Hiermee kan de responsnelheid bij bijvoorbeeld klachten worden verhoogd.

In 2018 is de studentenraad door de horeca-opleidingen gevraagd om feedback te geven op onderwerpen als faciliteiten en voorzieningen voor studenten, de huisvesting en het aangeboden onderwijs. Begin 2019 heeft de studentenraad daarover een rapport aangeboden aan de domeinleiding en het college van bestuur.

De raad is daarnaast actief betrokken geweest bij het nieuwe strategisch beleidsplan via onderwijscafés en bespreking ervan in de studentenraad.



Creëren samenhangsgevoel

De studentenraad heeft naast de wettelijke taken ook meerdere activiteiten uitgevoerd om de contacten tussen studenten te bevorderen. De succesvolle kerstwensboom was voor veel studenten de gelegenheid om een wens op te hangen. De studentenraad heeft uit de vele ingediende wensen een selectie gemaakt en de wens laten uitkomen. Dit was bijvoorbeeld het geval bij studenten die een wens indienden voor medestudenten die een moeilijke periode doormaakten thuis of op school, of voor zieke familieleden. De studentenraad verraste hen met bijvoorbeeld een mooie bos bloemen, een mand met chocola of een etentje.

De studentenraad brengt ook actief de docenten en studenten samen. Zo organiseerde hij op 15 mei 2018 het onderwijscafé talentontwikkeling waar studenten en medewerkers samen in gesprek gingen aangaande dit thema.

De studentenraad kijkt met tevredenheid terug op het afgelopen jaar en dankt ieder die heeft geholpen om de raad goed te laten functioneren.

ONDERNEMINGSRAAD

Het Da Vinci College kent een actief meedenkende ondernemingsraad. In 2018 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 ontwikkelingen binnen de organisatie. Ook heeft de OR gemeenschappelijk opgetrokken met de studentenraad rondom het instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. In 2018 heeft de OR met de voorzitter van de raad van toezicht gesproken over werkdruk en cultuur en het functioneren van het college van bestuur. Er werd kennis gemaakt met nieuwe leden van de raad van toezicht.

De OR heeft in 2018 instemming gegeven met betrekking tot een reeks van onderwerpen voortvloeiend uit de wettelijke taken die zijn gedefinieerd in de WOR.

Met betrekking tot de hoofdlijnen van de begroting 2019 is een gezamenlijke vergadering gehouden met het college van bestuur en de studentenraad. Voorafgaand aan de vaststelling door het college van bestuur van de jaarrekening 2017 en de daaropvolgende goedkeuring van dit besluit door de raad van toezicht heeft de ondernemingsraad zijn instemming gegeven. Van het bij de jaarrekening behorende bestuursverslag als onderdeel van het geïntegreerd jaardocument 2017 werd met belangstelling kennisgenomen.

Het in 2018 door het college van bestuur vastgestelde strategisch beleidsplan 2019-2022 en de kwaliteitsafspraken met de minister van OCW zijn door de OR vooraf van instemming voorzien.

Op het gebied van HRM-beleid werden aan de ondernemingsraad meerdere onderwerpen ter instemming voorgelegd. Dit betrof het verzuimprotocol voor medewerkers, het professioneel statuut, de vakantie- en verlofregeling, het protocol medicijnverstrekking en de algemene gedragscode. Enkele van deze regelingen waren op grond van onder andere de AVG toe aan een herziening en nieuwe vaststelling.

De AVG die eind mei 2018 van kracht werd op basis van Europese richtlijnen heeft grote gevolgen voor het beleid met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy (IBP) voor alle medewerkers en studenten. De regelgeving vraagt om een vertaling daarvan in een groot aantal procedures en documenten. De ondernemingsraad heeft instemming verleend aan het projectmatig aanpakken van dit omvangrijke vraagstuk.

In 2018 werden mede door de AVG-richtlijnen aanpassingen aan het studentenstatuut voorgelegd aan de OR en de studentenraad. Zij hebben ingestemd met deze aanpassingen.

Tenslotte werd ook instemming gegeven door beide organen met betrekking tot de aanpassingen van de algemene voorwaarden van de onderwijsovereenkomst voor studenten die zich hebben ingeschreven voor opleidingen vanaf 1 augustus 2018. De nieuwe regeling "bindend studieadvies" die van kracht is geworden in het schooljaar 2018-2019 maakte een aanpassing van de artikelen over het bindend studieadvies noodzakelijk. Iedere nieuwe student krijgt vanaf dit schooljaar een bindend, positief dan wel negatief studieadvies in het eerste jaar van de studie. Een bindend negatief studieadvies leidt tot beëindiging van de betreffende opleiding. Volgens de regelgeving kan een student daarna nog wel een andere opleiding bij dezelfde instelling volgen. Deze regeling werd ingevoerd als onderdeel van de nieuwe wet toelatingsrecht.

Werkverdeling

In het verslagjaar was het vraagstuk van de werkverdeling in de teams een onderwerp met grote prioriteit. De OR heeft in 2018 signalen ontvangen dat dit niet in alle teams met voldoende transparantie is gebeurd en is van mening dat dit bijdraagt aan de beleving door medewerkers van een hogere werkdruk. Een ander aandachtspunt was dat startende docenten niet altijd de extra faciliteiten hebben gekregen waar ze volgens afspraak recht op hebben. De ondernemingsraad heeft in 2018 bijgedragen aan het verder verhelderen van de afspraken in het servicedocument werkverdeling, waarin het gehele proces is uitgewerkt qua stappen en planning. In het nieuw ontwikkelde management development programma voor 2019 zal ook aan dit onderwerp aandacht worden besteed.

Het werkdrukplan

In de cao mbo die per 1 oktober 2018 is ingegaan, is de verplichting van het maken van een werkdrukplan opgenomen. In gezamenlijkheid tussen de dienst HRM en de OR is een begin met het plan gemaakt. De OR heeft ook deelgenomen aan een gesprek met de arbeidsinspectie over onder andere werkdruk in het onderwijs en het omgaan met incidenten. De inspectie voert een onderzoek uit in de gehele onderwijssector. De na het gesprek gedane aanbevelingen zijn inmiddels verwerkt in protocollen.



4 DE SECTOREN IN HET KORT

TECHNIEK & MEDIA

In 2018 is de sector Techniek & Media met volle kracht doorgedaan op de koers die zij al eerder had ingezet, waarin innovatie en haar relatie met de regio centraal staat. Naast de verdere versterking van de relatie met het bedrijfsleven, de bedrijvenkringen en werkveldcommissies is ook meer en meer de verbinding gezocht met de gemeenten. In 2018 zijn de relaties met het voortgezet onderwijs versterkt mede in het licht van Sterk Techniekonderwijs.

Een mooi voorbeeld hoe de sector optrekt met het bedrijfsleven is “de vrienden van de Mobiliteit Academie” die het onderwijs steunen middels gastlessen, stage en met lesmateriaal en faciliteiten. Dat onderwijs meer is dan kennis van buiten naar binnen halen, blijkt bijvoorbeeld vanuit de bedrijvenkring van de opleidingen Applicatieontwikkeling, waar door middel van contacten met Google Amerika de bedrijvenkring applicatieontwikkeling wordt geïnformeerd over de laatste scrums ontwikkeling.

Twee voorbeelden van hybride onderwijs uit de sector

Dynamische Maritieme Testfaciliteit

In 2017 kende het MKB-katalysatorfonds Drechtsteden een kwartiermakerssubsidie toe aan VAF voor de ontwikkeling van een dynamische maritieme testfaciliteit (DMTF) in de Duurzaamheidsfabriek. De DMTF is bedoeld als open innovatieomgeving om nieuwe voortstuwingstechnologieën te kunnen testen, die uiteindelijk moeten leiden tot minder CO2 uitstoot van schepen. Voor de realisatie van de dynamische testfaciliteit werkt VAF nauw samen met de Dordtse bedrijven KROHNE Altometer en Reehorst, met het Flow Center of Excellence en het Da Vinci College. De testfaciliteit is ook bedoeld als innovatieve praktijkomgeving voor het beroepsonderwijs in de regio. Studenten van het Da Vinci College zijn bij het ontwerpen en realiseren van de faciliteit nadrukkelijk betrokken.

Toegepaste Innovaties voor Maritieme Automatisering

In het project TIMA (Toegepaste Innovaties voor Maritieme Automatisering) slaan Scheepswerf Slob, Machinefabriek De Waal en Valk Welding de handen ineen om in een open innovatieomgeving, met de inzet van robotica sneller, beter en duurzamer schepen te produceren. Naast de technische innovaties, onderscheidt het project zich ook door de nadrukkelijke focus op ‘human capital’; het competitief houden van medewerkers (Leven Lang Ontwikkelen), de aansluiting met het onderwijs en de borging van de nieuwe kennis die het project oplevert. Voor de koppeling met het onderwijs werken deze partners nauw samen met het Da Vinci College. Het project wordt begeleid vanuit de Duurzaamheidsfabriek, die ook optreedt als penvoerder voor de EFRO-subsidie waarmee het project deels gefinancierd wordt. Binnen het project is een groep studenten opgeleid voor en meegenomen in het programmeren van de formats voor het snijden van de profielen bij Slob. Twee van die studenten zijn in 2018 in de vorm van een afstudeerstage ook betrokken bij de ontwikkeling en installatie van de snijrobot bij Slob.

Voor verdere interessante projecten zie de website:

<https://www.davinci.nl/techniek-media/leuke-projecten>

Hybride onderwijs aanbieden vraagt om een doordachte onderwijsvisie, een solide organisatiestructuur, moderne en goed functionerende onderwijsfaciliteiten en niet in de laatste plaats, het hebben en onderhouden van goede relaties met partijen uit het bedrijfsleven en overheidsinstellingen.

De ambities van de sector Techniek & Media zijn in 2018 geconcretiseerd en met alle medewerkers van de sector is de visie 2018-2025 uitgewerkt. Vervolgens is deze visie getoetst bij een aantal belangrijke stakeholders van onze regio (bedrijfsleven en gemeenten) om te bepalen of de koers die is uitgestippeld aansluit bij de koers van de regio.

Met de sectorvisie, gebaseerd op het strategisch beleidsplan 'Grensoverbrekend onderwijs', is de koers voor de komende jaren bepaald. De visie van Techniek & Media omvat acht thema's die in het sectorplan in doelstellingen worden geëxpliciteerd. Onderwijsteams werken daardoor gezamenlijk vanuit een sectorbreed gemeenschappelijk bewustzijn aan het behalen van de doelstellingen, zonder daarbij de 'eigen' context te vergeten. De acht thema's waaronder de sector Techniek & Media haar activiteiten en doelstellingen ordent zijn: Onderwijs, Kenniswerkplaatsen, Leven Lang Ontwikkelen, Aandacht & Begeleiding, Human Resource Management, Communicatie, Kwaliteitszorg en Innovatie & Duurzaamheid.

Mede dankzij het 'visietraject' verbetert de samenwerking tussen onderwijsteams binnen de sector. Er worden meer cross-overs gemaakt tussen opleidingen, docenten weten elkaar te vinden binnen praktijkopdrachten. Studenten Bouw werken daardoor in hun opleiding samen met studenten Elektrotechniek en ICT'ers werken samen met Vormgevers aan studieopdrachten. Zij leren hierdoor ook van elkaar.

Binnen het hybride onderwijs hebben we het over samenwerking tussen bedrijven en onderwijs. Dit doen we binnen en buiten school. We doen dit voor studenten en medewerkers. In het voorjaar van 2018 werden alle medewerkers van de sector een hele week vrij geroosterd van lessen en kregen zij de gelegenheid om een week lang inspiratie op te doen en kennis te nemen van innovaties bij het bedrijfsleven. De inspiratie die de medewerkers hiermee krijgen, zorgt voor nieuwe inzichten en energie die in het onderwijs zichtbaar worden.

TROTS OP:

Trots op de nieuwe opleiding Technicus Engineering – Smart Technology

Het onderwijs binnen Techniek & Media is volop in beweging. De sector is trots dat de vierjarige opleiding Technicus Engineering – Smart Technology in september 2018 van start kon gaan. Na een zorgvuldige voorbereiding binnen het CiV Smart Technology is de opleiding concreet gemaakt en is een Smartlab binnen de Duurzaamheidsfabriek gerealiseerd. Het resultaat is een zeer goed draaiende groep met enthousiaste studenten en een opleiding met veel groeipotentie in de komende jaren.

Trots op de prestaties van de studenten

De focus op excellentie neemt toe. Aan de Skills wedstrijden 2018 hebben maar liefst zes enthousiaste studenten vanuit Techniek & Media deelgenomen. Dit waren Rutger van Antwerpen (schilder), Dion Zevenbergen (cnc draaien), Jochen Scheper en Elmer Waleson (cnc frezen), Joey Foppen (lassen) en Anneloes Wagner (grafisch vormgever). Zij zijn getraind, gecoacht en begeleid door bevlogen docenten en relaties uit het bedrijfsleven. Het is fantastisch om te zien hoe ver je kunt komen met goed teamwork. De gouden medaille voor Rutger van Antwerpen voor zijn vaardigheden als schilder was uiteraard de kers op de taart en tevens zijn ticket naar deelname aan de EuroSkills in Budapest waar hij eindigde op de 9e plaats.



Onderwijs uitdagender en aansprekender maken, voor studenten van elk niveau en studierichting, ziet de sector als een van de uitdagingen. In 2018 heeft de sector ingezet op het verbeteren van de doorstroom van Entree naar techniek, waar extra zorg en begeleiding voor de student doorloopt. In het schooljaar 2018-2019 startte men bij de Timmeropleidingen met praktijkonderwijs rondom echte projecten. Weg van de werkbank werkstukjes, maar leren voor en van de realistische buitenwereld. Studenten iets laten bouwen waar ze trots op zijn. Een echte houten berging bijvoorbeeld, of een carport. Met dit soort projecten leren zij allerlei bouwkundige materialen en technieken, zoals recht zagen, betonstorten, dakafschotten plaatsen en luchtdicht bouwen.

Nieuwe regio

Begin 2018 werd vanuit ondernemers in de Hoeksche Waard de vraag gesteld om bbl-opleidingen in de Hoeksche Waard te verzorgen. De regio Hoeksche Waard heeft historisch veel bedrijven en werknemers in de bouwnijverheid. Samen met Bouwmensen als partner is in september 2018 een gemengde groep van de opleidingen Timmerman, Tegelzetter en Metselaar op niveau 2 en 3 gestart. De opleidingslocatie is het Actief College in Oud-Beijerland met een doorlopende leerlijn op vmbo – mbo op het gebied van bouwonderwijs in de regio ter ondersteuning van regionale bedrijven bij het verkrijgen en behouden van voldoende vakbekwaam personeel. [\(Voor een meer gedetailleerde beschrijving zie: Opleidingsportfolio, hoofdstuk Onderwijs\)](#)





GEZONDHEIDSZORG & 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 hierbij aan te sluiten is Positieve Gezondheid geïntegreerd in de opleidingen van de sector Gezondheidszorg & Welzijn. Daarnaast heeft de veranderende beroeps cultuur geleid tot verbreding van de opleidingsprofielen en intensivering van de samenwerking tussen de opleidingen, de sectoren en het werkveld met beter toegeruste medewerkers.

Vanuit de zorgopleidingen wordt al langer gewerkt met leerafdelingen waar studenten als team samenwerken en de zorgafdeling runnen. Er zijn circa vijftien leerafdelingen samen met zorginstellingen dwars door de regio waar studenten rechtstreeks in de praktijk worden opgeleid. Studenten van diverse opleidingen van de sector leren en werken samen met medewerkers van de instellingen. De studenten worden als team ingezet op de zorg van de cliënt, maar zijn ook bron van leren voor de medewerkers.

De aanpak is een stimulans voor informeel leren op de werkvloer. In de leerafdelingen komen op deze wijze formeel en informeel leren samen. Een vaste docent is op afgesproken tijden op de werkvloer aanwezig om het leerproces goed te begeleiden en om te coachen.

Een voorbeeld van hybride onderwijs uit de sector: PIT-KO Hybride

In het schooljaar 2018-2019 startte het project PIT-KO Hybride. Binnen dit project bieden PIT Kinderopvang & Onderwijs en het Da Vinci College toekomstige professionals in de kinderopvang en het basisonderwijs een innovatieve en betekenisvolle manier van leren in een leeromgeving op de integrale kindcentra van PIT. Dit jaar hebben achttien Da Vinci College-studenten, verdeeld over drie locaties, deelgenomen aan het project. De Da Vinci College-studenten zijn vier dagen per week op hun kindcentrum. Ze werken met de groepen en krijgen ter plaatse les van een docent van het Da Vinci College. De studenten kunnen de geleerde theorie direct toepassen en zij leren ook een passende beroepshouding aan. De pedagogisch medewerkers en leerkrachten op de kindcentra ervaren een afname van de werkdruk door de inzet van de studenten. Alle betrokkenen zijn enthousiast.



We constateren dat, waar we als maatschappij ongebreideld investeren in de digitale snelweg, we onvoldoende inspelen op de behoefte van de ouder wordende thuiswonende mens. De bewustwording, dat we op eenvoudige wijze met technologie de kwaliteit van leven kunnen verbeteren en het personeelstekort kunnen verminderen, begint op school. Daarom wil de sector de komende jaren de verbreding verder doorzetten en een aanvang maken met het inbouwen van smart technologie in de curricula van de opleidingen, waarbij we opleiden ondersteunen door digitale geletterdheid en smart technologie. Daarnaast worden cross-overs gemaakt met de sector techniek.

Breed opleiden

In september 2018 is de sector gestart met breed opleiden voor de niveau 4 opleidingen. Breed opleiden wordt ingezet om de studenten op te leiden tot flexibele wendbare beroepskrachten in een voortdurend veranderend beroepenveld. Als rode draad door breed opleiden loopt 'Positieve Gezondheid' en 'Eigen regie kun je leren'. De beroepen binnen de sector zijn aan het veranderen waardoor het belangrijk is dat studenten weten met wie zij gaan samenwerken en op welke manier zij elkaar aan kunnen vullen. In periode een, twee en drie van het eerste leerjaar worden vakken op dezelfde manier aangeboden. Daarnaast krijgen de studenten ook les in beroepsspecifieke vakken van de gekozen opleiding. De verbreding gaat niet ten koste van de diepgang. De thema's die breed aangeboden worden zijn communicatie, ontwikkelingspsychologie, burgerschap, oriëntatie op het beroep, gezond en veilig, ik en de ander en jezelf presenteren. (Begin 2019 heeft een evaluatie plaats gevonden van de eerste ervaringen. Deze zijn overwegend positief. Komende tijd wordt het programma op punten bijgesteld. Daarnaast wordt onderzocht op welke manier breed opleiden op onderdelen ingezet kan worden in leerjaar 2 en 3.)

September 2017 is binnen de opleiding Doktersassistent gestart met een pilot bij het vak 'Oriëntatie op het beroep', waarbij de studenten meer inzicht kregen in het beroepenveld met behulp van een Virtual Reality omgeving. Inmiddels is deze pilot uitgebreid en vast onderdeel geworden in het programma van alle opleidingen (niveau 4) binnen de sector Gezondheidszorg & Welzijn. Deze oriëntatie vermindert uitval in een later stadium in de studie. Tevens is het een goede kennismaking met de techniek die een steeds prominentere plaats krijgt binnen Gezondheidszorg & Welzijn.

Kwaliteitsimpuls

In 2018 is het besluit genomen om met ingang van januari 2019 als sector Gezondheidszorg & Welzijn te starten met een pilot van de implementatie van het pakket 'Curriculum Totaal'. De pilot start bij de teams AG, V4 en VIGMZ. Met Curriculum Totaal wordt alle opleidingsinformatie op één plek weergegeven op een aantrekkelijke en eigentijdse wijze om een kwaliteitsimpuls te geven aan onze opleidingen voor studenten, medewerkers en het werkveld.

TROTS OP:

Trots op de resultaten van de skillswedstrijden: goud en brons

Zaterdag 17 maart 2018 hebben de studenten, Debby Jongbloed en Muleyke Karaduman van de opleiding Apothekersassistent, de eerste en derde plaats bereikt tijdens de nationale finale mbo-vakwedstrijden Skills Heroes in de IJsselhallen in Zwolle. Daar waar de strijd normaal gesproken tussen derdejaars studenten plaatsvindt, zijn zowel Muleyke als Debby tweedejaars studenten. Met extra inzet en veel oefenen samen met hun begeleider Ellen van Stek, hebben deze studenten zich klaargestoomd voor deze wedstrijd. Dat die extra inspanning niet voor niets is geweest bleek bij de prijsuitreiking. Naast de titel 'Vakvrouw van het jaar' levert de eerste plaats Debby ook nog eens een baan op en Muleyke ontving een opleidingscheque ter waarde van € 500,-.



ECONOMIE & 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. In 2017 is een start gemaakt met de implementatie van onderwijsvernieuwingen die inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Gelijktijdig heeft de sector in 2018 veel aandacht besteed aan het versterken van de verbindingen binnen de teams en binnen de sector.

Verbeteren afstemming

In 2018 zijn de bestuurders van het CIOS in Goes en het Da Vinci College in gesprek getreden om een potentiële samenwerking te onderzoeken, waarbij een impuls gegeven kan worden aan de kwaliteit van de opleidingen Sport en Bewegen en de aansluiting van deze opleidingen op de regionale arbeidsmarkt. De aantrekkelijkheid van deze opleidingen voor studenten wordt vergroot met behoud van een breed aanbod aan profielen. In maart 2019 is daartoe een intentieverklaring getekend en het voornemen is om in 2020 actief samen op te trekken in de vorm van een samenwerkingscollege.

Gericht op vaardigheden

Door het onderwijs meer te richten op vaardigheden en daarnaast opleidingen deels te verbreden, leiden wij flexibele, breed georiënteerde studenten op die mee kunnen bewegen met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De sector Economie en Ondernemerschap heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de omvorming van meer traditioneel onderwijs naar hybride onderwijs waarin deze vaardigheden centraal staan. In 2018 zijn traditionele opleidingen zoals de secretariële opleidingen, gemoderniseerd en opgenomen in de nieuwe Office Academy zodat ze niet alleen aansluiten op de arbeidsmarkt van vandaag maar ook op die van morgen.

In 2018 zijn ook de eerste twintig studenten gestart met de nieuwe eenjarige specialistenopleiding 'Leidinggeven op basis van vakmanschap'. Binnen deze opleiding ontwikkelen studenten leidinggevende vaardigheden doordat er veel aandacht is voor sociale en persoonlijke vaardigheden. [\(Voor een meer gedetailleerde beschrijving zie: Opleidingsportfolio, hoofdstuk Onderwijs\)](#)

Met de Horeca-opleidingen wordt gewerkt aan grote onderwijsvernieuwingen. Door studenten voor een groot deel op te leiden in grand café Bellissimo op het Leerpark, leren ze direct in de praktijk en werken ze aan hun vaardigheden en competenties. Deze samenwerking tussen het restaurant en de opleidingen wordt in 2019 verder vormgegeven. Daarnaast heeft gezonde voeding een vaste plaats gekregen in het curriculum.

Kerstdiner

Nieuw in 2018 was het kerstdiner. Een feestelijke maaltijd, verzorgd in ons restaurant Bellissimo, door studenten van onze Horeca-opleidingen kok/gastheer/gastvrouw. Zij doen een prachtige ervaring op in een context waarin grote professionaliteit wordt verwacht. Op vier avonden ontvingen zij vele gasten, waaronder naast medewerkers en hun partners, ook medewerkers van bedrijven waarmee we nauw samenwerken en bewoners uit de omgeving van het Leerpark. Deze laatste groep gasten was uitgenodigd vanuit de "Samen Da Vinci gedachte", waarmee we onze burens in de directe omgeving van het Leerpark de mogelijkheid wilden bieden ons beter te leren kennen.

De sector stimuleert studenten en docenten om internationale vaardigheden op te doen. Buitenlandse stages, excursies en uitwisselingsprogramma's verbreden het blikveld van studenten en stimuleren zelfstandigheid en assertiviteit. Deze zijn dan ook onderdeel van de opleidingen binnen de sector. Kennis wordt uit het buitenland gehaald en samen met buitenlandse partners wordt er bij een aantal opleidingen gewerkt aan curriculumontwikkeling.

Een voorbeeld is het ERASMUS+-project PEAL

Hierbij trekken scholen uit verschillende landen en het bedrijfsleven gezamenlijk op omtrent het delen van kennis op het gebied van E-commerce. Excellente studenten kunnen onder begeleiding van docenten hiermee internationale ervaringen opdoen. In 2018 zijn er in het kader van het PEAL-project twee stages geweest, een in Bridgewater in Engeland en een in Siauliai in Litouwen.



Gericht op breed opleiden

Het beroepenveld voor de traditionele economische beroepen is sterk aan het veranderen. Door automatisering en digitalisering veranderen taken en beroepen verdwijnen waar andere nieuwe beroepen ontstaan. Studenten van nu worden soms opgeleid voor beroepen die morgen misschien niet meer bestaan. Juist in de economische beroepen is het belangrijk om studenten voor te bereiden op deze veranderingen en te zorgen dat ze een brede blik ontwikkelen en verder kunnen kijken dan alleen hun eigen vakgebied. Het Da Vinci College speelt hierop in door de traditionele economische opleidingen te hervormen tot een nieuwe brede opleiding mbo Bedrijfskunde. In 2018 zijn de eerste studenten gestart met het programma mbo Bedrijfskunde. Het programma is ontworpen in samenwerking met het bedrijfsleven en de ambitie is om dit programma in de volgende jaren verder uit te bouwen tot een volwaardige opleiding Bedrijfskunde. Daarnaast wordt gekeken naar een sterkere verbinding van deze opleidingen met specialisaties in sectoren als techniek, zorg en logistiek.

Dit jaar is gestart met de verbreding van de opleidingen op niveau 2 bij Retail, Administratie en Logistiek. In deze opleidingen werken studenten samen aan projecten en worden ze uitgedaagd zelf aan de slag te gaan. In 2018 hebben zij bijvoorbeeld een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor het bedrijfsleven.

Ondernemerschap

Ondernemerschap staat centraal in deze sector. Ondernemerschap krijgt niet alleen vorm binnen de bestaande ondernemersopleidingen maar staat ook centraal in keuzedelen zoals Ondernemend Gedrag en binnen de vernieuwde opleidingen Bedrijfskunde. Voor het aanleren van vaardigheden op het gebied van ondernemend gedrag is ook de relatie met start ups heel belangrijk.

Een voorbeeld van hybride onderwijs: Pop up shop

De pop up shop is een project waarbij studenten van de opleiding ondernemer Retail tijdens het tweede jaar van hun opleiding zelf een winkel starten. De studenten werken samen en bedenken een eigen concept. Een groep van 14 studenten is vanaf het begin van schooljaar 2017-2018 aan de slag gegaan met een concept waarbij ze tweedehandskleding en accessoires verkochten in een winkel in de binnenstad van Dordrecht. Merkkleding die niet meer gedragen werd, is door de studenten doorverkocht en de oude eigenaren ontvingen een percentage van de winst. Na alle voorbereidingen, zoals het schrijven van een businessplan, marketing, inrichten en alles wat er komt kijken bij de opening van de winkel, was de pop up shop drie maanden lang dagelijks geopend.

De gemeente Dordrecht heeft dit project ondersteund door het verstrekken van een gerichte subsidie voor de huur van het pand in het hartje van het centrum.

Met de pop up shops wordt bijgedragen aan het verlevendigen van de binnenstad, waarbij ondernemerschap van onze studenten en duurzaamheid worden verbonden. Dat vraagt om vroegtijdige ontwikkeling van ondernemerschap bij onze studenten. De studenten die de pop up shop "Second Wave" hebben ontwikkeld, van ondernemersplan tot en met het in elkaar zetten van kleedhokjes, hebben gekozen voor het verkopen van tweedehands kleding, omdat ze op deze manier willen laten zien dat ze tegen verspilling zijn en derhalve hebben gekozen voor "duurzaamheid". Door het "runnen" van een pop up shop hebben studenten ervaren en geleerd hoe ze ook met tegenslagen (bijv. tegenvallende verkoopdagen) om moeten gaan en dat dit ook hoort bij een attitude die wezenlijk is bij het ondernemerschap.

Studenten hebben ook van elkaar geleerd en hebben ontdekt wat hun sterke kanten zijn en welke vaardigheden/competenties ze nog moeten ontwikkelen.

Versterken van de teams

In de sector Economie & Ondernemerschap is in 2018 veel aandacht besteed aan het versterken van de verbindingen binnen de teams en binnen de sector, met als doel de kwaliteit van het onderwijs te versterken.

In het verbinden van de teams zijn in 2018 twee teams gestart met LeerKracht, waarbij de opleidingsteams structureel aan de verbetering van het onderwijs werken door samen een verbetercultuur te creëren waarin stap-voor-stap samen wordt gewerkt met studenten en leidinggevende(n).

TROTS OP:

Trots op DOC en het adequate handelen van onze studenten

In november 2018 is op het Leerpark een ondernemerscentrum gerealiseerd genaamd Drechtsteden Ondernemers Centrum (DOC). In 2019 wordt DOC extern opengesteld voor ondernemers in de regio. Het ondernemerscentrum moet in de toekomst het kenniscentrum voor startende ondernemers worden uit de regio Drechtsteden. Het hybride onderwijs zal hier verder vorm krijgen voor de opleidingen waar ondernemerschap een grote rol heeft. Met regelmaat zullen hier masterclasses en inspiratiesessies gehouden worden voor startende ondernemers en studenten met een ambitie op dit terrein. DOC faciliteert dit door het aanbieden van verschillende vergader- en presentatieruimtes waar ondernemend onderwijs wordt verzorgd. Voor studenten die bezig zijn met de start of uitbreiding van hun eigen onderneming zijn er flexwerkplekken waar men alleen of juist samen kan werken. Ook ondernemers uit de regio kunnen bij DOC gebruikmaken van deze flexwerkplekken en voor vergaderingen en presentaties.

Game On op de Sportboulevard

Studenten van de opleiding Beveiliging hebben een project gedraaid voor Game On op de sportboulevard. Tijdens het event was er een serieus incident, waarbij een medewerker van een van de deelnemende bedrijven onwel is geworden. Onze studenten hebben zeer adequaat gehandeld door direct eerste hulp te verlenen, andere student-beveiligers en de BHV-ers van de sportboulevard te verwittigen en direct 112 te bellen. De studenten zijn door de leiding van het event en de werkgever van het slachtoffer gecompimenteerd met hun adequate handelen. We zijn trots op deze studenten.



PARTICIPATIE

De sector Participatie bestaat uit de onderdelen Entree, Educatie, VAVO en het Loopbaan- en Servicecentrum. De focus ligt op het opleiden van kwetsbare doelgroepen waarbij de verbinding met andere Da Vinci College-onderdelen en met de omgeving centraal staat. Een belangrijke taak is om ervoor te zorgen dat deze doelgroepen hun weg blijven vinden binnen het onderwijs.

Als betrouwbare partner die sterk is verbonden met de regio en die gericht is op blijvende samenwerking wordt de sector actief benaderd door instellingen om in gezamenlijkheid opleidingsactiviteiten vorm te geven.

Een partner in de regio

We zijn er trots op dat Educatie inmiddels weer de logische opleidingspartner is voor de diverse gemeenten waar het gaat om het aanleren van basisvaardigheden. Verschillende aanbestedingen zijn aan de sector gegund en er zijn combinatiegroepen Educatie en Entree gestart in samenwerking met de regionale sociale diensten.

Educatie

In 2018 is in de arbeidsmarktregio Drechtsteden één aanbestedingsperceel verlengd tot de zomer. Daarnaast zijn er twee percelen gegund aan het Da Vinci College aangaande Nederlands als tweede taal (NT2). Voor de regio Gorinchem is de aanbesteding NT2 voor 2019 binnengehaald.

Samenwerking tussen Educatie en het beroepsonderwijs

Onder de (ex-)inburgeraars bevindt zich een groot aantal jongeren. Samen met de gemeenten en Sociale Diensten wordt erop ingezet dat deze jongeren een diploma behalen in het beroepsonderwijs. Met name bij Entree-opleidingen is dit een succesvol traject. Uitbreiding naar de hogere niveaus ligt voor de hand. De eerste stappen in de doorontwikkeling van schakelklassen zijn al gezet.

Entree

Op 22 mei 2018 is samen met de S-BB een netwerkbijeenkomst voor de Entree Erkende Leerbedrijven georganiseerd. De verbinding tussen onderwijs en het bedrijfsleven stond centraal. Er werd een aantal goede praktijkvoorbeelden in het samenwerken met School & Bedrijf gepresenteerd. Onze Brede Aanpak Gedrag (BAG/PBS) is als pedagogische rode draad gepresenteerd en aangepast aan het begeleiden op de werkplek en aan de dialoog met stageverleners.

Participatie als de poort naar het Da Vinci College

Loopbaancentrum en Servicecentrum

Het Loopbaancentrum ondersteunt het mbo op het gebied van loopbaanadvisering voor studenten en bij de intake. Ook bij de doorstroom van Entree naar niveau 2 spelen de loopbaanadviseurs een belangrijke rol.

Het Servicecentrum biedt met toenemend succes de Rots en Water trainingen aan en is van onschatbare waarde in de ZOW-aanpak (Zorg Onderwijs Werk). Daarnaast is het team Passend Onderwijs sterk betrokken bij de ondersteuning van studenten die een extra begeleidingsbehoefte hebben. Deze groep is de afgelopen jaren gegroeid.

Pedagogische aanpak (BAG/PBS)

Om een optimale leeromgeving te creëren voor studenten, werken de Entree-opleidingen met de pedagogische aanpak Positive Behaviour Support (PBS). Deze aanpak zorgt voor een veilig schoolklimaat door wederzijds respect en veel positieve aandacht voor wat goed gaat. In 2018 is gestart met de verbreding van deze aanpak naar de andere sectoren.



Doorlopende leerlijn vanuit Entree

Om de doorstroom van Entree naar niveau 2 in het reguliere mbo te verbeteren is er in 2018 gestart met de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn tussen Entree niveau 1 en techniek niveau 2. De uitvoering start in 2019.

In het gezamenlijk optrekken en kennisdelen wordt ook op andere vlakken steeds meer de samenwerking gezocht.



Natuurhuis en hybride leren Entree

De afdeling techniek heeft met de bouwgroep een bijdrage geleverd aan de bouw van het "Natuurhuis" in het nieuwe natuurgebied in Zwijndrecht. De studenten van Entree hebben onder begeleiding van een hbo-student aan een van de wanden en het dak gewerkt. De Entree-studenten zijn met dit project zelfs genomineerd voor de Innovation Award, een jaarlijks terugkerende wedstrijd voor innovatieve regionale projecten.

Ondersteuning voor de groep mbo-studenten met Nederlands als tweede taal

De noodzaak van NT2-ondersteuning voor de toenemende groep statushouders binnen mbo-opleidingen heeft geleid tot het planmatig aanpakken van deze problematiek. Vanaf 2018 bieden we vanuit onze expertise ondersteuning aan voor elke sector.

VAVO

Ook het vavo integreert steeds verder met de rest van de instelling. Medewerkers van de ondersteunende diensten hebben taken van docenten overgenomen en (kwaliteits-)processen zijn afgestemd op de organisatie als geheel. De ervaring die het vavo heeft in het volwassenenonderwijs kan ingezet worden in de uitwerking van het strategisch speerpunt 'leven lang ontwikkelen' in de rest van de organisatie.

TROTS OP:

De sector Participatie is trots op de groeiende rol die de sector pakt als dienst naar de rest van de instelling, maar ook als erkend gewaardeerd partner in de regio.



Student Merkeb, hij is de eerste ambassadeur van de Entree-opleidingen. Ondanks dat hij niet als winnaar uit de bus is gekomen tijdens de ambassadeursverkiezing in 2018, heeft hij zich dermate ontwikkeld dat hij een echt boegbeeld van de sector Participatie is geworden. Met zijn achtergrond bij Educatie en de doorstroom naar niveau 1 is dit een prachtig voorbeeld dat past bij een inclusieve samenleving.

De diploma-erkenning die Educatie heeft per 1 februari 2018 voor Nederlands en rekenen. Het Da Vinci College heeft van het Ministerie van Onderwijs per 1 februari 2018 een diploma-erkenning ontvangen op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB).

5 HBO DRECHTSTEDEN

Een heel andere loot aan de boom van Regionaal Opleidingen Centrum Zuid-Holland Zuid is HBO Drechtsteden. Sinds 2014 bestaat HBO Drechtsteden als een ministerieel erkende particuliere instelling voor hoger beroepsonderwijs met geaccrediteerde opleidingen en een post-bachelor aanbod aan opleidingen, cursussen en trainingen. Het is opgericht als antwoord op het grotendeels ontbreken van hoger onderwijs in de regio en het kunnen ontwikkelen van een doorlopende beroepskolom aansluitend op de onderwijsvisie van het Da Vinci College. HBO Drechtsteden heeft vestigingen in Dordrecht en in Gorinchem.

POSITIONERING

2018 was voor HBO Drechtsteden een overgangsjaar van een periode van oprichting en inrichting van de organisatie, verschillende accreditaties, borging en groei van het onderwijsaanbod naar een verdere systematische uitbouw waarbij worteling in de regio en studentengroei een groter accent kregen. Met name de positionering in de regio ten opzichte van het publiek bekostigde hoger onderwijs en de daaraan gekoppelde zichtbaarheid vroeg in het verslagjaar veel aandacht. Mede in dat licht werd in 2018 een openbaar toegankelijke lezingencyclus - onder de titel Inspiratiebijeenkomst in de stad - gegeven over brede thema's als liefde, falen, gedoemanagement, nudging en opmerkzaamheid. Dit initiatief wordt in 2019 gecontinueerd.

In 2018 is gewerkt aan de beoogde verhuizing van HBO Drechtsteden van het Achterom naar het Leerpark. Het belang daarvan zit in het kunnen realiseren van bovengenoemde doorlopende leerlijn met het mbo van het Da Vinci College en het effectiever kunnen benutten van de voorhanden en toekomstige infrastructuur op het Leerpark, waaronder de Duurzaamheidsfabriek en de Maakfabriek. Ook voor de campusontwikkeling van het Leerpark is de komst van HBO Drechtsteden belangrijk.

In 2018 zijn met de bouw van nieuwe opleidingen ook belangrijke stappen gezet in doorlopende leerlijnen met het mbo in een aantal technische opleidingen zoals ICT, Instrumentation & control engineering (ICE) en Bouwkunde. Deze verbinding zal komende jaren verder worden uitgebouwd als onderdeel van het strategische beleid van ROC Zuid-Holland Zuid. In 2018 is ook een aanvraag ingediend in het kader van het regionaal investeringsfonds door het Da Vinci College met participatie van HBO Drechtsteden. Studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie participeren steeds meer in projecten en stages in het mbo, bijvoorbeeld bij het studenten Servicecentrum, in projecten rondom voortijdig schoolverlaten en in het rekencentrum.

ONDERSCHIEDEND VERMOGEN

HBO Drechtsteden hanteert als uitgangspunt dat (nieuwe) opleidingen worden gestart vanuit concrete wensen van en met betrokkenheid van het bedrijfsleven. Opleidingen zijn bovendien zoveel mogelijk dual. Dat creëert een sterke verbinding tussen formeel leren en leren/werken in de praktijk. 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 is als flexibele, vraaggestuurde 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 openstaan voor een bovenregionale of landelijke markt.

De onderwijsinspectie heeft in mei 2018 onderzoek gedaan bij HBO Drechtsteden en het bovenstaande een sterk element genoemd dat van toegevoegde waarde is in het hbo-landschap.



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. In 2018 is gewerkt aan de accreditatie van de ICT-opleiding. De accreditatie zal in 2019 plaatsvinden.

HBO Drechtsteden draagt daarnaast het NRTO-keurmerk (Nederlandse Raad voor Training en Opleiding). Dit keurmerk staat garant voor de kwaliteit en professionaliteit in de opleidingenmarkt. Als aanbieder met het NRTO-keurmerk voldoet HBO Drechtsteden aan hoge kwaliteitseisen. De NRTO geeft aan dat HBO Drechtsteden transparant is over producten en diensten, adequate dienstverlening biedt, een professionele omgang met klanten kent, deskundig personeel heeft en de klanttevredenheid meet. Daarnaast voldoet HBO Drechtsteden aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstellingen voor Kort Beroepsonderwijs. Zowel de opleidingen Toegepaste Psychologie en Business & Innovation zijn geaccrediteerd. In 2018 liepen de accreditatie aanvragen van ICT en van Ervaringsdeskundige.

Daarnaast kent HBO Drechtsteden voor de diverse opleidingen klankbordgroepen van bedrijven waarmee regelmatig wordt overlegd.

ONTWIKKELING PORTFOLIO

HBO Drechtsteden profileert zich met zijn portfolio op een drietal terreinen: Techniek & ICT, Management & Ondernemerschap en Mens, Gedrag & Zorg. De specifieke keuze voor opleidingen komt deels voort uit de scholingsvraag uit de regio en deels uit de landelijk gesignaleerde behoeftes waar het reguliere hoger onderwijs onvoldoende op inspringt. Onderstaand overzicht geeft aan welke opleidingen er momenteel worden aangeboden:

	Mens, Gedrag en Zorg	Techniek & ICT	Management & Ondernemerschap
Associate Degree-opleidingen	Ervaringsdeskundige	Instrumentation & Control Engineering ICT Netwerk & Systeembeheerder ICT Software development	Business & Innovation
HBO Bachelor	Toegepaste Psychologie (VT/DT)		Business & Innovation
Post-HBO	Verlieskunde Zorgadministratie Consulent Wmo, Wlz en Jeugdwet	Toepassing van explosieveiligheid Klantgerichtheid voor technici	Leidinggeven in vo en beroepsonderwijs Effective Businessmodellen Financieel Management Sales (basis)

In schooljaar 2017-2018 is HBO Drechtsteden gestart met een ICTopleiding op hbo niveau 5. De opleiding kent vijftig studenten verdeeld over twee leerjaren. De ICTopleiding is een gezamenlijk initiatief van een aantal ICT-bedrijven in de regio, de gemeenten Gorinchem en Dordrecht en de Arbeidsmarktregio Alblasserwaard Vijfheerenlanden. Er is gekozen voor een tweejarige ICT-opleiding met twee uitstroom-richtingen: Netwerk- en systeembeheer en Software development. Deze uitstroom-richtingen sluiten goed aan op de behoefte van de ICT-bedrijven in de regio. In 2019 start deze opleiding ook in Dordrecht.

Naast het bestaande aanbod werkte HBO Drechtsteden in 2018 samen met het bedrijfsleven aan een aantal nieuwe Associate Degree-opleidingen in het technische domein voornemens te beginnen in 2019: Bouwkunde, Smart Technology, Cyber Security en Analyzer Engineer.

STUDENTEN EN CURSISTEN

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 maakt een ontwikkeling in het aantal studenten door. In het afgelopen jaar is HBO Drechtsteden met 28% gegroeid in studentenaantal. De inzet van HBO Drechtsteden op de ontwikkeling van praktische deeltijd Associate Degrees op vraag van het bedrijfsleven in afstemming op het mbo, wat doorlopende leerlijnen mogelijk maakt, helpt haar in deze versnelling.



5.1 Hbo onderwijs aantallen

		Studentenaantallen	
		1-10-2017	1-10-2018
Toegepaste Psychologie	HBO Toegepaste Psychologie	321	395
Toegepaste Psychologie		321	395
ICT	HBO ICT - Netwerk- en systeembeheer	18	28
	HBO ICT - Software development	12	22
ICT		30	50
Post HBO	Post-Bachelor Consulent Wmo, Wlz en Jeugdzorg	11	24
	Post-Bachelor opleiding Verlieskunde		12
	Post-Bachelor Toepassing van explosieveiligheid en ATEX op apparatuur en installaties	7	
	Post-Bachelor Zorgadministratie		16
Post HBO		19	52
Business & Innovation	Business and Innovation (topsportmanagement)	62	63
Business & Innovation		62	63
Ervaringsdeskundige	Ervaringsdeskundige	5	13
Ervaringsdeskundige		5	13
Losse Modules	Business and Innovation Contract	3	2
	HBO Toegepaste Psychologie Contract	13	10
	Topsportmanagement en Ondernemerschap Contract	9	6
	WVCS Contract	1	
Losse Modules		26	18
Totaal:		462	591

Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2018. De feitelijke cijfers kunnen afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.



STUDENTTEVREDENHEID

Uit de in 2018 uitgevoerde Nationale Studenten Enquête (NSE) blijkt dat de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie op een vijfpuntschaal een algemene studenttevredenheid scoort van 3,9. Voor de bacheloropleiding Ondernemerschap is dat een 3,4. Daarbij wordt vooral veel waarde gehecht aan de goede sfeer, de voorbereiding die de opleidingen bieden op het beroep, de deskundigheid van de docenten en persoonlijke aandacht.

Naast de deelname aan de landelijke NSE-enquête wordt elke onderwijseenheid na afronding door middel van een digitale vragenlijst in de elektronische leeromgeving ItsLearning door de studenten geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor de verbetering van de vormgeving én de uitvoering van het aanbod alsmede als input voor de functioneringsgesprekken met docenten en andere medewerkers. De uitkomsten zijn in zijn algemeenheid ook in 2018 goed tot uitstekend te noemen.

NALEVING VAN DE WET- EN REGELGEVING

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

De examencommissie is samengesteld uit twee leden van 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 2018 in het bijzonder gericht op de kwaliteitscontrole (toets-technische en inhoudelijke deugdelijkheid) van de binnen de opleidingen ingezette (schriftelijke) toetsen.

HBO Drechtsteden is door de inspectie van het onderwijs erkend als instituut voor het aanbieden van Hoger Beroepsonderwijs. In het kader van de kwaliteitsborging van haar onderwijs is zij tevens aan diverse organisaties gelieerd: NTRO, CRKBO en CPIO.

6 ONZE LEEROMGEVING

De student staat centraal bij ons. We investeren daarom in een goed leer- en werkklimaat, waar ruimte is voor iedere student, met goede begeleiding en ruime mogelijkheden voor alle studenten om op hun eigen niveau te excelleren.

De ambassadeurs

Onze studenten zijn onze vertegenwoordigers. Het Da Vinci College heeft daarom een actief ambassadeursprogramma. De studentenambassadeurs zijn promotors van het onderwijs van het Da Vinci College. In 2018 waren er in het Da Vinci College-brede team in Dordrecht zeventig studenten actief en nog eens twintig in Gorinchem. De ambassadeurs krijgen training in storytelling, presentatievaardigheden en teamwerk, in de context van promotie/voorlichting. Zij hebben een rol in verschillende (voorlichtings)activiteiten, zoals bij de speeddates, het Windroos-project, TechniekTalent Nu, Maritime Innovation, Technieklab, interculturalisatie-activiteiten, debatten en het Onderwijscafé.



EEN GOED LEER- EN WERKKLIMAAT

De stichting vindt het belangrijk dat de studenten kunnen studeren en ervaringen kunnen opdoen in een positieve, prettige en stimulerende leeromgeving.

Gezonde school

In 2018 heeft het Da Vinci College zich ingezet om een gezonde school te worden. Ruim 1600 eerstejaars studenten hebben in 2018 preventiegastlessen gehad, verzorgd door een gespecialiseerd bedrijf in gezondheidseducatie (Bureau Leefstijl) over roken, alcohol, drugs en voeding. Met de opleiding Doktersassistentes is op drie locaties Stoptober georganiseerd. Naar aanleiding van dit project zijn er achttien studenten en elf collega's succesvol gestopt met roken. Zij werden begeleid door een stoppen-met-roken-coach die gratis ter beschikking werd gesteld voor studenten en medewerkers. Alle Da Vinci College-locaties zijn (grotendeels) rookvrij, als 1e mbo van Zuid Holland, en als 2^e ROC van Nederland. Het is de ambitie om het gehele Leerpark (niet alleen het schoolgebouw en het schoolterrein) rookvrij te maken. Alle gevestigde partijen op het Leerpark zijn akkoord gegaan met dit plan. We streven ernaar dat in september 2019 een rookvrij Leerpark is gerealiseerd. Onze inspanningen zijn erkend en beloond met het vignet Gezonde school.

IMPACT AWARD

Bij de landelijke mbo-ambassadeurverkiezing vertegenwoordigde Maaïke Buitink, student communicatie en marketing, het Da Vinci College. Bij het Ambassadeursgala in november was zij een van de vijf prijswinnaars. Zij ontving de Impact Award: een extra aanmoediging omdat zij tijdens 'Mbo'ers pakken aan' het meest opviel vanwege haar vermogen om de groep ambassadeurs tot een hecht team te maken.

Om een goede omgeving te kunnen bieden aan onze studenten investeren wij in een cultuur waar tolerantie centraal staat. In 2018 hebben medewerkers en studenten de week van het pesten en paarse vrijdag georganiseerd, waarbij is stilgestaan bij de diversiteit van mensen en onze gemeenschappelijke waarden, Samen Da Vinci.

Gezond en fit het nieuwe studiejaar in

Ook in 2018 organiseerde de locatie Gorinchem van het Da Vinci College samen met 'Gorinchem Beweegt' en vele andere partners speciaal voor studenten de Lifestyledag. De Lifestyledag vond plaats op velden en strand Buiten de Waterpoort. Een sportief begin van een nieuw schooljaar. Studenten en medewerkers van alle opleidingen die in Gorinchem worden aangeboden, waarden deze dag die inmiddels tot een traditie is geworden als zeer positief.



Positive Behaviour Support

In 2017 zijn de Entree-opleidingen gestart met de implementatie van PBS, Positive Behaviour Support. Bij deze aanpak staat positieve gedragsondersteuning centraal. Docenten en studenten ervaren dat deze aanpak een bijdrage levert aan de vorming van de student als persoon en als burger.

Het succes van de uitwerking van de vijf pijlers van deze aanpak bij Entree is geëvalueerd in 2018. Het aantal incidenten is gedaald door de invoering van de PBS-aanpak. In 2018 is daarom ook bij de opleiding Gebouwde omgeving in Dordrecht de aanpak geïmplementeerd. Het in 2018 uitgevoerde Project Leefklimaat Marrone (gebouw van de sector) is gebaseerd op de principes van PBS en heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van het leefklimaat.

Het enthousiasme van de docenten en studenten werkt als een olievlek. Hierdoor is er ook bij verschillende andere opleidingen belangstelling om met PBS aan de slag te gaan. Om dit proces te ondersteunen, worden er vanuit Connessione trainingen gegeven waarbij medewerkers opgeleid kunnen worden tot PBS-coach. Deze coaches worden vervolgens ingezet om de teams te ondersteunen om PBS te verstevigen. Tevens is er in een PBS-netwerk opgezet binnen het Da Vinci College om kennisdeling te stimuleren tussen de onderwijsteams waar PBS wordt gebruikt en om ondersteuning te bieden bij de verdere invoering.

“SAMEN DA VINCI” – RUIMTE VOOR IEDERE STUDENT

Bij het Da Vinci College komen studenten met verschillende achtergronden samen (vanuit uiteenlopende culturele, etnische of religieuze achtergronden, maar ook verschillend in leeftijd, vooropleiding, seksuele geaardheid, sociaaleconomische klasse, of met of zonder functiebeperkingen).

Onze studentenpopulatie is zeer divers, hetgeen ons werk soms complexer, maar zeker ook inspirerend en uitdagend maakt. Alle studenten verdienen, ongeacht de verschillen die er tussen hen bestaan, de kans hun ambities te realiseren, studiesucces en een passende plek op de arbeidsmarkt. Alle studenten zijn welkom bij ons. Tolerantie staat hoog in ons vaandel. Het betekent ook helderheid over wederzijdse verwachtingen. De investering in Positive Behaviour Support (PBS) en in het pedagogische klimaat gebeurt mede tegen die achtergrond.

Diversiteit

In de aanloop naar een nieuw strategisch beleidsplan is in de loop van 2018 op basis van gesprekken in en buiten het Da Vinci College onze aandacht verschoven van interculturalisatie naar diversiteit. Het onderwerp is in 2018 verwerkt in de kwaliteitsagenda 2019-2022. In het kader van 'onderzoekende professionaliteit' is samengewerkt met de lector Diversiteit van de Hogeschool Leiden. In 2018 is op het thema diversiteit extra ingezet op een gezamenlijke aanpak voor:

Studenten met een niet-westerse achtergrond

Al sinds 2015 loopt het project interculturalisatie bij het Da Vinci College. In 2018 is verder ingezet om studenten met een niet-westerse achtergrond te ondersteunen om hun (stage)positie te versterken, zodat ze optimaal voorbereid zijn op vervolgonderwijs en volwaardig mee kunnen in de maatschappij. Zo zijn in 2018 voor aankomende en bestaande studenten diverse (informatie/netwerk) bijeenkomsten gehouden in Gorinchem met succesvolle rolmodellen uit bedrijven en instellingen. Tijdens deze bijeenkomsten stond de verbinding tussen de studenten, het onderwijs en het bedrijfsleven centraal. De voorlichting heeft bijgedragen aan het ontdekken en benutten van talenten, en droeg bij aan de loopbaankeuze en motivatie van de studenten.

Ook heeft het Da Vinci College in 2018 meegewerkt aan het initiatief van Kennisplatform Integratie



PAARSE VRIJDAG

Vrijdag 14 december 2018 was het Paarse Vrijdag bij het Da Vinci College. Dit is een actiedag waarop studenten en medewerkers de steun voor gender en seksuele diversiteit laten zien door paars te dragen. Ook dit jaar werden er op diverse locaties van het Da Vinci College paarse armbandjes uitgedeeld.

en Samenleving om door middel van video's docenten in het mbo meer bewust te maken van stagediscriminatie en hoe daarop te reageren. Deze video's en tips zijn te zien op www.kis.nl/thema/stagediscriminatie. De trekker van dit thema binnen het Da Vinci College is door het ministerie van OCW gevraagd om advies te geven over de gezamenlijke werkagenda gelijke kansen bij stages voor mbo-studenten.

De studenten van de opleiding ICT-beheer niveau 3 hebben in dit kader de workshop "omgaan met stereotypen" van de Anne Frank Stichting gevolgd. Docenten van de ICT-opleidingen hebben een lezing bijgewoond ter bewustwording over "Gelijke Kansen op de arbeidsmarkt". Het projectteam LOB Gelijke Kansen heeft het ICT-loopbaanlab ontwikkeld en een programma loopbaanontwikkeling opgezet voor de bol-opleiding ICT niveau 4, met als doel bij te dragen aan de kansengelijkheid van onze studenten.

Studenten met een NT1 of NT2 achtergrond

Het Da Vinci College zet zich in voor de inwoners van de gemeenten in de regio, onder andere om hun basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) te verbeteren. In de regio Zuid-Holland Zuid is er een groot probleem met laag geletterdheid. Taal is een belangrijk middel om tot maatschappelijke participatie te komen, werk te vinden en behouden, of om een scholingstraject te starten.

NT1

Met behulp van andere partners in het veld (zoals het UWW en de sociale dienst en bibliotheek aanZet, gemeentes, Stichting Lezen en Schrijven) wordt voor deze groep een passend aanbod gecreëerd.

NT2

Om statushouders (asielzoekers) voor te bereiden op hun inburgeringsexamen biedt Educatie voor hen via de wet inburgering een passend aanbod. Dit wordt ook georganiseerd voor alle andere inwoners van de regio met een NT2 achtergrond en de oudkomers (inburgering behaald, maar de Nederlandse taal is weggezaakt)

Schakeltraject

In 2018 waren er 526 NT2 studenten. In samenwerking met de gemeente en de sociale dienst in de Drechtsteden geeft het Da Vinci College les in een schakeltraject voor jongeren. Vanuit inburgering krijgen deze jongeren Nederlands, maar bij dit schakeltraject is er ook extra aandacht voor studietaal. Daarnaast geven wij extra lessen ter voorbereiding op instroom in het mbo (extra sociale vaardigheden en les in leer- en studievaardigheden). Jongerenwerk in Dordrecht ondersteunt deze jongeren in het beter leren kennen van de maatschappij en bij persoonlijke vragen. In 2018 hebben zevenenveertig jongeren (jonge statushouders) meegedaan aan een schakeltraject (of gestart met doorloop naar 2019). Er zijn in 2018 negenendertig jongeren doorgestroomd vanuit een schakeltraject naar het beroepsonderwijs. Van deze negenendertig studenten zijn er zevenendertig doorgestroomd naar Entree en 2 direct naar een niveau 2 opleiding.

Educatie werkt actief samen met de opleiding Doktersassistenten. Voor de inburgeraars is het een praktische oefening hoe het gaat in het ziekenhuis en bij de dokter in Nederland en de doktersassistenten in opleiding leren deze doelgroep beter kennen.

Educatie heeft op verschillende basisscholen een project lopen voor moeders met een NT2

2018
526
NT2
studenten

achtergrond (een dagdeel in de week) gericht op ondersteuning van het kind thuis en verbetering van het contact met de school. In deze dagdelen worden de thematieken behandeld die op school aan de orde komen met de kinderen.

Naast gelden voor inburgeringsactiviteiten beschikt het Da Vinci College over financiering vanuit de WEB voor het aanleren/ ondersteunen van de zogenoemde basisvaardigheden voor volwassenen. Daartoe vinden in de verschillende regio's periodiek aanbestedingsprocedures plaats.

In 2018 is in de Drechtsteden één eerder gegund aanbestedingsperceel verlengd en is in een nieuwe aanbestedingsronde het maximaal mogelijke aantal van twee percelen gegund aan het Da Vinci College (de gemeente had een maximum gesteld aan het aantal percelen dat een aanbieder kon verkrijgen). Deze twee percelen hebben betrekking op NT2 onderwijs. Binnen deze percelen is bovendien de mogelijkheid geboden om ook 18+ studenten van het beroepsonderwijs te ondersteunen bij een NT2-leervraag.



Voor de regio Gorinchem moest in 2018 ook een aanbesteding voor 2019 ingediend worden. Deze gold voor alle educatieactiviteiten. Deze aanbesteding is eveneens aan het Da Vinci College gegund. In het Land van Heusden en Altena is er (nog) geen sprake van een aanbestedingsprocedure en verzorgen wij het educatieonderwijs volgens contract.

In 2018 hebben 896 inburgeraars een contract gesloten met het Da Vinci College. In 2017 waren dit 1265 inburgeraars. Het jaar 2017 was de top van de vluchtelingeninstroom.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Het Da Vinci College zoekt steeds meer de samenwerking met gemeenten om in gezamenlijkheid de werkloosheid in de regio te reduceren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nieuwe kansen te bieden.

Kansrijk Alblasserdam

In juli 2018 kregen de eerste elf deelnemers aan het project Kansrijk Alblasserdam hun diploma bij het Da Vinci College. In september ging de tweede groep studenten van start. Het project Kansrijk Alblasserdam, dat is gestart in 2017, is bedoeld voor mensen zonder diploma, mensen die alleen een lage opleiding hebben gevolgd of mensen die in hun werk een andere richting willen inslaan. Het project verhoogt de kans op betaald werk voor inwoners van Alblasserdam.

Eerder al, in januari 2018, kreeg Kansrijk Alblasserdam navolging in Sliedrecht. Ook daar krijgen inwoners van de gemeente de kans lokaal een eenjarige mbo-opleiding te volgen aan het Da Vinci College. Binnen de projecten gaan deelnemers een dag per week naar school en werken zij de andere dagen om de praktijk te leren. Het Da Vinci College verzorgt de opleidingen op mbo niveau 1, 2 of 3. De opleidingen vallen allemaal in de categorie kansberoepen: opleidingen met een goed perspectief op een baan, op diverse niveaus en in verschillende richtingen (techniek, zorg en welzijn).

Jaarlijks zijn er twee startmomenten (september en februari), afhankelijk van het aantal aanmeldingen. De gemeente Alblasserdam betaalt de kosten van lesgeld en boekengeld. Naast het Da Vinci College en de gemeente Alblasserdam zijn ook de Sociale Dienst Drechtsteden en het UWV partner in het project.

Werkenden/contractonderwijs

Aan werkenden biedt het Da Vinci College een aantrekkelijk aanbod aan bijscholingen en opleidingen in haar contractonderwijsactiviteiten. Het Da Vinci College biedt aan ongeveer 700 deelnemers contractonderwijsactiviteiten, verdeeld over de sectoren heen. Dit aanbod omvat allerlei activiteiten van korte vakopleidingen tot op maat gemaakte trajecten voor het bedrijfsleven voor de bij of herscholing van medewerkers.

Dit varieert van een cursus fotografie tot lessen bij Techniek & Media. Basistraining palliatieve zorg tot contactlensspecialist bij Zorg & Welzijn, notuleren tot praktijkdiploma boekhouden bij Economie & Ondernemerschap of betreft Entree-trajecten op maat gemaakt voor gemeenten of bedrijven tot bijscholing op het gebied van NT1 en digitale vaardigheden bij Participatie.

BEGELEIDING VAN STUDENTEN

We bieden onze studenten een breed palet aan ondersteuningsmogelijkheden. Hiermee helpen we ze de juiste randvoorwaarden te scheppen voor een succesvolle opleiding en leren we ze zelfstandig de regie te pakken op hun persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Dit doen we door de student actief te volgen, te begeleiden en te ondersteunen volgens onze vastgestelde begeleidingsstructuur. Iedere student van het Da Vinci College wordt begeleid. De docent begeleidt de student bij het opdoen van nieuwe vaardigheden en kennis, maar het Da Vinci College heeft ook toegang tot een professioneel begeleidingsnetwerk buiten de instelling.

De begeleiding start meestal bij het intakeproces. De intake wordt uitgevoerd door het loopbaancentrum of een intake-docent uit de sector. In de intake staat de juiste plaatsing van de student centraal.

Hiernaast wordt er geïnventariseerd (in samenspraak met de student) of er extra ondersteuning nodig of gewenst is om de student een succesvolle start te geven.

Door de studie heen wordt de student begeleid door studieloopbaanbegeleiders (docenten die hiervoor getraind zijn). Deze begeleiding is gericht op het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitsreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaanzelfsturing en netwerken.

Wanneer studenten van opleiding wisselen, worden de collega's van het zogenoemde loopbaanadviessteam ingezet. Loopbaanadviseurs zijn goed op de hoogte van het opleidingsaanbod van het Da Vinci College en dat van andere ROC's. Zij helpen de student die overweegt van richting te veranderen bij het maken van de juiste keuze. Een goede opleidingskeuze aan het begin, of tijdig ingrijpen bij studievertraging, heeft een positief effect op het aantal voortijdige schoolverlaters. In 2018 zijn 962 loopbaanadviesgesprekken gevoerd.

De studieloopbaanbegeleider wordt in de begeleiding ondersteund door de verzuimconsulent en de zorgcoördinator. De zorgcoördinator zorgt ervoor dat er waar nodig specifieke begeleiding wordt ingezet voor de student ten behoeve van het behalen van een diploma. De zorgcoördinator kan gebruik maken van verschillende interventies zoals: rouwverwerking, mantelzorg, psychosociale trainingen voor persoonlijke ontwikkeling, faalangstreductietraining, financiële ondersteuning, ondersteuning schuldenreductie etc. Daarnaast kan de zorgcoördinator doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon, schoolpsycholoog en de jeugdprofessional mbo (deze laatste is de brug naar externe hulp).

Studieloopbaanbegeleiding was afgelopen schooljaar speerpunt binnen het Da Vinci College. De sector Gezondheidszorg en Welzijn heeft het thema bijvoorbeeld opgepakt tijdens sectorbrede studiedagen over de invulling, de kwaliteit en het proces van de studieloopbaanbegeleiding en hoe dit te vertalen naar een studiehandleiding over studieloopbaanbegeleiding voor studenten.

De evaluatie van de zorgstructuur is in het voorjaar van 2018 afgerond. Op alle opleidingsniveaus zien we een forse toename van studenten met persoonlijke kenmerken die een cumulatie aan problematiek met zich meebrengen.



LOB Gelijke Kansen

In 2018 was het Da Vinci College als een van de vijftien ROC's aangesloten bij het project 'LOB Gelijke Kansen' dat vanuit de MBO Raad is geïnitieerd. Met als doel om jongeren met een gelijke intelligentie en potentie, maar waarbij een achtergrond, milieu of leersituatie verschilt, te ondersteunen. Daarbij hebben we meegedaan aan de oriënterende bedrijfsbezoeken. Het betrof een wederzijdse kennismaking. Bedrijven kregen de kans om mbo-studenten te leren kennen die zij mogelijk niet vanzelfsprekend in hun bedrijven ontvangen. De studenten (Autotechniek) konden op een laagdrempelige manier kennismaken met de mogelijkheden bij bedrijven. Het project is bedoeld om bij te dragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming bij stages en oriëntatie op werk.

Verzuim en voortijdig schoolverlaten (vsv)

Verzuim is vaak een voorbode van vroegtijdige schooluitval. Het beleid van het Da Vinci College is erop gericht om zo snel mogelijk als verzuim zich voordoet in gesprek te gaan met de student om te onderzoeken waarin de student geholpen kan worden. Samenwerking tussen de studieloopbaanbegeleiders en de verzuimbegeleiders is hierin essentieel zodat preventief gewerkt kan worden aan het voorkomen van vsv en de student meer kans heeft om zijn of haar opleiding positief af te ronden met het behalen van een diploma.

In iedere sector is een verzuimbegeleider werkzaam die de onderwijsteams actief ondersteunt in de verzuimaanpak en met het voeren van verzuimgesprekken. In 2018 is verder geïnvesteerd in het verbeteren van de verzuimaanpak door verzuimbegeleiders te professionaliseren en het digitale systeem te optimaliseren, zodat het verzuim beter in beeld is en er sneller kan worden ingespeeld op de reden van verzuim. Dit heeft geleid tot het voeren van meer verzuimgesprekken (van 5000 in schooljaar 2016-2017 naar 6870 verzuimgesprekken in 2017-2018). Deze gesprekken variëren sterk in duur en intensiteit. Gemiddeld wordt acht fte ingezet om studenten te begeleiden rondom verzuim. Dit draagt bij om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen en jongeren te begeleiden bij het behalen van een diploma.

Om de aanpak van verzuim zo optimaal mogelijk in te zetten, werkt het Da Vinci College actief samen met bureau Leerplicht (LVS) en het regionaal meldpunt coördinatie (RMC). Samenwerkingsafspraken zijn in 2018 in een verzuimprotocol geactualiseerd en in een gezamenlijke bijeenkomst van LVS en het Da Vinci College gepresenteerd aan de medewerkers. Jaarlijks wordt de samenwerking geëvalueerd, hierdoor blijven beide instellingen werken aan het verbeteren van de verzuimbegeleiding.

Naast bovengenoemde samenwerking heeft elke verzuimbegeleider regelmatig overleg met een vaste leerplichtambtenaar die ook op school spreekuren houdt. Op deze manier worden de leerplichtambtenaren eerder in het proces ingezet. Door het beter afstemmen van zowel interne als externe processen kan de verzuimaanpak steeds adequater worden ingezet. Dit heeft geleid tot meer meldingen bij DUO (van 1000 in het vorig schooljaar naar 1294 in schooljaar 2017-2018). Het lijkt wat tegenstrijdig om een stijging van het aantal DUO-meldingen als een verbetering te zien, maar deze stijging maakt dat de verzuimende studenten eerder bij Leerplicht in beeld komen, waardoor sneller tot actie kan worden overgegaan.

Onlangs de verbeterde verzuimaanpak en inzet van andere begeleidingsinstrumenten zijn er nog steeds studenten die de school voortijdig verlaten. Helaas stijgt zowel landelijk als bij het Da Vinci College het aantal vsv'ers. Deze stijging is te zien in de voorlopige cijfers 2017-2018. In vergelijking met de voorlopige cijfers van 2016-2017 zijn de vsv-cijfers gestegen van 378 (5,79%) naar 407 (6,24%). Op niveau 2 is de stijging het grootst, van 131 (9,08%) vsv'ers in 2016-2017 naar 152 (11,5%) in 2017-2018. De voornaamste redenen van uitschrijving zijn studie- en beroepsgebonden en arbeidsmarkt gerelateerd.

ZOW (Zorg Onderwijs Werk)

ZOW (Zorg, Onderwijs, Werk) heeft als doel om potentiële schoolverlaters en jongeren uit de jeugdhulpverlening of het voortgezet onderwijs terug te leiden naar een opleiding of (als dat niet lukt) toe te leiden naar werk via de MatchMakers (onderdeel van de Dienst Gezondheid en Jeugd ZHZ). Vanuit ZOW worden er verschillende trajecten aangeboden die zijn gericht op terugkeer naar het onderwijs of op verbeteren van werknemersvaardigheden. Vooraf wordt in een casuïstiekoverleg besproken welke van onderstaande mogelijkheden kunnen worden ingezet voor de specifieke hulpvraag van de jongeren. In het casuïstiekoverleg participeren externe ketenpartners zoals Bureau Leerplicht, stichting Jeugdteams en jongerenwerk:

- De Onderwijsgroep; De jongeren werken in een kleine groep aan algemene vakken en worden begeleid in sociale vaardigheden en het kunnen verwoorden van hun talenten en toekomstwensen.
- De Praktijkgroep is opgezet voor studenten die qua inzet en gedrag niet goed functioneren in de Onderwijsgroep. Zij worden begeleid in werknemersvaardigheden en kunnen het best worden geholpen als zij praktisch bezig zijn. Hiervoor is een samenwerking aangegaan met de ketenpartner "Opnieuw & Co", een kringloopwinkel die op diverse werkgebieden mogelijkheden heeft om jongeren in te zetten. Ongeveer 45 jongeren zijn in deze groep begeleid.
- In de Carroussel wordt ongeveer 30% van de ZOW instroom begeleid naar een stageplaats zodat zij een betere keuze kunnen maken welk beroep en bijbehorende opleiding het best bij hen past.
- De MatchMakers begeleiden ongeveer 7% van deze jongeren naar werk als onderwijs niet past of geen optie meer is.
- De projectgroep "jonge moeders" begeleidt jonge studerende moeders bij bijvoorbeeld het regelen van huisvesting, financiering e.d. In 2018 is ingezet op het aangaan van een uniek samenwerkingsverband met kinderopvangorganisatie SDK. Jonge studerende moeders worden hierdoor nog meer ondersteund en kunnen zich door de professionele opvang en speciale aandacht beter richten op hun studie. Sinds de oprichting van de projectgroep vorig schooljaar hebben 104 jonge moeders in wisselende frequentie en inzet begeleiding ontvangen.

ZOW-aanpak

De ZOW-aanpak bestaat sinds 2015 in Dordrecht en 2016 in Gorinchem. Van de 112 studenten die hebben deelgenomen aan de activiteiten in Dordrecht in 2018 zijn zestien een andere opleiding gaan doen en drieëntwintig teruggedaan naar hun opleiding. Daarnaast zijn er nog tien uitgestroomd naar een opleiding bij een ander roc. In 19 gevallen is de student overgestapt naar een bbl-opleiding Werken en Leren en vier hebben een verlengd traject gekregen bij ZOW. Dit betekent dat 64% nog op school zit en kans maakt op startkwalificatie of mbo-diploma. Bij vijftien studenten is vastgesteld dat onderwijs tijdelijk niet mogelijk was. Zij zijn verwezen naar professionele hulpverlening buiten het roc. Acht studenten zijn gestopt met zowel de opleiding als ZOW zonder dat ze een startkwalificatie hebben behaald (dit is 7%). Drie studenten zijn verhuisd naar een andere regio, bij acht aanmelders bleek na aanmelding dat de ZOW-aanpak niet nodig was.

6.1 ZOW

	2015	2016	2017	2018
Besproken in Casuïstiekoverleg (jongeren binnen de regio)			114	112
Jongeren die hebben deelgenomen aan traject via de onderwijsgroep	79	80	89	95
Jongeren die via de Carrousel een (Snuffel) stage volgden		30	40	44
Jongeren door DVC ingebracht			118	90
Jongeren door VO ingebracht			3	6
Jongeren door Leerplicht ingebracht			1	4
Jongeren via MatchMaker naar werk			10	15
ZOW Gorinchem				
Besproken in Casuïstiekoverleg		42	51	55
Jongeren door DVC ingebracht		30	36	39
Jongeren door andere partners ingebracht		12	15	16
Totaal	79	194	344	476

Op de locatie Gorinchem zijn de resultaten als volgt:

Vier aanmelders hebben een diploma Entree behaald. Twee zijn teruggegaan naar hun opleiding en drieëntwintig zijn overgestapt naar een andere opleiding, waarvan achttien binnen het Da Vinci College en 5 erbuiten. Zes hebben een verlengd ZOW-traject gekregen per september 2018. Vanuit het voortgezet onderwijs zijn negen leerlingen voorbereid op de instroom in het mbo (Entree). Eén aanmelder is doorverwezen naar Inburgering.

Dit betekent dat vijfveertig van de vijfenvijftig aanmelders (is 82%) nog kans maken op een diploma of startkwalificatie en geen vsv-er zijn geworden. Voor vijf aanmelders was onderwijs onhaalbaar. Zij zijn doorverwezen naar professionele hulp. Drie studenten zijn gaan werken en vier aanmelders (7%) zijn zonder diploma of startkwalificatie gestopt.

De samenwerking tussen ZOW Gorinchem en het samenwerkingsverband VO Pasvorm waarbij jongeren, veelal vanwege gedragsproblematiek, op een dood spoor komen in het voortgezet onderwijs en een tweede kans krijgen in een voortraject naar het mbo blijkt succesvol te zijn. Bij deze aanpak hoort ook een onderwijszorgpoli waar psychiatrische zorg wordt gegeven aan studenten met complexe problematieken. Door de nauwe contacten met Avres zijn werkervaringstrajecten beschikbaar gekomen, net als jobcoaching, loonkostensubsidie en een no-risk-polis als een jongere in het doelgroepenregister staat.

Per januari 2018 is een nieuwe activiteit gestart: pré-stage. Jongeren met belemmerende gedragsproblematiek werken hier door middel van het opknappen van meubels aan werknemerscompetenties. Hierbij wordt samengewerkt met de Kringloop Gorinchem.

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 interne begeleiders van het Servicecentrum van het Da Vinci College gekoppeld aan de student. Deze begeleiders fungeren als vraagbaak en coach voor zowel student als docenten als het gaat om de specifieke begeleiding. De interne begeleiders hebben in 2018, 712 studenten ondersteund (vierenzestig meer dan een jaar eerder.)

In totaal ontvangen 1053 studenten ondersteuning bij toetsen en examens en hulp van taal- en rekendocenten, reparatietrajecten en remedial teachers.

Op de peildatum 1 oktober 2018 waren 1470 studenten Passend Onderwijs geregistreerd. Van deze studenten hadden sommige meer dan één ondersteuningsbehoefte. Dit zijn vijftig studenten meer dan in het jaar 2017.

We zien een forse stijging met name bij studenten met autisme en studenten met ADHD/ADD. Dit is van betekenis voor het pedagogisch-didactische klimaat en de didactische aanpak. Zo wordt er om deze studenten een passende stageplaats aan te kunnen bieden extra tijd geïnvesteerd in het contact met het bedrijfsleven waar handvatten worden gegeven hoe deze studenten effectiever kunnen bijdragen in het bedrijfsleven.

PASSEND
ONDERWIJS

+50

2017: 1420

2018: **1470**

6.2 Bijzonderheid Passend Onderwijs

	2015	2016	2017	2018
Visueel beperkt/slechtziend	5	5	6	10
Auditief beperkt/ slechthorend/doof	21	22	28	25
Fysieke beperking	63	86	98	109
ADHD/ADD	133	171	195	236
Autisme Spectrum Stoornis	143	179	204	239
Andere psychische problemen	72	79	112	117
Dyscalculie en rekenproblemen	80	78	68	60
Dyslexie en taalproblemen	620	679	725	700
Div. andere leerproblemen	55	51	53	59
Totaal	1192	1350	1489	1555
Waarvan unieke studenten *)	1135	1276	1419	1470
Aantal unieke studenten per totaal fte van team Passend Onderwijs	461	543	648	712

*) 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 op schaal van 5) en over de beschikbaarheid van hulpmiddelen (3,1 op schaal van 5). De geschiktheid van de gebouwen scoort hoger (3,5 op schaal van 5). Bij de twee eerstgenoemde scores is dus nog ruimte voor verbetering. (bron: JOB enquête 2017).

EXCELLEREN OP IEDER NIVEAU

Het Da Vinci College is ambitieus. Met betrekking tot onze studenten uit zich dat er onder meer in dat we de omstandigheden creëren waardoor onze studenten het beste uit zichzelf kunnen halen op persoonlijk vlak en op hun vakgebied; waardoor zij – elk op hun eigen niveau - kunnen excelleren. Onder (bege)leiding van een interne Stuurgroep en Coördinatiegroep is gewerkt aan visie-ontwikkeling, cultuur, professionalisering en structuren. Zowel Da Vinci-breed als binnen sectoren zijn verzwaarde programma's, projecten en extra stages mogelijk gemaakt.



Wedstrijden

Wedstrijden zijn een goed middel gebleken om uitdagend onderwijs neer te zetten. In dat kader is het Da Vinci College ook aangesloten bij Skills Netherlands. Bij de Skills wedstrijden gaat het om vakmanschap en persoonlijke skills voor studenten, maar ook om docentprofessionalisering en kwaliteitsverbetering.

In 2018 deden vanuit Da Vinci eenentwintig teams mee aan de Skills Heroes. Hierbij waren vijftien docenten betrokken en vijftien studenten, die in dit kader een speciale training hebben gevolgd over 'coachen op talent'. Van de tien landelijke finalisten van het Da Vinci College kregen er vier een plek op het erepodium. Schilder Rutger ging door naar de Euro Skills in Boedapest in september 2018. Daar eindigde hij als 9e, waarmee hij zich tot de top tien van Europa mag rekenen.

Ook had het Da Vinci College weer een rol in de jaarlijkse Innovation Award ZHZ, een gezamenlijk initiatief van Werkgevers Drechtsteden en Port of BUSINESS. Het Da Vinci College is sponsor van dit evenement en reikt ook een prijs uit voor studenten die een uitstekende prestatie hebben geleverd op hun leerbedrijf.

Op initiatief van de sectoren hebben verschillende wedstrijden plaatsgevonden. Nationale Bakkerswedstrijden, Machinisten wedstrijd en de Kennedybokaal. Tot slot deed er een team vanuit het Da Vinci College mee aan het landelijke MBO Debattoernooi.

Het Da Vinci College is trots op alle studenten en medewerkers die zich gezamenlijk voor deze prachtige resultaten hebben ingezet.

Internationalisering

Bij Internationalisering is het aanbod van buitenlandse stages en excursies uitgebreid met steeds meer korte uitwisselingsprojecten, die passen binnen het excellentiebeleid. We bieden zoveel mogelijk fysieke internationale ervaring aan onze studenten op alle niveaus.

Oogst

De excellentie activiteiten leveren een waardevolle bijdrage aan de persoonlijke en beroepsontwikkeling van de studenten. De aandacht voor excellentie fungeert als motor voor verdere talentontwikkeling.

De ervaringen met deze activiteiten zijn in juni 2018 vertaald naar "De oogst van drie jaar Excellentie binnen het Da Vinci College: ambitie, lef en trots". In deze evaluatie worden de belangrijkste opbrengsten samengevat:

- Er zijn criteria vastgesteld voor het aanmerken van een student als 'excellent';
- Sectoroverstijgende en sectorale activiteiten voor excellente studenten zijn uitgevoerd;
- Docenten zijn getraind in het ontdekken en stimuleren van talenten en in het werken met excellente studenten;
- Samenwerking bij excellentie-activiteiten leidt gemakkelijk tot samenwerking op andere onderwijsterreinen.



7 MODERN WERKGEVERSCHAP

Onder invloed van technologische en maatschappelijke factoren, verandert de arbeidsmarkt snel. Om onze studenten de beste kansen te geven op die arbeidsmarkt en om optimaal in te spelen op de behoeften van het bedrijfsleven, moet het onderwijs responsief zijn. Het Da Vinci College en ook HBO Drechtsteden zet daarom sterk in op hybride onderwijs en zal zich - ook met het oog op de demografische ontgroening en vergrijzing - steeds meer gaan richten op het aanbod voor een leven lang ontwikkelen. Deze aspecten vragen veel van het onderwijspersoneel, omdat rollen, taken en inzet van medewerkers zullen veranderen, net als die van ons als werkgever. Het vergt wendbaarheid van de organisatie en een krachtig personeelsbeleid.

In de krappe arbeidsmarkt van het mbo is de manier waarop het Da Vinci College vormt geeft aan zijn werkgeverschap van groot belang voor het aantrekken van voldoende betrokken en bekwaam personeel. Het bedrijfsleven is daarbij in toenemende mate 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-instroomer. Bij de huidige nieuwe instroom is dat al meer dan 60%. Het Da Vinci College zet zich omgekeerd in om scholing van de onderwijsmedewerkers te stimuleren en faciliteren om hun perspectief op de arbeidsmarkt te vergroten. Bij HBO Drechtsteden bestaat het personeelsbestand voor ruim 80% uit docenten die zelf werkzaam zijn in het werkveld waarin zij lesgeven. Dit kan in loondienst of als zzp-er zijn.

In 2018 hebben zowel het Da Vinci College als HBO Drechtsteden verder vorm en invulling gegeven aan de ambities rond modern werkgeverschap. De belangrijkste lijnen die hiermee zijn uitgezet, zijn ook terug te vinden in het nieuwe strategisch beleid 'Grensdobbrekend onderwijs' 2019-2022.

INVESTEREN IN DE KWALITEIT VAN INDIVIDUELE MEDEWERKERS, TEAMS EN LEIDINGGEVENDEN

We investeren in professionalisering van onderwijsteams en in de professionele ruimte (zeggenschap) van onderwijsgevendenden voor onder andere de pedagogisch-didactische aanpak en lesmethoden. Daarbij gaat het onder meer om 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. De business concepten waarbinnen wij functioneren worden steeds diverser en complexer. Dat vraagt ook blijvende aandacht voor de verdere professionalisering van ons ondersteunend personeel in lijn met onze onderwijsvisie en strategische concepten.

Specifieke aandacht is er ook voor de inzet op hybride teams, die vragen om wederzijds begrip, kennis van elkaars wereld en een duidelijke rolverdeling tussen docenten en vakspecialisten uit het bedrijfsleven. Ook technologische en sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen vragen om andere competenties van de docenten. We kiezen daarom voor professionalisering van onze docenten en instructeurs op de volgende terreinen:

1. ICT-bekwaamheid, met name op het gebied van educatieve technologie.
2. Pedagogische, leertheoretische en didactische bekwaamheid.
3. Netwerk- en samenwerkingsbekwaamheden.

Om de kwaliteit van de professionalisering te waarborgen heeft het Da Vinci College een Interne Academie voor medewerkers: Connessione. In 2018 zijn er door Connessione 399 scholingsbijeenkomsten georganiseerd waaraan 3057 keer is deelgenomen. Een groot deel van de medewerkers heeft meerdere bijeenkomsten en trainingen gevolgd. Alle medewerkers zijn geschoold op het gebied van Office 365 en de nieuwe Privacy wetgeving. Het aanbod van Connessione is uitgebreid met trainingen op het gebied van Positive Behaviour Support (PBS). Uitgangspunt hierbij is vanuit een positieve benadering het gedrag benoemen welk gedrag je graag wilt zien bij een

student in plaats van het gedrag dat je niet wilt zien. Da Vinci College-breed wordt hierop ingezet.

Op het gebied van teamontwikkeling zijn diverse methodieken passend bij de ontwikkelfase van het team ingezet. Zo hebben vier teams van de sector Techniek & Media gebruik gemaakt van de Human Being Management methodiek. Hierbij gaat het om optimaal gebruik te maken van de natuurlijke kracht die in het team aanwezig is. In de sector Economie & Ondernemerschap zijn twee teams gestart met LeerKracht en een team met Lean in het onderwijs. Beide methodieken gaan uit van de toegevoegde waarde van het onderwijs voor de student. Op basis daarvan worden de (onderwijs) processen cyclisch ingericht. In de sector Gezondheidszorg & Welzijn zijn vier teams gestart met het versterken van hun pedagogische en didactische aanpak.

In 2018 hebben twaalf docenten de leergang doorstroom LB/LC afgerond en zijn er zestien docenten gestart. In het najaar van 2017 is een nieuwe groep van acht Curriculum Experts gestart die in 2018 nog allemaal in het traject zitten en dit in 2019 afsluiten. In samenwerking met de Hogeschool Rotterdam hebben in 2018 twaalf zij-instromers het traject Pedagogische Didactische Geschiktheid (PDG) afgerond en zitten er zestien in hun 2^{de} de jaar. Ruim 100 medewerkers hebben in 2018 een training op het gebied van examineren en beoordelen gevolgd.

Naast de bovengenoemde professionaliseringstrajecten is dit jaar weer een breed scala van scholingsactiviteiten aangeboden zoals:

- Masterclasses waaronder 'Verwondering in het onderwijs', HJGGV? (Heb je genoeg geleerd vandaag?) en 'Oog voor mijn talent'.
- Workshops door het team Passend Onderwijs over gedragsstoornissen.
- Workshops over loopbaanontwikkeling.
- Workshops in het kader van de gezonde school.
- Loopbaanlab.
- intervisie/supervisie en coaching.
- Studiedagen diverse teams.

Inspiratieweek Techniek & Media

Begin maart 2018 organiseerde de sector Techniek & Media een Inspiratieweek voor haar medewerkers. 150 mensen gingen het land in om vier dagen lang innovaties op te snuiven, een kijkje in de keuken te nemen bij (stage-) bedrijven, overheidsinstellingen of bij andere roc's. Elk onderwijsteam heeft eerst een gezamenlijk leerdoel bepaald waaraan iedere medewerker zelf zijn of haar persoonlijke leerdoel kon koppelen. Vele bedrijven en instellingen openden hartelijk hun deuren voor het Da Vinci College-bezoek. Allemaal onderschreven zij het belang van het investeren in kennis en relaties. De week eindigde op vrijdag met een terugkomdag die een mooie afspiegeling was van een week leren en ontdekken.



Studiedag HBO Drechtsteden

Bij HBO Drechtsteden heeft het team Toegepaste Psychologie jaarlijks twee tot drie maal per jaar een studiedag, waarop wordt ingegaan op de nieuwste ontwikkelingen op het vakgebied toegepaste psychologie en er getraind wordt met nieuwe didactische ontwikkelingen toegepast op dit gebied.

Onderwijscafé's

In 2018 zijn er drie onderwijscafé's georganiseerd voor medewerkers en studenten met de thema's; internationalisering, talentontwikkeling (gepresenteerd door de studentenraad) en van gedragsregeling tot Bildung.

ONTWIKKELING VAN HET MANAGEMENT

De rol van leidinggevendenden in het borgen van de kwaliteit en het faciliteren van de beweging die we als organisatie moeten en willen maken is cruciaal. Zonder goed toegeruste leidinggevendenden komen beide onder druk te staan.



Om die reden is er in 2018 een start gemaakt met de uitvoering van het management development programma (MDP) voor het management van het mbo. Uit de managementconferentie-middagen van december 2017 en januari 2018 zijn vijf thema's naar voren gekomen die zijn opgepakt in een vijftal werkgroepen. Deze thema's zijn:

1. Cultuur.
2. Onderwijs in de lead.
3. Waarom? Wat? Hoe?
4. Onderwijsvisie en samenwerking en verbinding over de sector heen.
5. Management development.

Vanuit deze groepen wordt in februari 2019 de opbrengst gepresenteerd waarin opgenomen de conclusies en aanbevelingen om op deze thema's de organisatie verder te ontwikkelen. De aanbevelingen met betrekking tot het vijfde thema zijn inmiddels overgenomen, wat voor 2019 zal leiden tot de uitvoering van een ambitieus aanvullend MDP. Hiermee krijgt het onderwijskundig leiderschap van het Da Vinci College een impuls, aansluitend bij de aanbevelingen van de inspectie.

WERVING

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

In 2018 werd de arbeidsmarkt in het mbo opnieuw geconfronteerd met een grote vervangingsvraag naar onderwijspersoneel en concurrentie met andere (onderwijs)sectoren. Deze trend zal zich de komende jaren in toenemende mate voordoen. De werving is daarom in 2018 verder geprofessionaliseerd. De nadruk is daarbij gelegd op de positieve kant van het werken bij het mbo van het Da Vinci College. We bieden tenslotte:

- Een passend inwerkprogramma.
- Begeleiding gedurende de eerste twee jaar.
- Extra tijd om de lessen voor te bereiden.
- Voor zij-instromers vergoeding van de opleidingskosten.
- Ruime ontwikkelingsmogelijkheden.
- Voor docenten een loopbaanperspectief van LB, LC, LD.
- De mogelijkheid om versneld hierin stappen te maken.

In 2018 zijn er in totaal eenenzeventig vacatures ontstaan. Hierin zijn niet de vacatures meegenomen die vanwege het spoedeisende/tijdelijke karakter alleen zijn uitgezet bij de uitzendbureaus. Het aantal ontstane vacatures is in 2018 met 10% gedaald ten opzichte van 2017 (Hierbij moet

worden opgemerkt dat er begin 2018 nog vijf vacatures zijn herhaald die zijn ontstaan in 2017.) Alle eenenzeventig vacatures zijn kenbaar gemaakt aan alle Da Vinci College-medewerkers. Van de eenenzeventig ontstane vacatures in 2018 zijn er zes intern ingevuld en vijftien extern uitgezet.

Tijdens de open dag voor het mbo in 2018 hebben we in het kader van leven lang ontwikkelen onze recruiter ingezet om in contact te treden met de ouders van de "potentiële studenten" om zo ook ons aanbod voor zij-instromers te promoten.

Daarnaast valt op dat er voor tien vacatures die zijn ontstaan in 2018 de werving (zowel intern als extern) voor een tweede of zelfs derde maal is opgestart. Een teken dat het voor specifieke vacatures steeds lastiger begint te worden om geschikte kandidaten te vinden. Dit zal de komende jaren een belangrijk aandachtspunt blijven en onderstreept het belang van het thema aantrekkelijk werkgeverschap.

ARBEIDSVOORWAARDEN OP MAAT

Om invulling te kunnen geven aan onze ambities rond hybride onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen, moeten we onze medewerkers andersoortige zekerheid en meer mogelijkheden tot maatwerk bieden. (Toekomstig) personeel richt zich steeds minder op een beroep voor het leven, wat zich uit in individualisering en een groeiende behoefte om werk en privé anders op elkaar aan te laten sluiten. Ook worden hybride arbeidsverhoudingen 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.

We werken daarom verder aan de individualisering van de arbeidsvoorwaarden waardoor onder meer versnelde carrières en instroom op een hoger salarisniveau mogelijk zijn maar ook aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid en flexibilisering in roosters en vakanties. Het creëren van 'werkzekerheid' in plaats van 'baanzekerheid' vraagt de nodige aandacht om overstappen tussen bedrijfsleven en onderwijs makkelijker en aantrekkelijker te maken. We werken eraan om zaken als een terugkeergarantie en 'looncorrectie' verder uit te werken en in te zetten.

In 2018 is binnen de 'Jong voor oud'-regeling door achttien collega's gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een deel van hun aanstelling in te leveren en daarmee ruimte te maken voor jongeren die graag bij het Da Vinci College aan de slag gaan. In de regeling Jong Talent wordt jonge talentvolle kandidaten waar op dat moment nog geen vacatureruimte voor is een werkervaringsplaats aangeboden. Voor de teams komen deze jonge talenten er bovenformatief bij. Zodra er een echte vacature ontstaat kunnen deze talenten met voorrang solliciteren. In 2018 hebben tien talenten van deze regeling gebruik gemaakt. Ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd zien wij binnen de instelling de gemiddelde leeftijd van ons medewerkersbestand dalen. Circa 30% van ons personeel is de afgelopen drie jaar nieuw binnengekomen.



GEZONDHEID EN VITALITEIT VERSTEVIGEN WERKPLEZIER

De ontwikkelingen die we als organisatie doormaken, vragen flexibiliteit van onze medewerkers, maar ze bieden ook mooie kansen. Om onze ambities waar te maken, is het essentieel dat onze medewerkers betrokken en vitaal zijn, maar vooral ook plezier hebben in hun werk.

Daarvoor zijn niet alleen acties nodig die gericht zijn op disfunctioneren en ziekteverzuim. Maar juist ook positieve maatregelen die uitgaan van iemands gezondheid en welbevinden. Die maken het makkelijker om langer en vitaal door te werken. Om die reden zijn er in 2018 diverse acties en ontwikkelingen ingezet:

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, is er een plan van aanpak opgesteld voor de periode tot en met 2020. Speerpunt voor 2018 was het bevorderen van dynamisch werken en uitvoering geven aan het plan van aanpak. In 2018 zijn in totaal tachtig OBP medewerkers gefaciliteerd met een sta-zit bureau in combinatie met een fietsstoel. Daarnaast zijn er diverse themabijeenkomsten gehouden over bewegen tijdens je werk, waarin medewerkers zijn voorgelicht over wat langdurig zitten met je lichaam doet, wat regelmatig bewegen oplevert voor je energie en productiviteit, en hoe je dit kan toepassen tijdens je werkdag. Dit wordt in 2019 voortgezet, waarbij wederom ca. honderd werkplekken zullen worden aangepast.

WERKPLEKONDERZOEKEN EN BEELDSCHERMBRILLEN

In 2018 zijn er in totaal door de Arbodienst dertig werkplekonderzoeken uitgevoerd, waarbij aanpassingen zijn gedaan zoals een aangepaste bureaustoel, aangepaste muis en diverse instellingen aangepast conform ergonomienormen. Daarnaast zijn er vijftien medewerkers die een indicatie beeldschermbril hebben gekregen en die ook hebben aangeschaft.

TRAININGEN EN WORKSHOPS

Via Conessione zijn rondom het thema Vitaliteit o.a. de volgende workshops aangeboden:

- Mentale Veerkracht.
- Omgaan met beschikbare tijd en werkdruk.
- Masterclass haal meer energie uit je team.
- Bewegen tijdens je werk.
- Yoga.
- Mindfulness.
- NLP.
- Individuele coaching bij stoppen met roken.
- 2-delige Training Vroegsignalering verslaving.
- Rots en water docententraining:
 - Workshops.
 - Eendagstraining tot co-trainer voor teams (35 docenten).
 - 3daagse- tot volledig trainer (35 docenten).

WERKDRUK

Een te hoge werkdruk kan leiden tot klachten en arbeidsverzuim maar ook tot minder productiviteit. een situatie die zowel voor de werknemer als voor de werkgever zeer onwenselijk is. Binnen het Da Vinci College hebben we verschillende maatregelen genomen om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in positieve zin te beïnvloeden. Echter om te kijken of we het maximale doen als werkgever hebben we een cyclus PSA opgesteld. Hiermee sluiten wij aan op onze ambitie van goed, modern werkgeverschap, de cao en de vraag van de arbeidsinspectie.

De basis van het plan is een verdiepend onderzoek. Met de onderzoeksresultaten wordt, in nauw overleg met de ondernemingsraad, het plan met aanvullende maatregelen opgesteld. Om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen is gekozen voor gestructureerde groepsinterviews van anderhalf uur met een vertegenwoordiging vanuit de teams, uitgevoerd door een ervaren arbeidspsycholoog van ArboNed. Deze zullen in januari 2019 plaatsvinden.

VERZUIM

Er is een analyse gemaakt van het verzuim van medewerkers over het jaar 2018:

- Het algehele verzuimpercentage is 5,2% (daling van 0,6% ten opzichte van 2017).
- De verzuimfrequentie is ten opzichte van 2017 licht gestegen.
- De gemiddelde verzuimduur is gedaald t.o.v. het jaar 2017 en het hoogst in de categorie 55+.
- Het aantal nul-verzuimers is gedaald (van 45% naar 42%).
- In 2018 zijn vier WIA-uitkeringen aangevraagd. Drie zijn er toegekend; een is onder 35% arbeidsongeschiktheid waardoor het niet tot een uitkering komt.

In 2018 hebben diverse activiteiten plaatsgevonden om het verzuim zo veel mogelijk te beperken:

- In november 2018 hebben alle medewerkers de mogelijkheid gekregen om een grieprik te krijgen. In totaal hebben vijftientig medewerkers (verdeeld over twee priklocaties) gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.
- In november 2018 hebben alle medewerkers de mogelijkheid gekregen zich op te geven voor deelname aan een preventief medisch onderzoek. Dit onderzoek bestaat uit een vragenlijst en indien wenselijk aangevuld met een health check en/of een adviesgesprek. De vragenlijst wordt in januari 2019 gestart en de health check en gesprekken vinden in maart 2019 plaats.
- Uitvoering Wet Verbetering Poortwachter en ons verzuimprotocol.
- Structureel overleg tussen leidinggevenden en HRM over het thema verzuim en preventie daarvan.
- Nauwe samenwerking met de arbodienst over de in te zetten interventies.
- Sociaal Medisch Overleg tussen de bedrijfsarts en de leidinggevende.
- Duurzame inzetbaarheid als onderdeel van de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker ingezet.
- Het voeren van frequent verzuimgesprekken door leidinggevenden.

Er heeft in januari 2018 een gesprek plaatsgevonden met de bedrijfsarts, verzuimconsulent, HRM en college van bestuur. Dit wordt eenmaal per jaar ingepland. Gedurende het gehele jaar is er afstemmingsoverleg tussen HRM, bedrijfsarts en verzuimconsulent.



Tabel 7.1 Verhouding OP/OP-G/OBP (FTE)

Categorie	2014	2015	2016	2017	2018
OP	414	426	437	443	446
OP-G	27	35	38	42	39
OBP	178	176	188	203	217
Totaal FTE	619	637	663	688	702

Tabel 7.2 Flexibele formatie per categorie (FTE)

Categorie	2014				2015				2016				2017				2018			
	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	363	51	414	88%	350	76	426	82%	350	84	434	81%	350	93	443	79%	347	99	446	78%
OP-G	20	7	27	74%	21	14	35	60%	24	14	38	63%	24	18	42	57%	27	12	39	69%
OBP	161	17	178	90%	156	20	176	89%	170	21	191	89%	172	31	203	85%	173	44	217	80%
Totaal FTE	544	75	619	88%	527	110	637	83%	544	119	663	82%	546	142	688	79%	547	155	702	78%

Tabel 7.3 Leeftijdsopbouw instromend personeel

Per 31-12	2014	2015	2016	2017	2018
< 20	0	1	0	5	3
20 - 29	25	28	23	37	33
30 - 39	19	25	26	32	39
40 - 49	20	23	24	40	32
50 - 59	12	20	21	23	17
60 - 64	1	7	5	6	5
65 - 70	5	1	2	2	0
Totaal	82	105	101	145	129

Tabel 7.4 Uitstromend personeel per categorie

Categorie	2014	2015	2016	2017	2018
FPU / ABP keuzepensioen	23	11	19	13	3
Arbeidsongeschiktheid	5	7	1	2	0
Ouderdompensioen	5	18	14	17	17
Overlijden		1	1	1	3
Overige uitstroom	37	52	30	66	70
Wachtgeld/WW	2	4	10	13	10
Totaal	72	93	75	112	103

Tabel 7.5 Leeftijdsopbouw personeel

Per 31-12	2014	2015	2016	2017	2018
20 - 29	44	55	60	66	80
30 - 39	103	101	119	134	156
40 - 49	147	154	165	175	187
50 - 59	325	313	310	307	288
60 - 64	169	176	167	164	154
65 - 70	15	16	22	30	37
Totaal	803	815	843	876	902
Totaal FTE's	619	637	663	688	702

Tabel 7.6 Ziekteverzuim

Categorie	2014	2015	2016	2017	2018
OP	6,38%	6,75%	6,44%	6,49%	5,52%
OBP	7,20%	6,83%	5,13%	4,15%	5,05%
Totaal	6,65%	6,76%	5,99%	5,60%	5,34%

Tabel 7.7 Medewerkers mbo per categorie

Categorie	2014		2015		2016		2017		2018	
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.
Directie en Management (inclusief de secretariële ondersteuning)	47	8%	44	7%	43	6%	50	7%	51	8%
Indirect ondersteunend personeel	90	15%	93	15%	105	16%	117	17%	127	17%
Direct ondersteunend personeel	64	10%	58	9%	57	9%	56	8%	54	8%
Onderwijs-personeel	418	68%	442	69%	458	69%	465	68%	470	67%
Totaal	619		637		663		688		702	

8 IN DE SAMENLEVING

Het Da Vinci College en HBO Drechtsteden willen vanuit hun maatschappelijke opdracht een vitale rol in de regionale samenleving spelen, primair via ons hybride onderwijs en hoe we daar uitvoering aan geven door projecten en verbindingen in de regio. Dat doen we ook door een toegankelijke en open instelling te zijn voor alle doelgroepen in onze regio. De voorgaande hoofdstukken laten daar de nodige voorbeelden van zien. Er gebeurt echter meer.

IN CONTACT MET HET AANPALEND ONDERWIJS

Beschikbaarheid

Naast de formele samenwerkingen en overlegstructuren in de onderwijskolom in onze regio waarin we op verschillende niveaus participeren, nemen we (mede-)verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en beschikbaarheid van de onderwijsinfrastructuur over de grenzen van onze eigen instelling heen. Dat gebeurt door kleinschalige locaties in samenspraak met de regio open te houden. Voorbeelden hiervan zijn onze locatie in Wijk en Aalburg of de recent gestarte samenwerking in de Hoeksche Waard.

Op andere locaties uit zich dat door waar mogelijk kleine opleidingen open te houden of te starten. En soms moeten we opleidingen op locaties sluiten. Dat vergt wel steeds specifieke afwegingen van te bieden kwaliteit, financiën en bedrijfsvoering en binding met de regio. De demografische ontwikkelingen maken dat dit soort afwegingen periodiek opnieuw gemaakt moet worden.

Infrastructuur

Onze samenwerking binnen KIEN is een voorbeeld van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid nemen samen met onze onderwijspartners voor een gedegen ICT-infrastructuren en samenwerking rondom ICT-geletterdheid en de AVG (zie: Leren met ICT, in hoofdstuk Onderwijs). Dit raakt echter ook steeds meer aspecten van scholingsbeleid door de partners binnen KIEN.

IN CONTACT MET DE REGIO EN HET BEDRIJFSLEVEN

De regio Drechtsteden en de arbeidsmarktregio Gorinchem staan voor flinke uitdagingen. Naast de krapte op de arbeidsmarkt, gaat er veel aandacht naar de energietransitie, het vergroten van de concurrentie- en innovatiekracht van het regionale bedrijfsleven, het behoud van jongeren voor de regio en het aantrekken van nieuwe (vooral hoger opgeleide) doelgroepen. Het Da Vinci College is actief betrokken bij deze strategische thema's en pakt daarin haar rol. Zo zijn we onder meer nauw betrokken bij de Economic Development Board Drechtsteden en Hoeksche Waard, de Coöperatie Leerpark, het SMITZH programma rondom fieldlabs in de provincie Zuid-Holland, de stuurgroep Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, Loket Zwijndrecht, het regionaal arbeidsmarktplatform in Gorinchem en Werkendam Maritime Industry (WMI), en is het Da Vinci College sinds kort onderdeel van het bestuur van Holland Instrumentation. Ook participeert het Da Vinci College actief in diverse bedrijfstakgroepen en commissies van S-BB.

Challenges voor Young Professionals

Het Da Vinci College was opdrachtgever voor een van de challenges van het young professional programma van de Economic Development Board (EDB). Het programma bestaat uit challenges waarvoor jong talent van bedrijven binnen tien werkdagen een concrete oplossing moet bieden. De teams gaan aan de slag in wisselende samenstellingen met diverse achtergronden. Het resultaat? Unieke crossovers en innovatieve oplossingen. Volgens EDB-voorzitter Sjoerd Vollebregt wordt innovatiekracht gestimuleerd door mensen uit diverse disciplines in teamverband te laten excelleren: 'In de Drechtsteden hebben we gekozen voor een unieke aanpak. Bij de ontwikkeling van belangrijke innovaties door de wereldwijd opererende bedrijven in de Drechtsteden, worden young professionals van verschillende bedrijven en disciplines samengebracht. Zij werken met een

concrete challenge aan deeloplossingen voor nieuwe producten, diensten of toepassingen. Dit is een intensief traject dat in de eerste plaats is gestart om samen met bedrijven en kennisinstellingen een meer dan uitstekende en inspirerende omgeving te realiseren voor young professionals, alsmede de innovatiekracht van de regio verder te versterken.'



Ook vanuit de sectoren wordt er actief gezocht naar samenwerking. Vanuit de sector Techniek & Media en de Duurzaamheidsfabriek is stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid nauw betrokken bij innovatieontwikkelingen rond de energietransitie, circulaire economie en smart industry. In dat kader is het Da Vinci College ook lid van de landelijke stuurgroep Smart Industry 4.0 en het regionale programma SMITZH. De sector Techniek & Media pakt daarnaast een actieve rol bij SOB Hoeksche Waard en masterplan MEI. In 2018 is door Amega het initiatief genomen om een 'vrienden van de Mobiliteit Academie op te richten'. Hierin werkt het Da Vinci College nauw samen met het bedrijfsleven om zo studenten een nog betere start te kunnen geven in de mobiliteitsbranche.

De sector Gezondheidszorg & Welzijn is bijzonder lid van de werkgeversvereniging Zuid-Holland Zuid. Daarnaast wordt de sector vertegenwoordigd in de stuurgroep Servicepunt zorg en welzijn Zuid-Holland Zuid in het kader van arbeidsmarkttraagstukken, waar zowel UWV Drechtsteden als UWV Gorinchem aansluiten. Op verzoek van het werkveld is gestart met het (kennis) platform 'Samen de regio', waarbij er met bedrijven/instellingen op tactisch niveau onder andere wordt nagedacht 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. Daarnaast is de sector actief lid in de netwerkbijeenkomsten van Drechtzorg Vitaal en veerkrachtig, waar positieve gezondheid centraal staat.

Vanuit de sector Economie & Ondernemerschap zijn wij aangesloten bij de regionale vereniging Werkgevers Drechtsteden, die de belangen behartigt van ondernemers in de Drechtsteden. Daarnaast is de sector actief lid van de Maatschappij tot Handel en Nijverheid en is aangesloten bij het CJBD (contact jonge bedrijven Drechtsteden), een netwerkorganisatie voor en door ondernemers.

De dynamiek op de arbeidsmarkt

De economische groei lijkt zich door te zetten. In de arbeidsmarktregio's Drechtsteden en Gorinchem ontstaat naar verwachting de komende tien jaar een aanzienlijke toename van het aantal banen, met

name op mbo-niveau. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt krap en hebben werkgevers moeite om (goed opgeleid) personeel te vinden. Structurele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is een belangrijke voorwaarde om deze banen ingevuld te krijgen, zodat we als regio optimaal profiteren van de economische groei. Hier nemen we een rol als opleider van studenten en werknemers waar kennis en vaardigheden worden afgestemd op het bedrijfsleven, gaan we actief het gesprek aan met het bedrijfsleven omtrent dit thema en denken we ook graag mee.



Baas over je eigen toekomst

Het Da Vinci College werkt samen met de regio Drechtsteden en verschillende brancheorganisaties in de mbo-aanpak 'Baas over je eigen toekomst'. Deze aanpak omvat een platform waarop verschillende sectoren op een heldere en duidelijke manier hun aanbod presenteren en dat als ingang dient voor werkzoekenden en werkenden binnen de Drechtsteden. Het is ook de slogan van een campagne gericht op werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In november 2018 was het Da Vinci college gastheer van het eerste 'job event' binnen deze aanpak.

Kennisplatform "Samen de regie"

Op verzoek van het werkveld Zorg en Welzijn is gestart met het (kennis) platform 'Samen de regie', waarbij met bedrijven/instellingen op tactisch niveau wordt overlegd over thema's rondom opleiden en de personeelstekorten. De bijeenkomsten zijn bedoeld om elkaar te versterken of aan te vullen.

Overleg logistieke branche

In november 2018 is een tiental bedrijven uit de logistieke branche met docenten in gesprek gegaan. Centrale thema's: Hoe zorgen we samen voor meer instroom van studenten in de logistiek en voor chauffeur wegvervoer? Hoe zorgen we dat het onderwijs beter aansluit op de praktijk? Hoe zorgen we samen voor minder uitval? Deze samenwerking is door alle partijen als goed ervaren en allen zien de noodzaak om samen op trekken om het grote aantal vacatures in deze branche te vervullen.

Loket School & Bedrijf

School & Bedrijf is het loket voor onderwijs en ondernemers in de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden om initiatieven rondom arbeidsmarkt en onderwijs uit te voeren en te versterken. Het Da Vinci College onderkent het belang van deze instelling en ondersteunt School & Bedrijf zowel financieel als organisatorisch.

Innovatie en kennisdeling

Vanuit de projecten en gastlessen die voortvloeien uit ons hybride onderwijsconcept wordt er kennis gedeeld tussen onderwijs en bedrijfsleven. Specifiek voor de vernieuwende samenwerking met het bedrijfsleven beschikken we over een innovatiemanager met het doel de buitenwereld beter te verbinden aan de stichting. De innovatiemanager wordt ingezet om de strategische lijnen bij de organisaties en de verdere buitenwereld beter te verbinden aan het Da Vinci College en aan HBO Drechtsteden.

Regionaal ecosysteem voor kennisdeling en ondernemerschap

Het Da Vinci College is als lid van de Coöperatie Leerpark nauw betrokken bij de campusontwikkeling van het Leerpark. In februari 2018 stemde de gemeenteraad van Dordrecht in met de Startnotitie Campusontwikkeling Leerpark, die stevig verankerd is in de regionale groeiagenda. Het doel is om met de Campus Leerpark de economische positie van de regio te versterken door nieuwe,

hoogwaardige bedrijvigheid, ondernemers en startups aan te trekken. Onderdelen daarvan zijn een Maakfabriek, huisvesting van het hbo (waaronder HBO Drechtsteden) en een station voor een betere ontsluiting van de wijk. Voor het onderwijs biedt de Campus Leerpark een impuls aan het uitbouwen van het unieke 'ecosysteem' van ons hybride onderwijsconcept waar leren, werken en innoveren op een vanzelfsprekende manier met elkaar worden verbonden. Het campusconcept is ook van wezenlijke betekenis om met cross overs tussen opleidingen in te kunnen spelen op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Het plan is om het Leerpark fysiek en inhoudelijk te verbinden met het Gezondheidspark op het vlak van praktijkgericht onderzoek en toepassing van zorginnovatie. Uiteindelijk moet het Leerpark in combinatie met het Gezondheidspark uitgroeien tot een stedelijk knooppunt, met een sterke onderlinge verbondenheid met kennisinfrastructuur in de rest van de Randstad.

In november 2018 is op het Leerpark een ondernemerscentrum gerealiseerd door het Da Vinci College genaamd DOC (In 2019 zal dit extern open gesteld gaan worden). Het ondernemerscentrum moet in de toekomst het kenniscentrum voor startende ondernemers worden uit de regio Drechtsteden. Met regelmaat zullen hier masterclasses en inspiratiesessies gehouden worden voor startende ondernemers en studenten met een ambitie op dit terrein. (zie: De sectoren in het kort)

IN CONTACT MET DE SOCIALE INFRASTRUCTUUR

Regionale zorgstructuur

Het Da Vinci College is stevig ingebed in de regionale samenleving. We onderhouden op meerdere niveaus contacten met de gemeenten in onze regio, werkgeversverenigingen, Sociale Diensten en het UWV. Dat doen we ook met maatschappelijke organisaties als Vluchtelingenwerk, Stichting MEE, Stichting Lezen & Schrijven en Stichting Leergeld. Onze wens om midden in onze regionale samenleving te staan, uit zich op verschillende manieren en niveaus. Zo werken we in het kader van een goede start op het Da Vinci College op het gebied van Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB) nauw samen met onze toeleverende scholen inclusief het praktijkonderwijs en het vso. Voor een specifieke vorm van instroom van volwassenen participeren we zowel op bestuurlijk als tactisch niveau in de twee Leerwerkloketten in Dordrecht en Gorinchem.

Om onze zorgstructuur extra kracht bij te zetten, hebben we de handen ineengeslagen met verschillende maatschappelijke organisaties. Een voorbeeld hiervan is het ZOW, dat in het hoofdstuk: In onze leeromgeving aan de orde komt. Een ander voorbeeld is de samenwerking met de jeugdartsen mbo van Careyn en Rivas en met de leerplicht- en RMC-functionarissen van de Dienst Gezondheid en Jeugd ZHZ, wat in 2018 een vernieuwd Verzuimprotocol opleverde. Onze contacten strekken (via ons Servicecentrum) ook tot meer gespecialiseerde hulpverlening. Hieronder vallen ook de wijk- en jeugdteams in de woongemeenten van onze studenten. Een mooie opbrengst van deze samenwerking betreft het in het verslagjaar in het leven roepen van het zogenaamde Perspectiefteam: samen met de Gemeente Dordrecht en de Stichting Jeugdteams ZHZ vormt een jeugdprofessional mbo in de Drechtsteden de verbindende schakel tussen het Da Vinci College en de externe zorgaanbieders; een laagdrempelige en preventieve aanpak. Omdat een dergelijke 'netwerkaanpak' eerder succesvol is gebleken bij onze jonge studerende moeders wordt deze aanpak uitgebreid naar andere doelgroepen (jongeren met schulden, verslaving, psychische problemen en financiële- en huisvestingsproblemen).

Een kleine bijdrage aan lokale non-profit instellingen

Als stichting proberen we kleine non-profit instellingen te ondersteunen waar mogelijk. In Gorinchem faciliteren we een 'beursvloer' waar maatschappelijke organisaties en bedrijven samen komen om te onderzoeken of gemeenschappelijke activiteiten mogelijk zijn.



Gorinchemse Beursvloer

Op twee oktober vond de jaarlijkse Gorinchemse Beursvloer plaats, waar vraag en aanbod van maatschappelijke organisaties en bedrijven samenkwamen. Gastlocatie voor de derde editie van de Gorinchemse Beursvloer was het Da Vinci College in Gorinchem. Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening, Helpende Zorg en Welzijn hadden ondersteunende taken tijdens deze bijeenkomst. Op de Beursvloer verzorgde een team van studenten de hapjes en drankjes. Organisator de Gorinchemse Uitdaging gaf hen hiermee hun eerste echte praktijkopdracht.

We faciliteren ook al jaren het prinsjesdagontbijt van het Gidswerk in ons Grand Café en op tweede kerstdag stelden we in 2018 ons Grand Café en keuken beschikbaar voor een diner voor daklozen. Verder organiseren we ieder jaar een kerstmarkt voor onderwijsgerelateerde goede doelen in het buitenland en in de regio.

IN CONTACT MET DE INWONERS VAN DE REGIO

Als instelling staan we midden in de samenleving. We maken er deel van uit en willen er ook onze bijdrage aan leveren. Dat doen we door onze studenten op te leiden tot vakkundige, ondernemende en wendbare professionals en burgers, maar ook door maatschappelijk en cultureel actief te zijn in de regio, in direct contact met de inwoners. Dit doen we in het mbo in het kader van burgerschap en in verschillende onderwijsprojecten.

Een mooi voorbeeld daarvan is Geluk op 13 (zie hoofdstuk: Onderwijs). Onderstaande projecten laten zien hoe het leveren van een bijdrage aan de samenleving veel voldoening kan geven en heel leerzaam is.

Projecten midden in de samenleving

Hulp bij belastingaangifte

In maart hielpen zo'n twintig derdejaars studenten Financiële Beroepen cliënten van Gemiva met de aangifte van hun inkomstenbelasting. Zo leerden de studenten en verzorgden zij tegelijk een maatschappelijke dienst voor mensen die minder bedeed zijn, zeker ook omdat de Belastingdienst zelf in Dordrecht en omgeving geen hulp meer biedt voor deze aangiftes.

Wijkexpo SW

Eerstejaars studenten van Sociaal Werk hebben de leefbaarheid in de wijken van Dordrecht in beeld gebracht. Door middel van een foto-expositie namen zij de bezoeker mee op reis door de wijken; Oud-Krispijn, Crabbehof, Wielwijk, Sterrenburg, Vogelbuurt, Stadspolders en Staart. Iedere wijk had een eigen team van SW-studenten. Hun missie was om uit te zoeken en in beeld te brengen wie de wijkbewoner is, welke wensen en problematieken de bewoners hebben en wat de kracht van de wijk is. De studenten hebben gesproken met bewoners van verschillende generaties en met professionals/vrijwilligers die zich inzetten voor de wijk. De bevindingen zijn in zeven sprankelende wandpresentaties over de desbetreffende wijken vormgegeven. Daarnaast is een vergrote sociale kaart gemaakt waarop alle betrokken organisaties te zien waren. Dit alles in relatie tot Positieve Gezondheid.

Verkeersveiligheid

Begin juni vond op het Da Vinci College in Gorinchem een leerlingenpanel plaats over verkeersveiligheid. De studenten dachten na over manieren om hun medescholieren veiliger aan het

verkeer te laten deelnemen. Aanleiding voor het gesprek was de vernieuwde 'Veilig Verkeer? Ik doe mee!' campagne. Om ook na het panel met studenten in gesprek te blijven over verkeersveiligheid is gekozen voor een aanpak met jongeren-ambassadeurs. De ambassadeurs helpen bij verkeersactiviteiten en kunnen goede ideeën aandragen bij de wethouder. Op negenentwintig juni was er een actie waarbij de ambassadeurs op straat, aan de hand van zelfbedachte tips, met leerlingen in gesprek gingen over verkeersveiligheid. De actie is na de zomer herhaald.

Inspiratiesessies HBO Drechtsteden

HBO Drechtsteden organiseert ieder jaar een reeks inspiratiebijeenkomsten in de stad. Het doel is inwoners van de Drechtsteden, relaties en studenten te enthousiasmeren en te inspireren met actuele wetenswaardigheden. Het rijke vakgebied van de psychologie biedt daarvoor veel mogelijkheden. In 2018 waren er vijf inspiratiesessies:

- Hoe werkt de liefde?
- Durf het beste uit jezelf te falen.
- Gedoemanagement.
- Nudging.
- De kunst van opmerkzaamheid.

Voor de inspiratiebijeenkomsten in de stad werkt HBO Drechtsteden samen met Schouwburg Kunstmin, de Bibliotheek AanZet en Dordrecht Marketing.

Het Sinterklaashuis

Zo'n honderdzestig studenten vanuit diverse opleidingen waren betrokken bij het Sinterklaashuis in Dordrecht. Drie weken bewonen en besturen ze het huis. Er waren onder meer studenten van de opleidingen kok, gastheer/gastvrouw, bakkers, leidinggevende, toerisme & leisure en beveiliging actief. Studenten van o.a. pedagogisch werk en dienstverlening werden ingezet als hulppieten. Het Sinterklaashuis had dit jaar 20.000 bezoekers.

Dordt in stoom

Jaarlijks ondersteunen studenten van het Da Vinci College bij allerlei evenementen in de stad, waaronder afgelopen jaar Dordt in Stoom. De studenten hebben het publiek laten zien hoe technieken van vroeger en moderne technieken elkaar aanvullen. Door een modelbouw stoommachine aan te sluiten op een microcontroller kon het publiek uitlezen hoe warm het was in de ketel en hoeveel energie werd opgewekt. Het grote aantal bezoekers kon workshops 3D printen volgen en verschillende 3D print technieken, lasersnijden en robottechniek werden gedemonstreerd.



Parkhuis Dordrecht

Studenten van de opleiding dienstverlening hebben in juni een bijzondere dag georganiseerd voor de bewoners van het Parkhuis in Dordrecht, een zorgorganisatie voor langdurige zorg. In de beleefruimte van de instelling konden de ouderen een manicure ondergaan, was er ruimte om creatief met kwasten en verf aan de slag te gaan en kon er geknuffeld worden met konijntjes. Daarnaast verzorgden de studenten ook een High Tea. Een medewerker van Het Parkhuis, die spreekt namens de ouderen, vond het een fantastische dag waarin de studenten op een respectvolle en liefdevolle manier contact hebben gemaakt met de bewoners.

9 BEDRIJFSVOERING

Het Da Vinci College is een wendbare organisatie, die snel inspelt op de veranderingen van de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering.

VERBETEREN EFFICIËNTIE BEDRIJFSVOERING

Dienst Informatiemanagement

In een onderwijsinstelling is erg veel data en informatie aanwezig. Om deze datastromen efficiënter te maken en de informatie die er is optimaal te benutten, is in 2018 de nieuwe dienst informatiemanagement opgericht. Informatiemanagement bundelt de activiteiten die reeds verspreid in de organisatie bestonden rondom informatiebeleid, cijferbeelden, ICT, AVG en de samenwerking met KIEN en ondersteunt daarmee onderwijslogistiek en kwaliteitszorg.

In 2018 is de algemene verordening gegevensbescherming van kracht geworden. Vooruitlopend op deze datum heeft het Da Vinci College al aandacht gegeven aan deze nieuwe verordening. Verdere informatie aangaande de AVG is te lezen in het hoofdstuk: Financiën, Compliance en AVG.

Onderwijslogistiek

Om de doorontwikkeling en de bedrijfsvoering van het onderwijs te ondersteunen, gebruikt het Da Vinci College de onderwijslogistieke applicatie Xedule. Portefeuillehouders per sector zijn in 2018 regelmatig bijeengekomen om de ontwikkelingen in de implementatie op elkaar af te stemmen. De roosterplanners hebben elkaar wekelijks ontmoet met als doel de onderlinge deskundigheid te versterken.

In 2018 is een onderwijslogistieke game ontwikkeld door de informatiemanager van het Da Vinci College in samenwerking met Perficio dat al enige jaren de implementatie van Xedule heeft ondersteund. De game biedt betrokkenen in het logistieke proces van prognose tot en met rooster veel inzicht in de samenhang van de schakels in de totale keten en vergroot het bewustzijn bij de betrokken actoren dat een goed rooster alleen tot stand kan komen door samenwerking met vele partijen in de schoolorganisatie. De presentatie van de game was ook de afsluiting van het Xedule project en het moment van overdracht aan de staande organisatie van de resultaten. Alle sectoren hebben in 2018 de game gespeeld met hun managementteam en andere betrokkenen bij het planningsproces.

Er is afgelopen jaar veel aandacht besteed aan de wijze waarop het roosteren van keuzedelen, vooral over de grenzen van specifieke opleidingen heen kan worden gefaciliteerd. Vooral nog is dit een complexe opgave gebleken, vooral waar het gaat om de bbl-opleidingen. In 2018 is in de sectoren een start gemaakt met verschillende pilots op het gebied van de organisatie van keuzedelen. De ervaringen zullen in mei 2019 worden geëvalueerd.

VERBETEREN EFFECTIVITEIT BEDRIJFSVOERING

Risicomanagement

In 2017 heeft het Da Vinci College een omvangrijk en breed risicomanagement traject aangaande risk, compliance en governance gestart, begeleid door adviesbureau Grant Thornton. Dit traject zal in 2019 worden afgerond. Verdere informatie aangaande dit traject en de uitkomsten is te lezen in het hoofdstuk: Financiën, Risicomatrix 2018.

Huisvesting

Op het gebied van huisvesting is er invulling gegeven aan de fysieke omgeving van het Drechtsteden Ondernemerscentrum (DOC), een initiatief vanuit de sector Economie & Ondernemerschap. Tevens

is binnen het hoofdgebouw van het Da Vinci College een volledige nieuwe ontvangstruimte met gespreksruimten gerealiseerd waar (nieuwe) studenten en loopbaanadviseurs en coaches met elkaar in gesprek kunnen.

In het eerste kwartaal van 2018 is de tweede fase van de ingezette verbouwingen binnen de Duurzaamheidsfabriek (DZHF) afgerond. Werkplekken voor studenten zijn geheel vernieuwd en er is een eigentijdse omgeving gecreëerd voor het technische onderwijs van nu en van de toekomst samen met onze partners.



De opleiding beveiliging is tijdens de start van het schooljaar verhuisd naar het LOKET in Zwijndrecht. Deze verhuizing is in zeer korte tijd gerealiseerd en tot een goed einde gebracht.

In 2018 zijn voorbereidingen getroffen voor de twee toekomstige nieuwbouwlocaties op het Leerpark zoals het Kopgebouw naast de Duurzaamheidsfabriek en de Maakfabriek. Op deze locaties zal in de nabije toekomst onze bouwopleiding een nieuw onderkomen vinden. Daarnaast is er in het Kopgebouw ruimte voorzien om opleidingen van onder andere HBO Drechtsteden te faciliteren. De Campus waarin vmbo, mbo en hbo fysiek in elkaars nabijheid zijn, wordt op deze wijze steeds verder vormgegeven.

Op de locatie Mollenburgseweg in Gorinchem is intensief samengewerkt met het Wellantcollege om het vertrek van laatstgenoemde partij goed te laten verlopen. De vrijgekomen voorzieningen op deze locatie zijn vervolgens ingericht voor het praktijkgerichte onderwijs van de opleiding dienstverlening en opleidingen uit de sector Gezondheidszorg & Welzijn. Op de Mollenburgseweg heeft de facilitaire dienst in samenspraak met het onderwijskundig team van Beveiliging er ook voor gezorgd dat de benodigde faciliteiten voor deze opleiding op deze locatie zijn gerealiseerd.

Gedurende 2018 zijn er voor het onderwijs in de sector Participatie verschillende locaties gesloten en een tweetal nieuwe locaties betrokken. Er is assistentie verleend om een tweede tijdelijke maakhal te realiseren op het Leerpark.

Leefklimaat gebouw Marrone

Afgelopen jaar hebben studenten van gebouw Marrone onder leiding van drie docenten van Gezondheidszorg en Welzijn actief meegedacht over het verbeteren van het leefklimaat in het gebouw Marrone op het Leerpark. Onderwerpen als veiligheid, respect en betrokkenheid passeerden de revue. De drie docenten maakten hierbij gebruik van de Positive Behaviour theorie. Voorafgaand aan deze dag zijn enquêtes uitgezet onder studenten en docenten. Het leefklimaat in gebouw Marrone is zichtbaar verbeterd, mede dankzij de samenwerking tussen studenten, docenten en medewerkers van de beveiliging.



AANBESTEDINGEN

Het Da Vinci College is als rechtspersoon aanbestedingsplichtig. Dit betekent dat alle inkopen worden gewogen aan de hand van de daarvoor beschreven wettelijke kaders. In 2018 zijn twee aanbestedingen opgestart: In 2018 is het schilderwerk binnen aanbesteed en is er middels een concurrentiegerichte dialoog een nieuw contract afgesloten met een cateraar. In 2018 is gestart met de voorbereiding om in 2019 elektrische & werktuigbouwkundige installaties, alsmede meubilair en schoonmaak aan te besteden. Verder is overwogen om drukwerk in 2019 aan te besteden.

Daarnaast heeft het Da Vinci College in 2018 met acht andere ROC's een Europese aanbesteding uitgeschreven voor het studentvolgsysteem. Eduarte is inmiddels tien jaar in gebruik, waardoor een nieuwe aanbesteding verplicht was in het kader van de Europese regelgeving. Van de partijen die zich hadden ingeschreven, is uiteindelijk CACI de partij aan wie het nieuwe studentvolgsysteem is gegund. De oplossing van CACI, Osiris, wordt reeds gebruikt door meer dan de helft van de HO-instellingen. Het contract wordt getekend in april 2019. HBO Drechtsteden zal als eerste onderdeel van onze instelling het programma in gebruik nemen in 2019. Het mbo volgt later bij het in gebruik nemen van deze opvolger van Eduarte. Osiris zal met ingang van het schooljaar 2020-2021 in gebruik worden genomen in het mbo.

10 BESTUUR EN GOVERNANCE

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 aan de hand van het strategisch beleidsplan. Dat toezicht vindt integraal plaats.

COLLEGE VAN BESTUUR

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

- De heer P. H.J. Vrancken, voorzitter
- Mevrouw M. de Haan - De Vries, lid (tot 1 november 2018)

RAAD VAN TOEZICHT

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

Samenstelling in 2018

- Dhr. J.A. van den Bos (voorzitter)
- Dhr. J.B. Evenboer (secretaris) (afgetreden 01-07-2018)
- Dhr. R.M. de Koning (afgetreden 31-12-2018)
- Dhr. J.L. Klompenhouwer
- Mw. M.A. Spaans – den Heijer
- Mw. J. van Doorn – Stuurman
- Dhr. M. Çelik (benoemd per 01-07-2018)
- Dhr. M.J. Janssen (benoemd per 01-07-2018)
- Dhr. D.J. Schrijer (benoemd per 01-07-2018)

ROOSTER VAN AFTREDEN

naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.B. Evenboer, secretaris	010108	311212 Aftgetreden met ingang van 1 juli 2018	311216
Dhr. R.M. de Koning	010210	311214 Aftgetreden met ingang van 31 december 2018	311218
Dhr. J.M. van den Bos, voorzitter	030713	311217	311221
Dhr. J.L. Klompenhouwer	210416	311220	311224
Mw. M.A. Spaans – den Heijer	261016	311220	311224
Mw. J. van Doorn - Stuurman	200417	311221	311225
Dhr. D.J. Schrijer	010718	311222	311226
Dhr. M.R. Janssen	010718	311222	311226
Dhr. M. Çelik	010718	311222	311226

Met het aanstellen van drie nieuwe leden is de raad van toezicht weer op zijn maximale formatiegrootte van zeven leden.

Met ingang van augustus 2014 is de branchecode goed bestuur mbo gewijzigd, waardoor de mogelijkheid voor een lid van de raad van toezicht om herkozen te worden wordt beperkt tot eenmaal, waardoor vanaf het verslagjaar 2015 de maximale zittingstermijn van acht jaar wordt gehanteerd. Verlenging van de zittingstermijn is statutair mogelijk gemaakt voor uitzonderlijke gevallen om de continuïteit van de raad te waarborgen. De heer Evenboer is om die reden aangebleven tot 01-07-2018.

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

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. Ter ondersteuning en voorbereiding op de besluitvorming kende de raad in 2018 drie commissies:

- De auditcommissie.
- De remuneratiecommissie.
- Selectiecommissie (incidenteel).

De audit commissie

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

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit de voorzitter de heer Van den Bos en de secretaris de heer Evenboer. (De heer Evenboer is per 01-07-2018 afgetreden). Zij voeren eenmaal per jaar aan het begin van ieder kalenderjaar de functioneringsgesprekken met de leden van het college van bestuur.

De selectiecommissie

Vanwege het vertrek van mevrouw De Vries als bestuurder is er in 2018 een tijdelijke selectiecommissie aangesteld bestaande uit de heer Van den Bos, mevrouw Stuurman en de heer Janssen. De heer Van den Bos werd door persoonlijke omstandigheden tijdens het proces vervangen door de heer Klompenhouwer. Bij de tweede gesprekrunde werd de commissie uitgebreid met de heer Çelik. Deze commissie was verantwoordelijk voor het uitbrengen van advies aangaande een nieuw kandidaat lid college van bestuur. Dit resulteerde in de benoeming per 1 januari 2019 van het nieuwe college van bestuur lid, de heer Lokker.

Raad van toezicht

In 2018 kwam de raad zes keer bijeen, waarbij een bijeenkomst een besloten vergadering betrof aangaande het aantrekken van een nieuw lid college van bestuur. Leden van de raad van toezicht waren aanwezig bij de opening van het schooljaar, nieuwjaarsbijeenkomst, open dagen, de stakeholders bijeenkomst aangaande het nieuwe strategisch beleidsplan, het afscheid van mevrouw De Vries en het afscheid van de heer Evenboer en de heer De Koning.

Doordat de raad van toezicht een fase van vernieuwing doormaakt, heeft hij in 2018 onder externe begeleiding nagedacht over zijn huidige functioneren en de toekomst van de raad. De raad is hierin begeleid door GTP. Het college van bestuur was bij een deel van die evaluatie aanwezig.

De raad van toezicht besloot en gaf goedkeuring aan:

- De voorgenomen besluiten die het CvB voorlegde.
- Het geïntegreerde jaardocument 2017 en verleende decharge aan het CvB over 2017 tijdens de vergadering van 14 juni 2018 in aanwezigheid van de externe accountant. De raad heeft tijdens deze vergadering tevens kennisgenomen van het accountantsverslag van de externe accountant.
- De begroting 2019 tijdens de vergadering van 20 december 2018. Tijdens deze vergadering werd ook de board letter besproken.
- De benoeming van de raad van toezicht-leden de heer Çelik, de heer Janssen en de heer Schrijer.
- Het strategisch beleidsplan 2019-2022 tijdens de vergadering van 18 oktober 2018.
- De benoeming van de heer Lokker als lid van het college van bestuur per 1 januari 2019.

Strategische koers

De raad van toezicht heeft het proces rondom de zelfevaluatie van het Da Vinci College en de totstandkoming van het verbeterplan intensief gevolgd. Zo is de raad actief meegenomen in de conclusies van de inspectie, op basis van de uitkomsten van het vierjaarlijkse onderzoek. De voortgang en ontwikkeling op dit punt komen structureel elke vergadering aan de orde. Op 8 mei 2018 heeft een delegatie van de raad een indringend gesprek gevoerd met de inspectie in het kader van het vierjaarlijks onderzoek naar de staat van de instelling. In 2018 is het verbeterplan meerdere keren onderwerp van gesprek geweest in de raad.

In de totstandkoming van het nieuwe strategisch beleidsplan heeft de raad van toezicht actief meegedacht. Verschillende onderwerpen zijn op diverse momenten ingebracht. Daarnaast

is de raad betrokken bij een strategisch overleg op 19 april dat input heeft gegeven aan het strategisch beleidsplan in gezamenlijkheid met de regionale partners van het Da Vinci College. De uitvoering van het strategisch beleidsplan volgt de raad onder andere via de aangeleverde managementrapportages en tijdens de themabijeenkomst die elk jaar georganiseerd wordt.

Het actief meedenken van de raad is passend bij de rol die hij heeft. De raad van toezicht ondersteunt bij het onderhouden van contacten in de regio en adviseert vanuit zijn netwerk over kansen.

Tijdens de reguliere vergaderingen is verder de nodige aandacht besteed aan de formele documenten, zoals jaarverslag, jaarrekening, board letter, accountantsverslag, begroting en meerjarenbegroting. Daarnaast is de raad gesprekspartner geweest op verschillende belangrijke onderwerpen, zoals huisvesting, modern werkgeverschap, de Job enquête, Campusontwikkeling, risicomangement, de potentie van Leven Lang Ontwikkelen, potentiële samenwerking met het CIOS Goes, strategie van HBO Drechtsteden, de RIF aanvragen en regionale en landelijke ontwikkelingen.

De raad heeft in 2018 bij diverse gelegenheden gesproken met de ondernemingsraad en de studentenraad.



Afscheid lid college van bestuur

Eind oktober 2018 is er afscheid genomen van mevrouw De Vries als lid van het college van bestuur.

Benoeming nieuw lid college van bestuur

In de vergadering van 20 december heeft de raad de heer Lokker benoemd als nieuw lid college van bestuur per 1 januari 2019.

Benoeming nieuwe leden raad van toezicht

Dit jaar heeft de raad afscheid genomen van twee gewaardeerde leden; de heer Evenboer en de heer De Koning. Op 14 juni 2018 werden drie nieuwe leden van de raad van toezicht benoemd. De heer Çelik, de heer Janssen en de heer Schrijer.

Tot slot

De raad is positief over de openheid en passie van het bestuur en de medewerkers van de stichting, waar een enorme innovatieve kracht vanuit gaat.

samenstelling raad van
toezicht per 01-01-2019
(mevrouw M.A. Spaans-
den Heijer ontbreekt)

11 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2018

TOELICHTING OP HET RESULTAAT

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid sluit het boekjaar 2018 positief af. Het geconsolideerd resultaat bedraagt € 3,2 mln. positief bij een begroot resultaat van € 0,3 mln. positief. Het resultaat is positief beïnvloed door een ontvangst van € 2,1 mln. uit verkoop van gronden (opgenomen onder overige baten).

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

In onderstaande tabel is de opbouw van het resultaat weergegeven.

	2018	Begroot	2017
Stichting ROC-ZHZ	3.403	165	2.538
ROC-ZHZ Holding B.V.	-12	151	41
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	-197	0	-171
Resultaat	3.194	316	2.408

(bedragen x € 1.000)

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

TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN

Het verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door enkele financiële significante afwijkingen ten opzichte van de begroting 2018.

De significante afwijkingen aan de baten kant waren:

- De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 4,4 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door loon- en prijscompensatie (effect cao) (€ 1,4 mln.), resultaatafhankelijk budget (€ 2,2 mln.) en excellentiegelden (€ 0,3 mln.). Deze posten worden conservatief geraamd.
- De overige baten zijn € 2,8 mln. gestegen, voornamelijk door niet begrote grondopbrengsten (€ 2,1 mln.)

De significante afwijkingen aan de lastenkant waren:

- Tegenover de extra inkomsten staan ook hogere lasten, voornamelijk voor personeel. De personele lasten zijn € 3,7 mln. hoger dan begroot. Het overgrote deel is een gevolg van uitbreiding van de personele formatie (€ 0,9 mln.), effect cao-afspraken (€ 0,8 mln.), inleen van personeel (projectinzet en ziektevervanging) (€ 1,1 mln.) en meer kosten van de stimuleringsregeling gedeeltelijk vertrek (€ 0,7 mln.). De scholingskosten vielen € 0,2 mln. hoger uit dan begroot.

TOELICHTING REALISATIE VERSUS BEGROTING

In onderstaand overzicht is aangegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2018 is bereikt.

Begroot resultaat 2018	Toelichting		316
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	4.350	+
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	788	+
Cursus-, les- en examengelden	3	443	+
Baten werk in opdracht van derden	4	1.002	-
Overige baten	5	2.751	+
Verschillen aan de batenkant			7.330
Personeelslasten	6	3.677	+
Afschrijvingen	7	33	+
Huisvestingslasten	8	190	+
Overige lasten	9	631	+
Verschillen aan de lastenkant			4.531
Verschil financiële baten en lasten	10	1	+
Verschil belastingen	11	20	-
Verschil resultaat deelnemingen	12	98	+
			79
Resultaat 2018			3.194

(bedragen x € 1.000)

1) Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen stegen ten opzichte van de begroting met € 4,4 mln. Dit was mede het gevolg van compensatie voor loon- en prijscompensatie (€ +1,4 mln.), kwaliteitsgelden en excellentiegelden (€ +2,5 mln.), zij-instroom en lerarenbeurs (€ +0,2 mln.) en meer projectsubsidies (€ +0,2 mln.).

2) Overige overheidsbijdragen

De vergoeding van VO-scholen voor VMBO-HAVO-VWO studenten (€ 0,7 mln.) is begroot onder 'Baten werk in opdracht van derden'.

3) Cursus, les- en examengelden

De inkomsten uit cursusgelden zijn € 0,4 mln. hoger dan begroot, dit wordt veroorzaakt door toename van het aantal studenten ten opzichte van de begrote aantallen (gebaseerd op t-2).

4) Baten in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden vielen € 1,0 mln. lager uit. De vergoeding van VO-scholen voor VMBO-HAVO-VWO studenten ad. € 0,7 mln. is verantwoord onder "Overige overheidsbijdragen". Daarnaast waren er hogere opbrengsten uit internationaliserings-subsidies (€ 0,2 mln.) en minder opbrengsten uit contractactiviteiten (€ 0,4 mln.).

5) Overige baten

De overige baten komen € 2,8 mln. boven de begroting uit. In 2018 is onder deze post de ontvangst van € 2,1 mln. aan niet begrote grondopbrengsten verantwoord. Er is € 0,8 mln. aan hogere opbrengst uit detachering, verhuur, studentenbijdragen en projecten. De restaurantopbrengsten waren € 0,2 mln. lager.

6) Personeelslasten

De personeelslasten vielen € 3,7 mln. hoger uit dan begroot. De stijging in personeelskosten wordt veroorzaakt door effect cao-afspraken (€ 0,8 mln.), uitbreiding personeel door groei (€ 0,9 mln.), hogere inhuurkosten als gevolg van extra inzet ten behoeve van projecten en ziektevervangning (€ 1,1 mln.), hogere scholingskosten (€ 0,2 mln.) en meer kosten stimuleringsregeling gedeeltelijk vertrek (€ 0,7 mln.).

7) Afschrijvingskosten

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

8) Huisvestingslasten

De huisvestingslasten worden met € 0,2 mln. overschreden, met name door hoger energieverbruik en hogere huurkosten.

9) Overige lasten

De overige lasten zijn € 0,6 mln. hoger uitgevallen dan begroot. De voornaamste oorzaken zijn een overschrijding van de leer- en hulpmiddelen (€ +0,2 mln.), kosten activiteiten onderwijs (v.n. internationalisering) (€ +0,1 mln.), kleine aanschaffing en onderhoud inventaris (€ +0,2 mln.) en dotatie voorziening dubieuze debiteuren (€ +0,1 mln.)

10) Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten zijn conform de begroting.

11) Belastingen

In de begroting was de vennootschapsbelasting niet opgenomen.

12) Resultaat uit deelnemingen

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

TOELICHTING OP DE BALANS

Kengetallen

Het Da Vinci College kent een aantal financiële kaders. Deze zijn gerelateerd aan de strategische ambities en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs.

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

Financiële kengetallen	2018	2017	2016
Solvabiliteit I	53%	48%	45%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	59%	54%	51%
Liquiditeit (current ratio)	1,2	1,0	0,9
Rentabiliteit	3,78%	2,98%	0,38%
Huisvestingsratio	9,9%	10,0%	9,9%
Weerstandsvermogen	41%	39%	39%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	33.485	30.291	27.883

(bedragen x € 1.000)

In onderstaande tabel zijn de streefwaarden van het Da Vinci College en de signaleringsgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs opgenomen:

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

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

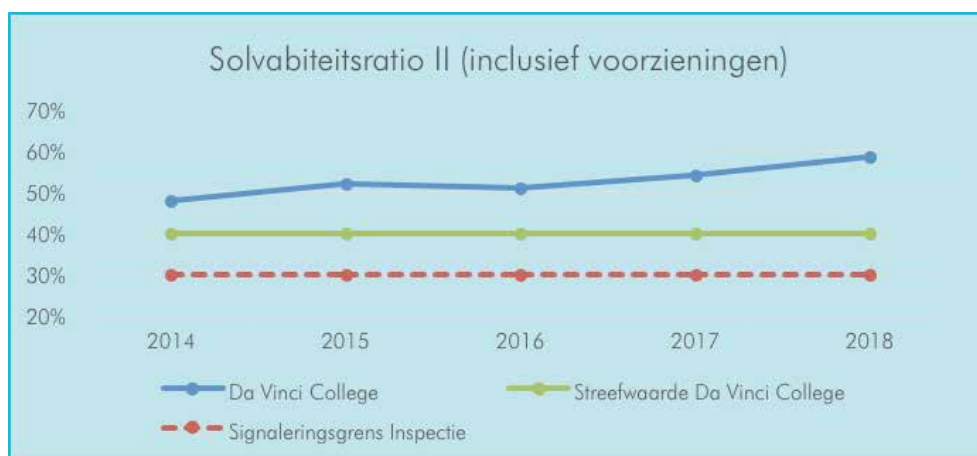
Da Vinci College blijft binnen de signaleringsgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs.

Solvabiliteit

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

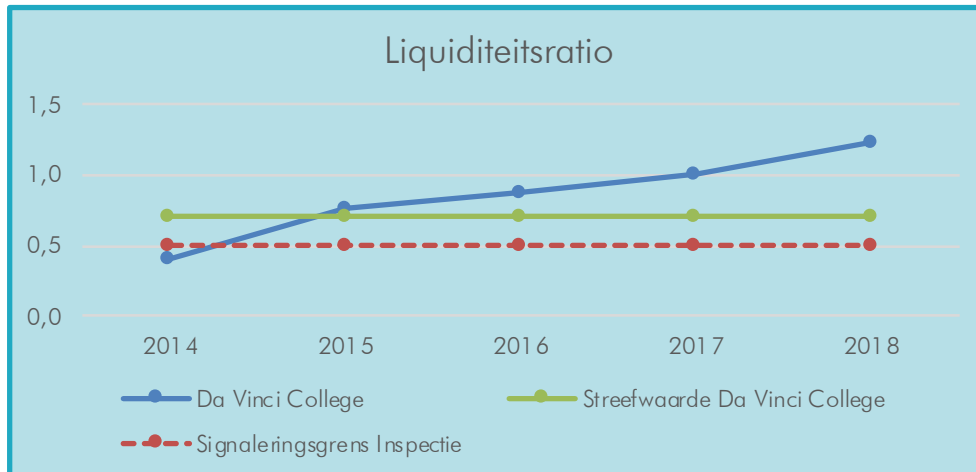
Als gevolg van het positieve resultaat is het eigen vermogen ultimo 2018 gestegen met € 3,2 mln. tot ruim € 33 mln. Het positieve resultaat bestaat, naast het resultaat uit normale bedrijfsvoering, uit de realisatie van € 2,1 mln. uit verkoop van gronden. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2018 53% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2017: 48%). Het Da Vinci College hanteert een norm van 40%.

De Inspectie van het Onderwijs stelt dat de solvabiliteit inclusief voorzieningen voldoende is als deze een waarde heeft van 30% of hoger. Toegepast op het Da Vinci College bedraagt de solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) ultimo 2018 59% (2017: 54%). De solvabiliteit ligt ruim boven de streefwaarden en signaleringsgrens van de Inspectie. Hiermee blijft de financiële positie gezond.



Liquiditeit

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

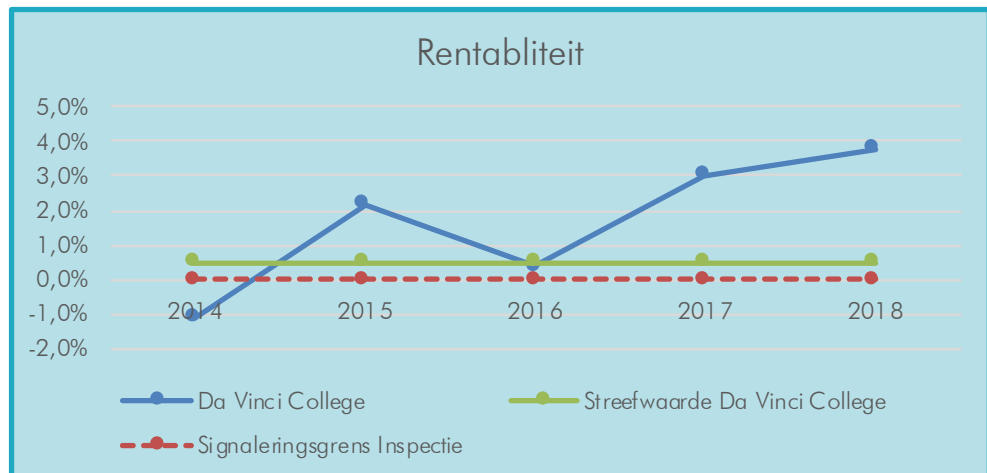


De liquiditeitsratio is tot 1,2 gestegen ten opzichte van 2017 (1,0) onder andere als gevolg van de verkoop van gronden en het positieve resultaat uit normale bedrijfsvoering. De financiële buffer bestaat uit € 12,2 mln. liquide middelen.

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

Rentabiliteit

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



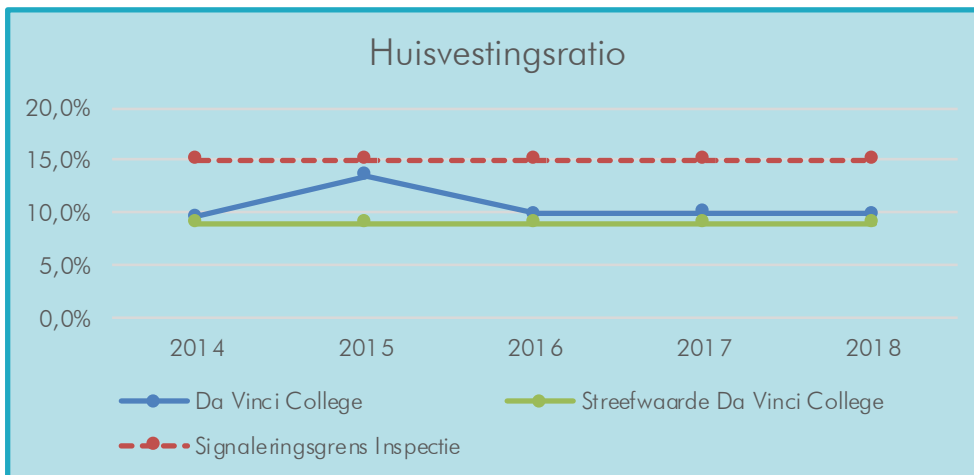
Uit bovenstaande grafische weergave blijkt een rentabiliteit in 2018 van 3,78% (2017: 2,98%). Het positieve resultaat bestaat, naast het resultaat uit normale bedrijfsvoering, uit de realisatie van € 2,1 mln. uit verkoop van gronden. De rentabiliteit exclusief de opbrengst uit de verkoop van gronden bedraagt 1,19%.

Het Da Vinci College hanteert een eigen streefwaarde van 0,5%-1%. De rentabiliteit voldoet aan de signaleringsgrens van de Inspectie van het Onderwijs.

De afwijkingen tussen de realisatie en begroting over het boekjaar 2018 zijn nader toegelicht in het hoofdstuk "Toelichting op het resultaat van 2018".

Huisvestingsratio

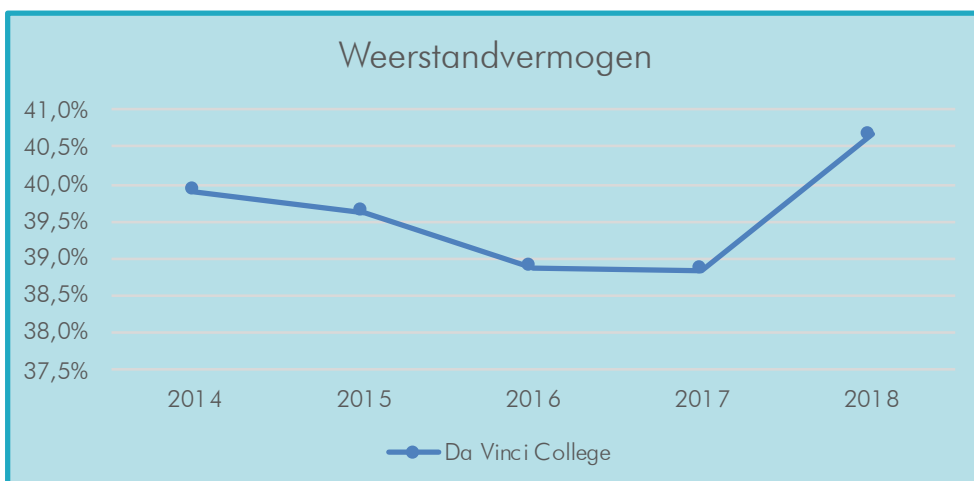
De huisvestingsratio geeft weer welk deel van de totale instellingslasten is besteed aan lasten voor huisvesting inclusief afschrijving en afschrijving desinvestering van gebouwen en terreinen.



De huisvestingsratio dat het Da Vinci College de afgelopen jaren heeft gerealiseerd blijft onder de signaleringswaarde van 15% van de totale lasten.

Weerstandvermogen

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



Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandsvermogen 40,7%.

VERGELIJKING BALANS MET VOORGAAND BOEKJAAR

Hieronder wordt de balans ultimo 2018 vergeleken met 2017.

ACTIVA

Materiële vaste activa (- € 0,7 mln.)

In 2018 is voor € 2,2 mln. geïnvesteerd en voor € 2,9 mln. afgeschreven op materiële vaste activa.

De investeringen zijn als volgt opgebouwd:

	2018	2017	2016
Materiële vaste activa:			
Gebouwaanpassingen	697	210	155
Installaties gebouwen	466	211	312
Apparatuur en machines	695	665	229
Informatie en Communicatietechnologie	54	128	157
Overige inventaris	299	512	348
Totaal	2.211	1.726	1.201

(bedragen x € 1.000)

In 2018 hebben, naast reguliere vervangingsinvesteringen, de volgende investeringen plaatsgevonden:

- Entresol 2e verdieping Duurzaamheidsfabriek € 359.000
- Verbouwing Service centrum en aanpassen entree Leerpark € 325.000
- Centrum voor ondernemerschap (DOC) Leerpark € 322.000
- Investeringen project Instrumentation & Control Engineering (ICE) € 207.000

In 2018 heeft het Da Vinci College uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan. De private entiteiten hebben in 2018 zelfstandig € 2.000 geïnvesteerd.

Financiële vaste activa (+ € 49.000)

Ultimo 2018 zijn de financiële vaste activa € 49.000 toegenomen ten opzichte van 2017. Het aandeel in het positieve resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 98.000. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 50.000 afgelost. De lening aan Coöperatie KIEN U.A. is met € 1.000 toegenomen.

Vorderingen (- € 1,7 mln.)

De vorderingen zijn gedaald met € 1,7 mln. naar € 3,3 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- De vorderingen op gemeenten inzake WEB-contracten 2018 zijn in boekjaar 2018 voldaan. Dit in tegenstelling tot 2017 (€ -0,2 mln.).
- De vordering op debiteuren is € 0,4 mln. afgenomen, voornamelijk veroorzaakt doordat er in 2018 minder is vooruit gefactureerd over 2019.
- In 2018 zijn de niet vervallen termijnen (het vooruit gefactureerde deel over 2019) voor hbo-collegegelden ad. € 0,4 mln. in mindering gebracht op de studentenvorderingen.

- Door eerdere uitgaande facturatie naar studenten zijn de te ontvangen bedragen met € 0,5 mln. afgenomen, daartegenover staat een stijging van de openstaande studentenvorderingen van € 0,3 mln.
- In 2018 zijn vorderingen ten behoeve van CIV Maritiem en Biobased afgewikkeld (€ -0,2 mln.).
- De vooruitbetaalde huurlasten voor gebouwen zijn € 0,2 mln. gedaald.
- Lager te ontvangen bedrag van Coöperatie Leerpark U.A. inzake Maakhal en TIMA (€ -0,1 mln.).

Liquide middelen (+ € 2,9 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2018 € 2,9 mln. gestegen, voornamelijk 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. € 0,5 mln. en € 0,3 mln. per 31 december 2018. 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 (+ € 3,2 mln.)

Het groepsvermogen is versterkt als gevolg van het positieve exploitatieresultaat in 2018. Het groepsvermogen op balansdatum 31 december 2018 bedraagt ruim € 33 mln. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 26,5 mln. en een private bestemmingsreserve van € 6,9 mln.

Voorzieningen (- € 190.000)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2018 is als volgt samengesteld:

	2018
Voorziening jubilea	743
Voorziening wachtgeldverplichtingen	647
Voorziening duurzame inzetbaarheid	404
Personeelsvoorzieningen	1.794
Onderhoudsvoorziening	1.845
Totaal voorzieningen	3.639

(bedragen x € 1.000)

De voorzieningen nemen af, doordat de dotaties (€ 0,4 mln.) lager zijn dan de onttrekkingen (€ 0,6 mln.).

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 2018 is voor € 47.000 aan jubileumuitkeringen uitbetaald en € 36.000 gedoteerd.

Op basis van sectorale afspraken is het Da Vinci College eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. In 2018 is € 289.000 aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. In 2018 is € 116.000 gedoteerd.

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. In 2018 is € 49.000 vrijgevallen.

De voorziening onderhoud gebouwen dient ter egalisatie van de kosten voor groot onderhoud van gebouwen. De omvang van de voorziening ultimo 2018 ad € 1,8 mln. wordt reëel geacht in relatie tot de staat van onderhoud van de gebouwen. In 2018 is € 216.000 onttrokken aan de voorziening voor o.a. schilderwerkzaamheden, gevelreiniging en NEN inspectie. Er is in 2018 € 256.000 gedoteerd op basis van het meerjarig onderhoudsplan.

Langlopende schulden (- € 1,1 mln.)

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

Kortlopende schulden (- € 1,3 mln.)

De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 1,3 mln. tot € 12,7 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- De post "Vooruit ontvangen subsidies OCW" is afgenomen met € 1,3 mln. voornamelijk veroorzaakt door de inzet van Kwaliteitsgelden (€ 1,1 mln.).
- Te betalen diverse lasten zijn € 1,0 mln. toegenomen ten opzichte van 2017. Dit wordt veroorzaakt door te betalen huur- en energielasten voor de locatie Romboutslaan en de Maakhal (€ 0,5 mln.), toename te betalen inzake de vertrekregeling 60+ (€ 0,1 mln.), te betalen eenmalige cao-uitkering in januari 2019 (€ 0,2 mln.) en toename van overige te betalen lasten.
- De vooruitontvangen bedragen (w.o. college- en lesgeld) zijn € 0,7 mln. afgenomen. In tegenstelling tot 2017 zijn in 2018 alleen daadwerkelijk per bank in 2018 ontvangen bedragen opgenomen onder vooruitontvangen bedragen.
- De crediteurenpositie is per ultimo 2018 met € 0,1 mln. gedaald naar € 1,2 mln.
- De schulden ter zake van werk door derden zijn € 0,1 mln. afgenomen.

RISICOMATRIX 2018

De risicoanalyse van het Da Vinci College maakt deel uit van de planning- en control cyclus en omvat de risico's die zonder gerichte acties de continuïteit van het Da Vinci College kunnen beïnvloeden. De risico's worden jaarlijks bijgesteld op basis van de meest recente inzichten omtrent overheidsmaatregelen, 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.

Het Da Vinci College heeft in 2017 een omvangrijk en breed traject risicomanagement (Risk, compliance en governance) gestart, begeleid door adviesbureau Grant Thornton. In het traject zijn ook privacy en beveiligingsbeleid en tax-compliance meegenomen. De eerste twee fases van het traject hebben geresulteerd in een risico register waar de risico's zijn opgenomen met een score op kans en impact. De derde fase beschrijft de vigerende en nieuwe beheersingsmaatregelen. In 2019 volgt nog de verdere implementatie van de maatregelen.

In deze risicoparagraaf zijn de belangrijkste risico's uit het register opgenomen. In 2018 is de geheel nieuwe risicomatrix beschikbaar gekomen. Deze zal dan als een zogeheten heat map worden weergegeven waarin de mate van risicoaversie tot uitdrukking komt.

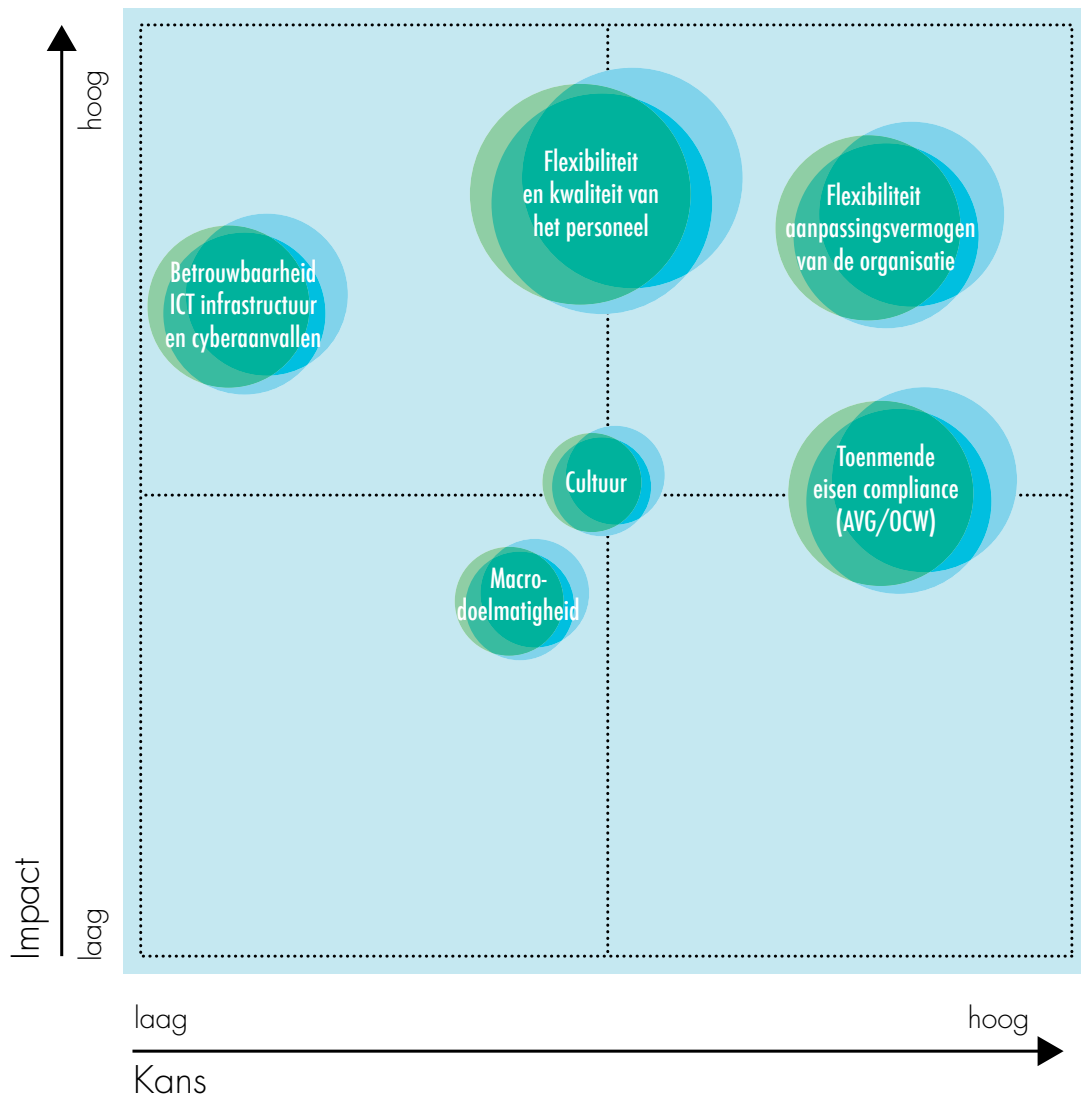
Voor het Da Vinci College liggen de grootste uitdagingen op het gebied van:

- 1 Flexibiliteit en kwaliteit van het personeel
- 2 Macrodoelmatigheid
- 3 Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen
- 4 Toenemende eisen compliance, waaronder AVG
- 5 Cultuur
- 6 Flexibiliteit aanpassingsvermogen van de organisatie (onder invloed van dalende studenten-aantallen en wijzigingen in belangstelling voor opleidingen).

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

De onderstaande risico-matrix 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.

Risico- inventarisatiematrix 2018



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 de 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 zet zich door, doordat medewerkers uit financieel oogpunt langer blijven doorwerken.

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 portfoliobeleid belangrijker en vereist afstemming met het bedrijfsleven en andere mbo instellingen.

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

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 aan 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 is de AVG in werking getreden. 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.

Ook is er een functionaris gegevensbescherming voor het Da Vinci College. Deze FG wordt gedeeld met de scholen met wie Da Vinci samenwerkt in de coöperatie Kien.

In 2018 hebben zich zes datalekken voorgedaan bij het Da Vinci College. Twee van de zes datalekken zijn door de FG gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens omdat deze datalekken een risico met zich meebrachten voor betrokkenen.

Daarnaast zijn er nog vier datalekken geweest waarbij werd beoordeeld dat deze geen reëel risico voor betrokkenen met zich meebrachten. Om die reden zijn deze datalekken niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze datalekken heeft de FG wel als zodanig geregistreerd in het register beveiligingsincidenten en datalekken.

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 bij andere instellingen in toenemende mate geconfronteerd met eisen die voortvloeien uit compliance, eisen die toezichthouders stellen en verantwoording over prestaties. Steeds meer zijn deze ook kwantitatief en brengen 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 zij moet stellen aan de medewerkers leidt tot vervreemding van de eigen medewerkers.

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

6. Flexibiliteit aanpassingsvermogen van de organisatie

(onder invloed van dalende studentenaantallen en wijzigingen in belangstelling voor opleidingen).

Het Da Vinci College krijgt de komende jaren te maken met dalende studentenaantallen als gevolg van demografische krimp in de regio onder de studentenpopulatie. Tevens vinden er verschuivingen plaats binnen studiekeuzes van studenten (zoals groei van technische opleidingen en krimp van economische opleidingen zoals op dit moment bijvoorbeeld).

Daarnaast voor de sector Participatie neemt het cursistenaantal de komende jaren mogelijk sterk af in lijn met de terugloop van asielaanvragen buiten de EU (Wet Inburgering). En zitten toegelaten asielzoekers niet direct op inburgeringscursus, maar stromen gefaseerd in de tijd in.

Deze bewegingen leiden ertoe dat het afstemmen van personeel en ruimte op de studiekeuze van de mbo student dan wel cursist gaat veranderen. Dat vraagt om flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de organisatie.

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 (natuurlijk verloop) 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 stimulerend 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 uitstroom bevorderende maatregel en de positieve studentenontwikkeling hebben ervoor gezorgd dat er nieuw jong personeel is aangenomen. Als deze ontwikkeling zich verder verbreedt, dan zal het risico steeds verder afnemen.

2. Macrodoelmatigheid

Er wordt continu gewerkt aan het verder versterken van de relaties met het bedrijfsleven in de regio. De samenwerking met diverse bedrijven in de Duurzaamheidsfabriek is een van de resultaten.

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

Jaarlijks worden op het vlak van portfolio-beleid 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

In 2018 is de algemene verordening gegevensbescherming van kracht geworden. Vooruitlopend op deze datum heeft het Da Vinci College al aandacht gegeven aan deze nieuwe verordening.

Het Da Vinci College en HBO Drechtsteden zijn beide lid van de coöperatie KIEN. KIEN heeft in 2018 met haar leden besloten om gezamenlijk een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aan te stellen. De overweging die hieraan ten grondslag lag was dat een gezamenlijke FG synergievoordeel biedt, zowel in het eenduidig beleid, opleidingskosten, borging van kennis op het gebied van privacy, maar ook van het onderwijs en ICT. Na een wervingscampagne is de gezamenlijke FG aangesteld met ingang van 1 april 2018.

Datalekken

In 2018 hebben zich zes datalekken voorgedaan bij het Da Vinci College. Twee van de zes datalekken zijn in overleg met de ICM'er en op advies van de FG, door de FG gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens omdat deze datalekken een risico met zich meebrachten voor betrokkenen. Daarnaast zijn er nog vier datalekken geweest waarbij werd beoordeeld dat deze datalekken geen reëel risico voor betrokkenen met zich meebrachten. Om die reden zijn deze datalekken niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze datalekken heeft de FG wel als zodanig geregistreerd in het register beveiligingsincidenten en datalekken.

Communicatie bewustwordingscampagne

Het Da Vinci College hecht veel waarde aan informatiebeveiliging en privacy (afgekort: IBP). Onze medewerkers en studenten moeten erop kunnen vertrouwen dat we op een zorgvuldige manier omgaan met hun persoonsgegevens. De invoering van de nieuwe Europese privacywetgeving, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), bood ons de kans om het thema nog eens duidelijk op het netvlies en tussen de oren te krijgen van alle medewerkers én studenten. In de tweede helft van 2018 werd daarom een bewustwordingscampagne gevoerd rond de verwerking van persoonsgegevens en het thema privacy in het algemeen. Tijdens de opening van het schooljaar is de aftrap van de AVG/IBP campagne gehouden. Medewerkers van het Da Vinci College werden in de periode van september tot en met december 2018 bewust van "6x zorgvuldig: gebruiken, surfen, verbinden, delen, beveiligen en opslaan". Onderdeel van de campagne waren negen nieuwsbrieven waarin een privacy onderwerp met medewerkers werd gedeeld.

Na de bewustwordingscampagne heeft de afdeling informatiemanagement een White paper geschreven waarin de onderwerpen van de bewustwordingscampagne terug kwamen. Ook is er een toets opgesteld voor medewerkers die de kennis toetste over de AVG. De FG heeft geadviseerd over de White paper en de toets en hier presentaties over gegeven.

De informatie over privacy is voor alle medewerkers terug te vinden op de IBP webpagina op het intranet van het Da Vinci College.

Verwerkersovereenkomsten

Vanaf begin 2018 zijn er verwerkersovereenkomsten opgevraagd door het Da Vinci College bij gebruikers van Da Vinci gegevens. Van de belangrijkste verwerkers van gegevens zijn de verwerkersovereenkomsten beschikbaar. Van een groot aantal kleinere verwerkers nog niet. Hier wordt in 2019 aan gewerkt. De FG heeft geadviseerd ten aanzien van diverse verwerkersovereenkomsten, waarbij nauw is samengewerkt met medewerkers van het Da Vinci College.

Privacyreglement en privacyverklaring

De FG heeft uitgebreid geadviseerd bij de opstelling van het privacyreglement en de actualisatie van de privacyverklaring. Het komende jaar moet het Da Vinci College deze gewijzigde documenten

vaststellen. Daarnaast heeft de FG haar contactgegevens op de website van KIEN laten plaatsen, zodat zij goed bereikbaar is voor betrokkenen. Met ingang van het eerste kwartaal 2019 zal ook een privacyteam met medewerkers van de diensten en sectoren van start gaan met de FG.

Dataregister

De persoonsgegevens die zijn opgenomen in de meeste systemen en applicaties - in ieder geval de belangrijkste - zijn inmiddels opgenomen in een dataregister. In 2019 zal het register verder worden aangevuld.

5. Cultuur

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

Beheersmaatregelen 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.

6. Flexibiliteit aanpassingsvermogen van de organisatie

(onder invloed van dalende studentenaantallen en wijzigingen in belangstelling voor opleidingen).

De demografische terugloop moet worden gemonitord door de afdeling informatiemanagement.

Verschuivende studiekeuze maakt dat je moet kijken of het bestaande studieaanbod toekomst bestendig is. Daar waar nu discrepantie zit tussen vraag en aanbod vraagt om tijdig starten van nieuwe opleidingen dan wel afbouw van bestaande opleidingen.

In lijn met het verschuivende studieaanbod kunnen verschuivingen voor personeel gaan optreden. Dit vraagt om een actuele strategische personeelsplanning. Een beheersmaatregel kan zijn dat docenten mee kunnen verschuiven van krimpende opleidingen naar groei-opleidingen. Daar waar het niet kan zullen we bij krimpende opleidingen afscheid moeten nemen van personeel. Een deel daarvan kan worden opgevangen binnen de flexibel schil (uitzendkrachten, externe arbeid en tijdelijke contracten) en binnen de vaste bezetting (uitstroom als gevolg van pensionering en 60+ regeling).

Fluctuerend aanbod van (inburgerings-)cursussen maakt dat de organisatie een flexibele schil moet hebben om vraaguital te kunnen opvangen. De afgelopen jaren is de flexibele schil voor de sector Participatie sterk afgenomen, waardoor ook daar nu moet worden gekeken hoe binnen de gehele organisatie bij structurele vraaguital medewerkers intern herplaatsbaar zijn.

Daar waar deze beheersmaatregelen onvoldoende zijn is reorganisatie onoverkomelijk en kunnen de kosten hoog zijn als gevolg van de cao mbo (wachtgeldregelingen). Van belang is dat de organisatie een reorganisatie voorkomt en het management van krimp-opleidingen tijdig bijstuurt.

CONCLUSIE

De risicomatrix 2018 is mede gebaseerd op de bevindingen in de risico inventarisatie. Dit heeft geleid tot één extra risico, te weten de flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de organisatie op teruglopende studentenaantallen. 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 AVG) en het veranderen van de cultuur extra aandacht vragen.

inventarisatiematrix 2017

Risico- i



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

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 2015-2018 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 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 in het nieuwe kwaliteitsplan 2019-2022.

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 2018.

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 redelijk op peil gebleven, een van de doelstellingen van het Da Vinci College.

KWALITEITSPAN EN INNOVATIEFONDS

De kwaliteitsagenda van de minister heeft vanaf 2015 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 2018 op basis van een conservatief begrotingsbeleid opgenomen. Vanaf 2019 gelden deze afspraken niet meer en zijn nieuwe kwaliteitsafspraken gemaakt met een groter investeringsdeel en een kleiner prestatie afhankelijk deel dat bovendien later in de tijd wordt "afgerekend". Dit plan is inmiddels goedgekeurd. 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 meerjarenraming was rekening gehouden met een bescheiden groei op basis van de groeistrategie waarbij de laatste inzichten van de aanmeldingen van oktober 2018 zijn verwerkt. Het Da Vinci College blijft ook de komende jaren inzetten op stabilisatie 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, zal de uiteindelijke daling van de studentenaantallen samenvallen met de uitstroom van personeel in verband met (vroeg) pensioen (regeling stimulering gedeeltelijk vertrek).

In de meerjarenraming zijn de aantallen in 2019 tot en met 2021 gelijk gehouden. Dit betreft het gecombineerde effect van groeiende bbl en doorwerking groeiende instroom in 4-jarige opleidingen ten koste van lagere niveaus. Daarna is gerekend met een daling gelijk aan de demografische ontwikkeling in de regio. Geen rekening is nog gehouden met de potentiële effecten van Leven Lang Ontwikkelen.

MEERJARENRAMING

In de meerjarenraming die in 2018 is opgesteld is uitgegaan van een krimp van het aantal ongewogen studenten op basis van de aanmeldingen tot en met september 2018.

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 oorspronkelijke 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 2018 een extra bedrag van € 2,1 mln. ontvangen. In 2019-2021 wordt naar verwachting jaarlijks € 0,6 – 0,8 mln. ontvangen uit grondverkoop.

LIQUIDITEIT

De liquiditeit van het Da Vinci College is tot 2016 onder de eigen streefwaarde geweest. In 2016 is de liquiditeitspositie conform eerdere voorspelling sterk verbeterd en boven de eigen grenswaarde gekomen. Vanaf 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 naar ca. 2,1 mln. Deze waren in de jaren voor 2018 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

	2017 Realisatie	2018 Realisatie	2019 Prognose	2020 Prognose	2021 Prognose
Ongewogen bekostigde studenten per 1 oktober	8.388	8.415 (1)	8.310	8.261	8.041
Ongewogen studenten per 1 oktober incl. niet-bekostigde en examendeelnemers	8.693	8.583 (1)			
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	18	18	18	18	18
Personeel primair proces	480	487	466	466	463
Indirect onderwijsondersteunend personeel	134	143	148	140	138
Direct onderwijsondersteunend personeel	56	54	54	54	54
Ondersteunend personeel	190	197	202	194	192
Totale personele bezetting	688	702 (2)	686	678	673
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	12,19	11,99	12,11	12,18	11,95
Aantal studenten / onderwijzend personeel	17,48	17,28	17,83	17,73	17,37

1 Telling 1 oktober 2018 voor eventuele accountantsmutaties.

2 De gemiddelde personeelsbezetting bedroeg 698 fte (2017: 682 fte).

Onder invloed van toenemende studentaantallen is de formatie de afgelopen jaren toegenomen. Vanaf 2017 is naar verwachting sprake van een beperkte daling van studentenaantallen beroepsonderwijs en educatie.

De uitstroom van ouderen (stimuleringsregeling 60+) maakt de instroom van jonge docenten mogelijk zonder toenemende personeelslasten. De absolute omvang in fte's neemt hierdoor tijdelijk toe.

A2 MEERJARENRAMING

Balans

	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	46.896	46.197	45.466	45.667	45.999
Financiële vaste activa	1.585	1.634	1.590	1.546	1.504
Totaal van vaste activa	48.481	47.831	47.056	47.213	47.503
Vlottende activa					
Vorraden	7	5	10	10	10
Vorderingen	5.067	3.348	4.220	4.470	4.470
Liquide middelen	9.313	12.230	10.927	10.226	9.756
Totaal van vlottende activa	14.387	15.583	15.157	14.706	14.236
Totaal van activa	62.868	63.414	62.213	61.919	61.739
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	23.242	26.547	27.527	28.630	29.684
Bestemmingsreserves (privaat)	7.049	6.938	6.938	6.938	6.938
Totaal eigen vermogen	30.291	33.485	34.465	35.568	36.622
Voorzieningen	3.829	3.639	2.931	3.017	3.030
Langlopende schulden	14.773	13.628	12.483	11.338	10.193
Kortlopende schulden	13.975	12.662	12.334	11.996	11.894
Totaal van passiva	62.868	63.414	62.213	61.919	61.739
Liquiditeitsratio	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2
Solvabiliteitsratio I	48%	53%	55%	57%	59%
Solvabiliteitsratio II	54%	59%	60%	62%	64%

(bedragen x € 1.000)

Staat / Raming van Baten en lasten

	01-01-2017 t/m 31-12-2017	01-01-2018 t/m 31-12-2018	01-01-2019 t/m 31-12-2019	01-01-2020 t/m 31-12-2020	01-01-2021 t/m 31-12-2021
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
BATEN					
Rijksbijdragen	65.179	69.187	68.070	68.979	67.877
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.236	2.222	2.078	2.035	2.035
Cursus-, les- en examengeld	1.112	1.296	835	800	800
Baten werk in opdracht van derden	5.007	4.647	5.007	4.520	4.435
Overige baten	4.447	5.000	2.587	2.550	2.750
Totaal baten	77.981	82.352	78.577	78.884	77.897
LASTEN					
Personeelslasten	55.323	57.917	56.354	57.904	57.098
Afschrijvingen	3.124	2.845	2.974	2.799	2.668
Huisvestingslasten	5.694	5.939	6.039	5.901	5.922
Overige lasten	10.901	11.964	11.704	10.697	10.720
Totaal lasten	75.042	78.665	77.071	77.301	76.408
Saldo baten en lasten	2.939	3.687	1.506	1.583	1.489
Financiële baten	0	1			
Financiële lasten	-616	-572	-526	-480	-435
Resultaat	2.323	3.116	980	1.103	1.054
Belastingen	-15	-20			
Resultaat uit deelnemingen	100	98			
Nettoresultaat	2.408	3.194	980	1.103	1.054
Rentabiliteitsratio	2,98%	3,78%	1,25%	1,40%	1,35%

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' zijn ontvangsten opgenomen voor de verkoop van de gronden (2017: € 1,7 mln., 2018: € 2,1 mln., 2019: € 0,85 mln. 2020: € 0,65 mln. en 2021: € 0,85 mln.). In deze opstelling is geen rekening gehouden met mogelijke eerdere of latere verkoop van gronden als gevolg van het uitstelbeding met Heijmans.

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

De planning- en controlcyclus

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

De planning

Het strategisch beleidsplan

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

Het sectorplan

In het 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 voor twee jaren.

Teamactiviteitenplan

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

De control

De control op sectorniveau

De planning en control op sectorniveau sluit aan op die van de onderwijsteams. Het teamactiviteitenplan en de monitoring zijn sterk operationeel gericht en hebben betrekking op het onderwijs in brede zin (examen, traject/loopbaanbegeleiding). Gedurende het gehele jaar vindt monitoring plaats en daar waar nodig wordt bijgesteld. 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

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

Thema 1: Uitbesteding

Het Da Vinci College heeft in 2018 geen onderwijs uitbesteed.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn geen bedragen uit de rijksbijdrage ingezet voor investeringen in private activiteiten. De organisatie heeft het afgelopen jaar geen publieke middelen geïnvesteerd in private activiteiten die niet tot de kerntaak behoren. In 2018 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 één 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 2018 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 2018 hebben 246 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (117). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

Reden uitschrijving	Aantal studenten
Andere school	14
Anders	6
Diploma	117
Gaat werken	26
Gezondheidsredenen	7
Leerstagnatie	18
Niet gemotiveerd	36
Opleiding niet volgens verwachting	7
Persoonlijke omstandigheden	13
Verhuizing	2
Totaal	246

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2018 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

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

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2018

In het jaar 2018 zijn er 50 studenten van opleidingsintensiteit gewisseld. Van deze 50 studenten zijn er 14 overgestapt van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) naar de beroepsopleidende leerweg (BOL). Van de beroepsopleidende leerweg (BOL) zijn er 36 studenten overgestapt naar de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

	BBL	BOL	Totaal
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	0	14	14
Beroepsopleidende leerweg (BOL)	36	0	36
Totaal	36	14	50

Stapeling van diploma's

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

Stapeling / Niveau	Team	Leerweg	Diploma's
Horizontale stapeling			
Niveau 3	1.3.3 Timmeren, Metselen & Tegelzetten	BBL	1
Totaal niveau 3			1
Niveau 4	2.3.2 Commercie	BOL	15
	2.5.1 Economisch & Juridisch	BOL	1
	2.5.2 Financiële beroepen	BOL	1
Totaal niveau 4			17
Totaal horizontale stapeling			18

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2018 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Opleidingen bedrijfsgroepen

In het jaar 2018 verzorgde het Da Vinci College opleidingen voor de volgende bedrijven in de regio: Cosis, Daan's Optiek, De Bibliotheek AanZet, De Visser Optiek, Gemeente Alblasterdam, MAAT Services B.V., Pameijer, Protestante Zorggroep Crabbehoff, Q Academy, Reinaerde, Roobol Woontextiel B.V., s Heeren Loo, Sociale Dienst Drechtsteden, SPAR Holding B.V., Specsavers, Stichting Calibris Advies, Stichting Leerwerkbedrijf Zwijndrecht Werkt, Stichting Prisma, Teleplan Communications B.V., UWV, Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, Woonzorggroep Samen.

Thema 8 Buitenlandse studenten

In 2018 zijn er geen buitenlandse studenten.

12 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2018 (NA RESULTAATBESTEMMING)

ACTIVA

	Toelichting	31 december 2018	31 december 2017
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	46.197	46.896
Financiële vaste activa	3	1.634	1.585
Totaal vaste activa		47.831	48.481
Vlottende activa			
Vorraden		5	7
Vorderingen	4	3.348	5.067
Liquide middelen	5	12.230	9.313
Totaal vlottende activa		15.583	14.387
Totaal activa		63.414	62.868

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

	Toelichting	31 december 2018	31 december 2017
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		26.547	23.242
Bestemde reserves (privaat)		6.938	7.049
Eigen vermogen	6	33.485	30.291
Voorzieningen	7	3.639	3.829
Langlopende schulden	8	13.628	14.773
Kortlopende schulden	9	12.662	13.975
Totaal passiva		63.414	62.868

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

	Toelichting	Bedrag 2018	Begroting 2018	Bedrag 2017
Baten				
Rijksbijdragen	1	69.187	64.837	65.179
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	2.222	1.434	2.236
Cursus-, les- en examengelden	3	1.296	853	1.112
Baten werk in opdracht van derden	4	4.647	5.649	5.007
Overige baten	5	5.000	2.249	4.447
Totaal baten		82.352	75.022	77.981
Lasten				
Personeelslasten	6	57.917	54.240	55.323
Afschrijvingen	7	2.845	2.812	3.124
Huisvestigingslasten	8	5.939	5.749	5.694
Overige lasten	9	11.964	11.333	10.901
Totaal lasten		78.665	74.134	75.042
Saldo baten en lasten		3.687	888	2.939
Financiële baten en lasten	10	-571	-572	-616
Resultaat		3.116	316	2.323
Vennootschapsbelasting		-20	0	-15
Resultaat uit deelnemingen	11	98	0	100
Resultaat na belastingen		3.194	316	2.408
Aandeel van derden in resultaat		0	0	0
Nettoresultaat		3.194	316	2.408

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' is een ontvangst opgenomen van € 2,1 mln. uit verkoop gronden (2017: € 1,7 mln.).

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2018

Kasstroom uit operationele activiteiten	2018	2017
Saldo baten en lasten	3.687	2.939
Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
- aanpassingen voor afschrijvingen	2.873	3.147
- mutaties voorzieningen	<u>-190</u>	<u>-35</u>
	2.683	3.112
Veranderingen in werkkapitaal:		
- voorraden	2	-7
- kortlopende vorderingen	1.719	226
- kortlopende schulden	<u>-1.301</u>	<u>-863</u>
	420	-644
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.790	5.407
Ontvangen interest	1	0
Betaalde interest	-584	-628
Winstbelasting	<u>-20</u>	<u>-15</u>
	-603	-643
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.187	4.764

Kasstroom uit investeringsactiviteiten	2018	2017
Investerings in materiële vaste activa	-2.211	-1.726
Toegekende investeringssubsidies	37	2
Aflossingen op verstrekte leningen	73	51
Verstrekte leningen	<u>-24</u>	<u>-23</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.125	-1.696

Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2018	2017
Aflossing langlopende schulden	<u>-1.145</u>	<u>-1.145</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.145	-1.145
Mutatie liquide middelen	2.917	1.923

Het verloop van de liquide middelen is als volgt:	2018	2017
Stand per 1 januari	9.313	7.390
Mutatie liquide middelen	<u>2.917</u>	<u>1.923</u>
Stand per 31 december	12.230	9.313

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2018

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 2018 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 voor de komende jaren vastliggen. Daarnaast dekt de stichting het renterisico op een tweetal langlopende leningen af door een renteswap. Voor de renteswap op de langlopende leningen wordt kostprijs hedge accounting toegepast. Het effectieve deel van het financiële derivaat is toegewezen voor kostprijs hedge accounting en wordt tegen kostprijs gewaardeerd. Het ineffectieve deel wordt tegen marktwaarde gewaardeerd. Gedurende de looptijd van de swap is er geen rente- en geen kasstroomrisico. Na afloop van de swap (einde rentevast periode) zal de rente opnieuw worden vastgesteld tegen de dan geldende marktrente.

Het kredietrisico ten aanzien van de overige vorderingen van het Da Vinci College is beperkt aangezien de grootste debiteuren (de Rijksoverheid en de gemeenten uit de regio) een hoge kredietwaardigheid hebben.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN DE ACTIVA EN PASSIVA

ACTIVA

Immateriële vaste activa

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 die toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend.

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

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

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

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

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

PASSIVA

Groepsvermogen (publiek en privaat)

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

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

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

Voorzieningen

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk

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

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

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

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

De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden op basis van een discontering tegen 0,58% (2017: 0,52%). De periodieke toename die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

Pensioenvoorziening

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

De instelling heeft de toegezegd-pensioenregeling bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele 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 2018 is 97% (2017: 104,4%). Voor besluiten moeten pensioenfondsgebruikers gebruikmaken van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad was op 31 december 2018 103,8% (2017: 101,5%). De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 128% (1) moet zijn om voldoende financiële buffers te hebben. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

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

Langlopende schulden

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

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

Kortlopende schulden en overlopende passiva

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

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben.

Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

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

Batenverantwoording

Rijksbijdragen

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

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

Subsidies met doelbesteding

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

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

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

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

Overige baten

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

Lastenverantwoording

Personeelslasten

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

Pensioenen

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

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

Afschrijvingen

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

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

Operational lease

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

Belastingen

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

Resultaat deelnemingen

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

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET GECONSOLIDEERDE KASSTROOMOVERZICHT

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

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

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE BALANS

ACTIVA

Vaste activa

Immateriële vaste activa (1)

De samenstelling van de immateriële vaste activa is als volgt:

	Stand per 1 januari 2018	Mutaties 2018	Stand per 31 december 2018
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	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Stand per 1 januari 2018				
Verkrijgingsprijs	60.582	18.745	7.324	86.651
Investeringsubsidies	-16	-100	0	-116
Cumulatieve afschrijvingen	-19.046	-14.175	-6.418	-39.639
Boekwaarde	41.520	4.470	906	46.896
Mutaties 2018				
Investeringen	1.163	1.048	0	2.211
Mutatie aanschafwaarde	1.163	1.048	0	2.211
Afschrijvingen	-1.908	-965	0	-2.873
Mutatie afschrijvingen	-1.908	-965	0	-2.873
Toegekende investeringsubsidies	11	-48	0	-37
Mutatie investeringsubsidies	11	-48	0	-37
Stand per 31 december 2018				
Verkrijgingsprijs	61.745	19.793	7.324	88.862
Investeringsubsidies	-5	-148	0	-153
Cumulatieve afschrijvingen	-20.954	-15.140	-6.418	-42.512
Boekwaarde	40.786	4.505	906	46.197

(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 2018	Stand langlopende hypothecaire lening 31 december 2018
Leerparkpromenade	Dordrecht	26.408	6.625
Patersweg 2	Dordrecht	3.308	1.625
Romboutslaan 40	Dordrecht *)	906	-
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	8.411	6.523
		39.032	

(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	40.702	01/01/17
Verzekerde waarde gebouwen	71.005	01/01/18

(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.

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 2018	Investerings en verstrekte leningen	Des-investerings en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2018
Opnieuw en Co B.V.	1.099	0	0	93	1.192
Da Vinci Scienza B.V.	49	0	0	5	54
Andere deelnemingen	1.148	0	0	98	1.246
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	192	0	-30	0	162
Coöperatie KIEN U.A.	106	24	-23	0	107
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	139	0	-20	0	119
Overige vorderingen	437	24	-73	0	388
Totaal financiële vaste activa	1.585	24	-73	98	1.634

(bedragen x € 1.000)

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

Andere deelnemingen

Opnieuw & Co B.V.

Dit betreft een belang in Opnieuw & Co B.V. (50%) waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Opnieuw & Co. B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2018 van € 93.000 is gebaseerd op de jaarrekening 2018 van Opnieuw & Co. B.V.

Da Vinci Scienza B.V.

Da Vinci Scienza B.V. betreft een belang (50%) in de per 11 mei 2007 opgerichte besloten vennootschap, waarin voor € 9.000 aandelenkapitaal is gestort. Da Vinci Scienza B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2018 van € 5.000 is gebaseerd op de concept jaarrekening 2018 van Da Vinci Scienza B.V.

Vorderingen op het Ministerie van OCW

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

Overige vorderingen

Breedband Drechtsteden B.V.

De vordering op Breedband Drechtsteden B.V. te Dordrecht voor een bedrag van € 162.000 (2017: € 192.000) 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. Dit heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2018. 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 2018 is deze vordering nog € 119.000 groot (2017: € 139.000). 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 2018	Resultaat 2018	Omzet	Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partij, meerderheidsdeelneming									
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	20	1	2	Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	183	81	507	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	-113	-94	516	Nee	100	J
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Stichting	Dordrecht	1	-1.632	-197	1.640	Nee	100	J
Verbonden partij, minderheidsdeelneming									
Da Vinci Scienza B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Opnieuw & Co. B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Coöperatie KIEN U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	-	N
Stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard	Stichting	Zwijndrecht	4				Nee	33	N
Coöperatie Ontwikkeling Leerpark	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Verbonden partij met belang in bevoegd gezag									
Onderstaande verbonden partijen zijn onderwijsleerbedrijven:									
Stichting Onderwijs-leerbedrijf Family Learning	Stichting	Gorinchem	4				Nee	-	N
In onderstaande verbonden partijen heeft een medewerker van Da Vinci College een bestuurszetel.									
Stichting Sinterklaashuis	Stichting	Dordrecht	4				Nee	-	N

(bedragen x € 1.000)

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

Met uitzondering van de stichting Sinterklaashuis en Stichting Onderwijsleerbedrijf Family Learning, bestaat het bestuur/de directie van de hierboven genoemde entiteiten uit een bestuurslid van het college van bestuur van het Da Vinci College.

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

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2018	31 december 2017
Debiteuren	521	899
Ministerie van OCW	191	126
Gemeenten en GR's	198	385
Andere deelnemingen	22	16
Personeel	23	24
Studenten	798	1.009
Overige overheden	0	204
Overige vorderingen	92	112
Voorziening wegens oninbaarheid	-3	0
Subtotaal vorderingen	1.842	2.775
Overlopende activa	1.506	2.292
Totaal vorderingen en overlopende activa	3.348	5.067

(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 2018	31 december 2017
Voor vervaldatum	483	794
Na vervaldatum:		
tot 2 maanden	18	10
tot 6 maanden	18	122
tot 12 maanden	6	3
meer dan 12 maanden	12	0
	<hr/> 537	<hr/> 929
Voorziening dubieuze debiteuren	-16	-30
Totaal vorderingen op debiteuren	<hr/> 521	<hr/> 899

(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, Publiek Private Samenwerking (PPS) Waterroute en Opleidingsschool Mbo Rotterdam en Drechtsteden (OSMRD).

Gemeenten en GR's

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

	31 december 2018	31 december 2017
Gemeente Dordrecht	167	134
Gemeente Albasserdam	11	0
Sociale Dienst Drechtsteden	15	7
Avres	4	90
Overig	1	154
Totaal vorderingen op gemeenten en GR's	<hr/> 198	<hr/> 385

(bedragen x € 1.000)

Andere deelnemingen

Dit betreft een vordering op Da Vinci Scienza B.V. van € 22.000 (2017: € 16.000).

Personeel

De vorderingen op personeel van € 23.000 (2017: € 24.000) bestaan voornamelijk uit verstrekte voorschotten.

Studenten

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

	31 december 2018	31 december 2017
Voor vervaldatum	83	142
Na vervaldatum:		
tot 2 maanden	231	154
tot 6 maanden *)	594	784
tot 12 maanden	44	49
meer dan 12 maanden	81	55
	<hr/> 1.033	<hr/> 1.184
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	-235	-175
Totaal vorderingen op studenten	<hr/> 798	<hr/> 1.009

(bedragen x € 1.000)

*) Hieronder is in 2017 € 385.000 aan niet vervallen termijnen voor collegegelden hbo opgenomen.

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

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	32	21
Rekening-courantverhouding Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrechtse Waard	7	57
Overige vorderingen	53	34
Totaal overige vorderingen	<hr/> 92	<hr/> 112

(bedragen x € 1.000)

Voorziening wegens oninbaarheid

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

Overlopende activa

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Vooruitbetaalde kosten	388	405
Vooruitbetaalde huur gebouwen	20	226
Vooruitbetaalde software licenties	386	303
Vooruitbetaalde kosten	<u>794</u>	<u>934</u>
Te ontvangen bedragen	479	1.009
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., Maakhal	120	186
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., TIMA-subsidie	113	163
Overige overlopende activa	<u>712</u>	<u>1.358</u>
Totaal overlopende activa	<u>1.506</u>	<u>2.292</u>

(bedragen x € 1.000)

Liquide middelen (5)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Kasmiddelen	18	12
Tegoeden op bankrekeningen	7.833	4.922
Spaartegoeden	4.379	4.379
Totaal liquide middelen	<u>12.230</u>	<u>9.313</u>

(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 2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31 december 2018
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	23.242	3.305	0	26.547
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	5.919	-209	0	5.710
Reserve deelnemingen	1.130	98	0	1.228
	<u>7.049</u>	<u>-111</u>	<u>0</u>	<u>6.938</u>
Totaal groepsvermogen	30.291	3.194	0	33.485

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten. In het resultaat 2018 is een ontvangst van € 2,1 mln. opgenomen uit grondopbrengsten.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2018 is het negatieve resultaat uit contractactiviteiten € 209.000. Dit resultaat is het saldo van het negatieve resultaat van € 12.000 van ROC-ZHZ Holding B.V. en het negatieve resultaat van € 197.000 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 vermogens-mutatiemethode. 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 2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (contante waarde)	Stand per 31 december 2018
Jubilea	750	36	-47	0	4	743
Wachtgeldverplichtingen	821	116	-289	0	-1	647
Duurzame inzetbaarheid	453	0	0	-49	0	404
Personeelsvoorzieningen	2.024	152	-336	-49	3	1.794
Onderhoud	1.805	256	-216	0	0	1.845
Overige voorzieningen	1.805	256	-216	0	0	1.845
Totaal voorzieningen	3.829	408	-552	-49	3	3.639

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december	Kortlopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Jubilea	743	53	256	434
Wachtgeldverplichtingen	647	347	278	22
Duurzame inzetbaarheid	404	0	6	398
Personeelsvoorzieningen	1.794	400	540	854
Onderhoud	1.845	755	1.090	0
Overige voorzieningen	1.845	755	1.090	0
Totaal voorzieningen	3.639	1.155	1.630	854

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele marktrente van 0,58% (2017: 0,52%).

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 risicodragend voor wachtgeldverplichtingen. Dat houdt in dat het 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 (BVR) 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-verblijfskosten. 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 het 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 duurzame inzetbaarheid

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

Overige voorzieningen

Onderhoudsvoorziening

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

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

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

We volgen de ontwikkelingen rondom de groot onderhoudsvoorziening en het advies van de commissie ten aanzien van de onderwijssector (RJO) dat daarover zal verschijnen in 2019.

Langlopende schulden (8)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan krediet- instellingen	Totaal lang- lopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2017	14.773	14.773
Stand kortlopend deel per 31 december 2017	1.145	1.145
Stand totale schuld per 31 december 2017	15.918	15.918
Verloop 2018		
Aflossingen	-1.145	-1.145
Stand totale schuld per 31 december 2018	14.773	14.773
Stand kortlopend deel per 31 december 2018	1.145	1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2018	13.628	13.628
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	4.580	4.580
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	9.048	9.048

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2018 is als volgt:

Instelling / Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 december 2018
N.V. Bank Nederlandse				
40.90861.02	15/02/2040	1.418	1,55	1.248
40.90862.02	03/04/2040	1.418	1,30	1.248
40.90888.01	15/06/2040	2.269	2,55	1.996
40.90976	02/10/2040	2.269	6,08	1.248
40.91728	01/03/2041	1.361	5,82	783
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01/07/2027	10.000	4,34	4.375
5143.03.042	01/11/2027	5.000	4,06	2.250
6106.54.497	01/01/2025	2.000	3,60	1.625
Stand totale schuld per 31 december 2018				14.773
Aflossingsverplichting komende boekjaar				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2018				13.628

(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 laatst genoemde 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. € 0,5 mln. en € 0,3 mln. per 31 december 2018. ROC Da Vinci College heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap ineffectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%).

Kortlopende schulden (9)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	377	371
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	207	228
Crediteuren	1.185	1.302
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.364	2.354
Schulden ter zake van pensioenen	661	633
Schulden ter zake van werk door derden	14	133
Overige kortlopende schulden	320	304
Subtotaal kortlopende schulden	6.273	6.470
Overlopende passiva	6.389	7.505
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	12.662	13.975

(bedragen x € 1.000)

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

TOELICHTING OP DE KORTLOPENDE SCHULDEN EN OVERLOPENDE PASSIVA

Schulden aan kredietinstellingen

In 2019 zal conform kredietovereenkomsten € 1,1 mln. afgelost worden op langlopende leningen. Deze verplichting heeft een kortlopend karakter en is derhalve verantwoord binnen de kortlopende schulden.

Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

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

	31 december 2018	31 december 2017
Gemeente Dordrecht	355	286
GR Drechtsteden	10	10
Overig	12	75
Totaal Schulden aan gemeenten en GR's	377	371

(bedragen x € 1.000)

Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen projecten

Op balansdatum 2018 hebben we projecten met een nog te besteden saldo verantwoord onder de post "Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen". Deze post betreft voornamelijk vooruit gefactureerde termijnen inzake contractactiviteiten die niet vanuit het ministerie van OCW gesubsidieerd worden.

Belastingen en sociale verzekeringen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Loonheffing	2.344	2.271
Omzetbelasting	4	70
Vennootschapsbelasting	16	13
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	2.364	2.354

(bedragen x € 1.000)

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

Schulden ter zake van pensioenen

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

Overige kortlopende schulden

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Geld op facilitycards	18	23
Waarborgsommen facilitycards	14	14
Te besteden inzake projecten	273	246
Overige	15	21
Totaal overige kortlopende schulden	320	304

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Vooruitontvangen studentenbijdragen	197	196
Vooruitontvangen collegegeld HBO	411	666
Vooruitontvangen college- en les gelden	608	862
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	953	839
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	159	1.601
Vooruitontvangen subsidies OCW	1.112	2.440
Vooruitontvangen bedragen van VO scholen voor VMBO-HAVO-VWO studenten	219	402
Vooruitontvangen cursuskosten inburgering	70	439
Vooruitontvangen bedragen	3	0
Overige vooruitontvangen bedragen	292	841
Te betalen vakantiegeld	1.679	1.610
Te betalen interest	194	206
Te betalen accountants- en administratiekosten	72	90
Te betalen diverse lasten	2.432	1.456
Te betalen bedragen	4.377	3.362
Totaal overlopende passiva	6.389	7.505

(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 € 2.687.297. 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

In 2018 heeft de Stichting de kredietfaciliteit van € 5 mln. bij de ABN-AMRO Bank beëindigd.

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. € 0,5 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.

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

Stichting Waarborgfonds MBO

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

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

LOKET Zwijndrecht

In het kader van de intensivering van de samenwerking met het VMBO in de regio participeert het Da Vinci College in het LOKET Zwijndrecht. Het Da Vinci College heeft in 2018 een aandeel van 20,42% in de kosten van de stichting Beheer LOKET gebouw Zwijndrechtse Waard. Deze stichting exploiteert het gebouw.

Huurverplichting

Er zijn langlopende verplichtingen aangegaan inzake huur/medegebruik. De contracten hebben een totale jaarlijkse huurlast korter dan 1 jaar van € 2,8 mln., tussen de 1 en 5 jaar € 8,5 mln. en langer dan 5 jaar € 24,1 mln. De contracten hebben een gevarieerde looptijd tot maximaal 32 jaar.

Softwarelicentie

Voor langlopende contracten voor het gebruik van software bedragen de totale meerjarige financiële verplichtingen korter dan 1 jaar € 282.000, tussen de 1 en 5 jaar € 436.000 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 € 98.000, tussen de 1 en 5 jaar € 98.000 en langer dan 5 jaar € 0. Het contract heeft een resterende looptijd van 2 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 € 121.000 en langer dan 5 jaar € 38.000. De contracten hebben een resterende looptijd van maximaal 8 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
Zij-instroom	700761-1	15/04/15	Ja
Zij-instroom	744396-1	21/03/16	Nee
Zij-instroom	772095-1	21/06/16	Nee
Zij-instroom	781887-1	22/11/16	Nee
Zij-instroom	865477-1	19/12/17	Nee
Zij-instroom	886097-1	20/02/18	Nee
Zij-instroom	888799-1	20/03/18	Nee
Zij-instroom	935841-1	20/11/18	Nee
Zij-instroom	942024-1	19/12/18	Nee
Lerarenbeurs LB LBB1	413454-1	20/11/12	Ja
Lerarenbeurs LB LBB3	512069-1	18/12/13	Ja
Lerarenbeurs LBB5	708533-1	21/09/15	Nee
Subsidie voor studieverlof	776902-1	20/09/16	Ja
Subsidie voor studieverlof	853770-1	20/09/17	Ja
Subsidie voor studieverlof	914290-1	13/04/18	Ja
Subsidie voor studieverlof	928223-1	20/09/18	Nee
Subsidie voor studieverlof	930718-1	22/10/18	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	934811-1	20/11/18	Nee
Opleidingsschool MBO Rotterdam	OS-2016-C-017	-	Nee
Voorziening minima	848837-1	22/08/17	Ja
Voorziening minima	926401-2	21/08/18	Nee
Regeling Salarismix 2018	808226-1	20/01/17	Ja

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2A Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2017	804540-1	20/01/2017	359.140	359.140
Schoolmaatschappelijk werk 2018	874304-2	22/01/2018	344.192	0
Totaal			703.332	359.140

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Schoolmaatschappelijk werk 2017	341.708	17.432	0	17.432	0
Schoolmaatschappelijk werk 2018	0	0	344.192	344.192	0
Totaal	341.708	17.432	344.192	361.624	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
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	OND/ODB 16/17713 U	14-11-2016	2.840.760	1.420.380	996.224
Investeringsfonds RIF	646805-1	20-10-2014	1.452.375	1.234.519	1.129.281
Investeringsfonds RIF	1088307	20-10-2016	362.220	162.999	68.308
Totaal			4.655.355	2.817.898	2.193.813

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo te besteden ultimo verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	424.156	710.190	666.001	468.345	1.178.535
Investeringsfonds RIF	105.238	217.856	323.094	0	0
Investeringsfonds RIF	94.691	72.444	87.193	79.942	206.719
Totaal	624.085	1.000.490	1.076.288	548.287	1.385.254

(bedragen x € 1)

TOELICHTING OP MODEL G

De stand te besteden ultimo verslagjaar van € 548.287 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.

Ultimo 2018 zijn er twee eindrapportages ingediend in het kader van de Regeling Regionaal Investeringsfonds MBO:

	Bedrag
RIF14005 'CIV energie'	
Toegekende begroting	1.421.517
Toegekende subsidie	473.839
Projectkosten bedrijfsleven	947.705
Projectkosten onderwijs	473.439
Werkelijke uitgaven	1.421.144
RIF14035 'PPS VMT'	
Toegekende begroting	2.935.608
Toegekende subsidie	978.536
Projectkosten bedrijfsleven	1.957.073
Projectkosten onderwijs	979.150
Werkelijke uitgaven	2.936.223

(bedragen x € 1)

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

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Rijksbijdrage sector BVE	56.250	54.844	54.702
Rijksbijdrage OCW	56.250	54.844	54.702
Geoormerkte OCW-subsidies	4.046	3.764	3.892
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	493	334	391
Kwaliteitsgelden	7.716	5.476	5.586
Excellentiegeden	682	419	608
Overige subsidies OCW	12.937	9.993	10.477
Totaal rijksbijdragen	69.187	64.837	65.179

(bedragen x € 1.000)

De rijksbijdrage OCW van € 56.250.000 is gespecificeerd in de volgende beschikkingen:

Omschrijving bestofing	Beschikking (nummer en datum)	Bedrag 2018
Verg. exploitatiekosten overige opleidingen	855488-3, 22 oktober 2018	50.362
Verg. exploitatiekosten entreeopleidingen	855488-3, 22 oktober 2018	3.474
Vergoeding wachtgelden	855657-3, 22 oktober 2018	1.759
Vergoeding gehandicaptenbeleid	855488-3, 22 oktober 2018	914
Overgangsbekostiging mbo	651139-4, 20 maart 2015	249
Overgangsbekostiging vavo	855571-3, 22 oktober 2018	306
Inhouding cursusgeld mbo	777795-1, 20 oktober 2016	-814
Totaal Rijksbijdrage OCW		56.250

(bedragen x € 1.000)

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Educatie	768	719	814
Participatiebudget	<u>768</u>	<u>719</u>	<u>814</u>
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	728	425	462
Overige overheden	726	290	960
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	<u>1.454</u>	<u>715</u>	<u>1.422</u>
Totaal overige overheidsbijdragen en subsidies	2.222	1.434	2.236

(bedragen x € 1.000)

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Cursusgeld MBO	1.215	814	1.047
Lesgeld VAVO	35	31	45
Cursusgelden sector BVE	<u>1.250</u>	<u>845</u>	<u>1.092</u>
Examengelden	46	8	20
Totaal Cursus-, les- en examengelden	1.296	853	1.112

(bedragen x € 1.000)

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	1.739	1.800	2.275
Contractonderwijs exclusief inburgering	2.024	2.439	1.821
Contractonderwijs	<u>3.763</u>	<u>4.239</u>	<u>4.096</u>
Samenwerkende onderwijsinstellingen	416	1.160	445
Overige	468	250	466
Overige baten werk in opdracht van derden	<u>884</u>	<u>1.410</u>	<u>911</u>
Totaal baten werk in opdracht van derden	4.647	5.649	5.007

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (5)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Opbrengst verhuur	613	320	316
Detachering personeel	666	553	651
Studentenbijdragen	382	328	456
Verkoop onderwijsmateriaal	114	15	115
Restaurant	336	514	379
Overige	750	519	868
Opbrengst grondtransacties	2.139	0	1.662
Totaal overige baten	5.000	2.249	4.447

(bedragen x € 1.000)

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Loonkosten onderwijzend personeel	29.638	28.693	29.232
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	11.064	10.436	10.137
Bezoldiging van bestuurders ¹	287	287	304
Sociale lasten	5.317	5.151	4.966
Pensioenpremies	5.958	5.701	5.595
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	<u>52.264</u>	<u>50.268</u>	<u>50.234</u>
Dotaties personele voorzieningen	106	95	442
Lasten personeel niet in loondienst	3.430	2.359	3.420
Bezoldiging Raad van Toezicht	35	35	31
Overige	2.282	1.533	1.547
Overige personele lasten	<u>5.853</u>	<u>4.022</u>	<u>5.440</u>
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-200	-50	-351
Totaal personeelslasten	57.917	54.240	55.323

(bedragen x € 1.000)

¹ Belastbaar inkomen vermeerderd met de pensioenpremies (zowel werknemers- als werkgeversdeel).

Gemiddeld aantal medewerkers in fte's (inclusief vervanging en BAPO, exclusief onbezoldigd verlof)

	2018	2017
Onderwijzend personeel	445	446
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	212	198
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	41	38
Totaal	698	682

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Afschrijvingen op Immateriële vaste activa	0	0	0
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	1.898	1.862	1.879
Inventaris en apparatuur	947	950	1.245
Afschrijvingen op materiële vaste activa	2.845	2.812	3.124
Totaal afschrijvingen	2.845	2.812	3.124

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Huurlasten	2.867	2.686	2.641
Verzekeringslasten	35	67	60
Onderhoudskosten (klein onderhoud)	678	672	735
Lasten voor energie en water	850	726	697
Schoonmaakkosten	952	968	946
Belastingen en heffingen	241	310	279
Dotatie onderhoudsvoorziening	256	256	256
Overige	60	64	80
Totaal huisvestingslasten	5.939	5.749	5.694

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Administratie- en beheerslasten	7.471	7.361	6.804
Inventaris en apparatuur	1.781	1.600	1.473
Leer- en hulpmiddelen	1.069	899	1.084
Overige	1.643	1.473	1.540
Totaal overige lasten	11.964	11.333	10.901

(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 2018	Bedrag 2017
Onderzoek van de jaarrekening	82	75
Andere controleopdrachten	8	6
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	90	81

(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 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Rentebaten	1	0	0
Rentelasten	-572	-572	-616
Totaal financiële baten en lasten	-571	-572	-616

(bedragen x € 1.000)

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

Resultaat deelnemingen (11)

Hieronder is het aandeel in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelneming in Opnieuw & Co. B.V. (€ 93.000) en Da Vinci Scienza B.V. (€ 5.000) opgenomen. Het aandeel in het resultaat van Da Vinci Scienza B.V. is gebaseerd op de concept jaarrekening 2018.

WNT-VERANTWOORDING 2018

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College. Deze wet stelt een maximum aan de hoogte van de bezoldiging van bestuurders en de hoogte van de honorering van toezichthouders. De verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs klasse E en het totaal aantal complexiteitspunten van 14 (complexpunten gemiddelde totale baten 6, complexpunten gemiddeld aantal studenten 3 en complexpunten gewogen aantal onderwijssoorten 5). De raad van toezicht heeft de WNT-klasse goedgekeurd op 4 februari 2016.

Het bezoldigingsmaximum in 2018 voor Stichting ROC ZHZ-Da Vinci College is € 158.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

De maximale vergoeding voor toezichthouders bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de leden 10% van het bezoldigingsmaximum van € 158.000. De raad van toezicht maakt beperkt gebruik van deze ruimte vanuit haar ideële opvattingen.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

	De heer P.H.J. Vrancken	Mevrouw M. de Vries
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/10
Taakomvang (in fte)	1	1
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2018	158.000	131.595
Bezoldiging 2018		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.305	114.663
Beloning betaalbaar op termijn	18.547	15.229
Subtotaal bezoldiging	156.852	129.892
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	0	0
Totale bezoldiging 2018	156.852	129.892
Gegevens 2017		
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Taakomvang 2017 (in fte)	1	1
Bezoldiging 2017		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.372	130.748
Beloning betaalbaar op termijn	17.409	17.136
Totale bezoldiging 2017	155.781	147.884
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	153.000	153.000

(bedragen x € 1)

Toezichthoudende topfunctionarissen

	De heer J.A. van den Bos	De heer J.B. Evenboer	Merouw J. van Doorn - Stuurman	De heer M. Çelik	De heer M.R. Janssen
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 30/6	1/1 - 31/12	1/7 - 31/12	1/7 - 31/12
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2018	23.700	7.836	15.800	7.965	7.965
Bezoldiging 2018					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.300	2.100	4.200	2.100	2.100
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0
Subtotaal bezoldiging	6.300	2.100	4.200	2.100	2.100
Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging 2018	6.300	2.100	4.200	2.100	2.100
Gegevens 2017					
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	20/4 - 31/12	-	-
Bezoldiging 2017					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.300	4.200	3.150	0	0
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0
Totaal bezoldiging 2017	6.300	4.200	3.150	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	22.950	15.300	10.731	0	0

(bedragen x € 1)

	De heer Dr. J.L. Klompenhouwer	De heer R.M. de Koning *)	De heer D.J. Schrijer	Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/7 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2018	15.800	15.800	7.965	15.800
Bezoldiging 2018				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.200	4.200	2.100	4.200
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0
Subtotaal	4.200	0	2.100	4.200
Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0
Totaal bezoldiging 2018	4.200	0	2.100	4.200
Gegevens 2017				
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	-	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2017				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.200	4.200	0	4.200
Beloning betaalbaar op termijn	0	0	0	0
Totaal bezoldiging 2017	4.200	4.200	0	4.200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 2017	15.300	15.300	0	15.300

(bedragen x € 1)

*) De heer R.M. de Koning is per 31 december 2018 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 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 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 2018 bedraagt € 3,2 mln. positief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

Toevoeging algemene reserve	3.305
Onttrekking bestemmingsreserve contractactiviteiten	-209
Toevoeging bestemmingsreserve deelnemingen	98
	<hr/>
	3.194

(bedragen x € 1.000)

De jaarrekening inclusief de verdeling publiek en privaat eigen vermogen is door de raad van toezicht vastgesteld op 13 juni 2019. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2018 verwerkt.

13 ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2018 (NA RESULTAATBESTEMMING)

ACTIVA

Toelichting	31 december 2018	31 december 2017
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	0	0
Materiële vaste activa	46.142	46.831
Financiële vaste activa	1 1.652	1.603
Totaal vaste activa	47.794	48.434
Vlottende activa		
Vorderingen	2 5.270	5.634
Liquide middelen	11.089	9.105
Totaal vlottende activa	16.359	14.739
Totaal activa	64.153	63.173

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Toelichting	31 december 2018	31 december 2017
Eigen vermogen		
Algemene reserve (publiek)	26.547	23.242
Bestemde reserves (privaat)	8.517	8.419
Eigen vermogen	35.064	31.661
Voorzieningen	3.639	3.829
Langlopende schulden	13.628	14.773
Kortlopende schulden	4 11.822	12.910
Totaal passiva	64.153	63.173

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

Toelichting	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Baten			
Rijksbijdragen	69.176	64.837	65.140
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.147	1.434	2.236
Cursus-, les- en examengelden	1.296	838	1.112
Baten werk in opdracht van derden 1	2.667	3.113	3.211
Overige baten 2	4.999	2.204	4.333
Totaal	80.285	72.426	76.032
Lasten			
Personeelslasten 3	56.201	52.584	53.826
Afschrijvingen	2.833	2.802	3.115
Huisvestigingslasten	5.912	5.583	5.645
Overige lasten	11.463	10.721	10.392
Totaal lasten	76.409	71.690	72.978
Saldo baten en lasten	3.876	736	3.054
Financiële baten en lasten	-571	-571	-616
Resultaat	3.305	165	2.438
Belastingen	0	0	0
Resultaat uit deelnemingen	98	0	100
Resultaat na belastingen	3.403	165	2.538
Aandeel van derden in resultaat	0	0	0
Nettoresultaat	3.403	165	2.538

(bedragen x € 1.000)

Onder de post 'Overige baten' is in 2018 een ontvangst opgenomen van € 2,1 mln. uit verkoop gronden (2017: € 1,7 mln.).

ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2018

Kasstroom uit operationele activiteiten	2018	2017
Saldo baten en lasten	3.876	3.054
Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
- aanpassingen voor afschrijvingen	2.861	3.138
- mutaties voorzieningen	<u>-190</u>	<u>-35</u>
	2.671	3.103
Veranderingen in werkkapitaal:		
- kortlopende vorderingen	364	317
- kortlopende schulden	<u>-1.052</u>	<u>-1.042</u>
	-688	-725
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>5.859</u>	<u>5.432</u>
Betaalde interest	<u>-607</u>	<u>-628</u>
	-607	-628
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	5.252	4.804

Kasstroom uit investeringsactiviteiten	2018	2017
Investeringen in materiële vaste activa	-2.209	-1.652
Toegekende investeringssubsidies	37	2
Aflossingen op verstrekte leningen	73	51
Verstrekte leningen	<u>-24</u>	<u>-23</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.123	-1.622

Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2018	2017
Aflossing langlopende leningen	<u>-1.145</u>	<u>-1.145</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.145	-1.145
Mutatie liquide middelen	1.984	2.037

Het verloop van de liquide middelen is als volgt:	2018	2017
Stand per 1 januari	9.105	7.068
Mutatie liquide middelen	<u>1.984</u>	<u>2.037</u>
Stand per 31 december	11.089	9.105

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2018

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 2018	Investerings en verstrekte leningen	Des-investerings en afgelaste leningen	Aandeel in resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 december 2018
ROC ZHZ Holding B.V.	18	0	0	0	18
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	18	0	0	0	18
Opnieuw en Co B.V.	1.099	0	0	93	1.192
Da Vinci Scienza B.V.	49	0	0	5	54
Andere deelnemingen	1.148	0	0	98	1.246
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	192	0	-30	0	162
Coöperatie KIEN U.A.	106	24	-23	0	107
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	139	0	-20	0	119
Overige vorderingen	437	24	-73	0	388
Totaal financiële vaste activa	1.603	24	-73	98	1.652

(bedragen x € 1.000)

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

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

ROC ZHZ Holding B.V.

Op 10 januari 2012 is de besloten vennootschap ROC ZHZ Holding opgericht. De instelling heeft op 23 december 2011 een bedrag van € 18.000 gestort voor de bij oprichting van de vennootschap te plaatsen aandelen.

Vlottende activa

Vorderingen en overlopende activa (2)

	31 december 2018	31 december 2017
Debiteuren	488	765
Ministerie van OCW	191	126
Gemeenten en GR's	191	357
Groepsmaatschappijen	2.509	1.387
Personeel	23	23
Studenten	431	443
Overige overheden	0	204
Overige vorderingen	92	111
Voorziening wegens oninbaarheid	-2	0
Subtotaal vorderingen	<u>3.923</u>	<u>3.416</u>
Overlopende activa	1.347	2.218
Totaal vorderingen en overlopende activa	<u>5.270</u>	<u>5.634</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 2018	31 december 2017
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	99	81
Rekening-courant verhouding Da Vinci Opleidingen B.V.	134	0
Rekening-courant verhouding St. Hoger Onderwijs Da Vinci	2.240	1.281
Ospitalitá B.V.	36	25
Totaal vorderingen op groepsmaatschappijen	<u>2.509</u>	<u>1.387</u>

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Eigen vermogen (3)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31 december 2018
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	23.242	3.305	0	26.547
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.289	0	1.632	8.921
Reserve HBO Drechtsteden	0	0	-1.632	-1.632
Reserve deelnemingen	1.130	98	0	1.228
	<u>8.419</u>	<u>98</u>	<u>0</u>	<u>8.517</u>
Totaal eigen vermogen (enkelvoudig)	31.661	3.403	0	35.064
Reserve contractactiviteiten (privaat)	-1.370	-209	0	-1.579
Totaal groepsvermogen (geconsolideerd)	30.291	3.194	0	33.485

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten (behalve HBO Drechtsteden).

Bestemmingsreserve HBO Drechtsteden (privaat)

Het vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci (HBO Drechtsteden) is vanaf het boekjaar 2018 separaat gepresenteerd. Dit betreft het negatieve vermogen van HBO Drechtsteden dat is opgebouwd uit de cumulatieve resultaten van 2014 tot en met 2018. De doorwerking en verwerking in het groepsvermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College) wordt in de jaarrekening nader toegelicht.

Verwachting voor HBO Drechtsteden is dat zij in de toekomst in staat zal zijn haar eigen verplichtingen te voldoen. Indien het worst case scenario zich zou ontwikkelen, dan kan het Da Vinci College vanuit het private vermogen de cumulatieve negatieve aanloopresultaten dekken uit het daartoe bestemde deel van de private bestemmingsreserve contractactiviteiten. In dit kader is geen aansprakelijkheidsstelling door het Da Vinci College afgegeven jegens 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.

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 2018	31 december 2017
Eigen vermogen volgens de enkelvoudige balans	35.064	31.661
Eigen vermogen van de groepmaatschappijen	-1.579	-1.370
Groepsvermogen geconsolideerde balans	33.485	30.291

(bedragen x € 1.000)

Het eigen vermogen van de groepmaatschappijen ad. € -1,58 mln. bevat een negatief eigen vermogen van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci van € -1,63 mln en het positief eigen vermogen van ROC-ZHZ Holding B.V. van € 54.000.

Kortlopende schulden (4)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2018	31 december 2017
Schulden aan groepmaatschappijen	0	126
Schulden aan kredietinstellingen	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	357	301
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	24	4
Crediteuren	1.055	1.205
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.342	2.327
Schulden ter zake van pensioenen	662	630
Schulden ter zake van werk door derden	14	133
Overige kortlopende schulden	320	304
Subtotaal kortlopende schulden	5.919	6.175
Overlopende passiva	5.903	6.735
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	11.822	12.910

(bedragen x € 1.000)

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

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

BATEN

Baten in opdracht van derden (1)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	1.739	1.800	2.275
Contractonderwijs exclusief inburgering	45	21	24
Contractonderwijs	1.784	1.821	2.299
Samenwerkende onderwijsinstellingen	416	1.143	445
Overige	467	149	467
Overige baten werk in opdracht van derden	883	1.292	912
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.667	3.113	3.211

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Opbrengst verhuur	613	320	316
Detachering personeel	642	528	590
Studentenbijdragen	382	328	455
Kantine	29	37	49
Verkoop onderwijsmateriaal	94	15	93
Overige	663	449	748
Opbrengst grondtransacties	2.139	0	1.662
	4.562	1.677	3.913
Doorbelast naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelasting huisvesting	134	0	162
Doorbelasting personeel	60	232	0
Overige doorbelastingen	23	23	25
	217	255	187
Doorbelast naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelasting personeel	81	101	88
Doorbelasting kosten overhead	139	171	145
	220	272	233
Totaal overige baten	4.999	2.204	4.333

(bedragen x € 1.000)

Personeelslasten (3)

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Loonkosten onderwijzend personeel	29.114	28.244	28.757
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	10.700	10.105	9.825
Bezoldiging van bestuurders	287	287	304
Sociale lasten	5.208	5.058	4.871
Pensioenlasten	5.864	5.620	5.508
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	<u>51.173</u>	<u>49.314</u>	<u>49.265</u>
Dotaties personele voorzieningen	106	95	442
Lasten personeel niet in loondienst	2.833	1.662	2.908
Bezoldiging Raad van Toezicht	35	35	31
Overige	2.240	1.521	1.522
Overige personele lasten	<u>5.214</u>	<u>3.313</u>	<u>4.903</u>
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-186	-43	-342
Totaal personeelslasten	<u>56.201</u>	<u>52.584</u>	<u>53.826</u>

(bedragen x € 1.000)

ONDERTEKENING

Origineel getekend door:

College van bestuur	Functie	Datum
De heer P.H.J. Vrancken	Voorzitter	13 juni 2019
De heer J.A. Lokker	Lid	13 juni 2019

(ter vaststelling van de jaarrekening 2018 en de resultaatbestemming)

Raad van toezicht	Functie	Datum
De heer J.A. van den Bos	Voorzitter	13 juni 2019
Mevrouw J.. van Doorn-Stuurman	Secretaris	13 juni 2019
De heer M. Çelik	Lid	13 juni 2019
De heer M.R. Janssen	Lid	13 juni 2019
De heer J.L. Klompenhouwer	Lid	13 juni 2019
De heer D.J. Schrijer	Lid	13 juni 2019
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	13 juni 2019

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2018 en de resultaatbestemming)

14 OVERIGE GEGEVENS

Deloitte Accountants B.V.
Wilhelminakade 1
3072 AP Rotterdam
Postbus 2031
3000 CA Rotterdam
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9830
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het bestuur en/of de raad van toezicht van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid

A. VERKLARING OVER DE IN HET GEïNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN JAARREKENING 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid te Dordrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening (op pagina 141 tot en met pagina 195) een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 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 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2018.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018.
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 2018 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.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362853. Deloitte Accountants B.V. is a Netherlands affiliate of Deloitte NWE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- de bijlagen.

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 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 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.

Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

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

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Rotterdam, 13 juni 2019

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

15 BIJLAGEN

KENGETALLEN

	2018	2017
Ratio's		
Solvabiliteit I en II		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	53%	48%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	59%	54%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	27%	27%
Liquiditeit		
de vlottende activa en de kortlopende schulden	1,2	1,0
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten + rentebaten	3,78%	2,98%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	74%	74%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	73%	73%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Directie en Management	51	50
- Personeel primair proces	470	465
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	127	117
- Direct onderwijsondersteunend personeel	54	56
Totaal	702	688
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- MBO	8.583	8.693
- HBO	591	462
- Contract *)	699	808
- VAVO	328	355
- Educatie *)	622	758
Totaal	10.823	11.076

*) Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2018. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

Indicatoren ROC Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

Financiële kengetallen	2014	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2015	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2017	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Liquiditeit	0,43%	1,04%	0,76%	1,31%	0,87%	1,40%	1,03%	1,11%
Rentabiliteit	-1,19%	1,55%	2,17%	3,94%	0,38%	0,95%	2,98%	0,75%
Solvabiliteit	0,42%	0,49%	0,45%	0,51%	0,45%	0,52%	0,48%	0,53%

Onderwijsprestaties ROC Da Vinci College vergeleken ten opzichte van andere roc's

	2014-2015	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2015-2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2016-2017	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2017-2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Jaarresultaat			67,9%	72,9%	66,3%	72,7%	64,0%	70,7%
Diplomaresultaat			65,9%	73,1%	65,6%	73,4%	63,6%	71,5%
Nieuwe VSV'sers	6,6%	5,4%	5,9%	5,0%	7,1%	5,4%	6,2%	5,5%

N.B. Het betreft hier de officiële voorlopige cijfers van het Ministerie van OCW.

De cijfers voor jaarresultaat en diplomaresultaat zijn iets anders berekend dan in voorgaande jaren. Om de cijfers toch goed met elkaar te vergelijken is deze wijziging met terugwerkende kracht ook doorgevoerd in eerder gepubliceerde jaren.

De basis voor de berekening heeft de volgende wijzigingen ondergaan:

- De onderwijsresultaten van de Entree opleidingen worden niet meer meegeteld in de resultaten op instellingniveau.
- De reikwijdte van het Diplomaresultaat is begrensd op 6 jaar; oudere diploma's tellen niet meer mee in de resultaten.

De gewijzigde berekeningen zijn beschikbaar vanaf 2015/2016.

Bron: DUO - MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Dit is de stand per 31 december 2018 en bevat iedereen die actief is geweest in de raad van toezicht gedurende 2018.

De heer J.A. van den Bos (Inspecteur-generaal Leefomgeving en Transport, ministerie infrastructuur en waterstaat (bezoldigd))

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter diaconaal centrum Pauluskerk Rotterdam (onbezoldigd)

De heer J.B. Evenboer (Advocaat / partner WEB advocaten (bezoldigd))

- Secretaris raad van toezicht en lid audit committee Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter van de kunststichting SongCircle (onbezoldigd)
- Lid bestuur Sportvereniging Oranje-Wit (onbezoldigd)

De heer R.M. de Koning (Algemeen directeur Amfors groep (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting "de Zellingen" (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting ASVZ (bezoldigd)

Mevrouw M.A. Spaans – den Heijer (accountant, partner PwC (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Muis & Stadstheater Arnhem (bezoldigd)
- Lid van het bestuur van de Oranjevereniging Prinses Margriet, Stolwijk (onbezoldigd)

De heer J.L. Klompenhouwer

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Zorginhoudelijk Directeur GGZ Westelijk Noord-Brabant, Bergen op Zoom (bezoldigd)
- Voorzitter Raad van toezicht Apanta GGZ Eindhoven (bezoldigd)

Mevrouw J. van Doorn – Stuurman (accountmanager Fititaal Service BV (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Deltametaal (onbezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Saint Gobain Abrasives (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht KPO (bezoldigd)
- Voorzitter begeleidingscommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter klachtencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter beroep- en bezwarencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter raad van toezicht Kiddoozz (bezoldigd)

De heer D.J. Schrijer (Burgemeester Zwijndrecht (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Vice-voorzitter RvC Den Haag (bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Havensteder (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Halt Nederland (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Binnenvaart Kredietunie Nederland (onbezoldigd)

De heer M. Çelik (Manager Nationale Politie (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lijsttrekker DENK Provinciale Staten (onbezoldigd)
- Directeur MSIL (bezoldigd)

De heer M.R. Janssen (eigenaar Ibeks Organisatieadvies & bedrijfsvoering (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter Stichting Kukhanya Care Point (onbezoldigd)
- Secretaris Broodfonds Zeeuwse Bolus (onbezoldigd)
- Vennoot Smartboxsolutions v.o.f. (bezoldigd)

De heer P.H.J. Vrancken (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum 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 tot 01-09-2018 (bezoldigd)
- Voorzitter coöperatie KIEN (onbezoldigd)
- Voorzitter Gorinchems Besturen Overleg (onbezoldigd)
- Bestuurslid SAMBO-ICT (onbezoldigd)
- Lid van de raad van toezicht van het Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)
- Lid landelijke stuurgroep Smart Industry FME (onbezoldigd)

Mevrouw M. de Haan – de Vries (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid Bedrijfstakgroep Handel (bezoldigd)
- Lid sectorkamer Handel (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 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.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam van de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingencentrum
Zuid-Holland Zuid

Bestuursnummer

40771

Naam instelling

Da Vinci College

Brinnummer

20MQ

KvK-nummer

41121866

Statutair adres

Leerparkpromenade 100
3312 KW Dordrecht

Correspondentie adres

Postbus 1184
3300 BD Dordrecht

Telefoon

088 – 657 26 57

Website

www.davinci.nl

Telefax

088 – 657 26 00

E-mail

info@davinci.nl

Contactpersoon

De heer drs. B.J. Koene RC

Telefoon

088 – 657 21 49

Functie

Directeur Financiën & Control

E-mail

bkoene@davinci.nl

Onderwijsvormen

Bol voltijd en deeltijd
Bbl
Educatie
Contractonderwijs



Colofon

Het jaarverslag is samengesteld door:

Marloes Rothengatter

Mila van Geesink

Wouter Poortvliet

Avioire Chin

John Waanders

Ronald Bras

De eindredactie was in handen van:

Marloes Rothengatter

Mila van Geesink

Foto CvB: Villadinamica

Vormgeving: Kumquat Dordrecht

Met dank aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan het jaarverslag 2018.

Dordrecht Leerpark

Leerparkpromenade 100 | 3312 KW Dordrecht

Dordrecht Azzurro

Romboutslaan 34 | 3312 KP Dordrecht

Dordrecht Bouwcampus Bouw & Meubel

M. H. Trompweg 229 | 3317 BS Dordrecht

Dordrecht Duurzaamheidsfabriek

Leerparkpromenade 50 | 3312 KW Dordrecht

Dordrecht Gezondheidspark

Karel Lotsyweg 20 | 3318 AL Dordrecht

Dordrecht Karel Doormanweg

Karel Doormanweg 8 | 3317 ZD Dordrecht

Dordrecht Patersweg

Patersweg 2 | 3314 HT Dordrecht

HBO Drechtsteden

Achterom 103 | 3311 KB Dordrecht

Gorinchem

Mollenburgseweg 82 | 4205 NB Gorinchem

Hardinxveld-Giessendam Techniek Campus Installatie- en Elektrotechniek

Stek 14 | 3371 KG Hardinxveld-Giessendam

Hardinxveld-Giessendam Bouwcampus Bouw & Infra

Houtschelf 10 | 3371 KB Hardinxveld-Giessendam

Leerdam

Drossaardslaan 72 | 4143 BD Leerdam

Oud-Beijerland

Beetsstraat 7b | 3261 PL Oud-Beijerland

Oud-Beijerland

Koninginneweg 126 | 3262 JD Oud-Beijerland

Wijk en Aalburg

Perzikstraat 7a | 4261 KC Wijk en Aalburg

Barendrecht

Dierensteinweg 4c | 2991 XJ Barendrecht

Zwijndrecht LOKET

Laurensvliet 2R | 3331 HW Zwijndrecht

Hoogeveen

Zeppelinstraat 7 | 7903 BR Hoogeveen



Samen Da Vinci