

LEREND SAMEN ONDERWEG

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT

2020



LEESWIJZER

Voor u ligt het geïntegreerd jaardocument van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid 2020. In dit verslag leest u over de strategische keuzes die de Stichting heeft gemaakt, haar activiteiten en prestaties en de impact die zij heeft gehad op de samenleving. Als uitgangspunt hanteren wij het strategische beleidsplan 2019-2022 dat de leidraad is voor alle genomen beslissingen. De Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid bestaat uit verschillende entiteiten. In het eerste hoofdstuk worden de missie en visie van de stichting gepresenteerd. Deze worden geconcretiseerd in de navolgende hoofdstukken voor het Da Vinci College en voor HBO Drechtsteden. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op de ondersteuning van het onderwijsproces vanuit de stichting en wordt in de jaarrekening het financiële beeld gegeven van het verslagjaar 2020.

INHOUD JAARVERSLAG

LEESWIJZER	3
VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR	6
STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGSCENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT	8
ORGANOGRAM	9
FACTS & FIGURES	10
1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID	14
Kernwaarden	14
Strategisch beleid 2019-2022: grensdoorbrekend onderwijs	16
Samenvatting van de resultaten in 2020	18
2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP	24
Bestuur en governance	24
College van bestuur	24
Raad van toezicht	24
Verslag raad van toezicht	25
Medezeggenschap	29
Studentenraad	30
3 CORONA	34
Afstandsonderwijs	35
Voorkomen van studievertraging en alternatieve stages	40
Samenwerking met de regio	45
4 STERK BEROEPSONDERWIJS	48
Onderwijs in een hybride leeromgeving	48
Blended learning	51
Onderwijsleerbedrijven	52
Beroepspraktijkvorming	53
Doorlopende leerlijnen en samenwerking in de regio	54
Portfoliobeleid en macrodoelmatigheid	58
Zorg en begeleiding	59
Talent- en excellentie ontwikkeling	62
Internationalisering	63
Burgerschap	65
Pedagogische omgeving	66
Gelijke kansen	68
Leven lang ontwikkelen	69
Kwaliteitszorg	69
Kengetallen onderwijs	72
5 SECTOREN IN HET KORT	86
Techniek en Media	86
Economie en Ondernemerschap	93
Gezondheidszorg en Welzijn	100
Participatie	106

6 HBO DRECHTSTEDEN	116
7 MODERN WERKGEVERSCHAP	124
Kengetallen medewerkers	132
8 BEDRIJFSVOERING	138
9 FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2020	146
Toelichting op het resultaat	146
Toelichting op de balans	149
Risicoanalyse 2020	157
Continuïteitsparagraaf	168
Verantwoording bekostiging	176
10 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING	182
Geconsolideerde balans per 31 december 2020	182
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020	183
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020	184
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2020	185
Toelichting op de posten van de geconsolideerde balans	198
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	216
Verantwoording subsidies (rj660, model g)	218
Toelichting op de posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten	220
WNT-verantwoording 2020	225
Gebeurtenissen na balansdatum	229
Voorstel resultaatbestemming	229
11 ENKELVOUDIGE JAARREKENING	232
Enkelvoudige balans per 31 decemer 2020	232
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020	233
Enkelvoudig kasstroomoverzicht over 2020	234
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2020	236
Toelichting op de posten van de enkelvoudige balans	237
Toelichting op de posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	241
12 OVERIGE GEGEVENS	248
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	248
13 BIJLAGEN	256
Evaluatie kwaliteitsagenda	256
Kengetallen	284
Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur	285
Indicator landelijke benchmark	287
Gegevens over de rechtspersoon	288



VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Voor u ligt het geïntegreerde jaardocument van ROC Zuid-Holland Zuid over het verslagjaar 2020. Net als iedereen hebben we een bijzonder jaar achter de rug dat gedomineerd werd door alles wat met corona te maken heeft. Een deel van onze studenten en medewerkers werd ziek en is gelukkig weer hersteld, of is geconfronteerd met de gevolgen van corona in de privésfeer. Ingrijpende maatregelen moesten genomen worden in het belang van de gezondheid en het welzijn van onze studenten en medewerkers. Die maatregelen stonden soms haaks op het beeld in ons roc van goed onderwijs en de redenen voor veel collega's om in het onderwijs te gaan werken. Binnen die beperkende kaders verzorgden we zo goed mogelijk onderwijs voor onze studenten, vertoonden we flexibiliteit en leerden we elkaar betrokken te houden, waar we fysiek contact misten. De stapeling van dit alles, het bij tijd en wijle beleefde gebrek aan perspectief en het soms zien afglijden van studenten of de onrust bij collega's maakte dit tot een zeer zware taak voor iedereen. Dank voor de inzet van alle collega's is vaker uitgesproken, maar is hier ook zeker op zijn plaats.

(IK HEB) GEEN TIPS.
IK BEGRIJP DAT ER ALLES
AAN GEDAAN WORDT OM
ALLES ZO GOED MOGELIJK
TE REGELEN EN
TE LATEN LOPEN.

EEN STUDENT IN EEN ENQUÊTE



Corona was in 2020 niet alleen crisis, maar heeft ons op een aantal gebieden ook verder geholpen. Direct na de zomer zijn we gestart met onderzoek naar de gevolgen voor de lange termijn, ook als de coronacrisis voorbij is. Lessen uit afstandslernen zijn vertaald naar een onderwijsvisie op hybride leren met blended learning, de visie op thuiswerken is verder ontwikkeld en tevens zijn de gevolgen hiervan bekeken voor huisvesting, onze organisatie inrichting en de school als een uitnodigende sociale omgeving. In het najaar van 2020 zijn

met medewerkers in 13 dialoogsessies dwars door de organisatie strategische verkenningen op deze onderwerpen uitgevoerd. Op onderdelen zal dat leiden tot een verdieping van ons strategische beleidsplan 'grensdoorbrekend onderwijs'. In het voorjaar van 2021 is op een aantal van deze thema's tijdens de inspiratie driedaagse (i3D) doorgepakt. Trots zijn we op de vele initiatieven gedurende het jaar waarmee we onze maatschappelijke betrokkenheid toonden met diverse projecten in relatie tot corona.

Da Vinci College is samen met HBO Drechtsteden diep verbonden met onze regio in talloze samenwerkingsverbanden met bedrijven, overheden en toeleverend en afnemend onderwijs. Het past bij de manier waarop wij kijken naar onze maatschappelijke opdracht. In 2020 zijn hier mooie nieuwe elementen aan toegevoegd. De uitvoering van de kwaliteitsagenda heeft hieraan bijgedragen. Ook het internationale netwerk waarin we opereren groeit en dat levert mooie nieuwe uitdagingen op voor onze studenten en medewerkers.

2020 is ook het jaar waarin nieuwe hybride leeromgevingen tot stand kwamen of verder in ontwikkeling werden gebracht. De beroepencampus in Gorinchem is daar een sprekend voorbeeld van. Hierdoor kunnen we nu werken aan verbindingen tussen die diverse leeromgevingen en zo nog beter inspelen op de arbeidsmarkt van de toekomst, zeker ook in relatie met leven lang ontwikkelen.

Onze resultaten in 2020 zijn overwegend positief. Voortijdig schoolverlaten daalt ondanks toenemende complexiteit in de doelgroep en de onderwijsrendementen vertonen een voortgaande stijgende lijn. De kwalificatiewinst die onze studenten boeken ligt ruim boven het landelijke gemiddelde. Ook de resultaten van het kwaliteitsonderzoek van de inspectie en studentenpanels laten een positief beeld zien. Het aantal studenten blijft een aandachtspunt en vraagt om nieuwe impulsen.

Wij danken iedereen - medewerkers, studenten en partners - voor hun inzet en het lerend samen op weg zijn.

PETER VRANCKEN EN JAN LOKKER
(college van bestuur)

OP HET MOMENT IS ER
WEINIG TE VERBETEREN.
WE HEBBEN NU EENMAAL
MET HET VIRUS TE DEALEN,
DE DOCENTEN DOEN WAT
ZE KUNNEN DOEN

EEN STUDENT IN EEN ENQUÊTE

STICHTING REGIONAAL OPLEIDINGEN-CENTRUM ZUID-HOLLAND ZUID IN HET KORT

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

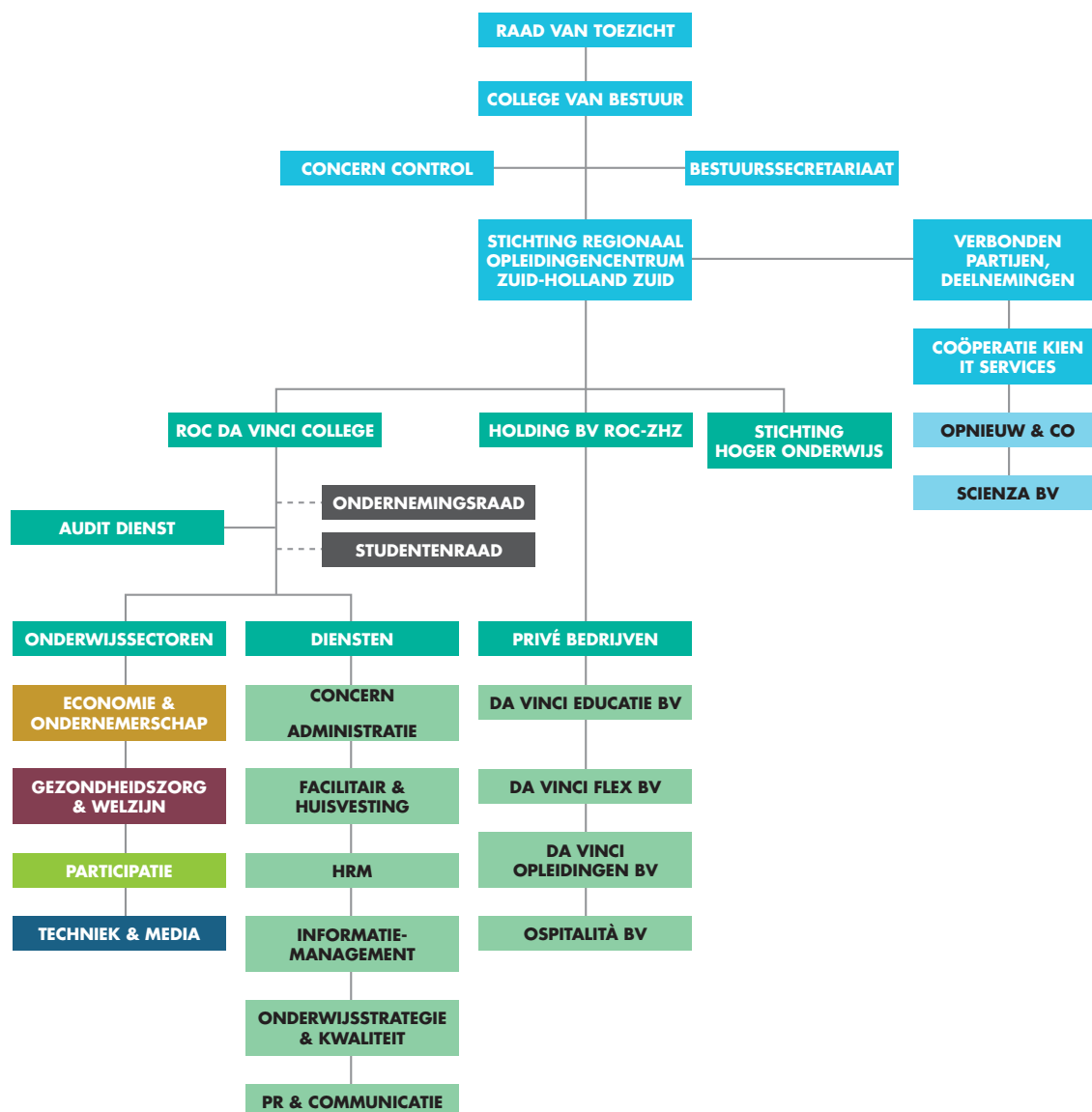
In 2012 is een volledige scheiding aangebracht tussen de private en publieke activiteiten nadat in 2011 hiervoor al de structuur was ingericht en het vermogen van de instelling werd gesplitst. De moederstichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid kent vanaf die datum naast het ROC Da Vinci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

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

Sinds 2007 heeft de stichting een belang van 50% in Opnieuw & Co, een groep van 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 (beschermd) stageplek te bieden. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd aan de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en aan doelstellingen op het gebied van duurzaamheid en armoedebestrijding.

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

Aan het begin van 2014 is de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci erkend als zelfstandige Rechtspersoon Hoger Onderwijs volgens de WHW. Deze stichting voert haar activiteiten uit onder de naam HBO Drechtsteden. In 2020 is samenwerking gezocht met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Dat heeft geleid tot een 50/50 verdeling van het eigenaarschap. Het college van bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid vormt nu samen met het bestuur van de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Amsterdam en Flevoland het bestuur van de stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. HBO Drechtsteden verzorgt opleidingen op associate degree en bachelor niveau en is daarnaast actief op het gebied van contractactiviteiten en leven lang ontwikkelen.



In 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. Eind 2019 werd het grand café na een verbouwing hernoemd tot LEO en in gebruik genomen als onderwijsleerbedrijf.

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

In 2020 is de samenwerking tot stand gekomen tussen HBO Drechtsteden en ROC van Amsterdam. Vanaf die datum participeren ROC Zuid-Holland Zuid en ROC van Amsterdam gelijkelijk in HBO Drechtsteden en voeren zij ook samen het bestuur over HBO Drechtsteden.

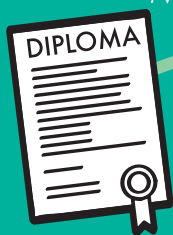
FACTS & FIGURES

AANTAL STUDENTEN **9800**



MBO	7800
EDUCATIE	450
VAVO	200
CONTRACTONDERWIJS	700
HBO	800

DIPLOMARESULTAAT
MBO



vsv **6%**
2020
73,5%

MEDEWERKERS
TEVREDENHEID
ONDEZOEK

7,2



TEVREDENHEID
BEDRIJFSLEVEN
DA VINCI COLLEGE

7,0



WAARDERING



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

AANTAL WERKNEMERS

847

AANTAL FTE

658



AANTAL LOCATIES

17



SOLVABILITEIT

60%



ZIEKTEVERZUIM

4,25%



AANTAL
OPLEIDINGEN



DA VINCI COLLEGE **151** OPLEIDINGEN
HBO DRECHTSTEDEN **6** OPLEIDINGEN
EN **9** CURSUSSEN

FINANCIËLE RESULTAAT STICHTING

OMZET **€75 MLN**

EXPLOITATIERESULTAAT
€-0,3 MLN



TOELICHTING

Het aantal studenten nam in schooljaar 2020/2021 af ten opzichte van een jaar eerder. Een stijging van het aantal hbo studenten (+ 50) stond tegenover een daling met 280 bij het mbo. De daling van het aantal mbo studenten op instellingsniveau wordt niet veroorzaakt door de instroom -die blijft vrijwel constant- en ook de interne opstroom neemt toe, maar is een gevolg van de hogere uitstroom, ondanks beter rendement en lager voortijdig schoolverlaten. Het zijn oude grote jaargangen die in belangrijke mate dit effect veroorzaken. Tegelijkertijd zien we stevige verschuivingen in de opleidingskeuzes van studenten. Die maken dat er opnieuw sprake is van een terugval in de belangstelling voor economische en ondernemerschapsopleidingen. Ook corona heeft in 2020 een belangrijke invloed op de ontwikkeling van deelnemers en studenten en hun opleidingskeuzes, zowel in de contractactiviteiten als in onderdelen van het reguliere onderwijs. Met name inburgering, vavo en entree hadden hier in 2020 volop mee te maken.

Toegankelijkheid staat bij het Da Vinci College hoog in het vaandel. De studentenpopulatie is in het verslagjaar opnieuw meer divers naar achtergrond en vooropleiding en complexer geworden. Dit is een trend die we al een aantal jaren zien. Het aantal studenten in het mbo met een cumulatieve problematiek is inmiddels gestegen tot bijna 1900. Enkele jaren geleden lag dit aantal op 1200 (cijfer 2015). Het vraagt veel van het Servicecentrum, maar ook van onze onderwijsteams om hiermee om te gaan. Uit de landelijke benchmark blijkt dat we voor deze doelgroep bovengemiddeld scoren op studiesucces.

Het diplomaresultaat in het mbo steeg van 70% naar 73,5%. Het aantal voortijdige schoolverlaters daalde ten opzichte van het voorgaande jaar van 6.7% naar 6.0%. Dit resultaat krijgt nog meer kleur in het licht van de toegenomen complexiteit van onze studentenpopulatie. De kwalificatiewinst van onze mbo-studenten steeg van 86% naar 89% en is nu ruim boven landelijk gemiddeld.

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

In lijn met de ontwikkeling van het aantal studenten en deelnemers is de formatie in 2020 met 17 fte (2.5%) gekrompen. Deze krimp heeft zich grotendeels voorgedaan in het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Het ondersteunend personeel is naar rato mee gedaald. De gemiddelde leeftijd van het personeel is licht afgenomen tot 48,3 jaar. Het ziekteverzuim van medewerkers was in 2020 met 4.25% aanmerkelijk lager aan dat van het voorgaande jaar (5.33%). De medewerkerstevredenheid werd in december 2020 gemeten met een Effectory onderzoek. Het onderzoek leverde een respons op van 75,4% en een tevredenheidsscore van gemiddeld 7,2.

Het financiële resultaat over 2020 komt uit op – € 0,3 mln. bij een omzet van € 75 mln. (exclusief HBO). Dit tekort is vooral coronagerelateerd en verbonden met de stappen die we hebben gezet met HBO Drechtsteden. In meerjarig perspectief is er sprake van een financieel gezonde situatie.



1

MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

1 MISSIE EN VISIE, KERNWAARDEN EN STRATEGISCH BELEID

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

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

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

KERNWAARDEN

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

Betrokken

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

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

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

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

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

Ambitieus

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

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

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



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

Professioneel

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

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

STRATEGISCH BELEIDSPLAN ROC DA VINCI COLLEGE

GRENSDOORBREKEND ONDERWIJS IN HET KORT

ONZE STRATEGIE

Van school voor initieel beroepsopleiding

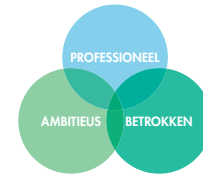
naar

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

ONZE VISIE (wat we ambiëren te zijn)

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

ONZE KERNWAARDEN



WAAROM?



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

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



WAT DOEN WE?

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

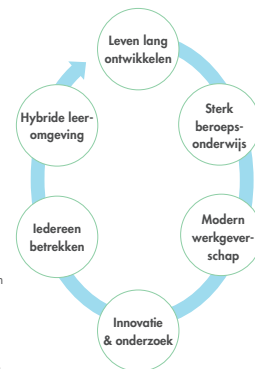
Inzetten op hybride leeromgevingen.

Aandacht voor kwaliteit.

Verbonden met de samenleving.

Persoonlijke aandacht; kenmerkend voor het Da Vinci College.

6 STRATEGISCHE THEMA'S



Waar werk jij aan vandaag?

HOE DOEN WE DIT?

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

STRATEGISCH BELEID 2019-2022: GRENSDOORBREKEND ONDERWIJS

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

We menen dat we onze maatschappelijke opdracht alleen kunnen realiseren als we op veel terreinen over institutionele grenzen heen samenwerken in ons werkgeverschap (hybride teams), in de beroepskolom van het reguliere onderwijs, in de internationale dimensie van ons onderwijs en arbeidsmarkt, in de aansluiting van regulier onderwijs met leven lang ontwikkelen, in de inclusieve samenleving, en niet te vergeten ook in onze pedagogiek en didactiek.

- We vernieuwen en verdiepen ons hybride onderwijs met de dimensies 'innoveren' en 'ondernemerschap', twee cruciale competenties in de 21e eeuw. Dit is wat de arbeidsmarkt en de samenleving van ons vragen en waar we onze nek voor uitsteken. Een belangrijke rol hierbij speelt het samenwerken met start ups.
- We willen een substantiële speler worden op de markt voor leven lang ontwikkelen. Twee lijnen staan hierin centraal: in de eerste plaats het binden van (voormalig) studenten via alumni beleid. En in de tweede plaats de samenwerking met bedrijven en bedrijfstakken zodat leven lang ontwikkelen niet alleen een aanbod-gestuurd maar ook een vraag-gestuurd instrument is.

- De derde vernieuwing is de verregaande samenwerking over alle grenzen heen. Dat doen we voor het behoud van een sterke onderwijsinfrastructuur, waarbij we zowel 'verticaal' samenwerken binnen de onderwijskolom als horizontaal tussen sectoren en in publiek-private constructies die ruimte bieden aan co-creatie tussen onderwijs, bedrijven en instellingen. Ook doen we dit om een bijdrage te leveren aan het leven lang ontwikkelen en een vitale arbeidsmarkt in onze regio. We willen ons de komende jaren steeds nadrukkelijker profileren als grensdoorbrekend kennis- en opleidingscentrum van en voor onze regio, met een landelijke uitstraling en de ambitie om ook internationaal van betekenis te zijn.

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

In 2020 zijn we geconfronteerd met de coronacrisis met ingrijpende gevolgen voor het onderwijs als proces en de resultaten van het onderwijs. Dat heeft ertoe geleid dat we eind 2020 een aantal speerpunten in ons strategische beleid, waaronder het werken met educatieve technologie en daarop toegesneden pedagogiek en didactiek, verdiept hebben en werken aan blended learning als onderdeel van onze onderwijsvisie en strategie. Ook heeft dat geleid tot een aanscherping van persoonlijke aandacht voor student en medewerker, van de school als een sociale omgeving en een heroriëntatie op onze huisvesting.

De Kwaliteitsagenda 2019-2022

Begin 2019 is op verzoek van de minister van OCW door alle mbo-instellingen, als onderdeel van het bestuursakkoord van dit kabinet met de mbo sector, een kwaliteitsagenda voor vier jaar opgesteld. In april 2019 is deze kwaliteitsagenda van het Da Vinci College door de minister van OCW goedgekeurd. In de beoordeling werd aangegeven dat deze agenda is gebaseerd op een sterke visie op het beroepsonderwijs. De kwaliteitsagenda is een uitwerking op onderdelen van het strategische beleidsplan 'Grensdoorbrekend onderwijs' en sluit aan bij de ambities van de regio. Daarnaast geeft de kwaliteitsagenda een regionale uitwerking aan drie landelijke thema's: gelijke kansen in het onderwijs, kwetsbare doelgroepen en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. In 2020 is invulling gegeven aan de uitvoering van deze agenda. Met de uitvoering van de agenda is jaarlijks ruim € 6 mln. gemoeid. In de volgende hoofdstukken is zichtbaar welke voortgang er is gemaakt met de verschillende onderwerpen uit de kwaliteitsagenda in het verslagjaar en met welke resultaten.

Corona is van invloed geweest op de activiteiten in het kader van die agenda en de geboekte resultaten. Niettemin kunnen we constateren dat veruit de meeste activiteiten uit de kwaliteitsagenda zijn uitgevoerd of opgepakt en nauw verbonden zijn met andere activiteiten uit ons strategische beleid. Dat is een prima prestatie, zeker in het licht van de extra aandacht die coronamaatregelen op alle niveaus in de organisatie vroeg en de ook anderszins stevige agenda met het herstelplan naar aanleiding van het vierjaarlijkse inspectie onderzoek. Ook dat is succesvol uitgevoerd. Van sommige activiteiten uit de kwaliteitsagenda blijven de resultaten nog achter. Deels is dat een gevolg van corona en de sterk gewijzigde arbeidsmarkt en deels komt dat doordat sommige activiteiten trager resultaat opleveren dan in 2018 werd gedacht. Op enkele indicatoren lopen we voor. Bijlage 1 bevat een uitgebreid overzicht van de activiteiten en prestaties en verantwoording van de kwaliteitsagenda.

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN IN 2020

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

Leven Lang Ontwikkelen

2020 was als gevolg van de beperkingen door corona een moeilijk jaar voor leven lang ontwikkelen. Diverse activiteiten gingen niet door of werden uitgesteld. Desalniettemin kunnen we constateren dat in 2020 ca 10% van onze mbo studenten in het reguliere onderwijs tussen 25 jaar en 60 jaar is en direct voorafgaand aan de start van deze opleiding van buiten het onderwijs kwam (ongeveer € 5 mln.). Daarnaast was er - afgezien van educatie, inburgering en hbo - sprake van ca. € 1,8 mln. aan cursussen en andere onderwijsgerelateerde contractactiviteiten. Dat is vooral door corona ongeveer € 1 mln minder dan in voorgaande jaren. Tegelijkertijd constateren we dat in 2020 ook niet alle kansen zijn gepakt en er dus nog ruimte is om verdere stappen te zetten.

Aansluitend bij een advies van Rijn Consult is in 2020 een stuurgroep in het leven geroepen en is een korte- en een lange termijn aanpak geformuleerd. De korte termijn aanpak verloopt via de accountmanagers waarbij het Da Vinci College en HBO Drechtsteden samen optrekken. In 2020 is een regisseur aangesteld die de verdere doorontwikkeling coördineert. Op het gebied van het versterken van de hybride leeromgeving, certificering, keuzedelen en modern werkgeverschap ondersteunen de ambities rondom leven lang ontwikkelen zijn in 2020 diverse stappen gemaakt. Belangrijk is aansluiting gezocht bij initiatieven in de regio zoals de SITY academie in Gorinchem, het project BOJET en het netwerkplatform Drechtsteden die gericht zijn op het versterken van de arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen (zie verderop in dit verslag).

Sterk beroepsonderwijs

In het verslagjaar zijn opnieuw stappen gezet rondom het gebruik van moderne educatieve technologie zoals virtual reality, augmented reality en robot technologie. Er werd geïnvesteerd in zowel de technologie als in de vaardigheden van docenten en instructeurs om deze technologie goed te kunnen inpassen in het curriculum van opleidingen. Ook het in de loop van 2020 starten met een iXperium voor versterking van de ict geletterdheid in het onderwijs samen met de partners binnen Kien is hier nauw mee verbonden.

De versnelde overstap op afstandsonderwijs heeft in 2020 ook een impuls gegeven aan de doorontwikkeling van blended learning als een structureel onderdeel van onze onderwijsvisie. Ook de subsidie die we in 2020 hebben gekregen voor green engine technology (GET) draagt hiertoe bij omdat onderdeel van deze subsidie is om scholing en onderwijs op afstand te verzorgen.

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

Versterking van de doorstroom via doorlopende leerlijnen vanuit Participatie en naar het hbo en het doorvoeren van Positive Behavior Support als onderdeel van de pedagogische omgeving had in alle sectoren de aandacht. Hetzelfde geldt voor de aandacht voor culturele diversiteit in de vorm van het programma interculturalisatie. Hierdoor werd ook een impuls gegeven aan kansengelijkheid. Er is ingezet op het ondersteunen van het voortgezet onderwijs in de voorbereiding van sterk techniekonderwijs, in het vorm geven van nieuwe doorlopende leerlijnen, en in loopbaanbegeleiding. Samen met Scalda is gebouwd aan het samenwerkingscollege 'CIOS Zuid West Nederland' en de verkenningen met collega roc's hebben geleid tot een participatie in HBO Drechtsteden door het ROC van Amsterdam-Flevoland en met diverse hbo's is verder gewerkt aan de Dordrecht Academy. In Gorinchem zijn in 2020 cruciale stappen gezet in samenwerking met het voortgezet onderwijs en bedrijfsleven in de oprichting van een beroepencampus met doorlopende leerlijnen en gericht op de technologie voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Begin 2021 is hiertoe een samenwerkingsovereenkomst getekend vooruitlopend op een op te richten coöperatie van alle partners in de zomer van 2021.

Op het gebied van internationalisering konden door corona de geplande uitwisselingen helaas niet doorgaan. Het programma van de Europese Commissie rondom centres of vocational excellence is aangehouden en wordt zodra het mogelijk is weer 'grensoverschrijdend' opgepakt. Da Vinci College participeert in 3 van deze projecten. Dit heeft wel geleid tot andere vormen van internationale samenwerking zoals 'internationalisation@home'.

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

Modern werkgeverschap

2020 was het tweede jaar van het meerjarige management development programma, gericht op ontwikkeling, verdieping en verbreding van het onderwijskundig leiderschap. Alle domeinleiders nemen aan dit tweejarig programma deel. Ook andere medewerkers maakten -veelal online- opnieuw gebruik van een uitgebreid en gevarieerd scholingsprogramma en masterclasses aansluitend bij het strategische beleid en de vraag vanuit de organisatie.

In het verslagjaar is verder gewerkt aan de individualisering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap. Ondersteund door ervaring met corona is er in 2020 beleid ontwikkeld op thuiswerken, waardoor in 2021 het ondersteunend personeel kan experimenteren met het structureel werken vanuit huis.

Ondanks corona was het ziekteverzuim aanmerkelijk lager dan het voorafgaande jaar: het percentage komt in 2020 uit op 4,7%, waar het vorig jaar 5,3% was. Ook de verzuimfrequentie is gedaald van 1,1 (2019) naar 0,7 (2020). De gemiddelde verzuimduur is wel gestegen: van 23,36 in 2019 naar 29,74 dagen in 2020.

Onderdeel van de strategische ontwikkeling is het versterken van de hybride samenstelling van onderwijsteams. In 2020 was ca 30% van het nieuw aangenomen onderwijzend personeel afkomstig uit een functie buiten het onderwijs, veelal het bedrijfsleven. In de jaren daarvoor schommelde dit percentage rond de 10%. Naast een gevolg van arbeidsmarktomstandigheden is dit bewust beleid, passend bij onze onderwijsvisie.

Het onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers (MTO) kende een respons van 75,4%. Op de thema's bevoegenheid (7,7), betrokkenheid (7,2), tevredenheid (6,9) en werkgeverschap (6,9) zien we overal een mooie stijging in de waardering ten opzichte van eerdere jaren.

Innovatie en onderzoek

In onze interne kennisinfrastructuur spelen curriculum experts een belangrijke rol. De versterking van de samenwerking van curriculum experts die gepositioneerd zijn in de sectoren en de dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit is in 2020 verder uitgebouwd, mede op basis van de uitkomsten van een evaluatie eind 2019. Met die samenwerking is een netwerk voor de lerende organisatie gecreëerd, dat ook is verbonden aan het management development programma. Door middel van onderzoek en kritische reflectie op de eigen onderwijs- en leerpraktijken is gewerkt aan verbetering en vernieuwing van ons onderwijs. De komst van enkele practoraten was beoogd in 2020. Door corona is de implementatie hiervan uitgesteld naar 2021. In 2020 is wel gewerkt aan de positionering van de practoraten in dit netwerk.

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

Met innovatieve bedrijven en start ups zijn ook in 2020 nieuwe verbindingen gelegd, cruciaal voor het aanleren van 21e-eeuwse vaardigheden. De betrokkenheid in het programma fieldlabs smart industry is uitgebreid, waaronder de actieve participatie in het SMITZH-programma met een verbinding naar het programma van de provincie Zuid-Holland op het gebied van leven lang ontwikkelen. Ook in de zorg zijn stappen gezet met de ontwikkeling van een fieldlab. In Europees verband wordt geparticipeerd in kennisuitwisselingsprogramma's rondom hybride leren. Veel belangstelling is er voor ervaringen met de Duurzaamheidsfabriek.

Iedereen betrekken

In 2020 is de herijking van de taken en rollen van het studenten servicecentrum verder uitgewerkt in een herstructurering van het dienstenpakket. Dit werd mede ingegeven door de noodzaak bekostiging en uitgaven in evenwicht te brengen. Daarbij is ook de begeleidingsstructuur voor de studenten tegen het licht gehouden. In 2021 zal dit verder ontwikkeld worden via een pilotproject met enkele onderwijsteams.

Positive behavior support (PBS) werd vanwege de goede resultaten bij Entree in 2020 steeds breder ingezet in de sectoren. De facilitaire dienst heeft hier een bijdrage aan geleverd, met name in de algemene- en buitenruimte.

Belangrijk stappen zijn in 2020 gezet om in samenwerking met de regio de kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Geparticipeerd wordt in projecten zoals BOJET, SITY-campus.

Ook is werk gemaakt van een sterkere verbinding tussen educatie en verschillende niveaus van het mbo met als doel de doorstroom en de kans op succes in het mbo te vergroten. Het NT-2 taalcentrum (Taalsupport) moet deze kansen op doorstroom verder vergroten door het aanbod van NT-2 niet alleen te beperken tot de opleidingen educatie en entree.

Ondanks de grote onzekerheden in de bekostiging van inburgeraars door corona zijn waar mogelijk de cursussen voor deze doelgroep doorgegaan. Dit heeft in 2020 ruim € 2 ton verlies opgeleverd.

Rekensupport en Taalsupport zijn in 2020 verder doorontwikkeld en hebben veel studenten kunnen helpen. Niet alleen is het een belangrijk instrument in het vermijden van voortijdig schoolverlaten, maar het ondersteunt ook de doorstroom vanuit de inburgering en binnen het mbo en daarmee de kansengelijkheid voor veel studenten.

In 2020 zijn goede resultaten geboekt op het gebied van voorkomen van voortijdig schoolverlaten, studiesucces en kwalificatiewinst van studenten in alle doelgroepen.

Hybride leeromgevingen

De doorontwikkeling van het hybride onderwijsconcept naar duurzame relaties met het bedrijfsleven en de lokale overheid; de toepassing van nieuwe onderwijstechnologie door onze medewerkers en de benodigde toename van responsiviteit met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt komen fysiek samen in de concrete leeromgevingen die het Da Vinci College biedt. Het Drechteden Ondernemerscentrum (DOC) op het Leerpark is in 2020 verder doorontwikkeld. Bij het oplossen van vraagstukken van ondernemers werkt DOC samen met studenten van het Da Vinci College en van HBO Drechtsteden. Ook LEO werd verder doorontwikkeld en werden belangrijke stappen gezet om te komen tot een zorg innovatiecentrum.

In Gorinchem zijn de plannen voor het oprichten van een gezamenlijke Beroepen- en Innovatie-campus (RBIC) verder uitgewerkt. De plannen voor deze campus zijn een belangrijk speerpunt in de Regio Deal met de Rijksoverheid.

In 2020 is de kennis en kunde van hybride leeromgevingen versterkt door het opstarten van een professionele leergemeenschap van docenten en domeinleiders door de hele organisatie in samenwerking met het lectoraat Leeromgevingen in het beroepsonderwijs van de Hogeschool Utrecht.

Sinds 2020 is het Da Vinci College ook betrokken bij een internationaal programma van de Europese Commissie rondom hybride leeromgevingen.



2

BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP



2 BESTUUR, GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

BESTUUR EN GOVERNANCE

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

COLLEGE VAN BESTUUR

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

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

RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht onderschrijft, volgt en houdt toezicht op het naleven van de branchecode goed bestuur in het mbo die voor het eerst werd ingevoerd in 2014.

De bevoegdheidsverdeling tussen raad van toezicht en college van bestuur is geregeld in de statuten en het bestuursreglement, die onder meer beschrijven hoe leden van de raad van toezicht en het college van bestuur worden benoemd, wat de werkwijze is en welke zaken door het college van bestuur worden voorgelegd aan de raad.

Samenstelling in 2020:

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

Er hebben in 2020 geen mutaties plaatsgevonden in de samenstelling van de raad.

ROOSTER VAN AFTREDEN

naam	benoemd	Aftredend, herbenoembaar	Aftredend, niet herbenoembaar
Dhr. J.M. van den Bos, voorzitter	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 ingang van augustus 2014 is de branchecode goed bestuur mbo gewijzigd, waardoor de mogelijkheid voor een lid van de raad van toezicht om herkozen te worden wordt beperkt tot eenmaal. Vanaf het verslagjaar 2015 wordt de maximale zittingstermijn van 8 jaar gehanteerd. Verlenging van de zittingstermijn is in uitzonderlijke gevallen statutair mogelijk gemaakt om de continuïteit van de raad te waarborgen. Met ingang van januari 2019 is de branchecode tussentijds aangepast met een verduidelijking wanneer voor bestuurders en toezichthouders sprake is van ongewenste belangenverstrengeling. In 2020 is de code opnieuw veranderd. In conceptvorm is deze in de bijeenkomst van de raad op 15 oktober voorgelegd. De focus van het nieuwe concept ligt op principes, waarden en het gesprek daarover en er wordt verder afscheid genomen van het automatische idee dat de branchecode normeert en de grondslag dient te zijn voor handhavend optreden. Nadere concretisering volgt op schoolniveau tussen bestuur en raad.

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

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

Ter ondersteuning en voorbereiding op de besluitvorming kende de raad in 2020 twee commissies:

- De auditcommissie
- De remuneratiecommissie

De auditcommissie

De auditcommissie, bestaande uit mevrouw Spaans-den Heijer 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 rond respectievelijk de begroting en de jaarrekening. Daarnaast heeft de Auditcommissie diverse voorbereidende besprekingen gevoerd met het college van bestuur over HBO Drechtsteden, de doorontwikkeling van de financiële functie en het systeem van risico inventarisatie.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit de voorzitter de heer Van den Bos en de secretaris mevrouw Van Doorn-Stuurman. Zij voeren periodiek functioneringsgesprekken met de leden van het college van bestuur. Begin 2020 hebben die gesprekken aan de hand van een zelfevaluatie van ieder van de leden van het college van bestuur plaats gevonden en zijn ter voorbereiding daarop gesprekken gevoerd met delegaties van OR, SR en management.

Raad van toezicht

In 2020 kwam de raad 5 keer in vergadering bijeen. De vergaderingen in april, oktober en december hebben vanwege corona online plaatsgevonden.

De raad van toezicht heeft in 2020 goedkeuring gegeven aan:

- de vaststelling van de jaarrekening door het college van bestuur en het geïntegreerde jaardocument 2019. De raad verleende decharge aan het CvB tijdens de vergadering van 25 juni 2020 in aanwezigheid van de externe accountant. De raad heeft tijdens deze vergadering tevens kennisgenomen van het accountantsverslag van de externe accountant;
- de nieuwe branchecode mbo
- de vaststelling door het college van bestuur van de begroting 2021 tijdens de vergadering van 17 december 2020. Tijdens deze vergadering werd ook de board letter van de accountant besproken;
- het voorgenomen besluit om voor HBO-Drechtsteden een samenwerking aan te gaan met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Op 26 oktober heeft de ondertekening hiervan plaatsgevonden.

Strategische koers

Op 31 januari 2020 is in gezamenlijkheid vormgegeven aan het werkbezoek door het college van B&W van Dordrecht aan het Da Vinci College. Daarbij hebben de raad en het college kennisgenomen van verschillende onderdelen van het Da Vinci College, van de strategische koers en is men onderling met elkaar in gesprek gegaan.

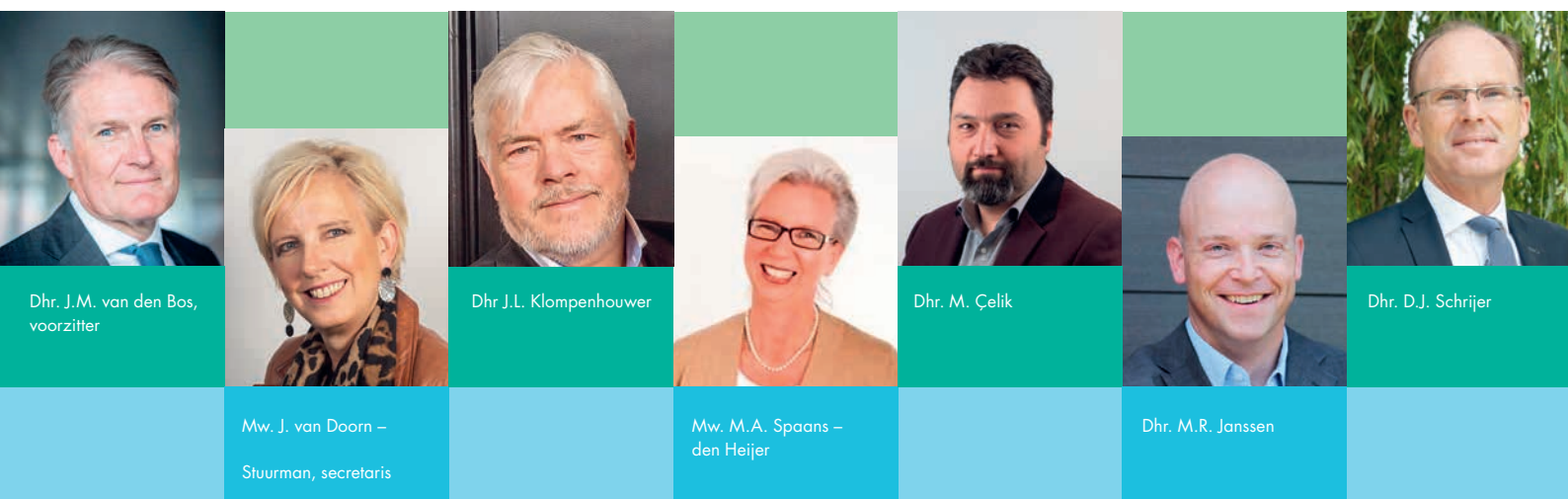
In februari heeft de raad met het college van bestuur de zelfevaluatie van de raad besproken en de verhouding tussen de raad en het college van bestuur. In april heeft de raad gesproken over de uitkomst van de functioneringsgesprekken van de remuneratiecommissie met de beide leden van het college van bestuur en waardering uitgesproken voor de stappen die het college met de organisatie zet.

In de reguliere vergadering van februari is de raad aan de hand van recente rapporten ('De Toekomst van het onderwijs', commissie Borstlap en de SER) door de directeur van de MBO Raad meegenomen in de ontwikkelingen in het mbo-bestel, de invloed van de demografische ontwikkeling, leven lang ontwikkelen en de invloed van veranderingen in het sociale domein en is tevens gereflecteerd op de betekenis daarvan voor het strategische beleid voor de komende jaren. Vanwege corona kon de jaarlijkse themabijeenkomst in april van de raad met het college van bestuur, het management en medewerkers en studenten geen doorgang vinden.

In de reguliere vergaderingen van de raad zijn de gevolgen van corona voor de organisatie, de medewerkers en de studenten in diverse vergaderingen onderwerp van gesprek geweest en heeft de raad de stappen op dit dossier nauw gevolgd. De raad heeft in de bijeenkomst van 23 april zijn dank uitgesproken aan de medewerkers voor hun inzet en betrokkenheid.

Het college en de raad hebben meermaals aandacht besteed aan de ontwikkeling rondom het hbo (Dordrecht Academy en HBO Drechtsteden). Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van hybride leeromgevingen en die van Leerpark naar een campus met Kopgebouw en Maakfabriek. De studentenontwikkeling in 2019 in met name de sector Economie en Ondernemerschap en de lastige positie van de inburgering waren aanleiding om enkele keren te spreken over de gevolgen hiervan voor de bedrijfsvoering, een toekomstgericht visie te ontwikkelen over de huisvesting en beleid te ontwikkelen op nieuwe doelgroepen.

De ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs kwamen regelmatig aan de orde in combinatie met de voortgang van het herstel onderzoek van de inspectie en de uitkomst van de JOB-enquête. Ook heeft de raad zich laten bijpraten over de doorontwikkeling van de financiële functie en het risico management.





Gedurende het jaar is de raad steeds geïnformeerd over de voortgang van het herstelonderzoek van de Inspectie. De raad heeft kennisgenomen van het mijlpalendocument waarin zichtbaar is dat er veel activiteiten gestart en uitgevoerd zijn in 2020. Met waardering heeft de raad eind 2020 kennis genomen van de positieve oordeel van de inspectie. De raad heeft in 2020 de voorbereidingen gestart voor het instellen van een commissie Onderwijskwaliteit. Deze commissie is in 2021 daadwerkelijk gestart.

Verder heeft de raad kennis genomen van de 13 dialoogsessies die in het najaar van 2020 zijn gehouden tussen het college van bestuur en medewerkers van de organisatie rondom thema's uit het strategische beleidsplan in relatie tot de gevolgen van corona en het beleid voor de komende jaren.

MEDEZEGGENSCHAP

De ondernemingsraad (OR) overlegt periodiek met het college van bestuur en met de sector- en dienstendirecteuren, en onderhoudt contact met de studentenraad en de raad van toezicht. Dit jaar heeft de OR grotendeels online via Teams overlegd. Naar de toekomst is het streven om weer te overleggen op de locaties, zodat de OR een directer aanspreekpunt kan zijn voor de collega's.

De OR overlegt wekelijks, om laagdrempelig aanspreekbaar te zijn. Iedere medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van het spreekrecht aan het begin van ieder OR-overleg. De data worden op MyDavinci vermeld, net als de contactinformatie, de werkzaamheden en de portefeuilles per OR-lid. De vergaderstukken zijn terug te vinden in een alleen voor OR-leden toegankelijke omgeving. Het uiteindelijke verslag van de vergaderingen en instemmingsdocumenten zijn openbaar en inzichtelijk via MyDavinci.

De OR is in 2020 als volgt samengesteld:

- **Arjen Vastenburg** (OBP) - voorzitter
- **Anika Bierhaus** (OP) - vicevoorzitter
- **Robert de Klerk** (OP) - secretaris
- **Wiljon van Leeuwen** (OP) - penningmeester
- **Anja Mossel** (OP) - lid
- **Carolien van de Lagemaat** (OP) - lid
- **Johan van der Steen** (OBP) - lid
- **Marina van der Steen** (ambtelijk notulist)

De OR heeft in 2020 instemming verleend op:

- Hoofdlijnen van de begroting
- Sociaal statuut
- Mondkapjesplicht
- Vakantieregeling 2020/2021
- Lief- en leedregeling

Gesprekken tussen de OR en het CvB gingen vooral over beleid en organisatiestructuur. In het verleden heeft een werkgroep uit de organisatie nagedacht over cultuur en waarden en later, via een 'walking dinner', is daarvoor input opgehaald. Medio mei 2020 heeft de OR in een themabijeenkomst met het CvB verder over cultuur gesproken. OR en CvB zijn het erover eens dat professionals zoveel mogelijk ruimte moeten krijgen, maar wel binnen kaders, in een cultuur die kenmerkt wordt door onder andere transparantie, elkaar houden aan en aanspreken op afspraken, geen afrekencultuur, gedeeld eigenaarschap en openheid op alle lagen.

De OR heeft in 2020 positief advies gegeven over de samenwerking tussen HBO Drechtsteden en het ROC van Amsterdam-Flevoland en is betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling van het samenwerkingscollege met CIOS. Ook heeft de OR kennis genomen van de stappen in het herstelonderzoek en het eindoordeel van de inspectie.

De OR heeft in 2020 ongevraagd advies gegeven over het instellen van een ombudsman voor medewerkers. Het CvB heeft dit advies overgenomen; het is geëffectueerd in maart 2021.

Alle OR leden hebben in 2020 actief geparticipeerd in meerdere dialoogsessies, waarin met medewerkers uit alle sectoren en diensten gesproken is over hoe het onderwijs verder doorontwikkeld kan worden met blended learning.

De OR is tevens betrokken geweest bij de totstandkoming van de coronamaatregelen binnen het Da Vinci College.

Door de OR is met het college van bestuur gesproken over het MTO en de jaarrekening. Ook heeft de OR een rol gespeeld bij enkele directeursbenoeringen binnen de organisatie.

Ten slotte heeft de OR gesproken met de raad van toezicht over het functioneren van het college van bestuur.

STUDENTENRAAD

De studentenraad (SR) heeft in 2020 periodiek overlegd met het College van Bestuur en onderhoudt daarnaast contacten met de OR door samen te overleggen over urgente vraagstukken van het Da Vinci College. De raad had een grote uitdaging omdat er in het verslagjaar opnieuw veel nieuwe leden zijn geïnstalleerd. De SR heeft op verschillende momenten met het CvB gesproken over de inspectie, studieboeken en schoolkosten en heeft ingestemd op de begroting en op de wijziging van het reglement over de examens. Aan het begin van schooljaar 2020-21 heeft de SR er op aangedrongen meer informatie te krijgen over de aanpak van corona. Als gevolg hiervan heeft de SR zijn mening kunnen vertegenwoordigen in het vraagstuk van de mondkapjesplicht en heeft hij daarnaast uitgebreid gesproken over de handhaving hiervan. De SR kijkt terug op een goed verloop van de samenwerking tussen het CvB en de SR.

Terugblik

In 2020 heeft de SR ingezet op het promoten van zijn bestaan door samen te werken met de communicatie-afdeling rondom de mondkapjesplicht, de coronacampagne en de verkiezingen. Daarnaast heeft de SR ook zijn gezicht laten zien tijdens de Open Dag door nieuwe studenten te woord te staan en onderdeel te zijn van *Da Vinci Boulevard*. De focus lag hierbij op het vertellen wie de SR is en wat hij precies doet en kan betekenen voor (nieuwe) studenten. Zodra het weer kan wil de SR aansluiten bij de domeinen van verschillende opleidingen om in gesprek te gaan met studenten en docenten om te vertellen over de rechten van de SR en de huidige ontwikkelingen in de sector.

In 2020 is een nieuwe coach van de SR aangesteld. Het betreft een oud-voorzitter van de SR op het Da Vinci College. Met deze coach hoopt de SR iemand aangetrokken te hebben die ook op langere termijn van toevoegde waarde zal zijn.



Project Welbevinden

Naar aanleiding van de uitkomst van de JOB-enquête heeft het CvB heeft de SR gevraagd om mee te denken over de aankleding en sociale functie van het Da Vinci College. Hiertoe kreeg de SR een budget. Om te weten waar de meeste behoefte aan was, is er geëncuëteerd onder alle studenten. De resultaten zijn geanalyseerd en besproken en is er een plan van aanpak gemaakt. De SR geeft ideeën en meningen over deze acties en blijft betrokken bij dit project.

Project Welzijn

Het doel van het project welzijn is om studenten een fijn gevoel te geven waardoor ze optimaal presteren. De redenen waarom het soms niet goed gaat kunnen divers zijn: het kan gaan om alcoholgebruik, te veel energydrank of het kan zijn dat iemand zich niet geaccepteerd voelt. Met het project welzijn wil de SR inzetten om die achterliggende problemen te achterhalen en op te lossen. De SR wil graag blijven samenwerken met de toekomstige plannen, die -net als het project Welbevinden- onderdeel uitmaken van Da Vinci-brede initiatieven rondom de Gezonde School.

Visie

De mening van de studenten vertegenwoordigen om samen het onderwijs te verbeteren is de hoofdtaak van de studentenraad. Helaas ontbreekt soms de connectie met de achterban. Dit is een groot probleem voor de SR en doordat het komende zomer afscheid moet nemen van drie van de zes leden realiseert de SR zich dat dit prioriteit heeft om in te investeren. Op dit moment is het voor de SR niet mogelijk om bij elke opleiding inzicht te hebben in wat er speelt. De SR vindt dat er meer gezorgd moet worden voor medezeggenschap voor de student zodat met de mening van een student het onderwijs op DVC verbeterd kan worden. De SR heeft in het afgelopen jaar hier uitgebreid over geëvalueerd en heeft een nieuw plan aan het CvB voorgesteld waarbij per sector een raad wordt gevormd van vijf leden (maximaal) om meer inzicht te krijgen in de huidige ontwikkelingen per sector.





3

CORONA



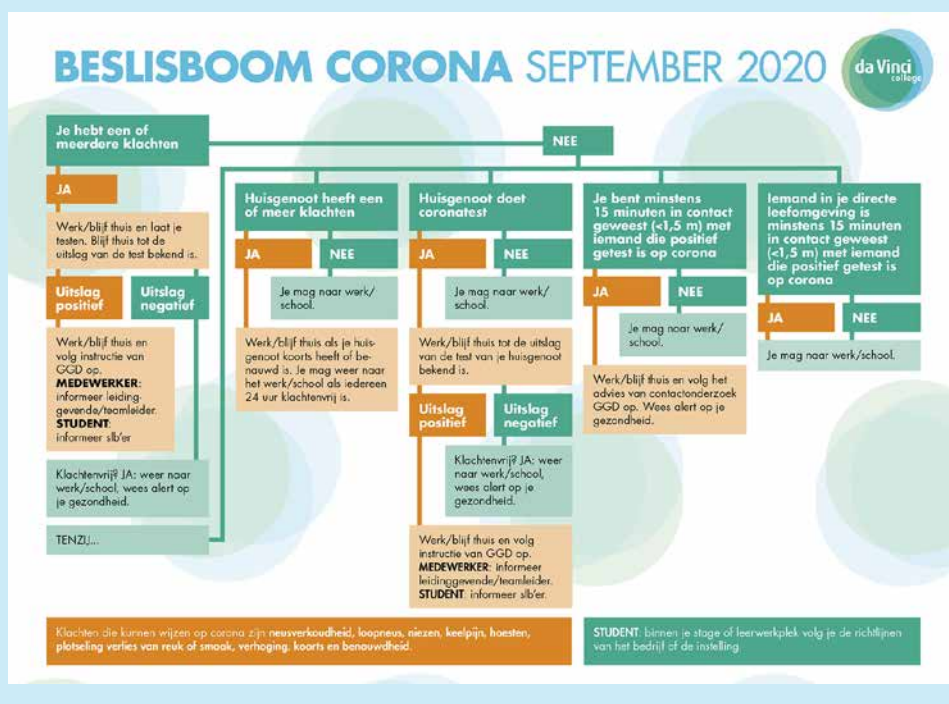
3 CORONA

Hoewel er in het verslagjaar 2020 veel belangrijke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden, kunnen we toch stellen dat het jaar getekend werd door een onderwerp: corona. Vanaf maart, toen duidelijk werd dat de pandemie ook ons land trof, zijn er zorgen geweest over het welbevinden van onze studenten en medewerkers. Daarbij ging het zowel om hun fysieke gezondheid, als om de psychische gevolgen van de voortdurende dreiging van besmetting, de sociale beperkingen en de uitdagende en steeds veranderende (werk)omstandigheden. Zorgen waren er ook over het gebrek aan stageplaatsen en studievertraging bij studenten.

Maar de crisis bood ook kansen. Zo zijn er in de verschillende teams grote stappen gemaakt in de digitale geletterdheid en het omarmen van digitale (online) educatieve tools. De ervaringen hebben bovendien bijgedragen aan een gedegen en gedragen visie op ‘blended learning’ binnen onze hybride leeromgeving. Tot slot heeft het Da Vinci College met verschillende projecten en initiatieven kunnen laten zien dat we ook in moeilijke tijden verbonden zijn met de samenleving. Studenten en docenten hebben concrete bijdragen geleverd aan het bestrijden van corona.

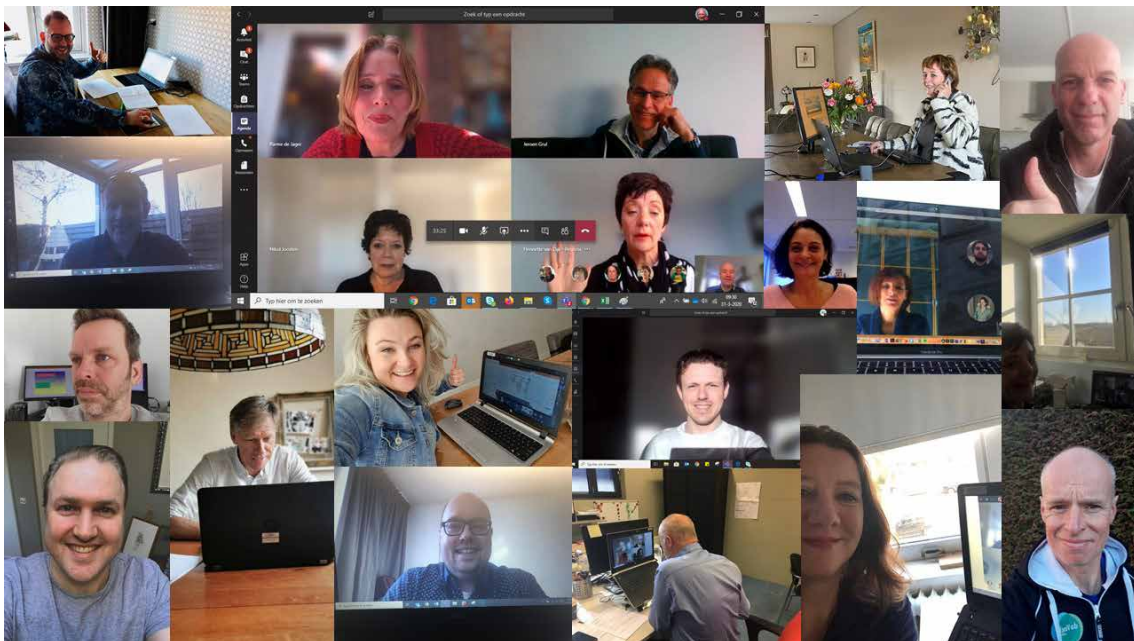
Besmettingscijfers

In 2020 zijn bij het Da Vinci College in totaal 142 besmettingen gemeld: 111 studenten en 31 medewerkers. De eerste twee besmettingen werden gemeld in april, maar die hebben niet tot gevolgen geleid voor het onderwijs, vanwege de lockdown. In de periode juni-juli waren de schoollocaties deels open, maar waren de cijfers landelijk heel laag en zijn er geen besmettingen bekend binnen Da Vinci. Na de zomer zijn we gestart met de centrale registratie. De piek van de besmettingen was in oktober en november.



AFSTANDSONDERWIJS

Sinds op zondag 15 maart 2020 bekend werd dat alle scholen in Nederland als gevolg van de COVID-19 pandemie moesten stoppen met het geven van fysiek onderwijs, was binnen een week al het reguliere onderwijs – mbo, vavo, educatie en hbo - omgevormd naar afstandslernen, mede dankzij de ervaring hiermee bij sommige opleidingen. Waar aanvankelijk de focus lag op het zo veel mogelijk digitaal laten doorgaan van de lessen volgens het standaard-rooster, ontstond al snel behoefte aan lesvormen die meer passend waren bij de online context. Een uitbreiding van het 'applicatie landschap' bood hiervoor de mogelijkheden. Vanaf half juni, toen de schoollocaties weer deels open konden, vormde de onderwijslogistiek een voortdurende uitdaging, zeker met de afwisselende versoepelingen en aanscherpingen van de coronamaatregelen. De veiligheid van studenten én docenten stond daarbij voorop. Doordat het onderwijs 'in the lead' was, konden er op onderwijsuitvoeringsniveau passende aanpassingen worden gemaakt. De verschillende manieren waarop invulling is gegeven aan het combineren van fysiek en afstandsonderwijs hebben veel waardevolle kennis opgeleverd voor de toekomstige invulling van blended learning binnen ons hybride onderwijsconcept.



Werving en voorlichting

2020 was een ander voorlichtingsjaar dan anders. De coronamaatregelen maakten het vrijwel onmogelijk fysieke voorlichtingsactiviteiten te organiseren. Alles moest online, waardoor het belang van de wervingscampagne bij het presenteren van het Da Vinci College naar toekomstige studenten toenam. De "Kom Erbij!"-campagne uit 2019 die zich richt op de vmbo-scholier en hun ouders werd doorgezet. Ook de open dagen en voorlichtingsactiviteiten vonden online plaats.



Fysieke maatregelen

Gedurende het verslagjaar heeft het Da Vinci College de regio-specifieke aanwijzingen van het RIVM gevolgd. Medewerkers is nadrukkelijk gevraagd zoveel als mogelijk thuis te werken. Waar dat niet mogelijk was en medewerkers dus naar de schoollocaties kwamen, golden de voorgeschreven afstand van anderhalve meter en de overige richtlijnen van het RIVM. Ruimtes werden speciaal ingericht om de anderhalve meter te kunnen handhaven, er werden looproutes ingesteld en er werd extra gereinigd en ontsmet. De (veranderende) maatregelen hadden ook gevolgen voor onder meer roosters en formatie. Tegen het einde van de zomervakantie zijn afspraken gemaakt over quarantaine en zelfisolatie voor degenen die in bepaalde landen op vakantie waren geweest, over de ventilatie van de gebouwen en over de aanscherping van de gedragslijn rond thuiswerken. Vanaf 1 december werd een mondkapjesplicht van kracht bij verplaatsingen binnen de gebouwen en in de praktijklessen.





Kennisdeling

Vanaf het begin is er bij de implementatie van afstandsleren werk gemaakt van het delen van kennis en ervaringen. Dat gebeurde informeel, door collega's onderling, maar ook via een speciale Sharepoint-site 'Afstandsleren' op het intranet waar good practices werden gedeeld, maar ook handige tools, webinars, tutorials en relevante artikelen. Doordat de informatie snel, breed en eenduidig werd gedeeld, was er weinig ruimte voor onzekerheid. Naast inhoudelijke communicatie was er ook aandacht voor 'een hart onder de riem' steken, voor de zorgen die er zijn en voor trots en mooie voorbeelden.

Speciale aandacht was er bij het afstandsleren ook voor cyber-veiligheid en AVG. De diensten Onderwijsstrategie & Kwaliteit en Informatiemanagement hebben extra ondersteuning geboden, onder meer door in kaart te brengen aan welke tools behoefte was en welke applicaties daarvoor ingezet konden worden die voldoen aan de veiligheids- en privacy-eisen die toepassing binnen een onderwijsinstelling vereist. De interne opleidingsafdeling Connessione heeft een succesvol 'train-de-trainer'-concept ontwikkeld, waarmee kennis via sleutelfiguren in de teams snel verspreid kon worden binnen de organisatie.

Waardering en waardevolle bijdragen van studenten en docenten

In april en november 2020 zijn onze mbo studenten via ROC Spiegel gevraagd naar hun ervaringen met afstandsleren. Het responspercentage bedroeg ongeveer 25%. Meer dan de helft van de respondenten bleek tevreden over de inhoud van de lessen op afstand en over de digitale middelen die de docenten daarbij gebruiken. De studenten hebben in een open vraag ook ideeën kunnen indienen. Dit heeft waardevolle suggesties opgeleverd die zijn gebruikt om het afstandsonderwijs verder te optimaliseren.

April 2020 (via ROC Spiegel)

Ik ben tevreden over de inhoud van de lessen op afstand		2,8 / 5	1164
Ik ben tevreden over de techniek/de digitale middelen die de docenten gebruiken voor onze lessen op afstand		2,6 / 5	1148

November 2020 (via ROC Spiegel)

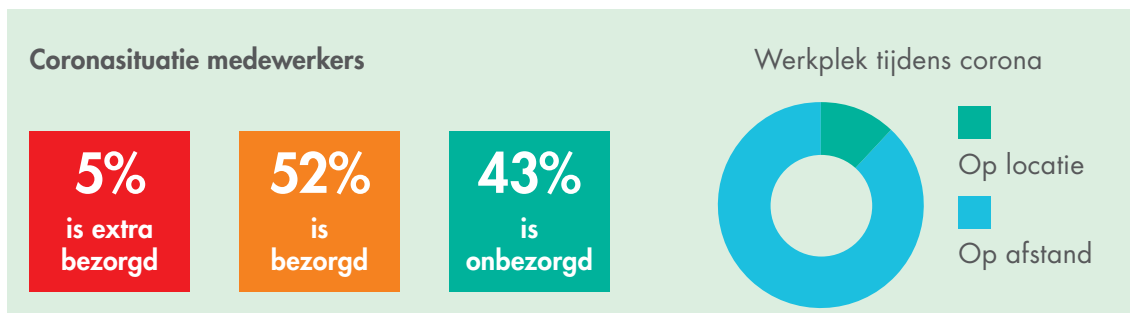
Voor mij is het duidelijk wat ik kan verwachten van mijn lessen in de corona-tijd.		3,1 / 5	2078
Ik ben tevreden over de praktijklessen in periode 1.		3,2 / 5	2051
Ik ben tevreden over de uitleg die ik krijg over de lesstof.		3,2 / 5	2018
Voor mij is het duidelijk welke opdrachten ik moet maken.		3,1 / 5	1998

DE PRAKTIJKLESSEN ZELF HEB IK ALS GOED ERVAREN ALLEEN JAMMER DAT ER NU EEN GROTE TIJD TUSSEN ZIT VOOR WIJ WEER PRAKTIJKLESSEN KRIJGEN

DE UITLEG IS VAAK DUIDELIJK, OMDAT DOCENTEN HET SCHERM KUNNEN DELEN

VOOR OPDRACHTEN MOETEN WE VEEL IN GROEPJES WERKEN. MAAR DOOR DE AFSTAND EN SLECHTE COMMUNICATIE IS DAT MOEILIK

Onder het onderwijzend personeel werd in mei 2020 een enquête uitgezet over informatievoorziening, welbevinden en 'voorzieningen en ondersteuning'. Op deze punten scoorde het Da Vinci College respectievelijk een 8, een 7,6 en een 7.



Daarnaast participeerde het Da Vinci College in een onderzoek onder studenten en medewerkers naar de opbrengsten van het coronatijdperk door het bureau Turner. Dat heeft rond de zomervakantie uitgewezen dat er veel waardering was voor de wendbaarheid van de organisatie maar dat er nog tijd en ruimte nodig was om de ingezette ontwikkeling te bestendigen. Bovendien werd afstandsonderwijs in die eerste periode per les 'geïsoleerd' benaderd in plaats van als onderdeel van het totale curriculum.

VOORKOMEN VAN STUDIEVERTRAGING EN ALTERNATIEVE STAGES

Vertraging, achterstanden en doorstroom

We zijn vanaf de start alert geweest op het ontstaan van achterstanden bij studenten. Studenten die thuis niet konden beschikken over de ruimte, middelen of rust om volwaardig deel te nemen aan afstandsleren kregen aanvullende faciliteiten aangeboden. Zo waren op het Da Vinci College op verschillende locaties lokalen met computers ingericht en zijn er leenlaptops ter beschikking gesteld. Voor het wegwerken van opgelopen achterstanden werd gebruik gemaakt van een landelijke compensatieregeling. De programma's die daarvoor uitgevoerd werden varieerden van BPV-ondersteuning door coaching op het vinden van een stageplek, extra taalondersteuning, inhaal- en vervangende (praktijk)lessen, coaching voor sociaal en emotionele ondersteuning tot een zomerprogramma met extra taal en rekenen.



We hebben de doorstroom naar een vervolgopleiding binnen het mbo of hbo versterkt door studenten binnen de landelijke afspraken de mogelijkheid te bieden om hun huidige opleiding af te ronden en toch ook al een nieuwe opleiding binnen het Da Vinci College te starten. Voor leerlingen TL/GL van het VO zonder diploma ontstond een mogelijkheid tot instromen op niveau 2.

Stages/BPV

Stages gingen door, tenzij dit door sluiting van het stagebedrijf niet mogelijk was, of wanneer een student zelf zich niet veilig genoeg voelde om naar stage te gaan. De deelname aan projecten werd grotendeels *on hold* gezet. Daar waar studenten nog stage konden lopen, begeleidde het Da Vinci College op afstand (online). In veel gevallen bleek dit een tijdsefficiënte manier van werken. In sommige gevallen is er vanuit Da Vinci ondersteuning geboden bij het vergroten van de digitale vaardigheid van praktijkbegeleiders om dit te faciliteren. Het actieplan van S-BB, in de tweede helft van het verslagjaar, heeft actief geholpen bij het zorgen voor voldoende stageplaatsen. Daarnaast bood het Servicedocument mbo-aanpak coronavirus COVID-19 van het ministerie van OC&W vanaf november meer flexibiliteit ten aanzien van de invulling van de studiebelastinguren en de mogelijkheid om op een andere manier invulling te geven aan praktijkonderdelen van de opleiding.

Vertical farming



Eind maart 2020 zat de opleiding Mechatronica met de handen in het haar. Sommige stagebedrijven konden hun stagiairs niet meer ontvangen, waardoor afstudeerstages in het water vielen. De opleiding zocht naar alternatieven. Een daarvan was 'Vertical Farming' - een uitdagend en duurzaam Edutrans-project. Twee mechatronica studenten konden aan het reeds lopende project worden toegevoegd. Door een vier verdiepingen tellende verticale mini-kas compleet te voorzien van besturingstechnieken, sensoren en verlichting, konden zij voldoende praktijken draaien. Na de Mechatronica studenten konden in het najaar van 2020 studenten Smart Technology verder met de opdracht.

Coronateststraat

In het voorjaar van 2020 hebben studenten van de opleiding Doktersassistent praktijkervaring opgedaan in de coronateststraat. Het was een indrukwekkende, maar zeer leerzame ervaring voor de studenten. Los van het feit dat zij op deze manier toch hun stage-uren konden maken, leverden zij ook een waardevolle bijdrage aan het bestrijden van de pandemie. De GGD, die in die periode handen tekortkwam, was zeer te spreken over de inzet van de studenten die zich de vaardigheden snel eigen maakten en veelal ook zorgen voor een positieve sfeer.

Zwemles

Studenten sport en bewegen gaven, terwijl de zwembaden nog gesloten waren, zwemles in de buitenlucht, in een zeecontainer gevuld met lekker warm water. Er konden vier kinderen tegelijk les krijgen. Het idee werd mede bedacht en op poten gezet door de studenten. De studenten deden zo relevante praktijkervaring op, maar zorgden er vooral ook voor dat kinderen ook tijdens de lockdown veilig konden leren zwemmen en hun A, B of C diploma konden behalen.



Internationalisering

De internationale mobiliteit, een belangrijke pijler onder het aantrekkelijke onderwijs van het Da Vinci College kwam door de pandemie stil te liggen. Dit bood echter wel een kans voor het doorontwikkelen van internationalisation@home. Bij internationalisation@home besteed je op de eigen onderwijslocatie op andere manieren invulling aan de internationale en/of -culturele aspecten. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om online samenwerking in een internationaal project, tweetalig onderwijs of aandacht voor culturele diversiteit in de klas of schoolomgeving.

Examinering en diplomering

In het kader van de coronamaatregelen is de examinering beperkt tot diplomastudenten. De Centrale Examens, keuzedelen en rekenen zijn tot aan de zomervakantie niet afgenomen. Voor alle instellingsexamens en praktijkexamens zijn de richtlijnen uit de 'handreiking verantwoord diplomabe-sluit' door de Dienst Onderwijs vertaald naar praktisch inzetbare beslisbomen. Waar nodig zijn vormen gevonden voor alternatieve examens. De sector Techniek en Media heeft bijvoorbeeld veel gebruik gemaakt van de mogelijkheden om examens intern af te nemen. Ook bij de sector Gezondheidszorg & Welzijn zijn verschillende beroepsgerichte examens in simulatie op school uitgevoerd, zoals het uitvoeren van verpleegtechnische handelingen. Bij opleidingen waar veel sprake is van gedragsobservaties in de praktijk -bijvoorbeeld bij de werkprocessen die gaan over kwaliteit- werd gekozen voor alternatieve examens, zoals een presentatie op school en een examengesprek, waarbij de examencriteria onveranderd bleven. In sommige gevallen werden 'examenrijpe' studenten, met voldoende stage-uren op basis van eerder verworven competenties beoordeeld door de praktijkexaminator, die zijn oordeel staafde met praktijkvoorbeelden. Praktijkexamens en Proeve van Bekwaamheid bij BPV-bedrijven gingen door voor zover deze te organiseren waren binnen de richtlijnen van het RIVM. Een laatste voorbeeld is dat van het examen 'permanenten' bij de kappersopleiding. Waar dit examen normaalgesproken wordt uitgevoerd in het leerwerkbedrijf De Salon, op een model, vond nu het klantgesprek nu plaats met een examinator en gebeurde het inzetten van de rollers op een 'oefenhoofd' (een pop met echt haar). De kennis van de chemische processen werd geëxamineerd in een theorie-examen.



Bijzondere diploma-uitreikingen in tijden van corona



Voor veel sectoren werden de coronamaatregelen per 1 juli versoepeld, maar niet voor het mbo. Tot de zomervakantie mochten alleen sommige praktijklessen en -examens op de schoollocaties plaatsvinden. Dat maakte de diploma-uitreikingen een behoorlijke uitdaging. Want ook in 2020 konden weer een paar honderd studenten hun welverdiende diploma in ontvangst nemen. En hoe geef je dat moment binnen alle beperkingen de feestelijke omlijsting die het verdient? Veel teams kwamen met zeer creatieve opleidingen, zoals feestelijke huisbezoeken met een zangeres, een diplomatur met een Volkswagen-busje in Ibiza-stijl, anderhalvemeter-fotoframes en bijzondere locaties, zoals Schouwburg Kunstmin en de Trinitatiskapel in Dordrecht.

Contact met studenten en medewerkers

In alle ontwikkelingen is steeds de nadruk gelegd op het goed in beeld houden van de studenten. Hierbij waren duidelijke verschillen zichtbaar tussen de verschillende opleidingsniveaus, waarbij het ontbreken van voldoende studievaardigheden op de lagere niveaus een belangrijke rol speelde. Tussen de verschillende cohorten viel op dat met name de eerstejaars, maar ook wel de tweedejaars, vaak nog onvoldoende relatie hadden opgebouwd met hun docenten, medestudenten en de school om goed aangehaakt te blijven. Daarnaast waren er ook verschillen tussen de opleidingen, die te maken hadden met de aard van het beroep. Tussen april en november 2020 is er een duidelijke verbetering te zien geweest in de tevredenheid van student over de contacten met de studieloopbaanbegeleider.



April 2020 (via ROC Spiegel)

Ik ben op dit moment tevreden over de contacten met mijn studieloopbaanbegeleider (SLB'er)		2.3 / 5	1144
--	--	---------	------

November 2020 (via ROC Spiegel)

Ik ben tevreden over het contact met mijn docenten.		3.4 / 5	1984
Ik ben tevreden over het contact met mijn medestudenten.		3.7 / 5	1972
Ik ben tevreden over het contact met mijn SLB'er		3.7 / 5	1965
Ik voel mij gezien en gehoord door mijn school.		3.3 / 5	1955

IK MIS HET CONTACT MET MEDESTUDENTEN, EN DE GEWOONTE OM GEWOON EVEN WAT TE VRAGEN AAN IEMAND, JE VRIENDEN OF JE DOCENT

JE KAN ALS JE EEN VRAAG HEBT, MAKKELIJK CONTACT OPNEMEN MET DE DOCENT AAN WIE JE JE VRAAG WILT STELLEN. DIT VIND IK FIJN

IK MIS HET PERSOONLIJKE CONTACT MET DE DOCENT, JE BENT MINDER SNEL GENEIGD OM IETS TE VRAGEN, TERWIJL JE WEL MET VRAGEN ZIT.

Ook was er aandacht voor de verbinding met medewerkers. Zo waren er gedurende het jaar een aantal momenten waarop er berichtjes met een bedankje, een bemoedigende boodschap en/of een klein presentje bij de collega's thuis werden bezorgd namens de organisatie. De traditionele Opening Studiejaar op het binnenplein van het Leerpark werd vervangen door een online editie. De verbondenheid met de medewerkers thuis vond onder meer plaats met een gezamenlijk proostmoment, waarvoor iedereen een flesje prosecco en een borrelplankje toegestuurd had gekregen.



SAMENWERKING MET DE REGIO

In alle fasen van de aanpak van de coronapandemie stond het Da Vinci College in nauwe verbinding met de omgeving. De wethouders van de relevante gemeenten zijn actief op de hoogte gehouden van ons beleid en de ontwikkelingen binnen Da Vinci College en er is voortdurend afstemming geweest met de veiligheidsregio en de GGD. Ook was er sprake van structureel overleg met de MBO Raad en collega-mbo's. Twee keer is ook door het college van bestuur gesproken met de onderwijsinspectie over de gevolgen van corona en de genomen maatregelen.



da Vinci
college

4

STERK
BEROEPSONDERWIJS

4 STERK BEROEPSONDERWIJS

Het Da Vinci College onderscheidt zich door de integratie van het leren op school in samenhang met het leren op de werkplek. In onze hybride leeromgeving gaan les, opdrachten en training in simulatie-omgevingen op school samen met authentieke taken en met door bedrijven aangeleverde projecten, stages en leerplaatsen. De belangrijkste kenmerken van onze hybride leeromgevingen zijn:

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

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

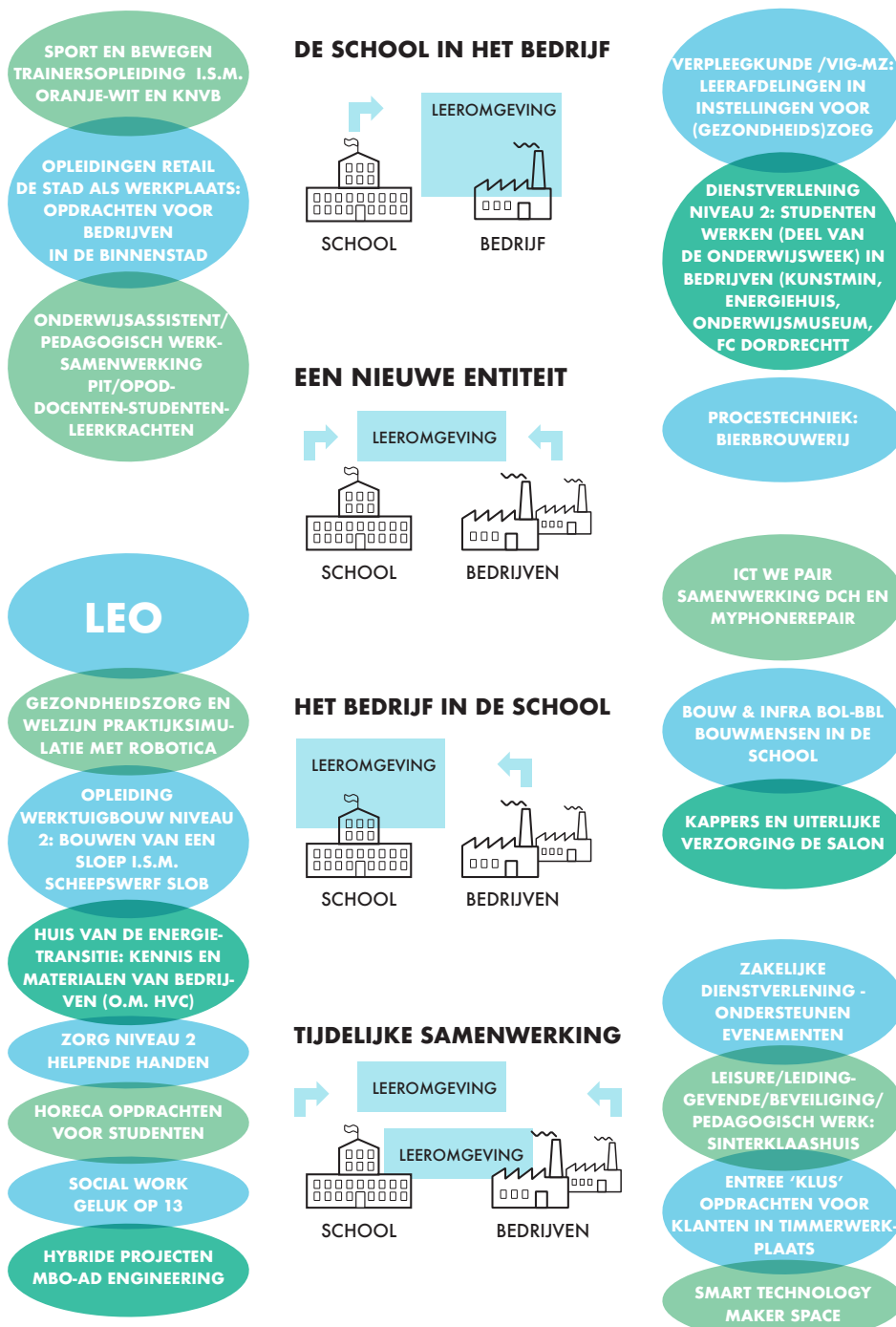
ONDERWIJS IN EEN HYBRIDE LEEROMGEVING

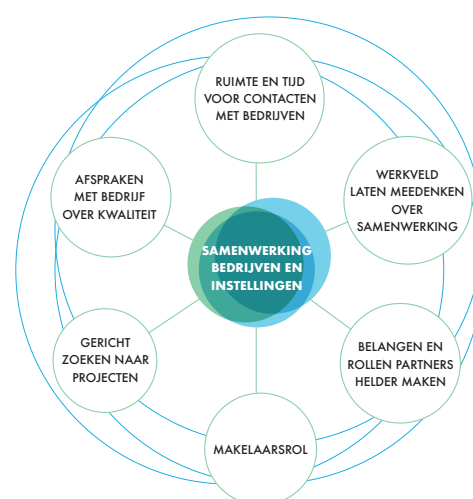
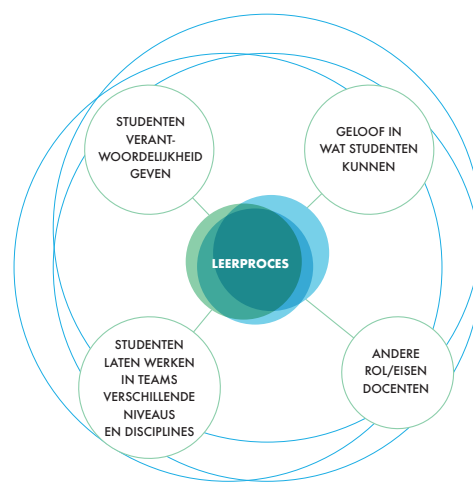
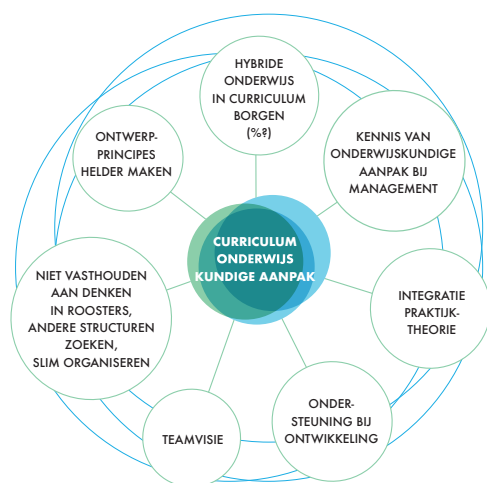
In 2020 is gewerkt aan curriculumontwikkeling en onderwijskundige aanpak als basis voor de verdere doorontwikkeling van het onderwijs aan de hand van de interne rapportage *'De beroepspraktijk in ons onderwijs: Hoe wordt er gewerkt en geleerd in hybride leeromgevingen bij het Da Vinci College?'*. In december 2020 is hierop een vervolg gegeven met een White Paper over Blended learning in Hybride Leeromgevingen. Dit vormde de opmaat voor de masterclass/inspiratiesessie die lector Ilya Zitter, lector Leeromgevingen in het Beroepsonderwijs heeft verzorgd op 19 januari

DE DOCENT WAAR IK HET
MEESTE VAN LEER, IS EEN
DOCENT MET WIE IK SAMEN-
WERK IN EEN PROJECT. IK KAN
HEM ALLES VRAGEN EN HIJ
VRAAGT OOK WAT IK DENK

Onderdeel van die aanpak was het opstarten van een Professionele Leer Gemeenschap (PLG), waarin docenten en domeinleiders ervaringen en kennis met elkaar delen, gefaciliteerd door de Dienst Onderwijsstrategie en Kwaliteit. Daartoe is er ook samenwerking gezocht met het lectoraat Beroepsonderwijs van de Hogeschool van Utrecht en Ilya Zitter en is er een

toolbox ontwikkeld. Die omvat onder meer een scan, waarmee de onderwijsteams meer inzicht krijgen in waar ze staan op het gebied van hybride leeromgevingen en waarmee zij kunnen werken aan hun teamvisie op dit terrein. Daarnaast omvat de toolbox bijvoorbeeld handige formats voor het professionaliseren van afspraken met partnerbedrijven. De cirkels in onderstaand overzicht laten zien wat hybride leeromgevingen van het onderwijs vragen.

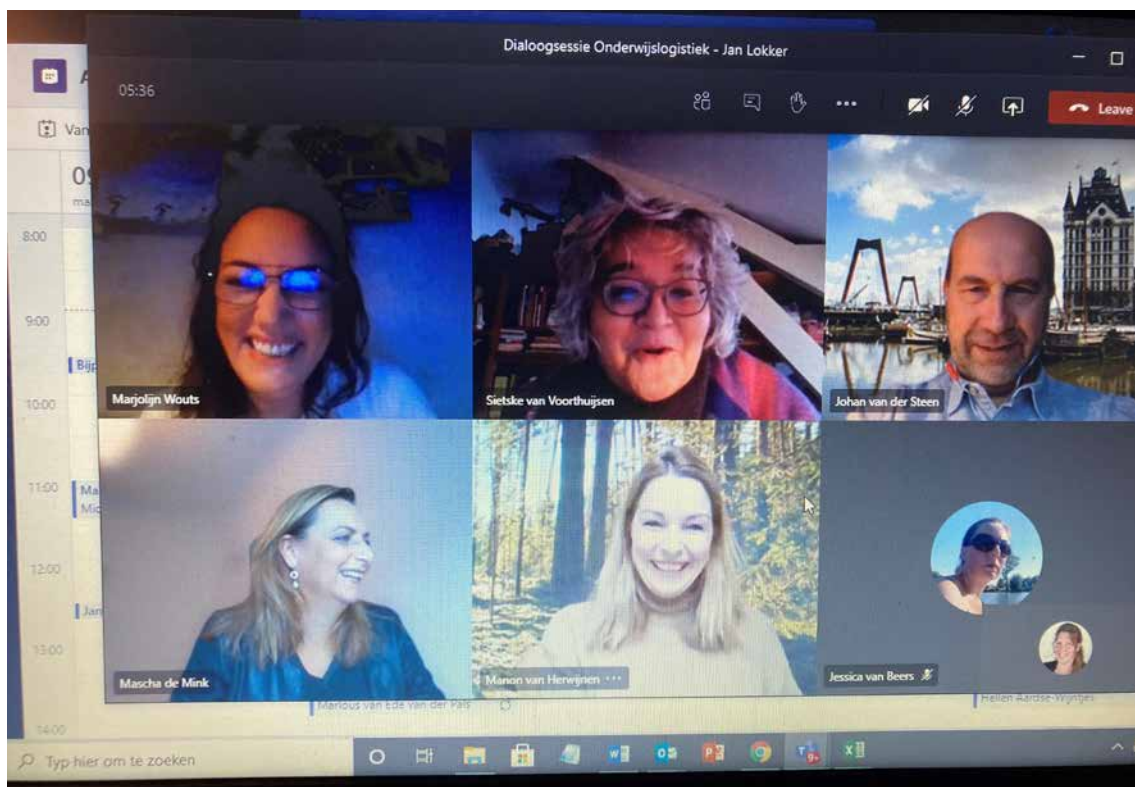




Het onderwijs in hybride leeromgevingen bestaat in vele verschijningsvormen (zie overzicht). In 2020 zijn daar weer diverse omgevingen aan toegevoegd en inmiddels zijn in alle sectoren en op alle niveaus hybride leeromgevingen te vinden. Meer voorbeelden daarvan zijn te vinden in het hoofdstuk over de sectoren (hoofdstuk 5).

BLENDED LEARNING

De ervaringen die tijdens de coronaperiode werden opgedaan met afstandsleren, leidden tot de keuze om het onderwijs versneld door te ontwikkelen in de richting van 'blended learning' binnen onze hybride leeromgeving. Dit was ook de uitkomst van de dialoogsessies in de tweede helft van 2020, mede omdat het bijdraagt aan meer flexibele leerroutes en gepersonaliseerd leren en daarmee ook randvoorwaardelijk is voor de ambities van het Da Vinci College op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. De aandacht verschuift daarmee van individuele lessen op afstand naar blended learning als een van de didactische instrumenten in het verzorgen van het curriculum. Medio 2021 moet dat leiden tot een verdieping van onze onderwijsvisie.



De ondersteuning van het inzetten en ontwikkelen van educatieve technologie en blended learning is breed aangepakt: naast onderwijskundige ondersteuning ging het ook om de inrichting van gebouwen (facilitair), om software (ICT-landschap) en functioneel beheer (helpdesk en voorlichting/advies) daarvan, om devices voor medewerkers en studenten (bring your own device) en de daarvoor benodigde ICT-infrastructuur. Betrokkenheid van de Dienst Informatie Management en onze partner KIEN was daarbij onontbeerlijk.

Ondersteund door het Da Vinci brede programma 'train de trainer' heeft elk onderwijsteam een voortrekker gekregen, die als taak heeft om samen met de teams het gebruik van educatieve technologie op een hoger kwaliteitsniveau te brengen. Er is ook een speciale intranetsite gebouwd rondom digitaal werken en leren, met een schat aan informatie. Het gaat onder meer om goede voorbeelden, praktische tips & tricks, een overzicht met AVG-proof educatieve tools, links naar handige websites, informatie over online toetsen en examineren.

Kien Leren

Vanuit het Da Vinci College is Connessione vanaf de start in 2020 nauw betrokken geweest bij het Regionaal Expertise Centrum van KIEN ICT. Inmiddels is dit initiatief omgedoopt tot Kien Leren, een nieuwe dienst voor alle onderwijsprofessionals en organisaties die aangesloten zijn bij coöperatie KIEN u.a.

Deze nieuwe dienst wordt dé plek binnen de coöperatie waar medewerkers zich op het gebied van leren en ICT verder kunnen professionaliseren, ontwikkelen én waar kennis en vaardigheden worden uitgewisseld. Kien Leren is opgebouwd uit twee onderdelen: een lerend netwerk en een digitale leeromgeving met een online en offline aanbod (workshops, lezingen, speelsessies enz. op locatie), met betrekking tot ICT en onderwijs. Met een vertegenwoordiging vanuit alle leden, bruggenbouwers genaamd, wordt Kien Leren verder ontwikkeld.

ONDERWIJSLEERBEDRIJVEN

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

In de samenwerking met het bedrijfsleven heeft het Da Vinci College in de afgelopen jaren een aantal onderwijsleerbedrijven opgericht die ook in 2020 actief waren. Daarbinnen voert zij over een aantal onderwijsleerbedrijven zelfstandig het beheer: naast het eigen restaurant LEO zijn dat het beveiligingsbedrijf, de kapper 'de Salon' en de computer reparatieshop We-Pair, een samenwerking tussen het Da Vinci College en de Dordtse Computer Handel.

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

Overzicht van onderwijsleerbedrijven in 2020:

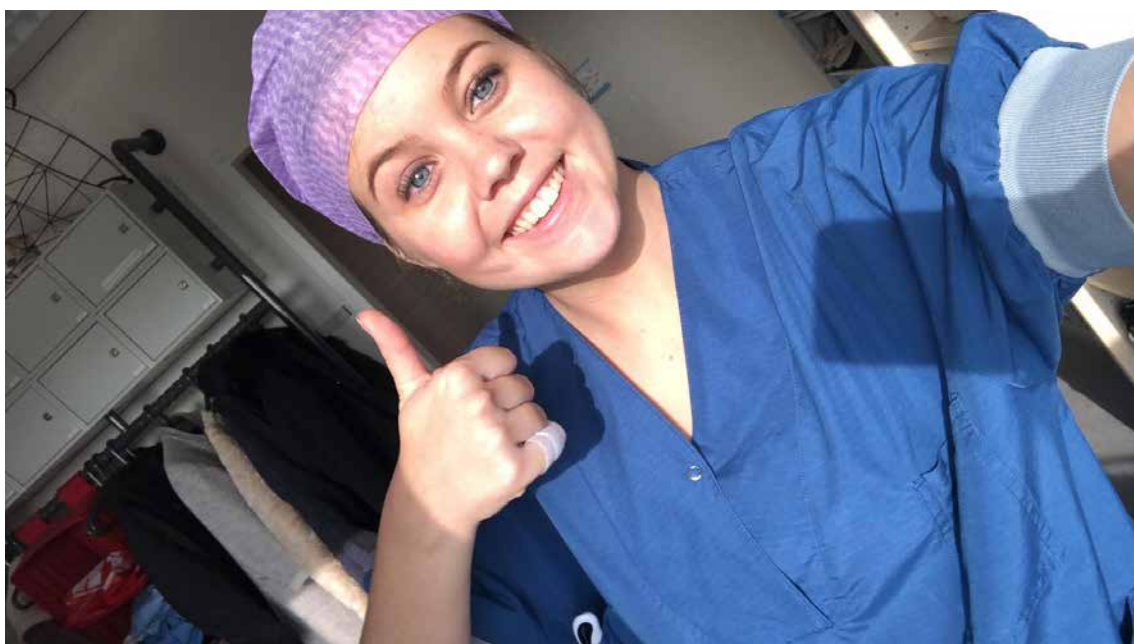
- Met Innovam: Mobiliteit Academie
- Met Plus Valkzicht supermarkt: Onderwijsleerbedrijf Retail
- Stichting Stadsbrouwerij: Stadsbrouwerij Dordrecht
- Met particulieren: Entree Klus
- Met de gemeente Dordrecht dienst Openbare Werken: Parkmanagement
- Met Gastouder gezinnen: Family Learning
- Met Internos, Trivire en Calibris: Helpende Handen
- Met Onderwijsmuseum: Nationaal Onderwijsmuseum
- Met Dordtse Computer Handel: We-Pair

- Beveiligingsdienst Da Vinci College
- LEO (voorheen Bellissimo)
- Salon Da Vinci (kapper)

BEROEPSPRAKTIJKVORMING

Voor de beroepspraktijkvorming (BPV) was 2020 een zeer uitdagend jaar. Diverse bedrijven en instellingen waren gesloten, of konden door de beperkingen de studenten niet of slechts online begeleiden. Door diverse gezamenlijke ingezette acties zijn de geregistreerde stagetekorten van 432 eind oktober 2020 afgenomen naar 122 stagetekorten in december 2020. In 2021 zetten wij de ingezette acties voort om ervoor te zorgen dat voor alle (aankomende) studenten een stage of leerbaan beschikbaar is. Meer over welke impact dit had en welke oplossingen er zijn gevonden is te lezen in hoofdstuk 3 over corona en in de sectorparagrafen in hoofdstuk 5.

Uit de resultaten van de BPV-Monitor blijkt dat de tevredenheid over contactname groter is dan de tevredenheid over de begeleiding tijdens de BPV, al is er wel sprake van een daling ten opzichte van vorig jaar (2020: 66% van de studenten kwalificeert de contactname als goed versus 76% in 2019). De bpv monitor kende maar een beperkte respons (n = 33). De uitkomsten zijn vooral indicatief. Ondanks de gepleegde inspanningen lijkt er weinig vooruitgang en blijven de verbeterpunten op het gebied van begeleiding en contact in de BPV gelden. Daarom is eind 2019 de huidige aanpak geëvalueerd. Het verbeteren van BPV moet voortgang krijgen in de opleidingsteams onder meer door het sturen op het volbrengen van stagebezoeken, het plaatsen van BPV op de agenda van teams en het starten van een informatieplatform met de leerbedrijven. Meer hierover is te vinden in de evaluatie van de Kwaliteitsagenda in bijlage 1.



DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN SAMENWERKING IN DE REGIO

Terwijl de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen vanuit de sectoren in 2020 door corona minder prioriteit konden krijgen dan beoogd, zijn vanuit de onderwijssectoren (verdere) samenwerkingen tot stand gekomen die veelbelovend zijn voor verdere samenwerking:

Vanuit de sector Techniek & Media zijn oriënterende gesprekken gevoerd met Dalton gericht op een doorlopend LWT-traject naar niveau 2 (Installatietechniek) en is het traject gestart.

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

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

Een ander mooi voorbeeld is de beroepencampus in Gorinchem waarvoor in 2020 gesprekken zijn gevoerd. Het regionale bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs in Gorinchem, het Wellant College en Da Vinci College gaan samenwerken in een beroepencampus en innovatiecentrum, daarbij gesteund door de gemeente Gorinchem. Doorlopende leerlijnen maken onderdeel uit van dat programma. Begin 2021 zijn daartoe intentieverklaringen getekend en is een coöperatie opgericht die dit moet realiseren. Ook is in 2020 een werkgroep gestart om de curricula van alle onderwijspartners beter op elkaar af te stemmen. Verder zijn met Dordrecht Academy en met HBO Drechtsteden nieuwe verbindingen gemaakt en wordt actief gewerkt aan doorlopende leerlijnen. Meer over doorlopende leerlijnen is te vinden in bijlage 2 en in hoofdstuk 5.

Studenten vinden samen met regionale partijen 'DRNKLD' uit



Studenten van hbo-Drechtsteden, het regionale bedrijfsleven en mbo-studenten van Da Vinci College die hun handen ineen slaan en samen een innovatief product ontwikkelen. Dat is dynamisch onderwijs in de praktijk! Smart Technology studenten Wes en Lars ontwikkelden - in hun vrije tijd (!) - een innovatieve voet met led-licht die gedurende de werkdag verkleurt van volledig groen naar volledig rood licht. Met als doel mensen precies zoveel water te laten drinken als goed voor hen is: 100ml water per uur.

Samenwerking in de regio

Vanuit zijn onderwijsvisie is het Da Vinci College nauw betrokken bij ontwikkelingen in de regio. In 2020 is hard meegewerkt aan het onderbouwen van diverse projecten in het kader van de aanvraag Regio Deal die inmiddels daadwerkelijk is toegekend. Ook was het Da Vinci College betrokken bij de vele activiteiten om het Leerpark in Dordrecht door te ontwikkelen tot een campus voor onderwijs en bedrijfsleven. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van de beroepencampus in Gorinchem en de samenwerking op de Houtschelf in Hardinxveld en in de Hoeksche Waard. Al deze samenwerkingen zijn tripartite met bedrijfsleven en overheden.

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

- Economic Development Board Drechtsteden en Hoeksche Waard
- Coöperatie Leerpark
- SMITZH programma rondom fieldlabs in de provincie Zuid-Holland
- Stuurgroep Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag
- Loket Zwijndrecht
- Zorginnovatiecentrum (Fieldlab; samenwerking met Gemeente Dordrecht en Albert Schweitzer ziekenhuis)
- Digitale Werkplaats Drechtsteden (Initiatief van Ministerie van Economische Zaken)
- MKB Deal (Initiatief van Provincie en Gemeente Drechtsteden)
- Ondernemersloket in DOC initiatief Sociale Dienst Drechtsteden en Rotterdams Bureau Zelfstandigen)
- Leerlijnen arbeidsmarkt (met Sociale Dienst Drechtsteden)
- Regionaal Mobiliteitsteam
- Avres in combinatie met Aandachtbanen
- Schakeltraject Drechtsteden (Educatie)
- Deal Drehtcities (Innovatietour Drechtsteden)
- Regionaal arbeidsmarktplatform in Gorinchem en Werkendam Maritime Industry (WMI).
- Holland Instrumentation en Maritime Delta
- Masterplan Metaal, Elektro en Installatietechniek Zuid Holland
- Verschillende Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV)
 - Maritiem
 - Energie
 - Smart Technology
 - Verbrandingsmotoren
 - Water
 - Biobased (Bouw)



Sterk Techniek Onderwijs (STO)

De overheid stelt jaarlijks 110 miljoen euro subsidie beschikbaar om regio's samen te laten werken aan kwalitatief goed techniekonderwijs op het vmbo en aansluiting met het mbo. Het Da Vinci College is betrokken bij vijf regio's: Dordrecht, Noordelijke Drechtsteden, Gorinchem, Hoeksche Waard en Barendrecht/Ridderkerk. De sector Techniek&Media is binnen de regio's goed vertegenwoordigd in de verschillende programmalijnen. Ook in 2021 zal Da Vinci College een regiefunctie vervullen in de overkoepelende overlegstructuur van STO.

Maritiem Tech Platform

In de regio's Rotterdam-Rijnmond en Drechtsteden werken de maritieme industrie, de gemeenten en de onderwijsinstellingen samen aan het vergroten van de innovatiekracht van de sector en de groei van het aantal goed opgeleide vakmensen. De plek waar vraag en aanbod van bedrijfsleven en onderwijs elkaar kunnen vinden is het Maritiem TechPlatform (MTP), een vervolg/ opschaaling vanuit het CIV (Centrum voor Innovatief Vakmanschap) Maritiem. Het Da Vinci College vervult hier samen met het Scheepvaart en Transport College (STC) het penvoerderschap. In 2020 zijn de gezamenlijke meters sterker en intensiever geworden om te komen tot een nieuwe en hoogwaardigere manier van Maritiem opleiden, met een regionaal kwantitatief en kwalitatief dekkend portfolio. In 2020 is de aanvraag voor deze RIF MTP voltooid. Inmiddels is deze in het eerste kwartaal van 2021 gegund.

The image shows a presentation slide with a background of a large cargo ship at sea. On the left side, there is a vertical navigation menu with six numbered items (1-6) and corresponding thumbnail images. The main content area features the 'da Vinci college' logo in a green circle on the left and the 'STC GROUP LEADING IN LEARNING' logo in a white box on the right. At the bottom center, a blue banner reads 'Maritiem Tech Platform Partnerbijeenkomst 14 december 2020'. Below the slide, there is a small text prompt: 'Tik hier om notities toe te voegen'.

Hoeksche Waard

Het Da Vinci College participeert in het Samenwerkingsverband Onderwijs en Bedrijfsleven (SOB) Hoeksche Waard. Dit is een samenwerking tussen de gemeente Hoeksche Waard, de Ondernemersvereniging Hoeksche Waard, het Wellant College, het Willem van Oranje College, het Actief College, het Hoeksch Lyceum, het Da Vinci College en Hogeschool Inholland Rotterdam. Het betreft ondersteuning van scholen en bedrijven zodat studenten uit met name het voortgezet onderwijs zich kunnen oriënteren op verschillende beroepen in uiteenlopende sectoren. Het Da Vinci College heeft in 2020 actief voorlichtingen gegeven op VO-scholen en ook samen met de VO-scholen en onze docenten keuzevakken (profielen) verzorgd om de doorstroom naar het mbo te vergemakkelijken. Vanuit het Da Vinci College participeren alle sectoren aan deze activiteiten. Focus hierbij is de start van kleinschalig mbo- onderwijs op gebied van gebouwde omgeving (timmeren, metselen, houtbewerking) montage en verspanen bij het bedrijf GBS te Oud-Beijerland.



PORTFOLIOBELEID EN MACRODOELMATIGHEID

Begin 2020 is het opleidingsportfolio van Da Vinci College doorgelicht en zijn criteria vastgesteld op basis waarvan afwegingen kunnen worden gemaakt voor krimp of uitbreiding van het portfolio. Uitgangspunt is altijd dat opleidingen aansluiten bij de behoefte van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en die van morgen. Tevens moeten de opleidingen in verbinding staan met het toeleverende en afnemende onderwijs in onze regio en passen bij de beleidsuitgangspunten van kansengelijkheid en soepele overgangen in het onderwijs. Dat betekent dat keuzes per locatie kunnen verschillen en niet louter afhangen van de studentenaantallen per opleiding. De spreiding van opleidingen over locaties is afhankelijk van de vraag van de arbeidsmarkt, het toeleverende onderwijs en de doelmatigheid van de opleiding in de specifieke situatie. In 2020 is in dat licht een terughoudend beleid gevoerd met betrekking tot het starten van nieuwe opleidingen. In 2020 zijn vier nieuwe opleidingen gestart, in de infratechniek, de dienstverlening en in de horeca.

Steeds belangrijker in het kader van het portfoliobeleid zijn de keuzedelen. Behalve om specifieker te kunnen inspelen op vragen van de arbeidsmarkt en doorstroommogelijkheden van studenten bevorderen, stellen de keuzedelen ons in staat om aan de basis uit te gaan van bredere opleidingen en om cross-overs tussen opleidingen te creëren. Het aanbod van keuzedelen in 2020 was vrijwel gelijk aan het jaar 2019. Het Da Vinci College wijkt in het aanbod van keuzedelen nauwelijks af van het landelijk beeld. Het aantal certificeerbare keuzedelen is gestegen en hiermee ook het aantal studenten dat deze keuzedelen volgt. Er waren drie keuzedelen waarvoor studenten vrijstelling hebben gekregen die niet in ons reguliere aanbod zitten. De meest gekozen keuzedelen zijn gericht op ondernemerschap, voorbereiding op het HBO en op internationalisering en diversiteit. Er zijn 20 keuzedelen (ongeveer 11% van totaal) die sector overstijgend zijn aangeboden.

In 2020 hebben gesprekken plaatsgevonden over een uitruil tussen het Da Vinci College en het Techniekcollege Rotterdam (TCR). De schildersopleidingen worden medio 2021 naar Rotterdam verplaatst en de opleiding Verbrandingsmotoren komt naar Dordrecht. Met deze uitruil wordt Da Vinci College de enige aanbieder van de opleiding verbrandingsmotoren (VMT) in Nederland.

Macrodoelmatigheid is ook regelmatig onderwerp van strategische gesprekken met partners in de regio en daarbuiten. In 2020 zijn door collega-instellingen geen doelmatigheidskwesties aangaande het Da Vinci College aangekaart. Het Da Vinci College zelf heeft eveneens geen kwesties kenbaar gemaakt.

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

ZORG EN BEGELEIDING

Servicecentrum en passend onderwijs

De aantallen studenten die in 2020 in het kader van Passend Onderwijs (PO) gebruik hebben gemaakt van de diensten van het Servicecentrum voor studenten zijn verder gestegen:

BIJZONDERHEDEN PASSEND ONDERWIJS	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Visueel beperkt/slechtziend/blind	3	5	5	6	10	11	12
Auditief beperkt/slechthorend/doof	17	21	22	28	27	28	32
Fysieke beperking	43	63	86	98	109	150	134
ADHD/ADD	90	133	171	195	239	266	260
Autisme Spectrum stoornis	99	143	179	204	238	247	229
Andere psychische problemen	58	72	79	112	118	137	132
Andere leerproblemen	37	55	51	53	63	84	72
Taalproblematiek & Dyslexie	491	620	679	725	692	743	717
Rekenproblematiek & Dyscalculie	86	80	78	68	52	305	483
Totaal	924	1192	1350	1489	1548	1971	2071
Waarvan unieke studenten	887	1135	1276	1419	1465	1845	1892
Caseload intern begeleiders	384	461	543	648	741	840	813

In de cijfers is zichtbaar dat er in de loop van de jaren een forse groei heeft plaatsgevonden van het aantal studenten dat een beroep doet op zorg en begeleiding. Deels is dat een gevolg van een toename van voorzieningen in het Servicecentrum. Echter het totale aantal studenten bij het Da Vinci College is afgelopen jaren gedaald, waardoor de relatieve stijging groter is dan de cijfers in de tabel laten zien. Dit heeft geleid tot bezinning langs twee lijnen op het beleid:

1. Van louter curatief (individuele gesprekken met studenten) naar ook preventief werken (ondersteuning naar docenten en teams in de sectoren).
2. De hoogste expertise moet gaan naar de 'zwakste' student.

Vanaf de start van het schooljaar 20/21 worden deze uitgangspunten geleidelijk geïmplementeerd.

In de begeleiding van studenten door het Servicecentrum zijn verschillende activiteiten te onderscheiden. Allereerst zijn er intern begeleiders die ieder zijn aangesloten bij een aantal opleidingen binnen de sectoren. Om hun expertise goed en op de juiste plaats in te kunnen zetten wordt gewerkt met arrangementen als het gaat om de ondersteuningsbehoefte van de student. Daarnaast heeft het Servicecentrum nog een aantal specifieke specialisten in dienst: een schoolpsycholoog, trainers in Empowerment, Faalangstreductie, Rots & Water en InControl!, een Financiële coach, DUO-specialisten, vertrouwenspersonen, projectleiders voor Gezonde School en voor Jonge Moeders.

Zorg, onderwijs en werk

Zorg, Onderwijs en Werk (ZOW) is de reboundvoorziening van het Da Vinci College waar wordt samengewerkt met ketenpartners. ZOW sluit aan bij de reguliere begeleidingsstructuur van het Da Vinci College en wordt ingezet als de problemen te groot zijn om in het onderwijs te kunnen worden opgelost. Na een stijgende lijn van het aantal aanmeldingen na de start in 2017 is in 2019/2020 een daling ingetreden. Dit werd veroorzaakt door de uitzonderlijke situatie van de coronacrisis, waardoor ook het onderwijs is getroffen en er minder jongeren door de zorgcoördinator bij het ZOW zijn aangemeld. Het aantal aanmeldingen van het Da Vinci College is met 16 afgenomen, van 191 naar 175. Het aantal aanmeldingen van de ketenpartners is afgenomen van 36 naar 11. In totaal een afname in het verslagjaar van 41 studenten, van 227 naar 186.

In maart 2020 is de school en ook de locatie van het ZOW gesloten geweest. Daarna, in de tweede golf, is de locatie van de praktijkgroep gesloten. De ZOW-medewerkers hebben gedurende de sluiting zoveel mogelijk via sociale media contact met de jongeren gehouden zodat jongeren even hun verhaal kwijt konden, op die manier in beeld bleven en er bij eventuele calamiteiten kon worden doorgeschakeld. Dit is tot nu toe niet nodig geweest.

De specifieke groep jonge moeders in het ZOW krijgt naast ondersteuning in het onderwijs ook extra ondersteuning in de kinderopvang. Daartoe is met een kinderopvangorganisatie een overeenkomst gesloten om deze kwetsbare groep niet alleen in opvang maar ook in het pedagogisch handelen en de financiële afwikkeling te ondersteunen. De groep jonge studerende moeders op het Da Vinci College groeit ieder jaar. In het ZOW verslagjaar 2019/2020 hebben 87 jonge (studerende) moeders deelgenomen aan de activiteiten waarvan 24 studenten jonger zijn dan 23 jaar. Afgelopen schooljaar zijn 23 studenten van school gegaan waarvan 17 met een startkwalificatie.

Resultaten uitstroom ZOW

RESULTATEN	2017/2018 PER 1-7-18	2018/2019 PER 1-7-19	2019/2020 PER 1-7-20
vervolg ZOW nieuwe schooljaar	7	7	1
zorgtraject / doelgroepenregister	15	31	15
BBL met werk/bemiddeling naar werk	32	33	18
terug naar de opleiding	23	27	17
andere opleiding DVC	27	34	26
andere opleiding buiten DVC	20	18	25
van school met diploma niveau 1	2	1	4
van school met diploma - startkwalificatie	4	1	3
van school zonder diploma/startkwalificatie	10	9	3
jongeren weigeren hulp/geen passend aanbod	8	10	15
van school door verhuizing vervolg onbekend	3	3	3
onbekend	5	4	4
Totaal	156	178	134

De jaarlijkse zelfevaluatie laat zien dat het ZOW een belangrijke schakelfunctie vervult tussen instellingen uit de domeinen onderwijs, werk en zorg. Dit bevordert de ketenaanpak en draagt bij aan het creëren van een sluitend vangnet voor kwetsbare jongeren met multiproblemen. Deze samenwerking werkt tweeledig: aan de ene kant ondersteunt het ZOW de ketenpartners bij de uitvoering van hun taken en aan de andere kant helpt het jongeren aan een beter toekomstperspectief. Zo is het RMC sneller betrokken bij jongeren die uitstromen naar werk, zodat eerder in het proces de MatchMakers kunnen worden ingeschakeld. Ook de aansluiting met het jongerenwerk R-Newt is een belangrijke stap, omdat het jongerenwerk in de wijken opereert, de jongeren weer tegenkomt en naschoolse activiteiten kan organiseren.

Voortijdig schoolverlaten

Het hele schooljaar 2020/2021 heeft zich in de coronacrisis afgespeeld. Dat heeft een enorme impact gehad op studenten, docenten en begeleiders. Het is voor het Da Vinci College een belangrijke uitdaging het contact te onderhouden met alle studenten. Het lukt over het algemeen wel om studenten in beeld te hebben, maar het vergt wel veel (extra) inzet. Na verloop van tijd raakten veel studenten niet meer gemotiveerd om de online-lessen te volgen. De afstand en het ontbreken van de sociale cohesie zorgden ervoor dat veel studenten afhaakten, er kwam een steeds grotere druk op het welzijn van de student.

Dit zagen we o.a. terug in een toename van het verzuim m.n. in het aantal ziekmeldingen. Wij hebben hierop gereageerd door in contact te blijven met studenten en nog strakker met Leerplicht afspraken te maken en hen direct te informeren als er geen contact met de student kon worden gelegd. Ook hebben vsv-projecten, zoals het ZOW (reboundvoorziening) en Rots & Water (training) een bijdrage geleverd om studenten binnenboord te houden

Corona heeft in de samenwerking tussen het Da Vinci College en Bureau Leerplicht gezorgd voor kortere lijntjes, meer flexibiliteit en (een toename van) het gebruik van nieuwe communicatiemiddelen zoals FaceTime en WhatsApp. Bij signalen dat jongeren verzuimden of buiten beeld waren, werd sneller actie ondernomen dan normaal.

Voor bepaalde groepen jongeren was afstandsonderwijs een manier om gemakkelijker deel te kunnen nemen aan het onderwijs. Het gaat dan bijvoorbeeld om studenten met een kind, een grote reisafstand of studenten die in de klas zich minder comfortabel voelen om op de voorgrond te treden of vragen te stellen. Deze jongeren blijken door afstandsonderwijs vaker aanwezig te zijn.

Het percentage voortijdig schoolverlaters is in 2020 absoluut en procentueel opnieuw gedaald van 428 (6,6%) naar 384 (6%). Het achterblijven van de daling in de bbl is mede een gevolg van de werkgelegenheidssituatie in een aantal sectoren.

VSV-cijfers:

LEERWEG	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	AANTAL VSV-ERS	PERC.	AANTAL VSV-ERS	PERC.	AANTAL VSV-ERS	PERC.
BBL	109	7,8%	112	7,4%	121	7,7%
BOL	377	7,3%	316	6,4%	263	5,4%
Totaal	486	7,4%	428	6,6%	384	6%

TALENT- EN EXCELLENTIE ONTWIKKELING



'Empowerment' van studenten heeft een prominente plaats binnen ons onderwijs. Dat komt onder andere tot uiting in de wijze waarop studenten, docenten en medewerkers worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Vakmanschap en persoonlijke ontwikkeling leveren sterke mensen en werknemers op die zijn toegerust voor de dynamische arbeidsmarkt. Binnen het praktisch ingestoken excellentieprogramma van het Da Vinci College worden bestaande activiteiten vanuit een excellentie perspectief geüpgraded en krijgen nieuwe initiatieven een kans.

Corporate activiteiten en initiatieven in kader van talentontwikkeling en excellentie zijn onder te verdelen in de categorieën: wedstrijden, hybride projecten, internationalisering, ambassadeurs/excellent promoteam en verkiezing van de Mbo-ambassadeur. Verder ontwikkelen

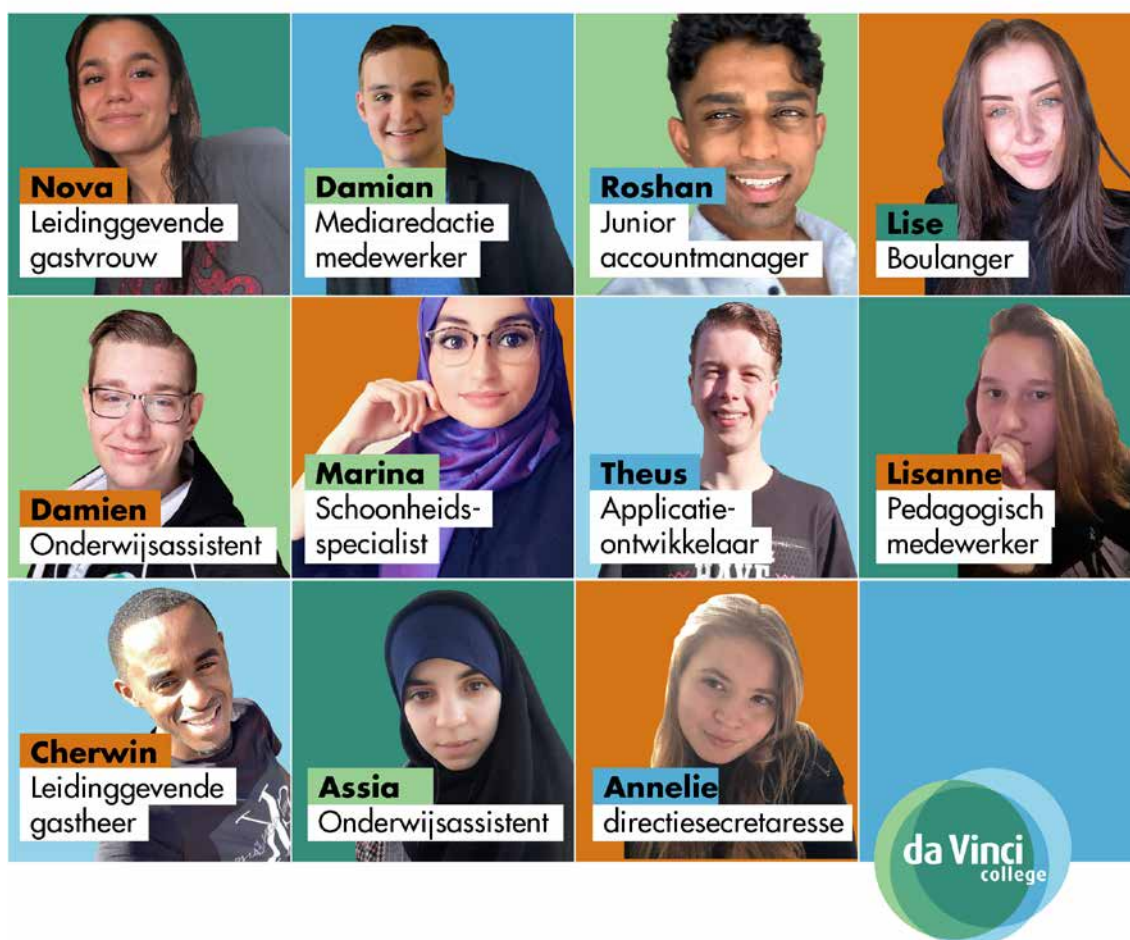
en organiseren alle sectoren een verscheidenheid aan initiatieven en activiteiten die bewust of onbewust gericht zijn op talent-, excellentie-ontwikkeling. Ook in coronatijd zijn alle corporate activiteiten (online) doorgegaan binnen de beperkingen van de coronaregelgeving.

In 2020 zijn twee aanvragen voor aanjaaggelden van MBOe gehonoreerd. Het betrof een excellentieproject 'leidinggevende in de zorg', dat door corona moest worden gestaakt, en het sector-overstijgende excellentieproject Zorgtechnologie. In dit project, dat loopt tot maart 2021 doen acht studenten mee, vier van de opleiding Verpleegkunde en vier van Smart Technologie en Middenkader Engineering. Ze zetten hun kennis en ervaringen van technologie en zorg in, om vanuit hun verschillende perspectief samen te werken aan échte oplossingen voor uitdagingen van bewoners en medewerkers van zorginstelling ASVZ. Voor het [Da Vinci College](#) en ASVZ is dit één van de concrete manieren om samen zorgtechnologie toepassingen te ontwikkelen en zowel studenten als medewerkers op te leiden (LLO).

WAT MIJ ALS TECHNIEKDOCENT FASCINEERT IS HET 'OUTSIDE THE BOX' DENKEN VAN DE ZORGSTUDENTEN, DIT GEEFT EEN FRIS BEELD OP DE TE ONDERZOEKEN SENSOREN. EN UITERAARD HET DOORZETTINGSVERMOGEN VAN DE TECHNIEKSTUDENTEN, BLIJVEN PROBEREN EN ONDERZOEKEN WELKE MOGELIJKHEDEN ER ZIJN, MET EEN ECHTE CASUS, DAT MAAKT HET VERSCHIL EN DIT PROJECT ENORM LEERZAAM.

GIJSBERT BOS
DOCENT EN BEGELEIDER EXCELLENTIE
PROJECT ZORGTECHNOLOGIE

EXCELLENT PROMOTEAM



INTERNATIONALISERING

In het afgelopen jaar is er als onderdeel van de ambitie 'Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst' verder gebouwd aan de doelen van het plan internationalisering. Voor de arbeidsmarkt en interculturele samenleving waarin wij leven, zijn 'globale competenties' van groot belang. Bedrijven werken internationaal en in onze samenleving is het essentieel te kunnen samenwerken met allerlei culturen en over grenzen heen. Door corona lag de fysieke mobiliteit van studenten en medewerkers stil. De in de Kwaliteitsagenda gemaakte afspraken over studentmobiliteit hebben we daardoor bij moeten stellen naar meer participatie in projecten en Internationalisering@Home. Alle studenten die in het buitenland waren, zijn veilig thuisgekomen direct na het begin van de pandemie.

Internationale Projecten

De Europese commissie is een initiatief gestart om aanliggende landen van de EU te ondersteunen in de ontwikkeling van hun onderwijs. Het Da Vinci College is met twee andere Europese colleges in Lyon en Malta op verzoek van de Europese Commissie actief in dit project met zes landen in de Westerse Balkan. Het Da Vinci College is gekozen op basis van onze bekendheid in Europa, doordat we actief zijn in veel innovatieve projecten. Onze inbreng betreft met name de deskundigheid van het management over hoe het mbo-onderwijs in Nederland is geregeld op het gebied van hybride leerconcepten en de samenwerking met het bedrijfsleven in de regio. Ook thema's als stages/werkcomponent, HR-management en omgaan met kwetsbare jongeren komen aan de orde. Ook laten docenten van da Vinci collega's uit de Westerse Balkan landen zien hoe wij door middel van job shadowing.

In 2020 werkten studenten en docenten van het Da Vinci College in verschillende projecten samen met buitenlandse partners. Veelal ging het daarbij om onderwijsinstellingen, maar ook het bedrijfsleven was regelmatig betrokken. Voorbeelden zijn EduTrans, EXAM 4.0 en SUSCOP. In juni 2020 organiseerde Da Vinci College, samen met zijn Europese partner Uniser het EFVET Thematic Theme-event 'Internationalisation and learning mobility'. In dit event waren zo'n 250 mbo-scholen vertegenwoordigd, die de kansen en uitdagingen van de coronacrisis bespraken. Ook startte het Da Vinci College een internationale chatgroep, waarin wordt besproken hoe scholen in Europa studenten beroepsvaardigheden aanleren terwijl stage veelal is weggefallen en op school veiligheidsregels gelden.



Internationalisation@Home

Omdat slechts een klein deel van alle studenten werkelijk op reis gaat, ligt de nadruk steeds meer op projecten waarin studenten samenwerken met hun 'collega's' in het buitenland. Dit proces is in 2020 versneld door de pandemie: iedereen heeft geleerd om online te werken. Dit biedt enorme kansen voor internationale samenwerking, zonder dat er gereisd hoeft te worden. Er is daarbij een flink aantal initiatieven ontplooid waarin studenten bijvoorbeeld over grenzen heen met elkaar werken aan een 'robot auto', elkaar bevragen op zaken in het dagelijks leven en ook beroepsgerichte taken uitwisselen. Er is via Teams vergaderd, via WhatsApp zijn video's gedeeld en berichten verzonden. Deze ontwikkeling zal ook voortgang vinden als de situatie weer normaliseert. Dit geeft het onderwijs de kans om te vernieuwen en het verwerven van internationale competenties binnen handbereik te brengen voor alle studenten op het Da Vinci College.

BURGERSCHAP

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

Er zijn binnen het Da Vinci College verbindingen gelegd met het project Gezonde School en met het project LOB Gelijke Kansen. Ook zijn projecten uitgevoerd met betrekking tot seksuele diversiteit, politiek en is gewerkt aan de voorbereiding van 75 jaar vrijheid en de viering van 800 jaar Dordrecht in 2020 (wat door corona helaas stil kwam te liggen). Het Da Vinci College heeft ook een intern netwerk van burgerschapsdocenten.

In oktober 2020 is voor het Da Vinci College op het Leerpark een regenboogpad aangebracht. Het tweede in Dordrecht. De regenboog staat daarbij symbool voor de veelzijdigheid en veelkleurigheid van de studenten die bij het Da Vinci College een opleiding volgen. Niet alleen voor seksuele- en genderdiversiteit. Het Da Vinci College initieerde het regenboogpad en zocht de samenwerking op met de gemeente Dordrecht. Het is een zichtbaar teken dat de school aandacht heeft voor diversiteit en er concreet stappen in maakt.



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



PEDAGOGISCHE OMGEVING

De ontwikkeling de pedagogische omgeving had ook in 2020 aandacht met als doel de kansen te vergroten voor studenten om hun talent te ontwikkelen en daarmee bij te dragen aan de kansengelijkheid. Naast de hieronder genoemde projecten spelen hierin ook eerder genoemde zaken als doorontwikkeling van het servicecentrum, vernieuwing van de begeleidingsstructuur,

burgerschap en empowerment van studenten een rol, maar ook het in hoofdstuk 8 genoemde project gastvrijheid.

Positive Behavior Support

Positive Behavior Support (PBS) verspreidt zich als een olievlek over verschillende niveaus en opleidingen binnen het Da Vinci College, ondanks dat een aantal implementatietrajecten vanwege COVID 19 stil hebben gelegen of zijn uitgesteld. Ruim 50 collega's zijn in 2020 geschoold op het gebied van PBS. Naast de teamtrainingen hebben er twee basisopleidingen plaatsgevonden, een samenwerking tussen Fontys Hogeschool en het Da Vinci College, waarin zestien docenten zijn geschoold. Ook zijn er met een in-company training tien eigen PBS-coaches opgeleid die binnen Da Vinci teams kunnen begeleiden bij de implementatie van PBS.

In 2020 is daarnaast gezocht naar de verbinding met onderwerpen die dicht tegen PBS aanliggen. PBS neemt daarom actief deel aan de werkgroep 'Welbevinden' waarin ook 'Gezonde School', HRM, 'Rots&Water', VSV en het Servicecentrum zitting hebben.

Vanuit het landelijke netwerk rond PBS (SWPBS) is op initiatief van het Da Vinci College een apart sub-netwerk opgestart met MBO instellingen die met PBS bezig zijn of gaan. Ook heeft Da Vinci in de vorm van een pitch een bijdrage geleverd in een van de workshops van jaarlijkse landelijke PBS conferentie.

Eind 2020 waren 10 van de 26 onderwijsteams daadwerkelijk met PBS aan de slag. Vier opleidingen zijn bezig met de voorbereiding van hun start in september 2021.

Interculturalisatie

De studentenpopulatie van het Da Vinci College is zeer divers, hetgeen het werk soms complex, maar zeker ook inspirerend en uitdagend maakt. Ongeacht de verschillen die tussen hen bestaan, verdienen alle studenten gelijke kans op studiesucces.

In 2020 heeft het Da Vinci College het beleid op dit vlak verbreed van aandacht voor de culturele diversiteit van studenten en empowerment van studenten naar versterking van de bewustwording bij docenten en medewerkers. Dit sluit goed aan bij andere ontwikkelingen zoals PBS: het zijn twee elkaar versterkende elementen in de doorontwikkeling van de pedagogische leeromgeving.

De teams van de Diensten Onderwijsstrategie & Kwaliteit en HRM hebben het afgelopen jaar een workshop gevolgd over diversiteit & inclusie.

Ook studenten worden hierin meegenomen: de student-ambassadeurs hebben in samenwerking met de Anne Frank Stichting een training gevolgd over "het omgaan met stereotypen" in het kader van (stage) discriminatie. Vervolgens hebben zij een training gevolgd op houding en gedrag in situaties waarin sprake is van bewuste of onbewuste discriminatie, met als doel zelfinzicht te ontwikkelen in hun rol als ambassadeur en leren om te gaan met discriminerend gedrag en taal.

Door het aanbieden van keuzedelen (interculturele) diversiteit en draagt het Da Vinci College eveneens bij aan het vergroten van het bewustzijn.

Het Da Vinci College, de Gemeente Dordrecht en een aantal Dordtse bedrijven ondertekenden in 2020 het Charter Diversiteit. Met de ondertekening van deze verklaring spreekt Da Vinci de intentie uit om iedereen mee te laten doen, ook op de werkvloer. Net als de andere werkgevers onderkent het Da Vinci College dat mensen hun unieke talenten pas optimaal kunnen benutten als zij op de werkvloer zichzelf mogen zijn, ongeacht hun geslacht, leeftijd, etniciteit, afkomst, seksuele geaardheid, arbeidsvermogen, sociaaleconomische status, religie of politieke overtuiging. Met de ondertekening van het "charter diversiteit" heeft het Da Vinci College zich ook gecommitteerd aan een aantal zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen, en wordt dit nog eens extra onderstreept.

Gezonde school

In 2020 is doorgebouwd op de fundering die we vanaf 2016 hebben gelegd en is het thema Relaties en Seksualiteit toegevoegd aan het programma Gezonde School.

Verder is aan alle Gezonde School pijlers (Beleid, Signalering, Educatie en Omgeving) in 2020 aandacht besteed en zijn er acties uitgezet binnen drie thema's (roken, relaties & seksualiteit en (mentaal) welbevinden). In alle acties wordt gekeken naar betekenisvolle verbindingen met interne en externe initiatieven. Dit heeft ertoe bijgedragen dat het overkoepelende Gezonde School thema Welbevinden steeds bekender en voelbaarder wordt binnen het Da Vinci College. Dit thema is onlosmakelijk verbonden aan de kernwaarden van het Da Vinci College en draagt bij aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat en gelijke kansen onder de studenten.

TestJeLeefstijl

Door deelname aan het landelijke initiatief *TestJeLeefstijl* wil het Da Vinci College bewustzijn creëren bij docenten en studenten over welke impact leefstijl heeft op algemeen welbevinden en daarmee ook op studie- en werksucces. Het platform biedt de test gratis aan aan studenten van deelnemende scholen en biedt de scholen gerichte rapportages die inzicht geven in wat er speelt bij de jongeren en wat aanleiding geeft voor klassikale of individuele verdieping en begeleiding op 1 of meer van de 14 leefstijltopics.

Minicongres Welbevinden

Naar aanleiding van de uitslag Gezonde School enquête in 2019, is binnen het Da Vinci College onderzoek gedaan naar welke afdelingen en groepen zich bezighouden met het welbevinden onder medewerkers en studenten. Hieruit is begin 2020 de werkgroep Welbevinden tot stand gekomen. 21 september 2020 is door het Da Vinci College samen met GGD-GHOR en Pharos een minicongres georganiseerd over het thema Welbevinden met specifiek zes aspecten die hieronder vallen. Met 35 personen (studenten, docenten, domeinleiders met interne en externe betrokkenen bij dit thema) is dieper ingegaan op de vraag: "Wat is Welbevinden op school?" Hieruit is een actieplan voortgekomen, waarin ook de Studentenraad een aandeel heeft.

GELIJKE KANSEN

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)

In het Windroosprogramma werkt het Da Vinci College samen met vmbo-scholen om een interactief LOB-programma uit te voeren voor vmbo-leerlingen die in het laatste jaar van hun opleiding zitten en een keuze moeten maken voor een vervolgopleiding. Inmiddels doen 26 scholen en ongeveer 2000 leerlingen mee. Het blijkt uit monitoring dat leerlingen die dit programma hebben doorlopen minder switchen tussen opleidingen.

In februari 2021 is er een enquête gehouden onder de deelnemende scholen. Daarbij gaf 80% van de scholen aan dat door deelname aan het windroosprogramma de leerlingen een betere keuze maken voor een vervolgopleiding. De samenwerking met het Da Vinci College wordt goed (80%) of voldoende (20%) beoordeeld. Vooral de gesprekken tussen de mentor van het vmbo, de loopbaanadviseur van het mbo en de leerling worden als zeer waardevol ervaren.

De opleiding ICT-Beheer heeft in het landelijke project *LOB Gelijke Kansen* deelgenomen, met als doel studenten die dat nodig hebben (vooral minderheidsgroepen) beter voor te bereiden op hun toekomstige stage, werk of vervolgstudie. Dit hebben we gedaan door het trainen van docenten om studenten te begeleiden bij het gebruik van gerichte opdrachten.

Met de opleiding Autotechnicus niveau 2 is deelgenomen aan de landelijke projectactiviteit *Het Oriënterende Bedrijfsbezoek*.

Interne doorstroom

RekenSupport en TaalSupport, die vanuit de middelen voor de kwaliteitsagenda werden gefinancierd hebben in 2020 veel studenten kunnen helpen. Taalsupport is een Da Vinci-brede ondersteunende onderwijsvoorziening, vanuit de expertise in NT2, ingevuld door personeel uit het domein Educatie die extra taalondersteuning biedt aan studenten op het gebied van NT2, die opleidingsteams ondersteunt en adviseert en een vraagbaak is rondom NT2 onderwijs en regelgeving rondom inburgering en educatie. De score op kwalificatiewinst laat zien dat we hier goede stappen zetten.

In bijlage 1 en in hoofdstuk 5 zijn meer voorbeelden te vinden van de manier waarop het Da Vinci College werkt aan de interne doorstroom.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In ons strategisch beleidsplan is Leven Lang Ontwikkelen benoemd als een ambitie die onze strategische thema's overkoepelt en verbindt. Het is ook een van de resultaatsgebieden van de Kwaliteitsagenda.

Door de sectoren werd in 2020 uitvoering gegeven aan cursussen, trainingen en opleidingsactiviteiten voor werkenden, werkzoekenden en voor specifieke doelgroepen met enige afstand tot de arbeidsmarkt. De activiteiten in het kader van bijscholing en herscholing werden uitgevoerd in de vorm van schakelcursussen, opleidingen niveau 1 tot en met 4 van het mbo (waarvan een belangrijk deel in de vorm van bedrijfsgroepen). De totale omvang van deze activiteiten is (exclusief hbo) lager dan in voorgaande jaren omdat een deel van de activiteiten in de loop van het jaar onder invloed van corona werden uitgesteld of afbesteld.

In de sector Techniek en media is voor bedrijven de opleiding Technisch Leidinggevende opgezet voor medewerkers in de sectoren mobiliteit, bouw, metaal, installatie of elektra. Voor deze opleiding staan in 2021 drie bedrijfsgroepen gepland.

Bij de sector Zorg en Welzijn is gewerkt aan een scholingsprogramma voor de zorgassistenten van het Albert Schweitzer ziekenhuis met 4 modules. Daarnaast waren er 90 EVC-trajecten die het Da Vinci College succesvol heeft mogen verzilveren.

De Sector Economie en Ondernemerschap is eind 2020 een samenwerking aangegaan met Vlot Logistics en *The World of Logistics* om samen te werken aan de Vlot Logistics Academy. De intentie is om vanaf 1 augustus 2021 werknemers op te leiden op niveau 2 (logistiek medewerker en chauffeur wegvervoer).

De sector Participatie is van de sectoren in essentie het meest gefocust op Leven lang Ontwikkelen. De sector heeft een grote diversiteit aan doelgroepen, waaronder ook een groot aantal volwassenen. De opleidingen zijn in belangrijke mate gebaseerd op maatwerk en veel trajecten zijn samenwerkingsverbanden met overheden, instellingen en bedrijven. Ook in 2020 zijn met veel bedrijven LLO-trajecten ingezet, waarbij het vaak gaat om BBL-constructies.

Er zijn tevens investeringen gedaan in de leeromgevingen die LLO ondersteunen, zoals het Drechtsteden Ondernemers Centrum (DOC), het zorgtechnologie centrum, de Leerparkontwikkeling en de Regionale Beroepen- en Innovatiecampus (RBIC) in Gorinchem. Ook de verdere ontwikkeling van HBO Drechtsteden en deelname in Dordrecht Academy draagt bij aan de gerichte aanpak op dit gebied.

KWALITEITZORG

Naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek door de onderwijsinspectie is in 2019 en 2020 gewerkt aan een verbeterplan 'Fundament voor vernieuwing' en is een analyse opgesteld van het rendement van een groot aantal opleidingen. De verbeterplannen zijn integraal toegepast, ook op opleidingen die buiten de scope van het inspectierapport vielen, om toe te werken naar een

eenduidige kwaliteitscultuur en –sturing binnen de organisatie. De aanpak van het herstelplan waarin alle bovenstaande elementen een plaats hebben gekregen, heeft geleid tot een positief oordeel van de inspectie voor alle opleidingen in het herstelplan en voor de cyclische aanpak van de kwaliteitszorg op instituutsniveau. Voor één opleiding was er zelfs sprake van de beoordeling goed.. Er zijn afspraken gemaakt met de inspectie hoe de resterende punten bij de opleidingen Autotechniek, Sport & Beweging, Financieel administratief medewerker en Persoonlijk begeleider worden opgepakt, waarbij de inspectie vertrouwen heeft in het zelf aanpakken door het Da Vinci College. Daarnaast gaat ook de rest van de organisatie natuurlijk verder met de ontwikkeling van kwaliteitszorg.

De bestaande systematiek van periodieke maraps van sectoren en diensten met het bestuur is op uniforme wijze doorgetrokken naar lagere organisatieniveaus en op alle niveaus met elkaar in verbinding gebracht. Dit model is binnen de organisatie inmiddels bekend als het “achtbaanmodel”. Deze werkwijze heeft bijgedragen aan het systematiseren van de evaluatie en aan het vergroten van het eigenaarschap van de onderwijsteams waar het gaat om de kwaliteit van hun opleidingen en daarmee aan “kwaliteit in het hart van de organisatie”.

Het Da Vinci College gebruikt interne audits als instrument om de vinger aan de pols te houden en ervoor te zorgen dat opleidingen voldoen aan het kwaliteitskader. In 2020 zijn er door de onafhankelijke auditdienst twaalf 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 in een cyclus van drie jaar bij elk team een audit uit. De audits worden na vaststelling besproken met het college van bestuur. Ook vindt er tweemaal per jaar door het audit team met het college van bestuur overleg plaats over de ‘rode draden’ in de uitgevoerde audits. Bij een aantal audits is gebruik gemaakt van externe auditors.

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

Klachtenbehandeling

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

Externe klachtencommissie

In 2020 is er één klacht behandeld door de externe klachtencommissie. Betreffende klager werd door de klachtencommissie in het ongelijk gesteld. De klacht betrof het beëindigen van de onderwijsovereenkomst vanwege oplopende studievertraging en het uitblijven van verbeteringen in de studieresultaten.

Commissie van beroep voor de examens en algemene commissie voor geschillen

De commissie van beroep voor de examens heeft in het verslagjaar dertien zaken behandeld. De zaken gingen over negatief bindend studieadviezen, verzoeken om extra herkansingen en uitschrijvingen. De algemene commissie voor geschillen kwam in het verslagjaar niet bijeen om geschillen te behandelen.

Klachten via het bestuurssecretariaat en de ombudsman

Op centraal niveau zijn via het bestuurssecretariaat en de ombudsman in totaal vijftien klachten in behandeling genomen. Bij de klachten valt het op dat het in veel gevallen gaat om zaken die de voortgang van de student betreffen, bijvoorbeeld beëindigen van de opleiding vanwege gebrek aan voortgang, vertraging op basis van negatief studieadvies of overgang naar een volgende studiefase. Ook zorgen over de effecten van corona op school kwam in 2020 aan bod.

De taak van de ombudsman voor studenten is om klagers te ondersteunen/adviseren hoe een klacht conform de klachtenprocedure op te lossen en daar waar nodig bij de afhandeling te bemiddelen. De redenen om contact op te nemen met de ombudsman zijn divers, variërend van het oneens zijn met het beëindigen van een opleiding vanwege onvoldoende studievoortgang tot onvrede over meer onderwijslogistieke processen. Een gemeenschappelijk element bij de behandelde kwesties is ervaren onvrede over de wijze van communiceren en/of het niet tijdig inspelen op signalen. In vrijwel alle gevallen is het gelukt om de onvrede weg te nemen en tot een werkbare oplossing voor beide partijen te komen.

Juridische procedures

Ook in 2020 maakten klagende studenten regelmatig gebruik van de ondersteuning van advocaten of juridische adviseurs. In 2020 hebben zich geen juridische procedures bij de rechtbank voorgedaan. Hoewel het niet altijd is gelukt om klachten naar tevredenheid op te lossen, is gebleken dat het bespreken ervan en aandacht hebben voor de onvrede van klagers een belangrijke factor is in de behandeling en het begrip bevordert bij klagers dat er meer kanten aan een zaak zijn dan alleen de eigen visie.

Vertrouwenspersonen

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

KENGETALLEN ONDERWIJS

1. BEROEPSONDERWIJS AANTALLEN

1.0. Totaal aantal deelnemers Da Vinci College

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Beroepsonderwijs (bekostigd)	8.388	8.244	7.847	7.587
Examendeelnemers	29	24	22	12
Overige deelnemers	275	309	225	214
Educatie	248	318	443	439
Contractonderwijs	2.147	1.834	1.613	1.517
waarvan HBO	460	598	689	836
Totaal	11.087	10.729	10.150	9.769

1.1. Aantallen beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

ONDERWIJSDOMEIN	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Afbouw, hout en onderhoud	98	124	94	90
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	149	157	114	108
Bouw en infra	365	398	395	379
Economie en administratie	1055	970	843	811
Entree	355	449	436	389
Handel en ondernemerschap	620	523	486	458
Horeca en bakkerij	149	163	142	181
Informatie en communicatietechnologie	715	684	731	686
Media en vormgeving	312	307	321	330
Mobiliteit en voertuigen	341	303	281	242
Techniek en procesindustrie	1039	1043	1005	1023
Toerisme en recreatie	145	120	108	77
Transport, scheepvaart en logistiek	288	311	282	262
Uiterlijke verzorging	306	247	238	222
Veiligheid en sport	321	335	303	238
Zorg en welzijn	2130	2110	2068	2004
Totaal	8388	8244	7847	7500
Aantal examendeelnemers	29	24	22	12
Niet bekostigde studenten	275	309	179	214

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

1.2. Aantallen beroepsonderwijs naar leerweg

LEERWEG	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
BBL	2450	2642	2444	2281
BOL	5938	5602	5403	5219
Totaal	8388	8244	7847	7500

1.3. Aantallen beroepsonderwijs naar niveau

NIVEAU	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Niveau 1	355	449	436	389
Niveau 2	1672	1459	1310	1230
Niveau 3	2612	2401	2152	1938
Niveau 4	3749	3935	3949	3943
Totaal	8388	8244	7847	7500

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

1.4. Verdeling beroepsonderwijs naar leeftijd

LEEFTIJD	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
15 - 19 jaar	62,0%	61,2%	63,0%	63,7%
20 - 24 jaar	26,3%	26,1%	26,1%	25,7%
25 - 29 jaar	6,0%	6,4%	5,8%	5,3%
30 - 34 jaar	1,9%	2,3%	2,0%	2,0%
35 - 39 jaar	1,1%	1,2%	0,9%	1,1%
40 - 44 jaar	0,8%	1,0%	0,8%	0,9%
45 - 49 jaar	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%
50 >=	1,2%	1,0%	0,6%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. BEROEPSONDERWIJS DIPLOMA'S

2.1. Aantallen diploma's naar onderwijsdomein (kalenderjaar)

ONDERWIJSDOMEIN	2017	2018	2019	2020
Afbouw, hout en onderhoud	35	18	42	26
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	44	75	75	58
Bouw en infra	103	111	122	103
Economie en administratie	470	349	254	264
Entree	291	278	344	319
Handel en ondernemerschap	233	201	223	231
Horeca en bakkerij	35	43	59	47
Informatie en communicatietechnologie	237	216	148	189
Media en vormgeving	57	61	71	81
Mobiliteit en voertuigen	84	96	94	97
Techniek en procesindustrie	233	224	300	244
Toerisme en recreatie	28	42	26	41
Transport, scheepvaart en logistiek	98	69	100	103
Uiterlijke verzorging	89	97	65	73
Veiligheid en sport	105	109	93	68
Zorg en welzijn	578	626	755	681
Totaal	2720	2615	2771	2625

2.2. Aantallen diploma's naar leerweg (kalenderjaar)

LEERWEG	2017	2018	2019	2020
BBL	929	867	1183	1010
BOL	1791	1748	1588	1615
Totaal	2720	2615	2771	2625

2.3. Aantallen diploma's naar niveau (kalenderjaar)

NIVEAU	2017	2018	2019	2020
Niveau 1	291	278	344	319
Niveau 2	639	548	562	499
Niveau 3	733	779	764	684
Niveau 4	1057	1010	1101	1123
Totaal	2720	2615	2771	2625

3. BEROEPSONDERWIJS ONDERWIJSRE

3.1. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar onderwijsdomein

ONDERWIJSDOMEIN	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	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	28	40	70,0%	15	25	60,0%	41	56	73,2%	18	30	60,0%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	43	47	91,5%	44	50	88,0%	96	105	91,4%	49	59	83,1%
Bouw en infra	66	94	70,2%	71	97	73,2%	105	144	72,9%	103	144	71,5%
Economie en administratie	352	502	70,1%	300	422	71,1%	224	343	65,3%	228	309	73,8%
Entree	234	283	82,7%	243	304	79,9%	218	278	78,4%	242	314	77,1%
Handel en ondernemerschap	180	265	67,9%	171	269	63,6%	191	263	72,6%	168	226	74,3%
Horeca en bakkerij	26	43	60,5%	29	51	56,9%	50	68	73,5%	37	50	74,0%
Informatie en communicatie-technologie	188	269	69,9%	152	240	63,3%	142	220	64,5%	171	239	71,5%
Media en vormgeving	59	87	67,8%	60	105	57,1%	64	88	72,7%	76	93	81,7%
Mobiliteit en voertuigen	63	95	66,3%	83	135	61,5%	75	116	64,7%	69	106	65,1%
Techniek en procesindustrie	183	283	64,7%	215	357	60,2%	247	405	61,0%	254	369	68,8%
Toerisme en recreatie	24	38	63,2%	36	58	62,1%	25	46	54,3%	42	51	82,4%
Transport, scheepvaart en logistiek	82	123	66,7%	63	115	54,8%	84	114	73,7%	100	121	82,6%
Uiterlijke verzorging	69	116	59,5%	90	128	70,3%	59	92	64,1%	59	96	61,5%
Veiligheid en sport	69	129	53,5%	83	128	64,8%	87	138	63,0%	60	117	51,3%
Zorg en welzijn	504	737	68,4%	509	750	67,9%	554	755	73,4%	594	764	77,7%
Instelling	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%

3.2. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar leerweg

LEERWEG	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	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	696	960	72,5%	691	1000	69,1%	917	1223	75,0%	849	1108	76,6%
BOL	1474	2191	67,3%	1473	2234	65,9%	1345	2008	67,0%	1421	1980	71,8%
Instelling	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%

3.3. Diplomaresultaat beroepsonderwijs naar niveau

LEERWEG	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	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	234	283	82,7%	243	304	79,9%	218	278	78,4%	242	314	77,1%
Niveau 2	469	746	62,9%	424	751	56,5%	452	723	62,5%	397	585	67,9%
Niveau 3	457	777	58,8%	587	893	65,7%	565	853	66,2%	553	769	71,9%
Niveau 4	1010	1345	75,1%	910	1286	70,8%	1027	1377	74,6%	1078	1420	75,9%
Instelling	2170	3151	68,9%	2164	3234	66,9%	2262	3231	70,0%	2270	3088	73,5%

3.3. Instellingsverlaters beroepsonderwijs naar uitstroomreden

			2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
ONDERWIJSDOMEIN			Aantal instel- lingsverlaters	Aantal instel- lingsverlaters	Aantal instel- lingsverlaters	Aantal instel- lingsverlaters
Succesvol:	DP	Diploma	2170	2164	2262	2270
		Succesvol	2170	2164	2262	2270
Niet beïnvloedbaar	GZ	Gezondheidsredenen	46	40	37	28
	OL	Overlijden				2
	PO	Persoonlijke omstandigheden	68	79	69	46
	VH	Verhuizing	16	10	7	9
	ZW	Zwangerschap	4	2	2	
		Niet beïnvloedbaar	134	131	115	85
Beïnvloedbaar	AS	Andere School	232	258	211	227
	GW	Gaat werken	124	165	129	115
	LS	Leerstagnatie	151	160	132	81
	NG	Niet gemotiveerd	181	202	187	127
	OV	Opleiding niet vlg verwachting	26	34	28	11
	VW	Van school verwijderd	2	6		
		Beïnvloedbaar	716	825	687	561
Overig	AN	Anders	64	54	61	38
	OB	Onbekend	67	58	16	38
	VL	Verlenging		2	90	96
		Overig	131	114	167	172
Instelling			3151	3234	3231	3088

4. VSV

4.1. VSV beroepsonderwijs naar onderwijsdomein*

ONDERWIJSDOMEIN	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
Afbouw, hout en onderhoud	8	10,00%	10	9,71%	6	7,06%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	0	0,00%	1	4,35%	2	11,76%
Bouw en infra	16	4,76%	21	5,88%	23	6,28%
Economie en administratie	50	5,59%	52	6,00%	41	5,13%
Entree	60	20,91%	59	16,34%	71	18,25%
Handel en ondernemerschap	55	10,68%	36	8,20%	25	5,56%
Horeca en bakkerij	9	8,04%	8	6,50%	8	6,30%
Informatie en communicatietechnologie	40	6,32%	34	5,60%	26	4,15%
Media en vormgeving	18	6,34%	11	3,86%	9	3,06%
Mobiliteit en voertuigen	28	10,22%	21	8,79%	20	8,37%
Techniek en procesindustrie	52	6,91%	53	6,57%	36	4,30%
Toerisme en recreatie	5	3,55%	4	3,70%	1	1,04%
Transport, scheepvaart en logistiek	24	10,57%	16	6,84%	10	4,41%
Uiterlijke verzorging	15	5,30%	16	6,75%	19	8,30%
Veiligheid en sport	18	6,00%	25	8,04%	22	7,86%
Zorg en welzijn	88	5,19%	61	3,81%	65	4,05%
Totaal	486	7,11%	428	6,39%	384	5,76%

4.2. VSV beroepsonderwijs naar leerweg*

LEERWEG	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.	Aantal vsv-ers	Perc.
BBL	109	7,28%	112	6,95%	121	7,31%
BOL	377	7,06%	316	6,21%	263	5,25%
Totaal	486	7,11%	428	6,39%	384	5,76%

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

5. IN- EN DOORSTROOM

5.1. Instroom beroepsonderwijs naar vooropleidingscategorie

VOOROPLEIDINGSCATEGORIE	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	13,7%	14,4%	13,4%	12,8%
Geen of niet voltooid basisonderwijs (ook funct. analfabeet)	1,8%	2,7%	3,9%	4,2%
HAVO	3,0%	2,9%	2,5%	2,3%
HBO + Propedeuse HBO	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
MBO niveau 1-2	7,2%	7,1%	6,8%	5,9%
MBO niveau 3-4	5,3%	3,9%	3,8%	3,1%
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	25,3%	26,3%	27,6%	29,2%
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	41,5%	39,5%	39,6%	40,5%
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	1,4%	2,7%	1,9%	1,6%
VWO	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
WO (incl. propedeuse en bachelor WO)	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%

5.2. Doorstroom beroepsonderwijs

	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.	Aantal studenten	Perc.
Hoger niveau	774	13,7%	714	12,9%	573	10,7%	608	12,0%
Gelijk niveau	4792	84,7%	4701	84,7%	4606	86,0%	4306	85,1%
Lager niveau	92	1,6%	132	2,4%	175	3,3%	147	2,9%
Totaal doorstroom	5658		5547		5354		5061	
Nieuwe instroom	2730		2697		2493		2439	
Totaal	8388		8244		7847		7500	

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

6. OPLEIDINGSAANBOD

6.1. Opleidingenaanbod naar onderwijsdomein

ONDERWIJSDOMEIN	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Afbouw, hout en onderhoud	12	11	11	12
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	4	3	3	2
Bouw en infra	20	18	18	16
Economie en administratie	14	14	15	15
Entree	7	9	10	8
Handel en ondernemerschap	5	6	6	7
Horeca en bakkerij	7	7	7	10
Informatie en communicatietechnologie	5	5	5	5
Media en vormgeving	5	5	5	4
Mobiliteit en voertuigen	9	9	9	8
Techniek en procesindustrie	35	33	33	32
Toerisme en recreatie	4	4	4	4
Transport, scheepvaart en logistiek	5	5	4	4
Uiterlijke verzorging	5	5	4	5
Veiligheid en sport	9	7	7	2
Zorg en welzijn	19	18	17	17
Totaal	165	159	158	136

7. VAVO

7.1. Aantal deelnemers VAVO

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
VAVO Particuliere opleidingen (Contract)	4	43	44	37	54
VAVO Samenwerking met andere scholen (Contract)	195	219	202	189	70
VAVO WEB (Educatie)	75	93	82	88	69
Totaal	274	355	328	314	193

7.2. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Educatie) per schoolsoort

SCHOOL- SOORT	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-til	9	3	22	10	30	5	32	6
HAVO	38	15	40	27	54	19	43	17
VWO	2	6	9	12	5	11	11	11
Totaal	49	24	71	49	89	35	86	34

7.3. Gediplomeerde uitstroom VAVO (Contract) per schoolsoort

SCHOOL- SOORT	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat	Diploma	Certificaat
MAVO/VMBO-til	22	5	35	15	42	10	30	5
HAVO	74	20	63	31	52	28	77	9
VWO	30	7	33	9	34	1	35	6
Totaal	126	32	131	55	128	39	142	20

8. EDUCATIE

8.1. Aantallen Educatie per bekostigingssoort

BEKOSTIGINGSSOORT	2017	2018	2019	2020
Funderende Educatie WEB	24	13	16	4
NT2 WEB	133	224	342	369
Wet Inburgering	601	386	222	188
Totaal	580	561	758	623

8.2. Aantallen Educatie per bekostigingssoort

	2017	2018	2019	2020
15 - 19 jaar	2,3%	4,2%	4,5%	3,6%
20 - 24 jaar	19,7%	12,6%	12,1%	6,9%
25 - 29 jaar	20,5%	22,8%	16,9%	19,1%
30 - 34 jaar	15,9%	18,6%	20,0%	20,1%
35 - 39 jaar	12,9%	13,8%	13,8%	18,8%
40 - 44 jaar	10,6%	11,4%	11,7%	15,1%
45 - 49 jaar	9,8%	9,0%	10,7%	7,6%
50 >=	8,3%	7,8%	10,3%	8,9%

8.3. Deelnemerssucces Educatie

	2017		2018		2019		2020	
Doelstelling behaald	298	90,6%	426	91,4%	387	82,9%	384	82,6%
Doelstelling NIET behaald	31	9,4%	40	8,6%	80	17,1%	81	17,4%

9. CONTRACT

9.1. Leeftijdverdeling Contract

	2017	2018	2019	2020
15 - 19 jaar	25,6%	30,6%	31,6%	32,9%
20 - 24 jaar	22,4%	20,4%	21,8%	22,5%
25 - 29 jaar	16,9%	11,7%	12,5%	11,5%
30 - 34 jaar	11,0%	10,1%	8,1%	8,1%
35 - 39 jaar	6,8%	6,5%	6,5%	4,3%
40 - 44 jaar	6,9%	5,8%	6,2%	5,6%
45 - 49 jaar	5,0%	6,3%	6,7%	6,5%
50 >=	5,3%	8,6%	6,6%	8,5%



5

DE SECTOREN IN HET KORT



5 SECTOREN IN HET KORT

TECHNIEK EN MEDIA

In 2020 is de sector Techniek & Media doorgegaan op de koers die zij al eerder heeft ingezet, waarin innovatie en haar relatie met de regio centraal staan. Binnen de strategische kaders van het Da Vinci beleidsplan 'Grensoverbrekend Onderwijs', zet de sector in op een solide samenwerking met collega's binnen en buiten de sector, het bedrijfsleven, onderwijspartners en de overheid, om zo bij te dragen aan de duurzame ontwikkeling van mensen en van de vakgebieden waarin de sector werkzaam is. Hiervoor wordt aan een leercultuur gebouwd waarin eenieder nieuwsgierig en onderzoekend kan zijn.

Daarnaast vroegen in het verslagjaar ook bij Techniek & Media de coronacrisis en de overstap naar afstandslernen natuurlijk veel aandacht. Teams hebben verschillende manieren gekozen om invulling te geven aan het afstandsonderwijs en de combinatie tussen fysiek en online, passend bij de doelgroep. Zo is bij de start van het nieuwe schooljaar in september de nadruk gelegd op het naar school halen van de eerstejaars studenten, om hen op een goede manier te laten landen. Over het algemeen vond in alle domeinen zo'n 50% van de lessen online plaats en 50% fysiek, waarbij het fysieke onderwijs in 2020 alleen praktijkonderwijs betrof.

Doorontwikkeling pedagogisch-didactische visie en vaardigheden

De combinatie van fysiek en afstandslernen vraagt veel van de didactische vaardigheden van docenten. De focus die al eerder werd gelegd op de pedagogisch-didactische visie, heeft hiermee een extra dimensie/nieuwe insteek gekregen. In verschillende sectorbrede visiemiddagen is actief gewerkt aan de doorontwikkeling van de pedagogisch-didactische visie van de teams en de concretisering daarvan. Aanvullend daarop zijn de domeinleiders als groep en op individuele basis aan de slag gegaan met het thema onderwijskundig leiderschap. Voor een deel wordt dit ondervangen in het MDP-programma, daarnaast is met het MT een extra programma gestart.

Het team heeft ook grote stappen gezet in de professionalisering op het gebied van digitale vaardigheden en de inzet van educatieve technologie. Er waren verschillende scholingen voor de teams, waaronder het 'Train de trainer'-programma van Connessione, dat heel goed ontvangen is. Het op deze manier delen van kennis, ideeën en voorbeelden gaf veel energie en zetten 'de knop aan' om dit ook meer en structureel sector-overstijgend te doen.

Aandacht, begeleiding & kwaliteit

De combinatie van afstandslernen en fysiek onderwijs vraagt veel van studenten en er waren dan ook zorgen over uitval van studenten en over de voortgang en het welbevinden. Het afgelopen jaar heeft de sector daarom extra prioriteit gelegd op onderwijs, aandacht & begeleiding en kwaliteit. Door het afstandsonderwijs heeft begeleiding ook weer een ander soort focus gekregen. Er is daarom een vervolg gekomen op de bijeenkomsten voor studieloopbaanbegeleiders in de sector rond thema's als begeleidingsstructuur, groepsdynamica, psychosociale problemen en de loopbaan van de student.

De opleidingen hebben ernaar gestreefd om het onderwijs voor de studenten zoveel mogelijk in aangepaste vorm doorgang te laten vinden en studievertraging te voorkomen. Desondanks zijn er toch studenten die door de coronamaatregelen enige vertraging hebben opgelopen. In dit kader is voor ongeveer 400 studenten van de sector T&M een aanvraag gedaan voor de subsidie van het ministerie van OC&W. Met het steunpakket is het mogelijk geworden studenten extra te ondersteunen en vertraging te laten inlopen en verdere vertraging voorkomen. Op het gebied van examinering zijn er veel aanpassingen gedaan om, met een focus op de diplomakandidaten, zoveel mogelijk – soms in aangepaste vorm - door te laten gaan.

Portfolio en macrodoelmatigheid

Er is in 2020 intensief gewerkt aan een nauwere samenwerking tussen de teams Applicatieontwikkeling, ICT Beheer en Art & Design in de zogeheten IT & Media Academie. De opleidingen uit deze domeinen hebben diverse raakvlakken en bieden goede mogelijkheden voor het maken van cross-overs. Zo kunnen gezamenlijke studieprojecten en hybride opdrachten worden gestart en kunnen keuzedelen gezamenlijk worden uitgevoerd. In Gorinchem is dit al zichtbaar en worden de opleidingen van ICT, Applicatie Ontwikkeling en Art & Design als één opleiding gepresenteerd. Met minimale middelen is daar iets neergezet waar studenten de ruimte krijgen innovatief en creatief te werken. De bedoeling was dit door te zetten in gebouw Azurro in de zomer van 2020. Nu is dat plan uitgesteld naar 2021.

Een andere belangrijke ontwikkeling is het samengaan van de Mobiliteit Academie en Installatie & Elektrotechniek. In dit kader wordt gezocht naar samenwerking op een aantal inhoudelijke thema's en worden er bijvoorbeeld gezamenlijk keuzedelen aangeboden tijdens keuzedelenweek. Daarnaast is er verbinding om organisatie en structuur op een eenduidige manier in te richten, zo hebben de teams al eenzelfde begeleidingsstructuur. Vanaf september 2021 gaan de teams gezamenlijk starten met PBS-training.

In september 2020 startte een versnelde techniek opleiding, van 2,5 jaar, speciaal voor jongeren zonder startkwalificatie. De jongeren beginnen met een techniekopleiding bij Entree (niveau 1) ze worden op school in een jaar opgeleid voor een assisterend beroep en maken bovendien in een half jaar kennis met alle technieken zodat zij na anderhalf jaar een gerichte keuze kunt maken voor een beroepsopleiding op niveau 2. Daarna starten ze met de gekozen beroepsopleiding, waarin ze in een jaar worden opgeleid voor een functie met werkzaamheden onder toezicht. Ze werken daarbij vier dagen in een bedrijf en gaan een dag naar school.

Het Da Vinci College neemt met ingang van studiejaar 2021-2022 alle studenten Verbrandingsmotorentechniek van het Techniek College Rotterdam (TCR) over. Aan de andere kant zal het da Vinci College stoppen met de opleidingen Schilderen en de huidige studenten overdragen aan TCR. De betrokken studenten zijn hierover geïnformeerd en er zijn verschillende maatregelen getroffen om het proces in organisatorische en administratieve goede banen gaat leiden. Op het lopende studiejaar heeft deze overgang geen effect.

Met de gunning eind 2020 van het project Green Engine Technology (GET) uit de middelen van het regionaal investeringsfonds wil het Da Vinci College afstandslernen voor praktijkonderwijs inrichten voor verbrandingsmotoren waar op termijn studenten uit heel Nederland mee bediend kunnen worden.

Kenniswerkplaatsen

De hybride leeromgeving als onderwijsmodel van de sector is in het verslagjaar onder meer goed zichtbaar geweest in het leerbedrijf We Pair, dat vorig jaar is gestart. Dit heeft een boost gegeven aan de ICT –opleidingen. Samen met de Dordtse Computerhandel (DHC) is er een leeromgeving gemaakt waar iedereen met veel plezier werkt en leert. Tegelijk bleek het door de coronamaatregelen soms lastig de (BPV-)bedrijven bij het onderwijs te betrekken. Hier zijn extra inspanningen op geleverd, onder meer via nieuwsbrieven en door het organiseren van een relatie-Webinar op 17 september als digitale vervanger voor de jaarlijkse relatiedag voor bedrijven. Onder het thema “Slim opleiden in het technische werkveld” waren er diverse online break-out sessies over onderwerpen als ‘Slim met subsidies’, ‘Slim doorleren voor Technisch Leidinggevende’, ‘Slim Stagelopen’ en ‘Slim een Leven Lang Leren en Ontwikkelen’. Ook heeft de sector partners gebeld die het moeilijk hadden en waar mogelijk hulp en diensten aangeboden kan. Andere initiatieven om relaties met de bedrijven in te intensiveren of om bedrijvenkringen op te starten zijn noodgedwongen even on hold gezet.



UITNODIGING LIVE WEBINAR

SLIM OPLEIDEN IN HET TECHNISCHE WERKVELD



DONDERDAG 17 SEPTEMBER



In alle domeinen liep de BPV begeleiding aardig goed, met minstens twee bezoeken/gesprekken per jaar. Bij een aantal domeinen bleek digitalisering en gesprekken op afstand meer mogelijkheden en ruimte te bieden in de werkverdeling.

De tekorten aan BPV plaatsen zijn geminimaliseerd door onder meer de inzet van het subsidieprogramma van OC&W en de inzet van een extra BPV coördinator, die ook heeft bijgedragen aan het efficiënter, sector-breed inregelen van BPV. Er is intensief contact geweest met S-BB en diverse andere partners, waaronder Masterplan Techniek. Ook zijn er binnen de ruimte van het Servicedocument van de MBO-raad alternatieve stageplaatsen gecreëerd.



Alternatieve stage 360Fabriek

Samen met het innovatieve bedrijf 360Fabriek, creëerde het Da Vinci College een bijzondere alternatieve stage voor 10 studenten. Twintig weken lang werkten studenten aan de ontwikkeling van een nieuwe scanner die vanuit afbeeldingen 3D-modellen ontwikkelt. Een prachtig project, waarmee ze niet alleen 'state-of-the-art' kennis opdoen, maar ook een volwaardig aantal praktijken draaiden voor hun opleiding.

De 360Fabriek, gespecialiseerd op het gebied van Virtual Reality, Augmented Reality en Mixed Reality, werkt vaker samen met stagiaires van het Da Vinci College. Vanwege de coronamaatregelen kon het bedrijf geen stagiaires ontvangen, maar het had wel een opdracht, waarmee uiteindelijk 10 enthousiaste studenten van de opleidingen Design & Media, Smart Technology en Software Development aan de slag gingen. Net als de eigen medewerkers van 360Fabriek, konden de studenten veel van het werk online doen. Ook was er een speciale ruimte ingericht op school. Een van de studenten heeft naar aanleiding van de opdracht een 0-urencontract aangeboden gekregen bij het bedrijf.



Innovatie en Duurzaamheid

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



Bij het domein Gebouwde Omgeving wordt al langer samengewerkt met Bouwmensen. De studenten hebben hier het project Tiny Houses afgerond. Een project met regionale uitstraling waar veel leerplezier uit gehaald is. Het mooie van dit project is ook dat het er voor docenten niet bij komt, maar onderdeel is van de jaartaak. Over de sectoren heen wordt deelgenomen aan het project MKB – Digitale Werkplaats, waar Economie en Ondernemerschap penvoerder is.

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

bedrijfsleven gewerkt aan projecten als virtual engineering en digital twin, innovatieworkshops en een programma rond robotlassen.

Tot slot is de subsidie toegekend voor het GET-project (Green Engine Technology) bij Verbrandingsmotoren. Dit project richt zich in op het online- en afstandsonderwijs (locatieonafhankelijk leren). Niet alleen voor de theorie maar juist ook voor de praktijklessen.

TIMA

Op 10 februari zijn de eindresultaten van het project TIMA (technische innovaties maritieme automatisering) rond de digitalisering en robotisering van de productie van enkelstuks/maatwerk en rond de borging van vakkennis, de aansluiting onderwijs-beroepspraktijk, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het aantrekken van een nieuwe generatie jonge professionals gedeeld. Centraal stonden technische innovaties die hebben bijgedragen aan de verbetering van de concurrentiepositie van bedrijven. In het kader van Doen hebben deelnemers actieve workshops over nieuwe technieken (met name robotisering) gevolgd. Met betrekking tot Denken kwamen gastsprekers als Egbert Jan Sol en Marja van Bijsterveld aan het woord over Smart Industry en leven lang ontwikkelen. Futurist Tony Bosma daagde de toehoorders uit na te denken over hun werk en de toekomstige ontwikkelingen.



Leven Lang Ontwikkelen

Rond Leven Lang Ontwikkelen heeft de sector ingezet op het ontwikkelen en vooral klaarmaken van aanbod. In alle domeinen liggen mogelijkheden voor leven lang ontwikkelen. Ieder domein heeft een concreet voorbeeld waar komend jaar mee gestart kan worden. Een sprekend voorbeeld is de cursus 'Technisch Leidinggevende' die is aangeboden aan Amega. Een mooie stap is ook gezet in het domein Metaal en Proces. Per september 2020 is het Da Vinci College een samenwerking gestart met Bedrijfschool GBS TEC (Technical Education Center) in Oud-Beijerland. Vanaf september verzorgt de sector Techniek & Media de bbl-lessen van de niveau 3 opleidingen

Eerste Monteur Service & Onderhoud Werktuigbouw en Allround Verspaner. Metaalbedrijf GBS International heeft vestigingen in Oud-Beijerland en in Schiedam en is begin 2020 voortvarend van start gegaan met het opzetten van haar eigen mbo-college genaamd GBS TEC. Dit erkende opleidingscentrum werd ontwikkeld door de onderneming zelf met behulp van adviseurs uit het technisch onderwijs. Da Vinci heeft samen met GBS TEC de opleidingen inhoudelijk en op pedagogisch didactisch vlak uitgewerkt. De ambitie is om een zo hoog mogelijk scholingsrendement te realiseren in het opleiden, scholen en trainen van medewerkers en cursisten van GBS TEC.



Omgevingsvergunning voor student Bouwkunde

Bouwkunde student Jarno deed een examenopdracht bij Aannemingsbedrijf Van Driel en werkte aan een duurzaam ontwerp voor een dagbestedingslocatie voor mensen met een beperking. Daarbij deed hij ook nog het teken- en rekenwerk voor het vergunningetraject. Vanwege zijn bijzondere prestaties werd hij vandaag even in het zonnetje gezet door wethouder Van Leenen van de Gemeente Hoeksche Waard. De wethouder overhandigde symbolisch de omgevingsvergunning voor het nieuwe bouwwerk aan Jarno. Een grote eer voor een student en de kroon op een enorm leerzaam project!



ECONOMIE EN ONDERNEMERSCHAP

De technologische ontwikkelingen en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt waren in 2019 aanleiding voor de sector Economie & Ondernemerschap om de herkenbaarheid en toekomstgerichtheid van het opleidingsportfolio te vergroten. Dit heeft begin 2020 geleid tot de beschrijving van gemoderniseerde curricula op basis van een beargumenteerde visie op beroep, onderwijs en doelgroepen. In het schooljaar 2020-2021 zijn deze bijgestelde curricula in uitvoering gebracht binnen de werelden Business, Hospitality en Logistics.

Doorontwikkeling Werelden

Elke wereld vertegenwoordigt een samenhangend geheel van opleidingen dat mogelijkheden biedt om verbreding en specialisatie met elkaar te verbinden en sneller in te spelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Fysiek komt dit ook tot uiting, onder meer in de gebouwen die zijn aangekleed met doeken met beroepsbeelden.



Binnen het herontwerp van de opleidingen staat de echte beroepsuitoefening centraal en is als zodanig herkenbaar in alle opleidingen. Een mooi voorbeeld is BOT op de werkvloer: Eerstejaars studenten Safety & Security leren in de praktijk de werkzaamheden van beveiligers bij de BD, de beveiligingsdienst van het Da Vinci College. Vanuit de visie en overtuiging dat de vakken meer praktijkgericht moeten worden, is er een nieuwe constructie ontwikkeld: theorie en praktijk in één. De dag start met een uur theorie, waarna deze theorie voor de rest van de dag in praktijk wordt gebracht

Andere voorbeelden: bij de kappers gaan studenten vanaf het eerste leerjaar aan de slag in Salon DaVinci en leren zo direct te werken met echte klanten. Bij Legal & HRM worden alle lessen, projecten en opdrachten toegeschreven naar een echte beroepsomgeving zoals een make-larskantoor.

Belangrijk binnen het herontwerp is aandacht voor de student. Bij Legal & HRM zijn in samenwerking met studenten van Art & Design Digital badges ontworpen om studenten te motiveren en meer eigenaarschap te geven. Hiermee sluiten we aan bij wereldwijde ontwikkelingen, ook richting het vervolgonderwijs.

De 'werelden' worden ook beïnvloed door landelijke ontwikkelingen. Zo is ervoor gekozen om het kwalificatiedossier Zakelijke dienstverlening drastisch te wijzigen door van zes kwalificatiedossiers en 24 kwalificatieprofielen te gaan naar één kwalificatiedossier met 6 profielen. De voorsortering op basis van de werelden helpt hierbij goed om te zorgen dat we hier in september 2022 klaar voor zijn.

World of business: project webwinkels

Studenten retail zijn aan de slag gegaan met hun eigen webwinkel. Met dit project leren deze studenten alle facetten van het online verkopen van goederen en/of diensten. Iedere student maakt en beheert een eigen webshop en is zelf verantwoordelijk voor de prijs, inkoop, product, de tekst, de foto's, de reclame en de afhandeling van de bestellingen. Alle ondernemersvaardigheden komen zo aan bod. Het opzetten van de webshops gaat volgens de leer methode van de schoolwebwinkel. De webshops gaan live in voorjaar 2021 en 70% van de winst van de bedrijven gaat naar een door de studenten zelf gekozen goed doel. De stichting make a Wish.

De World of Logistics

Logistiek is één van de door de overheid genoemde bedrijfstakken met potentie. De arbeidsmarkt in deze sector is zeer goed, maar relatief onbekend bij jongeren. Dat vraagt de nodige inzet om deze interesse aan te wakkeren. In dat kader is het Da Vinci College onder meer trekker van de sectortafel logistiek in de Hoekse Waard. Het primaire doel van deze sectortafel Logistiek is om de aansluiting tussen het onderwijs en het bedrijfsleven te optimaliseren. De gemeente Hoeksche Waard verzorgt hierbij een faciliterende rol en de Ondernemersvereniging Hoeksche Waard (OHW) is de linking-pin naar het bedrijfsleven. Secundair wordt aandacht geschonken aan een Leven Lang Ontwikkelen. Zittende medewerkers van partners die zijn aangesloten bij deze sectortafel Logistiek kunnen worden bijgeschoold en optimaal voorbereid om als leermeester te fungeren voor studenten. Ook het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) maakt deel uit van deze samenwerking.

Platform logistiek

De logistieke sector is constant in beweging. Om ook als docenten bij te blijven bij de ontwikkelingen, komt het platform logistiek voor het mbo regelmatig bij elkaar. Tijdens de bijeenkomsten worden de nieuwste ontwikkelingen besproken en komt het nieuws vanuit ESS-examenservices aan de orde. Op 18 februari was het Da Vinci College aan de beurt om het programma te verzorgen voor een enthousiaste groep docenten van roc's uit het hele land. Om ook meteen de theorie aan de praktijk te verbinden, bezocht de groep Insigne in Blekensgraaf en kregen zij een rondleiding bij het innovatieve melkveebedrijf ElkeMelk.



De World of Hospitality

De world of hospitality heeft vele initiatieven genomen om het (hybride) onderwijs tijdens de coronaperiode in de lucht te houden. Zo hebben studenten van de bakkerijopleiding onder meer borrelpakketten gemaakt en verwenpakketjes voor de voedselbank met koekjes en bonbons. Ook zijn er workshops georganiseerd door externe professionals.

In april, toen de school nog gesloten was voor onderwijs, heeft de opleiding schoonheidsspecialist mondkapjes en handschoenen gedoneerd aan huisartsenpraktijk Eureka in Dordrecht. In de zorg was er op dat moment nog een groot tekort aan deze middelen. Dankzij dienst Facilitair kwam de voorraad op de plek waar hij hard nodig was.

Winnend idee studenten Travel & Leisure



Studenten van de opleiding Travel & Leisure deden in het voorjaar van 2020 mee aan de jaarlijkse wedstrijd van Defence for Children-ECPAT. Ze kregen de opdracht een gadget te bedenken dat op vakantie gebruikt wordt en waarop een slogan staat die mensen in actie zet om vermoedens van kindermisbruik te melden als ze in het buitenland zijn. De Da Vincistudenten sleepten daarbij de prijs in de wacht voor het winnende idee. Zij hadden als gadget UV-armbanden bedacht met de slogan: "If you don't trust it, check it". De bandjes zijn door de organisatie ontwikkeld en uitgedeeld aan vakantiegangers. Zo hebben de studenten hopelijk bijgedragen aan het terugdringen van kindersekstoerisme.

Restaurant LEO

Voor restaurant LEO was het verslagjaar zeer uitdagend. Het grootste deel van het jaar was de horeca immers gesloten als gevolg van de lockdown. LEO is op de situatie ingesprongen door onder meer afhaalmaaltijden te gaan bereiden en verkopen. Door het faillissement van cateraar ZoVital, zijn ook verschillende catering- en banquetingtaken overgegaan naar LEO. Vanaf het moment dat praktijkonderwijs weer mogelijk was, heeft LEO zijn deuren geopend voor de studenten. Zij werken in het onderwijsleerbedrijf mee met de dagelijkse gang van zaken en worden hier begeleid door vaste leidinggevende medewerkers van keuken en bediening. Al deze medewerkers zijn in het bezit van het diploma leermeester. Daarnaast is hier ook een rol weggelegd voor de studenten Leidinggevende van de opleidingen (FOOD). Zij geven instructie en voeren ze



controle uit op de lagere niveaus. Dit is uniek in Nederland. De instructielessen in LEO zijn daarbij ondersteunend aan de bedrijfsvoering. De producten die in de instructie lessen gemaakt worden gaan bijvoorbeeld voor verdere bereiding door naar de keuken van LEO. Dit zorgt ook voor inkoopvoordeel. Tevens wordt er gewerkt aan het voorkomen van waste. Door het werken met verschillende dag-gerichte gerechten is er bijvoorbeeld een goede restverwerking en de HACCP-richtlijnen dragen ook bij tot betere productbehandeling en bewaarmethodes.

Pilot gepersonaliseerd leren

In 2020 zijn de bbl-opleidingen van retail en logistiek gestart met een pilot waarbij het onderwijs vraaggericht wordt aangeboden in plaats van aanbodgericht, Joint Individual Learning (JIL). Bij deze vorm van onderwijs staat de loopbaanontwikkeling van de student centraal. De student volgt zijn eigen leerroute en er is dus veel ruimte voor de persoonlijke ontwikkeling van de student. Een individuele route houdt ook in dat een student gaat examineren wanneer de student via de formatieve toetsing heeft laten zien er klaar voor te zijn. Doordat de student een persoonlijke route volgt kunnen nieuwe studenten maandelijks starten en hoeven ze dus niet te wachten tot een nieuw studiejaar. De resultaten van de pilot zijn positief en deze wordt nu ook uitgerold naar bol-variant van deze clusters. Uiteindelijk is het de bedoeling om deze vorm ook bij andere opleidingen binnen de sector Economie & Ondernemerschap uit te rollen.

Bedrijfsgroepen

In het cluster Food & Facility Management werkt de sector samen met Pannenkoekenhuis Fritella in Papendrecht en restaurant De Wensboom in Barendrecht. De medewerkers van deze organisatie hebben een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. We verzorgen een programma op maat voor 25 studenten in de vorm van een bedrijfsgroep. Alle lessen worden verzorgd op locatie. Aan het eind van dit 2-jarige traject hebben de studenten een niveau 2 diploma kok of gastheer/gastvrouw.

In december 2019 is een groep Facilitair leidinggevende niv 4 gestart bestaande uit 16 brandweermannen en -vrouwen uit verschillende Nederlandse veiligheidsregio's. De studenten kregen gemiddeld één maal per twee weken les. Deze lessen werden voornamelijk digitaal aangeboden, vanwege corona maar ook omdat de studenten in diverse steden wonen en werken. De examinering van de diverse onderdelen is wel op de schoollocatie (Gorinchem of Dordrecht) uitgevoerd. De groep is in december van het verslagjaar afgerond.

Stagetekorten gereduceerd

In de coronaperiode hebben de sterke, structurele relaties van de sector met het bedrijfsleven nadrukkelijk hun vruchten afgeworpen. De aanvankelijke stagetekorten binnen de sector zijn door extra inspanningen van medewerkers en partners in het bedrijfsleven tot nul gereduceerd. Creatieve oplossingen werden bijvoorbeeld gevonden door op sommige stageplaatsen twee studenten in te zetten in plaats van één. Ook de SBB heeft hieraan een belangrijke bijdrage geleverd door bedrijven te stimuleren stagiairs aan te nemen en hen versneld te certificeren tot stagebedrijf. Tot slot heeft Da Vinci zelf ook ruimte gevonden, bijvoorbeeld door bepaalde onderdelen, zoals het koffietentje op het binnenplein 'The Corner' te laten certificeren als stageplaats. Voor studenten met leerachterstanden zijn afspraken gemaakt met bedrijven om wekelijks een dag minder stage te lopen, zodat ze een dag extra onderwijs konden volgen. Dit was mede mogelijk door de subsidies van de overheid voor extra inzet van docenten.

CIOS Zuidwest-Nederland

Da Vinci College en Scalda bieden sinds het begin van het studiejaar 2020/2021 gezamenlijk de Sport en Bewegingsopleidingen aan in een samenwerkingscollege onder de merknaam CIOS Zuidwest-Nederland. Na een succesvolle wervingscampagne zijn 94 studenten van start gegaan op de locatie Dordrecht. Dat is meer dan een verdubbeling van het gebruikelijke aantal aanmeldingen. Omdat 2020 de opstart was van het CIOS was er een maximum aantal plekken beschikbaar voor de eerstejaars. Komend jaar wordt dit uitgebreid naar 4 eerstejaars klassen en het jaar erop naar 6 klassen.

Het docententeam van het eerste jaar is een mix van Da Vinci en CIOS docenten. De ontwikkeling van het tweede en derde jaar en het opzetten van een aparte niveau 3 opleiding wordt in gezamenlijkheid gedaan. Door de oprichting van het samenwerkingscollege wordt het mogelijk om een breed aanbod van profielen, keuzedelen en uitstroomrichtingen aan te bieden.

In het samenwerkingsgebouw op het Leerpark zijn vier theorielokalen helemaal in sportcontext ingericht, waarbij ook alle wensen van studenten uit eerdere JOB enquêtes zijn meegenomen. Op deze locatie krijgen zowel de eerstejaars CIOS ZWN als de lopende cohorten les. De praktijklessen volgen de studenten in Optisport en Sport+. Afhankelijk van het keuzeprofiel kunnen studenten ook lessen volgen op de locaties in Roosendaal en Goes. De studenten van CIOS laten ook hun maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en maakten Dordrecht schoner. De eerstejaars studenten van de sportopleiding ploggen: hardlopen en tegelijkertijd straatvuil oprapen. Ze deden dit in het kader van de dag van de Duurzaamheid. En ze kwamen er ook nog mee op tv.

DOC

In het verslagjaar is hard gewerkt om het DOC (Drechtsteden Ondernemerscentrum) op het Leerpark verder te ontwikkelen. Het DOC heeft als doel het onderwijs, ondernemerschap en overheid met elkaar te verbinden en te versterken. In de operationele uitvoering gebeurt dit door de verhuur van werkplekken en het realiseren van een ondernemers community; via regionale projecten op actuele thema's waarmee authentiek onderwijs gegeven kan worden en het regionale MKB versterkt kan worden; en door DOC in te zetten als praktijklocatie voor studenten. De verhuur van

werkplekken liep aanvankelijk door corona achter op schema, maar in de tweede helft van het jaar is hierin een flinke inhaalslag gemaakt. Er is zeker al sprake van een community. De ondernemers voelen zich erg met elkaar verbonden en helpen elkaar op verschillende vlakken. Daarnaast zijn er verschillende succesvolle projecten opgestart met partners, zoals 'Zomerondernemer' en 'Mijn digitale werkplaats'. De regisseur LLO van Da Vinci is ook betrokken bij projecten van DOC, om waar mogelijk koppelingen met LLO te maken.



Uiteindelijk hebben alle initiatieven in het DOC het doel om voor studenten een authentieke beroepsomgeving te creëren. Dit begint vorm te krijgen. Er waren verschillende stageplaatsen beschikbaar, vier DOC-ondernemers hebben zich aangemeld voor het buddyproject van opleiding Retail en het keuzedeel Ondernemerschap MBO wordt in het DOC gegeven. Studenten werken daarin aan hun ondernemersplan en kunnen hulp krijgen van DOC-ondernemers.

Mijndigitalewerkplaats.nl



Op 3 december vond de officiële aftrap plaats van het platform Mijn Digitale Werkplaats (MDW) Drechtsteden. In dit bijzondere project helpen mbo- en hbo-studenten de ondernemers met bijvoorbeeld online marketing, sociale media, webshops of zoekmachineoptimalisatie. Zij worden hierin bijgestaan door expertbedrijven uit de regio. Mijn Digitale Werkplaats Drechtsteden is een initiatief van ROC Da Vinci College. Het komt voort uit de Versnellingsagenda Digitalisering MKB van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK). Het ministerie heeft geld beschikbaar gesteld om met regionale

initiatieven het mkb te ondersteunen. Hiermee willen ze ervoor zorgen dat het mkb ook in de toekomst succesvol blijft. MDW Drechtsteden wordt mede-ondersteund door de gemeente Dordrecht en Rabobank IJsselmonde Drechtsteden. Tevens staat DOC in verbinding met andere Digitale werkplaatsen uit het land om met elkaar kennis en ervaringen uit te wisselen.

Zomerondernemer

In de zomer van 2020 vond het project 'de zomerondernemer' plaats in DOC. DOC heeft dit project gesponsord en de locatie ter beschikking gesteld. Naast studenten van Da Vinci namen ook jongeren vanuit andere scholen deel. Het ging deze editie om 24 jonge ondernemers uit alle zeven gemeenten in het Drechtstedengebied. Via trainingsdagen, workshops en zakenvrienden kregen zij de kans om hun eigen onderneming op te zetten. Het was de achttienjarige Bailey de Regt die met zijn bedrijf Bailey Freestyle unaniem tot winnaar werd uitgeroepen.



GEZONDHEIDSZORG EN WELZIJN

De ambities van de sector Gezondheidszorg & Welzijn zijn in 2019 geconcretiseerd en uitgewerkt in het Visiedocument 'Leren, werken en innoveren' 2019-2022. Voor de operationalisering van deze visie zijn vier ontwikkellijnen ontworpen. In het verslagjaar heeft een projectteam van vier interne projectleiders met de domeinleiders en andere ondersteuners van de sector gezorgd voor de verbinding van de ontwikkellijnen uit het sectorplan met doelen en acties vanuit de teams.

Innovatiepark voor Zorg & Welzijn

Er is in de omgeving van het Da Vinci College Leerpark en het Gezondheidspark bij het Albert Schweitzer Ziekenhuis al langer behoefte aan een plek waar een aantal actuele ontwikkelingen rond zorg en technologie kunnen samenkomen. Een plek waar niet alleen innovaties worden ontwikkeld en tentoongespreid, maar ook kunnen worden toegepast. Nadat er in 2019 visies en denkrichtingen zijn gedeeld, heeft dit in januari 2020 geleid tot een bestuurlijke coalitie tussen het Albert Schweitzer ziekenhuis, de gemeente Dordrecht en ROC Da Vinci College. Er is daarmee een concrete start gemaakt met de ontwikkeling van een fieldlab. Op 8 juli kwam de directie van de Top Sector Life Sciences & Health (Health-Holland) op bezoek in de Duurzaamheidsfabriek om te praten over de plannen voor dit fieldlab (innovatie- en expertisecentrum) voor gezondheid en zorg in de Drechtsteden. De Top Sector heeft als rol te verbinden en te zoeken naar dit soort initiatieven en deze deels te financieren.

Innovatieproject Zorgtechnologie



Studenten uit Techniek en Zorg zijn in 2020 in multidisciplinaire teams aan de slag gegaan met het toepassen van zorgtechnologie voor bewoners van een gehandicapteninstelling in de regio (ASVZ in Sliedrecht). Het betreft een mooie ontwikkeling in de regio [Drechtsteden](#) waarin de verbinding wordt gezocht tussen bedrijfsvraagstukken van [ASVZ](#) en de kennis en kunde van de zorg- en technologiestudenten van Da Vinci College. Een mooie invulling van de verbinding tussen zorg, innovatie en human capital als onderdeel van de [regiodeal](#) Drechtsteden - Gorinchem.

Innovatieve curricula en portfolio

Het ontwikkelen van innovatieve curricula en portfolio, die het leerplezier en -rendement verhogen met educatieve technologie, draagt bij aan het leerproces van de student.



In het kader van het herontwerp van de curricula en portfolio heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn daarom gewerkt aan het verder ontwikkelen van het hybride leerconcept met simulatieleren. In 2019 heeft de sector al veel vooruitgang geboekt met simulatieleren, met onder meer lessen in een VR-omgeving bij Anatomie en Pathologie en met 'levende' poppen, ook wel bekend als de 'Nursing Anne Simulator'. In het verslagjaar zijn studenten hier in de praktijk mee aan de slag gegaan. Met de levende poppen kunnen studenten veilig en realistisch verpleegkundige vaardigheden oefenen.

Sinds september 2020 is er een speciaal simulatielokaal ingericht, waar met simulatietechnologie gewerkt wordt door de onderwijsteams. Het nieuwe lokaal is vrijwel altijd bezet en ook gewild in de verhuur. Al staan we nog maar aan het begin van deze manier van (veilig) leren, het simulatieonderwijs en de ontwikkelingen rondom het scenarioeren zijn voor onze doelgroep de toekomst van het Leren (leren door doen). Hier ligt ook de verbinding van het primair proces met Zorginnovatie en ICT, zoals binnen het toekomstige fieldlab, en de samenwerking met de sector Techniek en smart technology.



Digitale geletterdheid en professionalisering

De coronapandemie heeft een enorme impact gehad op het welbevinden en de werkdruk van medewerkers en studenten. Tegelijk heeft de gedwongen snelle overschakeling naar afstandsleren ook een impuls gegeven aan het de digitale geletterdheid binnen de sector. Er zijn bijvoorbeeld trainingen ontwikkeld, variërend van basale 'knoppencursussen' tot e-didactiek en mediawijsheid. Deze trainingen worden inmiddels via Connessione Da Vinci-breed aangeboden. Ook zijn binnen de sector inspiratiesessies georganiseerd voor teams, waarbij de e-coaches van de teams een grote rol hadden. Op 10 november vond een online-sectorovertend (OP en OBP) plaats rond digitale geletterdheid, met een palet aan workshops. Deze werden geleid door e-coaches uit de sector maar ook uit andere sectoren. De 'nulmeting digitale geletterdheid' die in de sector werd ontwikkeld voor docenten, is breder beschikbaar gemaakt, zodat deze ook kan worden ingezet voor bijvoorbeeld zorgprofessionals.

Verder heeft de sector grote stappen gezet op het gebied van het ordenen van de bedrijfsvoering en is de informatie- en communicatievoorziening verbeterd. Er is een digitaal programma ("Learning Matters") ingezet om structuur te krijgen in de werkprocessen binnen het curriculum. Hierdoor krijgen docenten meer grip op en inzicht in het onderwijsprogramma en zijn beter in staat om gedifferentieerd les te geven. Het is een belangrijke kwaliteitsslag, die zich direct heeft vertaald in een hogere tevredenheid van de studenten. Zij geven aan dat zij beter weten wat ze moeten doen en wat er van hen wordt verwacht. Deze aanpak van 'niet afrekenen maar structuur bieden' heeft ook al concreet geleid tot verbeterde diplomaresultaten. Ook zijn er stappen gemaakt in de begeleiding van (kwetsbare) studenten. Naast ondersteuning in de verzuimaanpak is huiswerkbegeleiding ook een belangrijke pijler in de begeleiding.

Waar het gaat om examinering in de beroepspraktijk, zijn er afspraken gemaakt met het werkveld en is er een duidelijke documentatie gemaakt (APK) van de instellingen hoe zij de borging hebben ingeregeld (in het kader van de privacy). Deze systematiek voor de borging van examinering is door inspectie goedgekeurd.

Werkbezoek College B&W

Op 31 januari was het college van B&W van gemeente Dordrecht op werkbezoek in de Duurzaamheidsfabriek, in aanwezigheid van de raad van toezicht van het Da Vinci College. Vanuit Gezondheidszorg & Welzijn werden de 'nursing Anne' gedemonstreerd en de door Da Vinci ontworpen VR T-shirts die het via een QR-code en een app mogelijk maken om op reis te gaan door het menselijk lichaam. Deze t-shirts zijn later in het jaar ook gedemonstreerd op een basisschool in Rotterdam bij een bezoek van onderwijsminister Slob.



Project versnelde mavo

Op woensdag 29 januari kwamen vijf mavo-leerlingen (leerjaar twee) van De Uilenhof naar de Karel Lotsyweg voor een projectmiddag. Deze leerlingen doorlopen de mavo in een versneld tempo. Dat houdt in dat ze in leerjaar 3 al examen doen in een groot aantal vakken, en in hun vierde leerjaar instromen in het eerste leerjaar van de verpleegopleiding. Tijdens deze projectmiddag kwamen ze, samen met hun biologiedocent, kennismaken met de zorgopleiding.

Da Vinci studenten nemen deel aan 'Smart Lectures 2020'

Voor de voorjaarsvakantie waren 121 jongeren van verschillende scholen aanwezig bij de kick-off van Smart Lectures in het Albert Schweizer Ziekenhuis. Smart Lectures is een evenement dat om het jaar wordt georganiseerd om jongeren te interesseren voor zorg en technologie. Voorheen richtten de Smart Lectures zich alleen op havo en vwo-leerlingen, dit jaar deden voor het eerst ook de mbo-studenten van de opleiding Doktersassistent van het da Vinci College mee. Na de kick-off zijn studenten zelf aan de slag gegaan met het bedenken van technologische oplossingen voor de zorg. Helaas kon het traject door de coronamaatregelen niet worden voortgezet.

Verbindingen met het werkveld

In 2020 heeft de sector Gezondheidszorg & Welzijn verder gebouwd aan het verbreden van de opleidingen en het intensiveren van de samenwerking met het werkveld. Binnen alle lagen van de sector zijn er verbindingen met de instellingen voor zorg en welzijn en het werkveld van de Onderwijs en kinderopvang. Voor de opleiding Pedagogisch Werk is bijvoorbeeld, in navolging van andere opleidingen, een Werkveldcommissie opgericht, die bestaat uit een aantal belangrijke spelers uit het regionale werkveld. Zij denken als vaste sparringpartners mee over en geven feedback op de onderwijsplannen van de opleiding. Duidelijk is dat de stappen van de sector op het gebied van onderwijsvernieuwing en zorginnovatie opvallen. De digitalisering en de adaptatie van technologie in de opleidingen leiden merkbaar tot een veranderende rol van de nieuwe lichter student voor de zorg. Het werkveld zoekt het da Vinci College vaker zelf op. Daarbij is er is een vaste structuur met werkveldbijeenkomsten (ieder team kent 2x per jaar werkveldoverleg), verder zijn er kalibree sessies, werkveldnieuwsbrieven en 2 soorten apk's.

Leven Lang Ontwikkelen

In het kader van leven lang ontwikkelen (LLO) anticipeert het onderwijs anticiperen op een technologie-gedreven toekomst en permanente leerfunctie. De sector zet grote stappen als het gaat om LLO, door onder andere de pijlen te richten op contractonderwijs. Ook het Fieldlab gaat zorgen voor de versnelling op het gebied van LLO en de versterking van onze positie in de markt van LLO en zorginnovatie. Een mooi voorbeeld is de bedrijfsgroep met de opleiding Doktersassistent (bbi) op de Karel Lotsyweg van [Jong JGZ](#) die in de tweede helft van het jaar gestart is. Jong JGZ (voorheen Careyn Jeugd en Gezin) verzorgt de jeugdgezondheidszorg voor 0-4 jarigen in Breda en voor 0-18 jarigen in Zuid-Holland Zuid.

Ze kijken naar de groei en ontwikkeling van kinderen tijdens verschillende contactmomenten op het consultatiebureau of op school. Daarnaast is de JGZ dé plek waar ouders, verzorgers, kinderen en jongeren terecht kunnen met vragen. Jong JGZ voert tevens het Rijksvaccinatieprogramma uit. Een mooie partij om mee samen te werken dus!



'Bootcamp' voor extra helden Albert Schweitzer ziekenhuis



50 'Extra helden' meldden zich in april bij het Albert Schweitzer Ziekenhuis. Het betrof herintredende zorgprofessionals die een bijdrage wilden leveren in de coronacrisis. Omdat de trainers van het ASz zelf ook aan het werk waren in de directe zorg, werd het Da Vinci College gevraagd de geselecteerde extra helden een 'opfriscursus' te geven en ze voor te bereiden op de bijzondere omstandigheden van dit moment. Het ASz was erg te spreken over de expertise van de praktijkinstructeurs en docenten van het da Vinci College en de snelheid waarmee zij konden worden ingezet.

Ook de zorgassistenten van het Albert Schweitzer ziekenhuis zijn gestart met een scholingsprogramma op het Da Vinci College. Om de assistenten van alle verpleegafdelingen (zowel vaste als flexmedewerkers) van dezelfde basiskennis en -vaardigheden te voorzien, heeft het ziekenhuis behoefte aan een (bij)scholingsprogramma op maat voor deze doelgroep. In co-creatie is er een mooi programma ontwikkeld dat bestaat uit vier modules: persoonlijke zorg, communicatie en samenwerken, voeding en bewegen én veiligheid. De scholing wordt verzorgd door docenten van het Da Vinci College en gastdocenten vanuit het Albert Schweitzer ziekenhuis sluiten aan.

Studenten zetten zich in

Bijzonder in 2020 was de grote inzet die studenten – via school, maar ook regelmatig vanuit een persoonlijke motivatie - hebben getoond bij het bieden van hulp en ondersteuning tijdens de coronacrisis. Hun bijdragen hebben een significante maatschappelijke impact gehad op onze omgeving. Dit heeft ook uitgebreid de pers gehaald. Het Da Vinci College is trots op deze toppers.

Een greep uit de vele projecten en initiatieven:

Student Onderwijsassistent helpt leerlingen met huiswerk

Wat doe je als je stage op een basisschool stopt, omdat deze moest sluiten in verband met het coronavirus? Stefan den Boef, student onderwijsassistent, ging niet bij de pakken neerzitten. Samen met klasgenoten bedacht hij om ouders en hun kinderen te helpen met hun huiswerk. 'Twee uur na de oproep kwamen er al reacties binnen. Ouders die soms met hun handen in het haar zaten met bijvoorbeeld rekenen. Ik geef ouders tips hoe ze rekensommetjes het beste kunnen uitleggen.'

Student Mbo-Verpleegkundige helpt bij strijd tegen coronavirus

Romy Beetstra, student Mbo-Verpleegkundige, springt bij in de strijd tegen het coronavirus. Toen het Rode Kruis haar vroeg, twijfelde ze geen moment: 'Als je voor de zorg kiest, dan doe je dat gewoon.' Van top tot teen gekleed in beschermende kleding helpt Romy mee in de huisartsenpost van het HagaZiekenhuis met het screenen van patiënten.

Student Verzorgende IG helpt bij videobellen

Student Rochella Jansen Freriksen deed begin maart mee aan de finale van de vakwedstrijd Skills Heroes - Verzorgende IG en nam de bronzen medaille mee naar huis. Daarnaast loopt ze stage bij een verzorgingshuis in de coronatijd: 'Ik begeleid de mensen bij het videobellen zodat ze toch contact met thuis kunnen hebben. Ik stel soms mensen gerust die bang zijn en maak een praatje.

Student Onderwijsassistent werkt als gastvrouw in een verpleeghuis en past op

Jasmijn is negentien jaar oud en zit in het tweede leerjaar van de opleiding tot onderwijsassistente. Ze volgt online lessen en heeft extra tijd voor opdrachten waar je normaal minder tijd voor heb, maar dan heeft ze nog een heleboel tijd over. Naast haar opleiding werkt ze daarom als gastvrouw in een verpleeghuis. Ook past ze op bij kinderen van het zorgpersoneel.

Studenten pedagogisch werk organiseren buitenspeeldag

De studenten van de opleiding Pedagogisch Werk organiseerden de Buitenspeeldag. Dit keer niet groots op school, maar kleinschalig gewoon in de eigen straat. De klas heeft als team samengewerkt aan de voorbereiding en organisatie van de dag. Daarin werden de rollen onderling verdeeld van voorzitter tot activiteitenteam en o.a. team veiligheid en EHBO. 10 juni kon er dan ondanks de coronamaatregelen, gewoon buiten worden gespeeld met kleine clubjes kinderen. De studenten voerden de activiteiten uit in Gorinchem, Leerdam, Meerkerk, Hardinxveld en zelfs online.

Studenten doktersassistent helpen mee in coronateststraat GGD

Vanaf 1 juni kon iedereen met klachten die passen bij het coronavirus zich laten testen. Een hele klus, waar de organisatie wel wat extra handjes bij kon gebruiken. Maar liefst 8 studenten doktersassistent van het Da Vinci College – opgeleid tot tester en bemonsteraar – hielpen daarom mee in de teststraat van de GGD in Dordrecht (Oranjepark). De GGD was erg enthousiast over hun bijdrage. Studentes teststraat

PARTICIPATIE

Het Da Vinci College maakt het verschil voor kwetsbare groepen, maakt werk van inburgering en legt een solide basis voor gelijke kansen. De arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die in het bezit zijn van een breed scala aan vaardigheden en die kunnen meebewegen met veranderingen en innovaties. Op elke leeftijd, vanuit elke cultuur. De sector Participatie bestaat uit de onderdelen Entree, Educatie, VAVO en het Loopbaan- en Servicecentrum. De focus ligt op het opleiden van kwetsbare doelgroepen waarbij de verbinding met andere onderdelen van het Da Vinci College en met de omgeving centraal staat. Een belangrijke taak is om ervoor te zorgen dat deze doelgroepen hun weg blijven vinden binnen het onderwijs. Als betrouwbare partner die sterk is verbonden aan de regio en die gericht is op blijvende samenwerking wordt de sector actief benaderd door instellingen om in gezamenlijkheid opleidingsactiviteiten vorm te geven.

Van opleidingsgericht leren naar loopbaangericht leren

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

Door een leven lang leren ontstaat er een nieuwe werkelijkheid. Om de studenten hierop voor te bereiden is het noodzakelijk om loopbaanleren meer centraal te stellen. Onze methode hiervoor is ‘afpellen’: de hele opleiding volgen (Bol of BBL), deelcertificaten behalen, of praktijkverklaringen voor wie dat haalbaar of wenselijk is. Door intensief in te zetten op keuzemogelijkheden en -processen, voorafgaand aan, maar ook tijdens het studietraject, wordt persoonlijke loopbaanbegeleiding aangeboden die aan individuele wensen en motieven van de student voldoet.

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

VCA met NT2

In Gorinchem verzorgt het Da Vinci College, in opdracht van de Sociale Dienst, voor mensen uit de bijstand een cursus VCA verrijkt met taal NT2. VCA kunnen we zelf niet verzorgen, dat doet een door de Sociale Dienst geselecteerde partner, maar de verrijking van taal NT2 verzorgt Da Vinci. Dit is gestart als pilot, maar vervolgens elk kwartaal geboden.

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

In het verslagjaar is het contact met de sociale diensten sterk doorontwikkeld, net als het verzorgen van schakeltrajecten van Educatie naar Entree voor volwassenen. Veel mooie trajecten waaronder het alweer 15e schakeltraject van educatie naar MBO, waaronder een van educatie naar niveau 4. De afgelopen jaren hebben we ook veel jonge, ambitieuze vluchtelingen (met name mannen) naar mbo weten toe te leiden, onder meer door meer taalonderwijs aan te bieden. Er is met de beschikbare middelen een optimaal resultaat behaald door volwassenen, die anders in de bijstand terecht zouden zijn gekomen een startkwalificatie te laten behalen.



LLO-trajecten

Met veel bedrijven zijn LLO-trajecten ingezet, waarbij het vaak gaat om BBL-constructies. Bijvoorbeeld met Thuiszorgorganisatie Aafje, waar veel vrouwen werken die hun baan dreigen te verliezen omdat zij moeten omschakelen naar digitaal registreren en met diverse apps moeten kunnen werken. De deelnemers uit de groep haalden niet alleen hun niveau 1 maar stroomden ook vaak door naar niveau 2. Het traject wordt betaald door Aafje en samengesteld door Da Vinci samen met het bedrijf. Het team verzorgt de lessen op locatie, ook buiten gangbare schooltijden. Met een ander bedrijf, in Altena, was een traject gestart met Taal op de werkvloer (echt NT2) voor Poolse werknemers, dat helaas door corona stil is komen te liggen.

Bij aanbestedingen vragen gemeentes steeds meer een onderdeel 'toeleiding tot de arbeidsmarkt' te verzorgen. Afgelopen jaar heeft dat ertoe geleid dat we bij Educatie meer de verbinding zoeken met partners uit de regio. Ook binnen Da Vinci wordt steeds meer de samenwerking opgezocht met andere sectoren, omdat daar andere expertise zit. Omgekeerd is vanuit Entree in het verslagjaar verder gewerkt aan de functie van 'poort naar het Da Vinci College', bijvoorbeeld voor de doorstroom naar niveau 2. Met geïntegreerde trajecten wordt verbinding gelegd met inburgering/educatie en gezocht naar doorlopende leerwegen naar niveau 2. Daartoe dienen ook de verbreding van Positive Behavior Support en TaalSupport. Bij Educatie is in het verslagjaar gestart met TaalSupport voor studenten en docenten. TaalSupport werkt Da Vinci-breed, op maat en flexibel, voor NT2 ers en om docenten te adviseren bij les aan NT2 ers.

Kansrijk Sliedrecht

Het Da Vinci College verzorgt een traject op maat voor Kansrijk Sliedrecht. Inwoners van de gemeente Sliedrecht krijgen de kans lokaal een eenjarige mbo-opleiding te volgen. Het collegegeld en het lesmateriaal neemt de gemeente voor haar rekening. Dit aanbod is bedoeld voor alle inwoners van Sliedrecht zonder startkwalificatie, die willen herintreden, van wie de toekomst van de huidige baan niet zeker is of wie een opleiding in een kansrijk beroep wil gaan volgen. Deelnemers gaan één dag per week naar school en (leer)werken 16 tot 20 uur per week bij een bedrijf in de regio. Kansrijk Sliedrecht is gestart in september 2020.

19 diploma's maatwerktraject zorg

In Dordrecht kregen negentien volwassenen zonder middelbareschooldiploma de kans een mbo-opleiding te volgen dankzij een samenwerking tussen zorgaanbieder Aafje, Baanbrekend Drechtsteden en het Da Vinci College. Alle studenten zijn geslaagd. Het doel van de samenwerking is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven zichzelf te ontwikkelen en de kansen op een betaalde baan te vergroten. Een mooi voorbeeld van een leven lang ontwikkelen!

Versnelde techniekopleiding

Het Da Vinci College is in september 2020 gestart met een versnelde techniek opleiding, speciaal voor jongeren zonder de juiste vooropleiding (startkwalificatie) maar die wel graag willen werken in de techniek of de bouw startkwalificatie. Voor deze opleiding starten ongediplomeerde jongeren bij Entree (niveau 1) en worden opgeleid voor een assisterend beroep. Daarnaast maken ze kennis met alle technieken zodat ze een gerichte keuze kunnen maken voor een beroepsopleiding. Na 1,5 jaar starten ze met een beroepsopleiding (niveau 2) naar keuze en worden opgeleid voor een functie waarbij de werkzaamheden onder toezicht worden uitgevoerd. Uiteindelijk hebben ze in 2,5 jaar tijd een diploma op zak om uit te stromen naar werk of te kiezen voor een vervolgopleiding.

Schakeltraject voor inburgeraars Hoeksche Waard

Het Da Vinci College heeft in het verslagjaar in het kader van een pilot ter voorbereiding op de nieuwe Wet Inburgering in Oud-Beijerland een schakeltraject verzorgd. Het doel van dit traject is om jonge inburgeraars voor te bereiden op een opleiding in het mbo of hbo. De deelnemers hebben met succes hun certificaat behaald, ondanks de overschakeling naar afstandslernen. De groep heeft zich enorm ingezet en heeft zich op allerlei fronten extra ontwikkeld. Het taalniveau en de studievoordigheden zijn versterkt en ze zijn zelfstandiger geworden. Een aantal inburgeraars stroomt door naar een mbo-opleiding op niveau 1 of niveau 2.

Hybride Leeromgeving

Om school en beroepspraktijk te verbinden doet de sector veel met bedrijven, met name leerwerkbedrijven zoals Opnieuw&Co, Schouwborg Kunstmin, FC Dordrecht en de stichting Geef het Dordt. Voorbeelden van hybride leeromgevingen zijn met name te vinden bij entree. Ook vindt daar simulatie plaats, waarvoor de docenten kunnen beschikken over goed ingerichte technieklokalen. Juist voor Entree studenten is praktisch leren in de beroepscontext heel belangrijk, omdat ze dan ook sociale vaardigheden opdoen. Bovendien kunnen docenten op maat begeleiden omdat de studenten in een 'echte' werkomgeving aan de slag zijn. Ook bij ZOW-hybride wordt gewerkt in Leeromgevingen. Het is belangrijk dat de deelnemers iets kunnen doen in de beroepspraktijk. Dit is vaak de enige manier om hen aan boord te houden.

Voor de deelnemers maakt de sector gebruik van het (interne en externe) netwerk om hen, samen met de relevante partners die bij de Inburgering en Educatie betrokken zijn, zo snel mogelijk aan een contextrijke arbeidsomgeving deel te laten nemen of te laten participeren. Zo is er bijvoorbeeld al jarenlang een actieve en fijne samenwerking met Avres op vele fronten, bijvoorbeeld door taalondersteuning bij cliënten van Avres. Andere partners waarmee wordt samengewerkt voor Taal op de Werkvloer zijn Europ@work, Behouden Vaart en het Leerwerkloket. Met Vluchtelingenwerk hebben we in de regio onze visie op het meest passende aanbod voor de inburgeraars (product A en B) naast elkaar gelegd en geconstateerd dat deze goed op elkaar aansluit. Er is afgesproken dat we vanuit onze verschillende betrokkenheid bij de inburgering van de migranten maximaal samenwerken door bijvoorbeeld vanuit dezelfde locatie het aanbod te verzorgen.

SITY Academy

Het bedrijfsleven vraagt steeds meer om werknemers met technische vaardigheden. Reden voor Avres, Da Vinci College, School & Bedrijf en Stichting Behouden Vaart om samen SITY Academy op te zetten, als één van de initiatieven uit de 'DOE Agenda' van de gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden.

SITY Academy biedt korte, praktijkgerichte opleidingstrajecten voor een heel diverse groep mensen; werkzoekenden zonder diploma of mensen die zich willen omscholen. Ook statushouders kunnen deelnemen; indien nodig neemt SITY het actief werken aan taalvaardigheid mee in de opleiding. SITY kent geen opleidingengids met standaard opleidingen, maar biedt maatwerk leertrajecten.

Acht deelnemers hebben inmiddels een praktijkopleiding elektra met succes afgerond. Ook is er in 2020, op basis van een concrete vraag van bedrijven en overheid, een korte praktische leer-gang gestart voor het installeren van zonnepanelen. Hiervoor is ook samenwerking gezocht met de sector T&M. Voor de komende jaren wordt gericht gekeken naar andere kansen die de energietransitie met zich meebrengt.

Begeleiding van (kwetsbare) studenten

Bij het Servicecentrum ligt de focus vooral op het empoweren van kwetsbare doelgroepen en verhogen van hun studiesucces. Daardoor dringen we enerzijds voortijdig schoolverlaten terug en anderzijds ondersteunen we jonge mensen in hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid op weg naar volwassenheid als toekomstig werknemer en burger. We werken mee aan een sociaal veilige schoolomgeving. Daarnaast is er ook structureel contact met oud-studenten. We weten hoe het met hen gaat en vragen hen bijvoorbeeld ook mee te denken bij aanbestedingen.

Het begeleiden van (kwetsbare) studenten was in 2020 door corona een extra grote uitdaging. Met name voor Educatie, met vaak zeer laag geletterde deelnemers, was afstandsleren eigenlijk geen optie. Mensen haken sneller af. Bovendien heeft deze groep juist behoefte aan fysiek contact, school vormt in belangrijke mate hun sociale omgeving, deze mensen zijn vaak al heel eenzaam. Daarom zijn de schoollocaties voor deze doelgroepen tijdens de pandemie altijd open geweest. Dit heeft zeker geholpen bij het 'aan boord' houden van deelnemers tijdens de pandemie.

Kooklessen Entree



Het maken van een lunch voor personeel van het Da Vinci College. Dat was de proeve en eindactiviteit van 10 weken kooklessen voor de studenten Entree in Coronatijd. Het resultaat mocht er zijn: studenten die op de locatie in Gorinchem met heerlijke belegde broodjes langs de verschillende kantoren kwamen. De studenten hebben tijdens de lessen niet alleen eenvoudige maaltijden leren klaarmaken, zoals nasi, tosti of soep, maar ook over zaken als hygiëne. Alle studenten ontvingen na afloop hun bewijs van deelname.

In het verslagjaar is er een plan ontwikkeld voor inzet van de nieuwe begeleidingsstructuur is afgelopen jaar ontwikkeld. Daarbij is vooral gekeken naar duidelijkheid en effectiviteit. Niet verschillende afzonderlijk opererende functionarissen, maar afstemming realiseren en taken verdelen. Er is in dat kader een start gemaakt met een verbinding tussen passend onderwijs, PBS, rots en water, VSV.

Extra aandacht voor jonge moeders

Het Da Vinci College begeleidt ruim 100 jonge moeders op verschillende opleidingsniveaus. Voor deze doelgroep was het afstandslernen een extra uitdaging. Daarom is vanuit de projectgroep jonge moeders het idee ontstaan om een besloten Facebook pagina 'Ruilen voor Moeders' op te zetten. Het idee van deze pagina is dat moeders onderling kleding of speelgoed ruilen of weggeven. Daarnaast worden er tips gegeven hoe je het thuis leuk houdt met kinderen in de coronatijd. Naast de individuele zorg die al op afstand werd geboden, bereikte het project hiermee de jonge moeders in één keer op een makkelijke en leuke manier. Verschillende medewerkers van Da Vinci van buiten het project zijn ook aangesloten, om zo iets extra's te kunnen betekenen voor deze doelgroep.



Studenten helpen en adviseren bij hun loopbaan



In het verslagjaar is het Loopbaancentrum gekoppeld aan het Servicecentrum, om de samenhang tussen beide centra goed te kunnen benutten. Zo is er verkend hoe de loopbaanadviseurs ook kunnen worden ingezet voor LLO. Dit is ook besproken met UWV en de Sociale Dienst. Zo is in bepaalde branches nu minder werk, terwijl op andere plekken mensen te kort zijn. Dit levert vragen op die direct te koppelen zijn aan onderwijs. Het Da Vinci College is mede met het oog op deze ontwikkeling vertegenwoordigd in de stuurgroep Leerwerk Loket, zowel in Dordrecht als in Gorinchem.

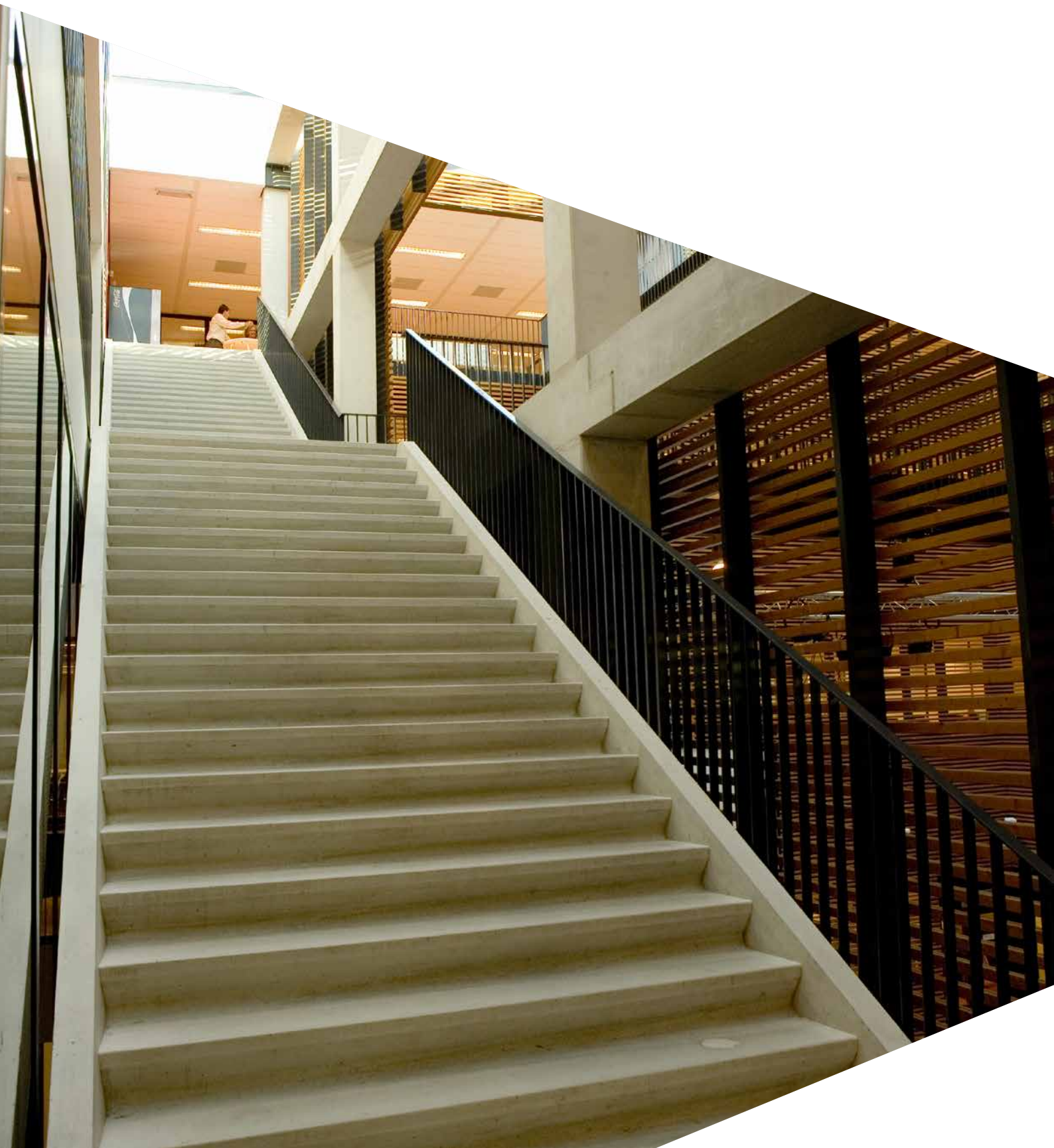


VAVO

Het VAVO richt zich op (jong)volwassenen die, om uiteenlopende redenen, alsnog een VO diploma of certificaat willen behalen op VMBO-TL, HAVO of VWO niveau. Ook het VAVO vindt steeds meer aansluiting bij het mbo, HBO Drechtsteden en het bedrijfsleven. Het doel is breed en effectief opleiden door over grenzen van opleidingen te kijken, combinatietrajecten te maken en de doorstroom inhoudelijk en praktisch te regelen. Het VAVO kent een steeds grotere groep van studenten die extra begeleiding nodig hebben om hun diploma of certificaat te behalen. Deze studenten worden begeleid door docenten die de rol als zorgcoördinator vervullen binnen het VAVO. Het VAVO-team krijgt hiervoor extra scholing, zoals in het verslagjaar onder meer workshops over Executieve vaardigheden.

Scholing en werkplezier verbeteren, werkdruk verminderen

Afgelopen jaar is de sector met behulp van een extern bureau actief aan de slag gegaan met de uitkomsten van het MTO en uit het Werkdrukonderzoek. Dat heeft een duidelijke impuls gegeven aan de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie, en het ziekteverzuim is aanzienlijk gedaald. De teams hebben zich ontwikkeld op het gebied van online onderwijs en vanuit passend onderwijs zijn er verschillende PBS-trainingen georganiseerd.



6

HBO DRECHTSTEDEN

6 HBO DRECHTSTEDEN

HBO Drechtsteden bestaat sinds 2014 als ministerieel erkende private rechtspersoon voor hoger beroepsonderwijs, met een geaccrediteerd aanbod (bachelor en Ad) en een post-hbo aanbod aan opleidingen, cursussen en trainingen. Aansluitend bij de wens vanuit de gemeenten in het Drechtsteden gebied om meer hbo-onderwijs in Dordrecht te vestigen, heeft HBO Drechtsteden zich dicht tegen het bedrijfsleven in de regio Drechtsteden gepositioneerd. HBO Drechtsteden is daarbij in enkele jaren uitgegroeid tot een partner in het stimuleren van de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in de regio. Haar opleidingen worden aangeboden in Dordrecht en Gorinchem en in 2020 ook in Amsterdam.

HBO Drechtsteden heeft afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van de organisatie en in de start van nieuwe opleidingen samen met het bedrijfsleven. In 2019 is, naast nieuwe initiatieven, een begin gemaakt met meer aandacht geven aan focus in het opleidingsaanbod, 'scale up' van bestaande activiteiten en het verbinden van HBO Drechtsteden met nieuwe netwerken, ook buiten de regio. In 2020 hebben gesprekken plaatsgevonden met het ROC van Amsterdam en Flevoland, wat heeft geleid tot een samenwerkingsovereenkomst en de start van twee nieuwe opleidingen in de regio Amsterdam: Culinair professional en MHBO ICT engineer.

Mede dankzij de kennis en ervaring met online lesgeven in de opleiding Business & Innovation, was HBO Drechtsteden in staat om snel al haar fysieke opleidingen om te zetten naar online-lessen. Door het jaar heen heeft fine-tuning plaatsgevonden op de wijze van online lesgeven en, nadat de eerste lockdown voorbij was, een combinatie van praktische vaardigheden en tentamens op locatie in combinatie met online hoor- en werkcolleges. Op deze wijze heeft HBO Drechtsteden geanticipeerd op de mogelijkheden die er werden geboden om haar studenten met zo min mogelijk studievertraging door de opleiding heen te helpen.

Verdiepend vakmanschap onderscheidend concept in hoger onderwijs

HBO-Drechtsteden zet met haar AD-opleidingen in op verdiepend vakmanschap. In aansluiting op de praktijkgerichte interesse vanuit de mbo 4 student biedt HBO Drechtsteden AD-opleidingen aan die aansluiten op die interesse en ontwikkeling. In 2020 is daarnaast de pilot voor het keuzedeel hbo-ict met 65 deelnemers succesvol van start gegaan. Op basis van deze leerervaringen wordt het programma in 2021 doorontwikkeld en uitgebouwd naar andere sectoren, onder andere naar Zorg & Welzijn.

In 2020 is in Amsterdam de 'geïntegreerde AD-opleiding ICT' van start gegaan, waarbij 20 mbo4-studenten na hun eerste opleidingsjaar de mogelijkheid krijgen om naast hun mbo4-diploma een AD-diploma (hbo niveau 5) te behalen. Dat kost hen uiteindelijk 18 maanden bovenop de driejarige mbo4-opleiding, maar levert een tijdswinst van 6 maanden op (verkortings op het AD-traject). Bovendien sluit het naadloos aan bij de praktijkcomponent van het mbo. Daarnaast is een start gemaakt met de verkenning van nieuw te ontwikkelen AD-opleidingen die per schooljaar 21/22 aangeboden gaan worden, waaronder: Meester Opleiding Coupeur, Social Work in de Zorg, Business & Innovation (als geïntegreerd mhbo-traject).



BEHAAL DE HOOGSTE GRAAD OP HET GEBIED VAN HET COUPEURSVAKMANSCHAP

Samenwerkingsverbanden

Met de formele ondertekening in 2020 door ROC van Amsterdam-Flevoland heeft HBO Drechtsteden nu twee roc's die gezamenlijk zeggenschap uitoefenen. De ambitie is om vanuit deze samenwerking de bestaande en nieuw te ontwikkelen (m)hbo opleidingen ook aan te bieden bij andere roc's. Zo hebben eerste verkennende gesprekken plaatsgevonden met diverse roc's in het land.

Daarnaast is HBO Drechtsteden betrokken bij de ontwikkeling van de Dordrecht Academy, een samenwerking tussen drie bekostigde instellingen voor hoger onderwijs. HBO Drechtsteden zal vooral actief samenwerken met Dordrecht Academy op het vlak van 'derde geldstroom' onderwijs en overige valorisatie-activiteiten.

Ontwikkeling opleidingen portfolio

HBO Drechtsteden is als flexibele, vraaggestuurde instelling voor hoger onderwijs in staat om snel en op maat antwoord te bieden op de actuele vragen van het bedrijfsleven en de non-profit sector. Het portfolio kent een sterk dynamisch karakter. De samenwerking tussen bedrijfsleven, ROC Da Vinci College, ROC van Amsterdam-Flevoland, Duurzaamheidsfabriek en HBO Drechtsteden maakt het mogelijk bij te dragen aan innovatie en om *state of the art*-opleidingen aan te bieden. In 2020 heeft HBO Drechtsteden zich geprofileerd met een portfolio op een drietal terreinen: Techniek & ICT, Management & Ondernemerschap en Mens, Gedrag & Zorg. De specifieke keuze voor opleidingen komt deels voort uit de scholingsvraag uit de regio's en deels uit de landelijk gesignaleerde behoeftes.





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

2019/2020	MENS, GEDRAG & ZORG	TECHNIEK & ICT	MANAGEMENT & ONDERNEMERSCHAP
AD		Engineer ICT - Netwerk en systeem	Business & Innovation
		Engineer ICT - Software development	Culinary Professional
		MHBO Engineer ICT	Meesteropleiding Coupeur
		Engineer Meet - en Regeltechniek	
		Smart Industry	
HBO BSc	Toegepaste Psychologie (vt/dt)		Business & Innovation
Post-HBO	Verlieskunde	Cyberweerbaarheid	Effectieve business modellen
	Zorgadministratie	Cybersecurity	Financieel Management
	Consulent Wmo, Wlz en Jeugdwet		Sales (basis)
	Ervaringsdeskundige, advies en beleid		

Onderwijskwaliteit en tevredenheid

HBO Drechtsteden biedt geaccrediteerde bachelor- en Ad-opleidingen aan. De NVAO, Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie, 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 2020 is een accreditatietraject in gang gezet voor de nieuwe opleiding Culinaire Professional in Amsterdam. Ook de her-accreditatie van de bachelor Business & Innovation is opgepakt; voor alle opleidingen geldt dat de accreditatieprocessen in 2021 afgerond worden.

HBO Drechtsteden draagt daarnaast het NRTO-keurmerk (Nederlandse Raad voor Training en Opleiding). Dit keurmerk staat garant voor de kwaliteit en professionaliteit in de opleidingsmarkt. Als aanbieder met het NRTO-keurmerk voldoet HBO Drechtsteden aan hoge kwaliteitseisen: HBO Drechtsteden is transparant over producten en diensten, biedt adequate dienstverlening, kent een professionele omgang met klanten, heeft deskundig personeel en meet de

klanttevredenheid. Daarnaast voldoet HBO Drechtsteden aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstellingen voor Kort Beroepsonderwijs (CRKBO). HBO Drechtsteden is in 2020 opnieuw succesvol geaccrediteerd door de NVAO¹ en de CRKBO.

Ontwikkeling aantallen studenten en cursisten

HBO Drechtsteden maakt een gestage ontwikkeling door in het aantal studenten. Naar verwachting zal die ontwikkeling zich verder doorzetten. In schooljaar 2019-2020 zijn er 836 studenten, los van de kortdurende contractactiviteiten.

			STUDENTENAANTALLEN	
			2018-2019	2019-2020
Zorg & Welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie DT	134	132
Zorg & Welzijn	Bachelor	Toegepaste Psychologie VT	488	516
Zorg & Welzijn	Post-Bachelor	Zorgadministratie	14	9
Zorg & Welzijn	Associate Degree	Ervaringsdeskundige	13	0
Zorg & Welzijn	Post-Bachelor	WMO/WLZ	19	27
Zorg & Welzijn	Post-Bachelor	Verlieskunde	12	22
			680	706
Management & ondernemerschap	Bachelor	Business & Innovation	57	63
Management & ondernemerschap	Associate Degree	Business & Innovation	2	12
Management & ondernemerschap	Associate Degree	Culinary Professional	0	25
			59	100
Techniek & ICT	Associate Degree	ICT netwerk & Systeembeheer	23	9
Techniek & ICT	Associate Degree	ICT netwerk & Systeembeheer	25	10
Techniek & ICT	Associate Degree	ICE/EMR	12	11
			60	30
Totaal			799	836

¹ De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) is een kwaliteitszorgorganisatie die op deskundige en onafhankelijke wijze de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland en Vlaanderen borgt en die de kwaliteitscultuur binnen de hogeronderwijsinstellingen in Nederland en Vlaanderen bevordert. Zij accrediteert bestaande en nieuwe opleidingen

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 drie afzonderlijke sectoren hebben ieder een eigen subexamencommissie, die representatief is voor de opleidingen binnen de sector en zowel leden uit de onderwijsinstelling kent als externen. De Examencommissies verantwoorden hun werkzaamheden in een jaarverslag. De werkzaamheden van de examencommissies hebben zich in 2020 in het bijzonder gericht op de kwaliteitscontrole (toets-technisch en inhoudelijke deugdelijkheid) van de binnen de opleidingen ingezette (schriftelijke) toetsen.

Dordtse Introductie Dag



In 2020 is de Dordtse Introductie Dag voor de tweede keer georganiseerd, ditmaal online via een live stream vanuit Kunstmin. Studenten hebben aan de hand van videoclips de eerstejaars studenten meegenomen de stad in, er werden korte interviews gehouden en een Kahootquiz gespeeld met wetenswaardigheden over Dordrecht, en uiteraard een prijs voor de winnaar. Het event werd muzikaal ondersteund door de Dordtse muzikanten Kay Slice en Willem 't Hart. Deze aanpak heeft veel positieve reacties gekregen van de eerstejaars studenten en dito interesse vanuit de (social) media.

Inspiratiebijeenkomsten in de stad

In 2020 heeft HBO Drechtsteden de succesvolle 'Inspiratiebijeenkomsten in de stad' gecontinueerd, weliswaar online vanwege COVID-19. In deze lezingenreeks wordt samengewerkt met Kunstmin, Bibliotheek AanZet en Dordrecht Marketing. De thema's spelen in op actuele maatschappelijke ontwikkelingen en zijn toegankelijk voor een breed publiek. In 2020 werden er vier lezingen georganiseerd, waarvan de tweede lezing vanuit het project Cyber Netwerk Drechtsteden:

- Werkstress bestaat niet (Robèrt Vendelbosch)
- Veiliger online: laat je niet h@cken (Maria Genova)
- Leven in overvloed (Karim Benemar)
- Geheim van de schildpad (David van Bodegom)

HBO Kids

In 2020 hebben de betrokken partijen van de Inspiratiebijeenkomsten in de stad een nieuwe lezingenreeks ontwikkeld: HBO Kids. Deze twee lezingen (één in het voorjaar en één in het najaar) zijn bedoeld om kinderen uit groep 7 en 8 van het basisonderwijs kennis te laten maken met hoger onderwijs. Beide lezingen stonden in het teken van 'Dordrecht 800 jaar' en hebben vanuit de gemeente dan ook subsidie ontvangen. Omwille van COVID-19 zijn alle activiteiten door de gemeente uitgesteld naar 2021; deze lezingen zullen goeddeels online gaan plaatsvinden.



Cyber Netwerk Drechtsteden

Vanuit het samenwerkingsverband rondom Cyberveerbaarheid (naast HBO Drechtsteden: Werkgevers Drechtsteden, Digital Mainport Drechtsteden, Hoek & Blok, IMC) zijn diverse activiteiten georganiseerd. Naast bovengenoemde inspiratiebijeenkomst (online) in de stad, zijn presentaties verzorgd op het event dat de gemeente organiseerde over het thema, hebben de studenten van de Ad-opleiding ICT engineer een cyberscan uitgevoerd binnen hun organisatie als onderdeel van de opleiding, is een challenge bijeenkomst voor het Young Professional Netwerk van de EDB georganiseerd en zijn we gestart met het ontwikkelen van een workshop Cyberveerbaarheid (twee dagdelen praktisch gericht op MKB) en de module Cyberveerbaarheid (verdiepend). Omwille van COVID-19 is de uitvoer van deze laatste twee activiteiten doorgeschoven naar 2021.

Masterclasses Sociaal Ondernemen

Vanuit de bestuurlijke betrokkenheid in de Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemen Dordrecht, is vanuit HBO Drechtsteden in samenwerking met de stichting een serie van vier masterclasses ontwikkeld en aangeboden aan sociaal ondernemers in de stad. Binnen een week zat deze serie masterclasses vol (16 deelnemers) en is de eerste groep gestart, met als afsluiting en hoogtepunt een pitchpresentatie (coronaproof) in Kunstmin waarbij de jury bestond uit Maarten Burggraaf (wethouder), Wico van Helden (voorzitter Werkgevers Drechtsteden) en Erna Reurink (senior private banker ABN Amro). De pitch presentaties konden live gevolgd worden via een stream (YouTube) en zijn uiteindelijk door ruim 600 personen bekeken en gevolgd. Ook is de nodige aandacht geweest voor het event, de winnaar en de deelnemers via artikelen in de krant en online social media.



7

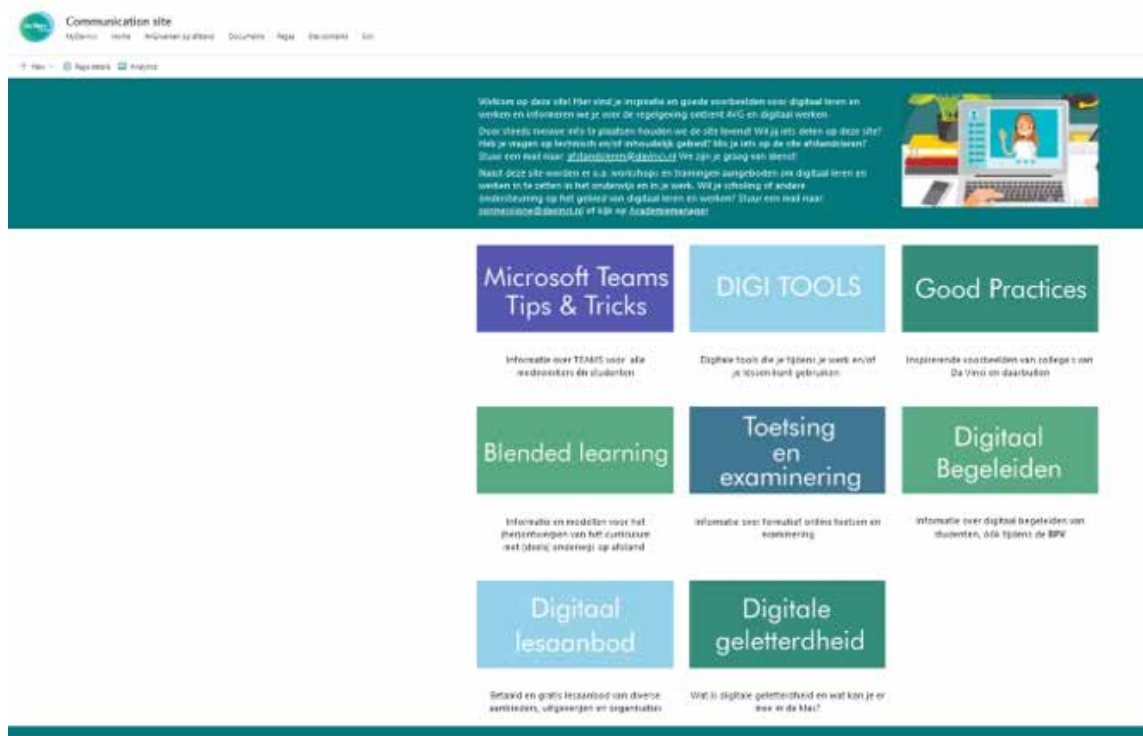
MODERN
WERKGEVERSCHAP

7 MODERN WERKGEVERSCHAP

Onze omgeving verandert in hoog tempo. Om daarmee te kunnen omgaan heeft het Da Vinci College een aantal jaren geleden gekozen om sterk in te zetten op hybride leeromgevingen en zich steeds meer te richten op ook het aanbieden van leven lang ontwikkelen. Dat vraagt nu en in de toekomst veel van onze medewerkers. Rollen, taken en inzet van medewerkers zijn aan het veranderen. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt van het Da Vinci College als werkgever. De ervaringen met corona voegen daar nog extra dimensies aan toe. Een voorbeeld is het op andere plekken en tijden werken, een andere balans tussen privé en werk en dat medewerkers in toenemende mate zelf verantwoordelijk willen zijn voor hun eigen loopbaan. Die beweging was al gaande, maar is door corona versterkt en versneld. In de dialoogsessies in het najaar van 2020 met medewerkers door de hele organisatie is hier nadrukkelijk aandacht aan besteed.

Investeren in kwaliteit van medewerkers, teams en leidinggevenden

Connessione is de interne opleidingsacademie van het Da Vinci College. Connessione werkt vanuit het principe dat de professionaliseringsactiviteiten die zij organiseert, voorzien in de behoefte aan scholing en training en dat die activiteiten in relatie staan tot het strategische beleid en de organisatie ontwikkeling. Daarnaast is Connessione het podium voor individuele medewerkers om kennis en kunde die zij hebben op het gebied van onderwijs en onderwijsgerelateerde zaken over te dragen naar collega's en hen daarmee te inspireren en te verrijken. Connessione maakt daartoe gebruik van een netwerk van interne en externe trainers.



2020 was een enerverend jaar. Door het gedwongen thuiswerken moesten medewerkers de omslag maken naar afstandsleren. Connessione heeft vanaf maart 2020 tal van activiteiten ontwikkeld en georganiseerd op het gebied van ICT en digitale geletterdheid om hen daarbij te ondersteunen en te professionaliseren. Ook het reguliere aanbod werd zoveel mogelijk online aangeboden. Samen met de diensten Onderwijsstrategie & Kwaliteit, Informatiemanagement en PR & communicatie is hard gewerkt aan de ondersteuning van onderwijsgeevenden bij het vaardig worden in afstandsleren. Zowel op het gebied van de techniek, het gebruik van MS Teams en digitale tools maar ook met aandacht voor didactiek, pedagogiek en de begeleiding van studenten.

Door het inrichten van een SharePoint-site 'Afstandsleren' zijn in- en extern ontwikkelde tips en tricks over het gebruik van digitale tools te vinden naast informatie over hoe een online les vorm te geven. Het gaat daarbij zowel om educatieve technologie als ondersteunende applicaties. Daarmee is de site gericht op onderwijzend én ondersteunend personeel.

Op verzoek van de onderwijsteams is direct na de zomervakantie gestart met een intensief programma digitale didactiek en blended learning in een Train de trainer-programma. In een reeks van acht bijeenkomsten zijn uit bijna ieder onderwijsteam docenten getraind op het gebied van activerend online lesgeven, coachend actief begeleiden, effectief toetsen en examineren en blended onderwijs ontwerpen. Deze docenten zijn toegerust het geleerde te delen, een vraagbaak te zijn voor collega's en om een kartrekkers/e-coach rol te vervullen in het team. Naast docenten hebben ook medewerkers van de diensten Onderwijsstrategie & Kwaliteit, Informatiemanagement en Connessione meegedaan. Uit deze trainingen ontstond een netwerk van e-coaches dat met elkaar optrekt, kennis deelt en bijeenkomsten organiseert.

Gedurende het jaar hebben adviseurs van de dienst Onderwijsstrategie & Kwaliteit en specialisten in het werken op het gebied van MS Teams diverse workshops ontwikkeld en uitgevoerd. Deze reeks was bedoeld voor alle docenten die een helpende hand konden gebruiken in het werken met MS Teams en het maken en uitvoeren van online lessen. Hiervan is veelvuldig gebruik gemaakt.

Verder zijn spreekuren in het leven geroepen waar alle medewerkers met hun specifieke vragen over technische aspecten van het online werken en lesgeven terecht konden. Ook hiervan werd vaak gebruikgemaakt.

Naast alle aandacht voor bovengenoemd aanbod zijn ook de reguliere activiteiten grotendeels online- doorgegaan:

- De post HBO-leergang LB/LC waarin docenten worden geprofessionaliseerd in de LC-rol
- Twintig docenten zijn in 2020 geslaagd en hebben door middel van een verbeteropdracht in hun eigen team aangetoond de drie rollen van een LC-docent te beheersen (excellent docent/coach, ontwikkelaar/ontwerper en verbinder/veranderaar).
- Werkplekbegeleiding
- Het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers en docenten in opleiding krijgt veel aandacht. In 2020 hebben tien docenten de in company cursus werkplekbegeleiding van de Hogeschool Rotterdam (HR) gevolgd en tien docenten de verdiepingstraining. Ze zijn daarmee gecertificeerd om nieuwe collega's, studenten en medewerkers die een lerarenopleiding of pdg opleiding volgen te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Het inductietraject nieuwe medewerkers

FACTS & FIGURES CONNESSIONE 2020

In 2020 zijn **159** trainingen en scholingsbijeenkomsten georganiseerd met **229** contactmomenten. Deze bijeenkomsten zijn **1620** keer bezocht.

Van de **159** activiteiten waren er **68** fysiek, online en zijn er **26** in een combinatie fysiek/online uitgevoerd.

DCV breed zijn in 2020, **58** activiteiten georganiseerd gericht op digitale geletterdheid, afstandslernen of ICT in het onderwijs. Aan deze activiteiten hebben **467** bezoekers deelgenomen.

111 medewerkers hebben de basistraining AVG/MS Office gevolgd.

58 medewerkers hebben de basistraining It's Learning gevolgd.

9 medewerkers hebben de basisopleiding PBS en **10** medewerkers de PBS-coachopleiding gevolgd.

8 medewerkers hebben deelgenomen aan het Loopbaanlab.

22 leidinggevenden hebben deelgenomen aan het MDP-programma.

33 docenten hebben de basistraining examinator en **27** medewerkers de verdieping training examinator gevolgd. **9** docenten de APK-assessor.

52 leden van de examencommissie hebben de hoofdtak trainingen gevolgd en de verdieping.

47 studieloopbaanbegeleiders bij de sector T&M zijn afgelopen jaar gestart met modules 3 t/m 6 van de SLB-trainingen en **19** nieuwe studieloopbaanbegeleiders zijn gestart met het traject.

- Dit inwerktraject is de uitkomst van een onderzoeksproject waarin de dienst HRM/Conessione heeft geparticipeerd. Het is ontworpen door een professionele leergemeenschap (PLG) bij het domein Gebouwde Omgeving en daar gedurende twee jaren in de praktijk getest in een iteratief proces. Het is de route die een nieuwe medewerker bij het Da Vinci College aflegt tijdens het inductietraject, een maatwerktraject waarin recht wordt gedaan aan de behoeften en wensen van starters, doorstromers en jonge talenten.
- Het Management Development Programma
- Conessione is samen met een externe partner programmaleider van het MDP. Medio 2020 is het eerste jaar afgerond waarin de basis op orde centraal stond en waarin is gewerkt aan de hand van de jaarkalender onderwijs. Na de zomervakantie werd jaar twee gestart, waarin persoonlijk leiderschap, gekoppeld aan strategische thema's de rode draad is. Alle domeinleiders van het Da Vinci College nemen deel aan dit programma.

Voorkomen werkdruk

Er was voor 2020 samen met de OR een plan opgesteld om de werkdruk te verlichten. Helaas heeft de coronacrisis ook hier roet in het eten gegooid. We hadden op dit vlak meer stappen willen zetten.

Wel is binnen de onderwijssectoren aandacht besteed aan onderdelen van het werkdrukplan, een onderwerp dat ook stevast genoemd wordt als aandachtspunt in het periodieke medewerkersonderzoek. De sectormanagementteams maken daarin elk hun keuze. Dat varieert van het nemen van maatregelen in het kader van het werkdrukplan om het welbevinden van de docenten te vergroten en teveel werkdruk te voorkomen, tot het organiseren van sectormiddagen, waar docenten ervaringen kunnen uitwisselen en elkaar oplossingen aanreiken. Ook wordt in de functionerings- of beoordelingsgesprekken aandacht besteed aan het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling van de docent.

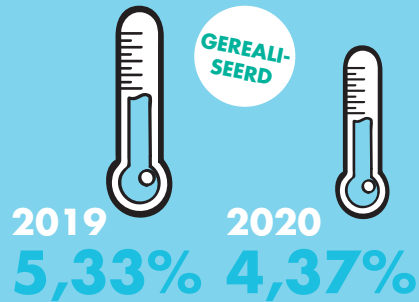
MTO

In de maanden november en december van 2020 is het medewerkers onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is middels een vragenlijst uitgevoerd onder 802 medewerkers en kende een respons van 75,4% (605 medewerkers), dat is iets lager dan twee jaar geleden (79,8%) en hoger dan de benchmark van de mbo-sector (70%). Op de thema's bevoegenheid (7,7), betrokkenheid (7,2), tevredenheid (6,9) en werkgeverschap (6,9) is overal een mooie stijging te zien in de waardering ten opzichte van eerdere jaren. Ook vertoont het beeld over de organisatieonderdelen, leeftijd, geslacht en dienstjaren weinig afwijkingen. Deze resultaten stemmen tot tevredenheid omdat ze de stappen reflecteren die de afgelopen twee jaar zijn gezet, zeker als we ook rekening houden met de gevolgen van corona. Tegelijkertijd is zichtbaar dat er ook nog ruimte is voor verdere verbetering.

VERZUIM- PREVENTIE

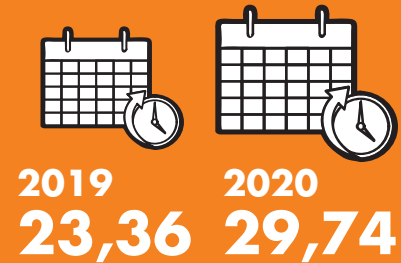
Er is een analyse gemaakt van de verzuimcijfers van medewerkers over het jaar 2020:

VERZUIMPERCENTAGE

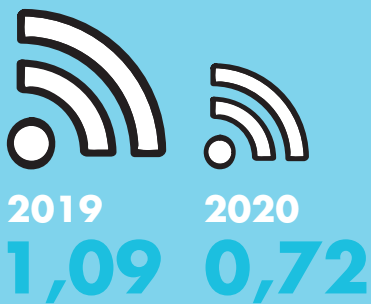


Gemiddelde VERZUIMDUUR NAAR 20 DAGEN

NIET
GEREALISEERD



VERZUIMFREQUENTIE



WIA-UITKERINGEN

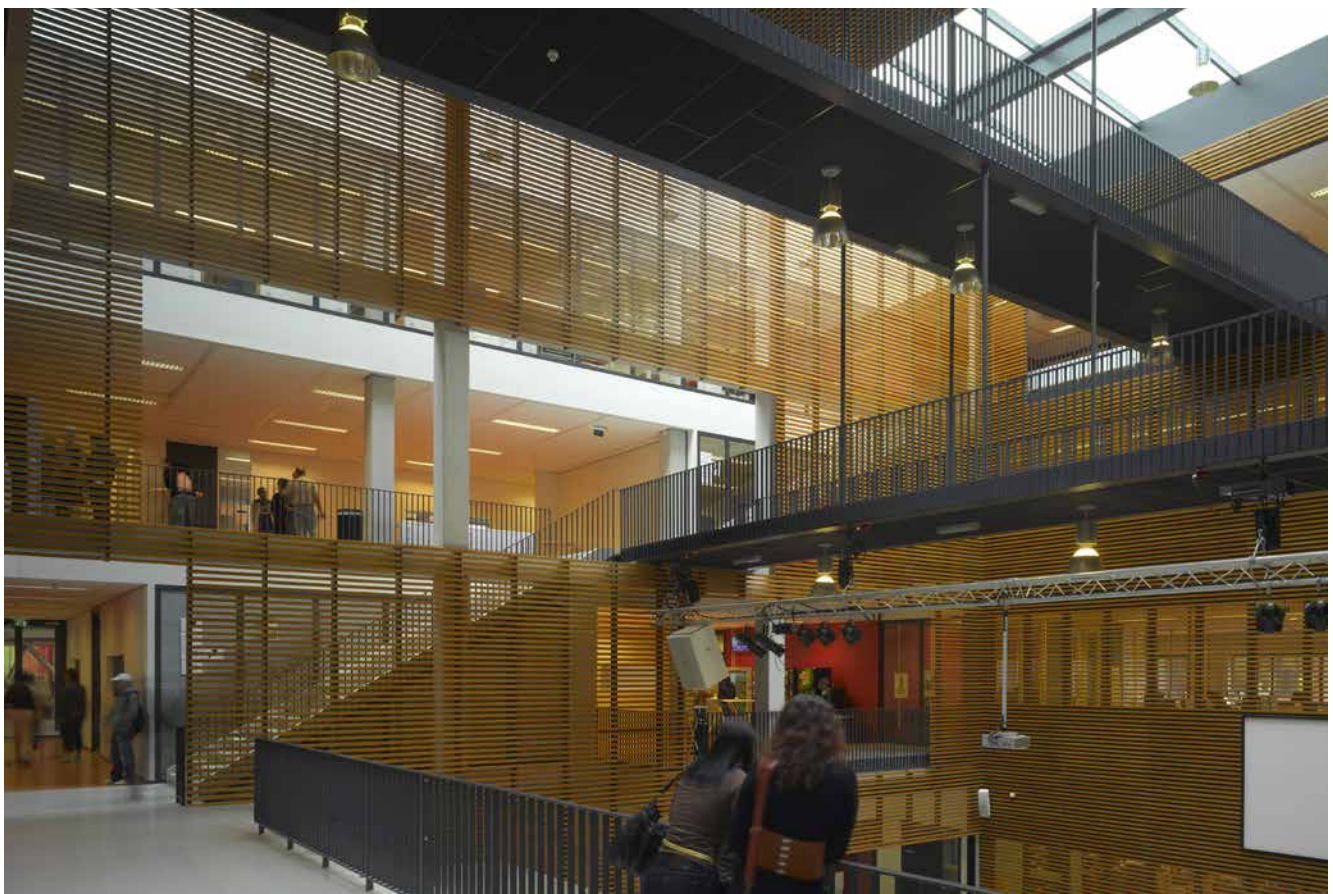
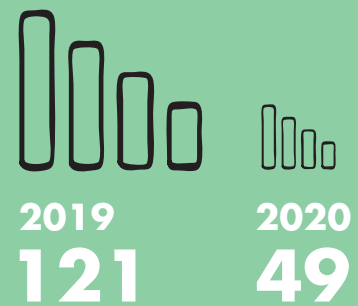
Aangevraagd en toegekend:

1
IVA uitkering
2
WGA uitkeringen

Geen
loonsancties
UWV



Aantal FREQUENT VERZUIMERS



Gezondheid en vitaliteit

Om onze ambities waar te maken, is het essentieel dat onze medewerkers betrokken en vitaal zijn, maar vooral ook dat ze plezier hebben in hun werk. Verantwoord omgaan met gezondheid en vitaliteit is medebepalend voor iemands inzetbaarheid. In 2020 zijn wederom diverse activiteiten ingezet en uitgevoerd.

In samenwerking met Conessione zijn rondom het thema Vitaliteit meerdere workshops aangeboden zoals de wandelcoach, tai chi en een training stoppen met roken. Daarnaast is er een serie workshops Fit&Vitaal georganiseerd waarbij de volgende thema's centraal stonden: werk-privé balans, thuiswerken, voeding, mentale veerkracht, ontspanning en gezonde nachtrust, hoe blijf ik ontspannen en fit in tijden van corona.

Het Da Vinci College heeft alle medewerkers de gelegenheid geboden een grieprik te halen. In totaal hebben 34 medewerkers hier gebruik van gemaakt. Verder is het Dynamisch werken uitgebreid binnen de organisatie met als doel medewerkers meer te laten bewegen tijdens het werk en bewustwording te creëren over wat bewegen (en niet bewegen) met je vitaliteit doet. Zo kan iedere medewerker van het Da Vinci College gratis sporten bij Mountain Network en gebruik maken van de sportfaciliteiten.

Medewerkers hebben de gelegenheid gekregen om bedrijfsmiddelen zoals een bureaustoel of beeldscherm mee naar huis te nemen om hun thuiswerkplek goed te kunnen inrichten (indien dat nog niet het geval was) in tijden van de pandemie/thuiswerken. Tevens hebben zij voorlichting gekregen over het ergonomisch instellen van hun thuiswerkplek. Ook hebben medewerkers tijdens de pandemie voorlichting gekregen over het fysiek en metaal fit blijven en de werk-privé balans zo goed mogelijk te bewaren ten tijde van thuiswerken en online lesgeven.

Er werd in 2020 actief gestuurd op verzuim en preventie. Dat gebeurde via:

- Structureel overleg tussen leidinggevenden en HRM over verzuim en preventie.
- Sociaal Medisch Overleg en thema bijeenkomsten voor leidinggevenden.
- Nauwe samenwerking met de arbodienst over de in te zetten interventies.
- Duurzame inzetbaarheid als onderdeel van de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker.
- Het voeren van frequent verzuimgesprekken door leidinggevenden. Hiervoor zijn een leidraad verzuimgesprek, format frequent verzuimgesprek en een format duurzaam herstelplan beschikbaar.
- Afstemmingsoverleg tussen HRM, arbodienst, College van Bestuur en OR.
- Uitvoering geven aan de Wet Verbetering Poortwachter en het verzuimbeleid- en protocol.
- Duidelijke taak- en rolverdeling bij verzuim (1e en 2e spoor).
- Aandacht voor privacy bij verzuim.
- Dashboard Verzuim voor leidinggevenden.
- Arbeidsomstandigheden spreekuren arbodienst (voorkomen van verzuim).
- 4-gesprekken bij re-integratie (verkorten verzuimduur).
- Aanbod Conessione rondom het thema vitaliteit en werkplezier.



FACTS & FIGURES

VACATURES

2020 78

-39% T.O.V. 2019

GEMIDDELDE LEEFTIJD MEDEWERKERS

2017 **49,1**
2018 **48,7**
2019 **48,9**
2020 **48,3**

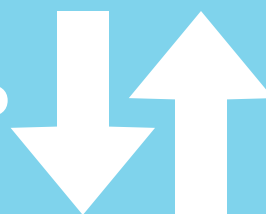


LICHTE STIJGING DOOR MINDER VACATURES EN LANGER DOORWERKEN

VERZUIM

FREQUENTIE

4,25%



LAGER DAN IN 2019

GEMIDDELDE
DUUR

BIJDRAGE
AAN
HYBRIDE
TEAMS

MEER ZIJINSTROMERS

GRIEPPRIK

34

MEDEWERKERS



AANTAL FTE'S

658

FLEXIBELE FORMATIE

18%

INSTROOM NIEUW PERSONEEL

53 fte

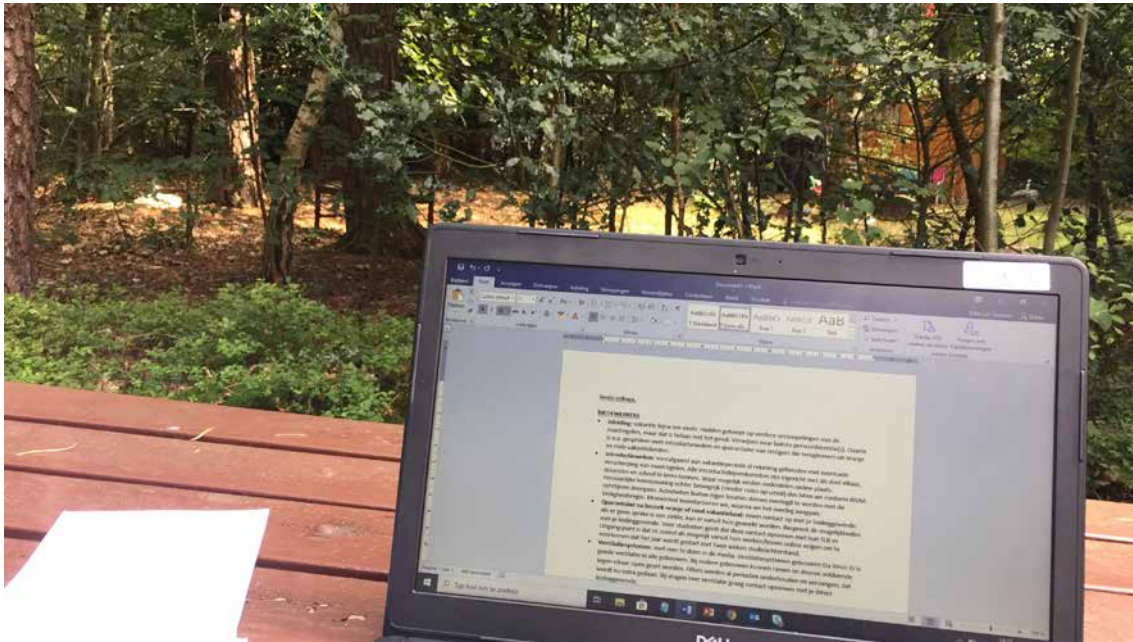
AFNAME AANTAL MEDEWERKERS ONDERWIJS PERSONEEL

3,8%

DALING STUDENTENAANTALLEN

3,2%

Eind 2020 is begonnen aan de doorontwikkeling van het thuiswerkbeleid. De regeling thuiswerken wordt onderdeel van de in ontwikkeling zijnde HR-strategie en past binnen de thema's van het Strategisch Beleidsplan (Modern Werkgeverschap). Dit beleid wordt geïnitieerd vanuit het streven naar een goede balans wonen/werken/leven/ gezondheid/gezin, die haar grondslag vindt in de duurzame inzetbaarheid.



Het Da Vinci College heeft bij een aantal specifieke docenten vacatures moeite om deze in te vullen. Dit geldt voor docenten Nederlands, docent Zorg & Welzijn (met name verpleegkunde, tandarts, apotheker, audicien) en docenten Techniek (met name procestechiek, elektrotechniek, ICT). De instroom van onderwijzend personeel wordt deels door deze arbeidsmarktomstandigheden en deels door bewust beleid steeds meer hybride. In 2020 was 30% van de instroom van onderwijzend personeel afkomstig uit het bedrijfsleven.

Sinds een aantal jaren heeft het Da Vinci College in het kader van haar vitaliteitsbeleid ook een zogenaamde 60+ regeling voor oudere medewerkers die geleidelijk willen stoppen met werken. Daaraan gekoppeld komt de vrijkomende formatieruimte beschikbaar voor jonge nieuwe medewerkers. In 2020 maakten 17 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik. Dat is ruim 10% van de medewerkers die daar potentieel voor in aanmerking komen. Zij worden gedeeltelijk financieel gecompenseerd voor hun vrijwillig deeltijdontslag. Over de jaren heen gaat het om ca 100 medewerkers. De regeling loopt tot augustus 2021.

KENGETALLEN MEDEWERKERS

Verhouding OP/OP-G/OBP (FTE)

CATEGORIE	2016	2017	2018	2019	2020	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	437	443	446	420	404	-3,81%
OP-G	38	42	39	36	36	0,00%
OBP	188	203	217	219	218	-0,46%
Totaal	663	688	702	675	658	-2,52%

Flexibele formatie per categorie (FTE)

CATEGORIE	2016				2017				2018				2019				2020			
	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)	Vast	Tijdelijk	Totaal	(*)
OP	350	84	434	81%	350	93	443	79%	347	99	446	78%	342	78	420	81%	326	78	404	81%
OP-G	24	14	38	63%	24	18	42	57%	27	12	39	69%	27	10	37	73%	26	10	36	72%
OBP	170	21	191	89%	172	31	203	85%	173	44	217	80%	180	38	218	83%	185	33	218	85%
Totaal	544	119	663	82%	546	142	688	79%	547	155	702	78%	549	126	675	81%	537	121	658	82%

Leeftijdsofbouw Instromend Personeel

PER 31-12	2016	2017	2018	2019	2020	Groei t.a.v. vorig jaar
< 20	0	5	3	1	0	-100,00%
20 - 29	23	37	33	20	16	-20,00%
30 - 39	26	32	39	18	21	16,67%
40 - 49	24	40	32	19	20	5,26%
50 - 59	21	23	17	16	22	37,50%
60 - 64	5	6	5	4	1	-75,00%
65 - 70	2	2	0	1	3	200,00%
Totaal	101	145	129	79	83	5,06%

Uitstromend Personeel per categorie

CATEGORIE	2016	2017	2018	2019	2020	Groei t.a.v. vorig jaar
FPU / ABP keuzepensioen	19	13	3	6	8	33,33%
Arbeidsongeschiktheid	1	2		2	2	0,00%
Ouderdomspensioen	14	17	17	12	18	50,00%
Overlijden	1	1	3		1	100,00%
Overige uitstroom	30	66	70	75	63	-16,00%
Wachtgeld/WW	10	13	10	14	16	14,29%
Totaal	75	112	103	109	108	-0,92%

Leeftijdopbouw Personeel

PER 31-12	2016	2017	2018	2019	2020	Groei t.a.v. vorig jaar
20 - 29	60	66	80	70	60	-14,29%
30 - 39	119	134	156	142	141	-0,70%
40 - 49	165	175	187	188	185	-1,60%
50 - 59	310	307	288	259	249	-3,86%
60 - 64	167	164	154	180	168	-6,67%
65 - 70	22	30	37	33	44	33,33%
Totaal	843	876	902	872	847	-2,87%
Totaal FTE's	663	688	702	675	658	-2,52%

Ziekteverzuim

CATEGORIE	2016	2017	2018	2019	2020	Groei t.a.v. vorig jaar
OP	6,44%	6,49%	5,52%	5,42%	4,94%	-8,86%
OBP	5,13%	4,15%	5,05%	5,20%	3,25%	-37,50%
Totaal	5,99%	5,60%	5,34%	5,33%	4,25%	-20,26%

Benchmark MBO per categorie

CATEGORIE	2016		2017		2018		2019		2020		Groei t.a.v. vorig jaar
	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	FTE	Perc.	
Directie en Management	43	6%	50	7%	57	8%	56	8%	52	8%	-7,14%
Indirect ondersteunend personeel	105	16%	117	17%	122	17%	130	19%	132	20%	1,54%
Direct ondersteunend personeel	57	9%	56	8%	54	8%	48	7%	48	7%	0,00%
Onderwijspersoneel	458	69%	465	68%	469	67%	441	65%	426	65%	-3,40%
Totaal	663		688		702		675		658		-2,52%

Doorstroomtrajecten 2020

CATEGORIE	Aantal medewerkers
LB-LC	8
LC-ID	0
Totaal	8



8

BEDRIJFSVOERING



8 BEDRIJFSVOERING

Gastvrijheid

Na in 2019 fors te hebben geïnvesteerd in het verbeteren van faciliteiten voor studenten en medewerkers en in een innovatief cateringconcept was het wrang dat deze faciliteiten in 2020 amper werden gebruikt. Ontmoetingsruimten bleven leeg, kantines gesloten en er werd nauwelijks gebruik gemaakt van de pantry's. Daarnaast werd het Da Vinci College geconfronteerd met het faillissement van de gecontracteerde cateraar. Intern is besloten om gezien het onzekere perspectief in relatie tot corona, voorlopig de dienstverlening van de cateraar volledig in eigen beheer te realiseren. Ook in 2020 zijn de uitgangspunten van het concept "Gezonde School" onverkort van toepassing geweest.

Het eind 2019 geopende restaurant LEO mocht weliswaar gedurende een groot deel van 2020 geen gasten van buiten ontvangen. Binnen was het druk met het verzorgen van horeca-onderwijs aan onze studenten. Doordat het onderwijs door kon gaan, zijn het onderwijsteam en het personeel dichter naar elkaar toe gegroeid. Medewerkers van het restaurant werden ingezet om waar nodig het onderwijs te ondersteunen. Daarnaast leidde de coronacrisis tot nieuwe initiatieven: de kwaliteitsproducten en de expertise van (de medewerkers van) LEO werden ingezet bij het maken en bezorgen van verrassingspakketten voor medewerkers.



Inkoop

In 2020 is de inkoop verder geprofessionaliseerd met het aantrekken van een inkoper. De volgende Europese aanbestedingen zijn in 2020 afgerond: vormgeving, kantoor- en promotioneel drukwerk, sanitaire voorzieningen en brandverzekering. De aanbestedingen met betrekking tot de arbo-dienstverlening en reprografische diensten zijn meervoudig onderhands uitgevoerd. Verder is in 2020 gestart met Europese aanbestedingen op het gebied van accountantsdiensten, interactieve touchscreens en spraak- en datacommunicatie.

Naast de genoemde inkooptrajecten heeft inkoop ook ondersteund in het verder vormgeven en stroomlijnen van processen in relatie tot bestellingen en de daaruit voortvloeiende verplichtingeadministratie. Ook is ondersteuning gegeven bij de aanbestedingen Inburgering.

Huisvesting

De vastgoedportefeuille van het Da Vinci College is in 2020 geïnventariseerd. Per pand zijn kengetallen vastgelegd in een vastgoedmodel. Naast financiële kengetallen is er ook gekeken naar soorten ruimte en de mate van gebruik van de gebouwen door het onderwijs. Dit moet tot een verdere optimalisatieslag leiden vanuit de ontwikkeling en verschuiving in studentenaantallen, de onderwijsvisie en het strategische beleid.

Alle organisatie onderdelen binnen het Da Vinci College zijn hierbij betrokken. Door de verzamelde data was het in 2020 eenvoudiger om vroegtijdig en samen met het onderwijs de noodzakelijke stappen te zetten om tot realisatie van een aantal voorgenomen verschuivingen van opleidingen te komen, passend bij onze visie om opleidingen die gelet op de arbeidsmarktontwikkelingen meer samenhang vertonen dichterbij elkaar te zetten. Voorbeelden hiervan zijn het media-ict centrum en het zorginnovatiecentrum. Deze beweging maakt ook meer cross overs mogelijk tussen hybride leeromgevingen. Medio 2021 moet dit zijn gerealiseerd.

In 2020 is ook gestart met nadenken over een ander toekomstig gebruik van de gebouwen onder invloed van blended learning en meer structureel inzetten van mogelijkheden van thuiswerken. In 2021 moet dat in lijn met de doorontwikkeling van de onderwijsvisie leiden tot nadere keuzes. Twee zaken springen er dan uit: professionalisering van voorzieningen vanuit school voor afstandsonderwijs en versterking van de sociale functie van de school en de school als ontmoetingsplek. Huisvesting speelt hierin een wezenlijke rol.



Verder zijn in 2020 de voorbereidingen gestart om tot een moderne Bouwcampus in Hardinxveld te komen in samenwerking met Bouwmensen en het Da Vinci College. De bouwpartners zijn geselecteerd en één en ander zal leiden tot een start van de verbouwing medio 2021.

In het kader van de campusontwikkeling op het Leerpark is er een vervolg gegeven aan de voorbereidingen om het Kopgebouw op het Leerpark, dat als huisvesting zal gaan dienen voor onder andere de AD-Academy en HBO Drechtsteden. De van de bouwwerkzaamheden is gepland medio 2021.

Om de Bouwopleidingen die momenteel elders in Dordrecht gevestigd zijn een nieuwe plek te geven op het Leerpark, zijn de gesprekken om tot een Maakfabriek te komen geïntensiveerd. De Maakfabriek waarin naast het onderwijs ook het bedrijfsleven en innovatie een plek moet krijgen heeft in 2020 steeds meer gestalte gekregen. Kijkend naar de voortgang van dit initiatief in 2020 is een start van de bouwwerkzaamheden in 2022 te verwachten.

Duurzaamheidsfabriek



De eerste maanden van 2020 was er sprake van een volle programmering van de Duurzaamheidsfabriek, met onder meer een groot eigen event rond de afsluiting van het EFRO-project TIMA. Nadat de activiteiten in maart door de lockdown aanvankelijk bijna geheel stilvielen, heeft de Duurzaamheidsfabriek iets verder in het jaar toch zijn waarde kunnen bewijzen. Zo zijn de zalen op de vierde verdieping onder meer gebruikt voor examens en ruimte kunnen bieden aan hybride evenementen, zoals het Cyber Security event van de Young Professionals Drechtsteden en het ZIE-jaarevent van Holland Instrumentation. Ook heeft de Duurzaamheidsfabriek verschillende vergaderingen van interne en externe klanten gefaciliteerd die vanwege hun verplichte of kritische karakter ondanks de beperkingen doorgang moesten vinden. Op de achtergrond is in 2020 met vele partners doorgebouwd aan het regionale innovatie-ecosysteem.

In 2020 zijn ook de eerste voorbereidingen getroffen voor de ontwikkeling van een beroepencampus in Gorinchem samen met het daar aanwezige voortgezet onderwijs op de locatie waar thans reeds het Da Vinci College is gehuisvest.

AVG en datalekken

In 2020 is het privacy team van het Da Vinci College maandelijks bij elkaar gekomen. In dit team zijn alle sectoren en diensten vertegenwoordigd, waardoor er inzicht is in wat er leeft binnen de gehele organisatie op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Het privacy team heeft een belangrijke rol gespeeld in het maken van een voorstel van de processen waarin taken en verantwoordelijkheden worden vastgelegd die betrekking hebben op datalekken, recht op toestemming aanvragen, recht op inzage, procedure verwijderen gegevens, ed..

Ook was er in 2020 volop aandacht voor het creëren van AVG bewustwording. Voor nieuwe medewerkers heeft het Da Vinci College een korte cursus over Office365 en de AVG en het Da Vinci College schrijft wekelijks een artikel over datalekken in de E-zine, waardoor medewerkers goed geïnformeerd worden over het herkennen van datalekken. Dit draagt ook bij aan de verdere bewustwording van de medewerkers.

2020 stond in het kader van online werken en leren. Hierdoor is de behoefte aan digitoools/apps toegenomen. Naar aanleiding van een enquête over de meest gewaardeerde tools, is begonnen met het toetsen van de tools op veilig gebruik. De lijst met getoetste tools en veilige alternatieven is op intranet geplaatst. Steeds meer collega's weten de lijst te vinden en vragen om een app te toetsen op AVG indien deze nog niet op de lijst staat. Ook hier zien we een toename in de bewustwording met betrekking tot AVG.

In 2020 hebben zich 24 datalekken voorgedaan bij het Da Vinci College. Dit is meer dan een verdubbeling ten opzichte van de 11 datalekken in 2019. Deze zijn allemaal gedicht en afgehandeld. Alle datalekken zijn door de Functionaris Gegevensbescherming (FG) geregistreerd in het Register beveiligingsincidenten en datalekken. Vijf datalekken zijn daarnaast in overleg met de informatiemanager van het Da Vinci College en op advies van de FG door de FG gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens, omdat deze datalekken een risico konden opleveren voor betrokkenen. Bij elk datalek is veel aandacht besteed aan hoe we dit in de toekomst kunnen voorkomen.

Onder de MBO instellingen is een AVG benchmark afgenomen. Het DVC is daarin gestegen van 2,4 in het vorige jaar naar 3,0 in 2020 (op een schaal van 1 tot 5). Deze stijging is te danken aan een actieve aanpak van de verbeterpunten die zijn gebleken uit de benchmark van 2019.

KIEN.

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

OSIRIS

In 2020 is samen met 8 andere roc's gewerkt aan de implementatie van een nieuw student informatie systeem (SIS). Naar verwachting vindt de afronding van de implementatie van het systeem na de zomer van 2021 plaats.

Procesarchitectuur

Het Da Vinci College participeert samen met 11 andere roc's in Route 21. Een project met als doel om te komen tot een gemeenschappelijke referentiearchitectuur. Inmiddels staat deze bekend onder de naam MORA ([Route 21 \(wikixl.nl\)](https://www.wikixl.nl)). Het doel van de MORA is enerzijds om tot gemeenschappelijke afspraken te komen binnen de roc's die ook aansluiten op het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs. Daarnaast is het een goed uitgangspunt om te komen tot een procesarchitectuur binnen het Da Vinci College. Alle processen zoals genoemd in de MORA worden beschreven en worden gebruikt bij de inrichting van OSIRIS, het studentinformatiesysteem (SIS) dat

het Da Vinci College als opvolger van Eduarte gaat gebruiken, mede omdat dit een procesmatige opzet kent waarin de student centraal staat. Het voordeel van de MORA is ook dat het gebaseerd is op een keten denken. Hierdoor krijg je de processen in beeld gericht op bijvoorbeeld de BPV, examinering en de onderwijslogistiek. Dit helpt bij het verder door ontwikkelen van de flexibilisering van het onderwijs en de wijze hoe LLO past in de organisatieprocessen.

Tot slot helpt de MORA om het applicatielandschap goed in beeld te brengen en vast te stellen waaraan de verschillende applicaties moeten voldoen en/of welke eisen gesteld moeten worden bij een aanbesteding. Uiteraard kunnen de hoofdprocessen zoals in de MORA genoemd zijn ook helpen bij het benoemen van de mogelijke risico's en kansen in de organisatie.

Op dit moment zijn er ongeveer 30 processen beschreven. Daaraan is in 2020 veel gewerkt en is onderdeel van de Focusgroep Bedrijfsvoering. Ook in 2021 gaat het Da Vinci College daarmee verder.



Da



Rad

9

BESTUURSVERSLAG - FINANCIËLE ANALYSE VERSLAGJAAR 2020

9 FINANCIËLE ANALYSE

VERSLAGJAAR 2020

TOELICHTING OP HET RESULTAAT

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid heeft het verslagjaar 2020 negatief afgesloten. Het geconsolideerd resultaat bedraagt € 0,3 mln. negatief bij een begroot resultaat van € 0,4 mln. positief.

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

Met ingang van boekjaar 2020 is Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci niet in de cijfers opgenomen. Ook de vergelijkende cijfers zijn hierop aangepast, tenzij anders vermeld. Vanaf 2020 vormt het college van bestuur van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland het bestuur van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

In onderstaande tabel is de opbouw van het resultaat weergegeven.

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
Stichting ROC-ZHZ	-161	319	-679
ROC-ZHZ Holding B.V.	-170	52	-29
Totaal	-331	371	-708

(bedragen x € 1.000)

Alle private activiteiten (exclusief educatie) zijn ondergebracht in Da Vinci Opleidingen B.V. en Ospitalitá B.V.. De private activiteiten in Da Vinci Opleidingen B.V. hebben betrekking op de bedrijfsgroepen. Ospitalitá B.V. betreft het horeca/catering bedrijf, waaronder Grand Café LEO. Vanaf 2021 zullen de activiteiten van Ospitalitá B.V. worden ondergebracht bij de Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid.

TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN

In onderstaand overzicht is aangegeven hoe het geconsolideerde resultaat voor 2020 is opgebouwd.

	Toelichting	Bedrag
Begroot resultaat 2020		372
Rijksbijdragen en subsidies OCW	1	2.317
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	-240
Cursus-, les- en examengelden	3	-215
Baten werk in opdracht van derden	4	-783
Overige baten	5	-42
Verschillen aan de batenkant		1.037
Personeelslasten	6	-2.604
Afschrijvingen	7	-293
Huisvestingslasten	8	-199
Overige lasten	9	1.446
Verschillen aan de lastenkant		-1.650
Verschil financiële baten en lasten	10	-39
Verschil belastingen	11	-5
Verschil resultaat deelnemingen	12	-46
Resultaat		-90
		-331

(bedragen x € 1.000)

1) Rijksbijdragen en subsidies OCW

De Rijksbijdragen en subsidies OCW stegen ten opzichte van de begroting met € 2,3 mln. Dit was mede het gevolg van een te lage inschatting van de looncompensatie (€ +1,7 mln.), een hogere vergoeding voor wachtgeld en VAVO (€ +0,1 mln.).

2) Overige overheidsbijdragen

De vergoedingen voor de WEB door gemeentes zijn iets hoger uitgekomen (€ +0,1 mln.) dan begroot. De vergoedingen vanuit de overige overheden zijn achtergebleven (€ -0,34 mln.).

3) Cursus, les- en examengelden

De cursus, les- en examengelden waren € 0,2 mln. lager dan begroot, als gevolg van lager ontvangen cursusgeld.

4) Baten in opdracht van derden

De lagere baten werk in opdracht van derden ten opzichte van de begroting van € 0,8 mln., betreft vooral projecten die niet zijn gerealiseerd in 2020 door COVID-19 en zijn uitgesteld naar 2021, vooral contractonderwijs ten behoeve van inburgering (€ -0,4 mln.), en projecten bij Techniek en Media (€ -0,3 mln.).

5) Overige baten

De overige baten waren € 0,1 mln. lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door lagere inkomsten detachering medewerkers (€ -0,3 mln.), lagere inkomsten studentbijdragen en verkoop onderwijsmateriaal (€ -0,1 mln.), als gevolg van COVID-19, waar tegenover staan hogere inkomsten kosten doorberekeningen Duurzaamheidsfabriek en verkoop grond (€+ 0,3mln.).

6) Personeelslasten

De personeelslasten waren € 2,6 mln. hoger dan begroot. Deze stijging wordt veroorzaakt door hogere loonkosten als gevolg van cao verhoging (€ +1,7 mln.), extra incidentele inzet in verband met COVID-19 (€ +0,4 mln.) en hogere lasten personeel niet in loondienst (€ +1,1 mln.).

7) Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten waren € 0,3 mln. hoger dan begroot. De stelselwijziging met active-ring componenten groot onderhoud, welke sneller worden afgeschreven dan de termijn voor een gebouw, was niet in de begroting meegenomen (€ + 0,2 mln.).

8) Huisvestingslasten

De huisvestingslasten waren € 0,2 mln. hoger dan begroot. De oorzaak is hogere huurlasten (€ +0,2 mln.), hogere kosten onderhoud (€ +0,3 mln.) onder andere keuringen naar exploitatie en niet meer naar voorziening, geen dotatie meer aan de voorziening onderhoud als gevolg van de stelselwijziging (€ -0,3 mln.).

9) Overige lasten

De overige lasten waren € 1,5 mln. lager dan begroot. Voornaamste reden van deze daling is te vinden in lagere administratie- en beheerlasten (€ -1,3 mln.), lagere kosten voor leer- en hulpmiddelen (€ -0,2 mln.), lagere kosten onderwijs activiteiten (€ -0,2 mln.). Hier tegenover staan hogere kosten voor inventaris en apparatuur (€ +0,2 mln.).

10) Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten zijn conform de begroting.

11) Belastingen

In de begroting was geen post vennootschapsbelasting 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

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

In onderstaande tabel is de stand van de kengetallen voor de afgelopen drie jaar vermeld. In de bijlagen zijn meer kengetallen opgenomen. Tevens bevat de bijlage een overzicht met de indicatoren van de benchmark van alle roc's. Deze indicatoren geven aan hoe de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zich verhoudt ten opzichte van het landelijk gemiddelde. In de vergelijkende cijfers tot en met 2018 is Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci opgenomen.

FINANCIËLE KENGETALLEN	2020	2019	2018
Solvabiliteit I	57%	57%	53%
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	60%	60%	59%
Liquiditeit (current ratio)	1,3	1,4	1,2
Rentabiliteit	-0,44%	-0,84%	3,78%
Huisvestingsratio	11,2%	10,3%	9,9%
Weerstandvermogen	46%	46%	41%
Eigen vermogen (na resultaatverdeling)	34.567	34.898	33.485

(bedragen x € 1.000)

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

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

(bedragen x € 1.000)

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

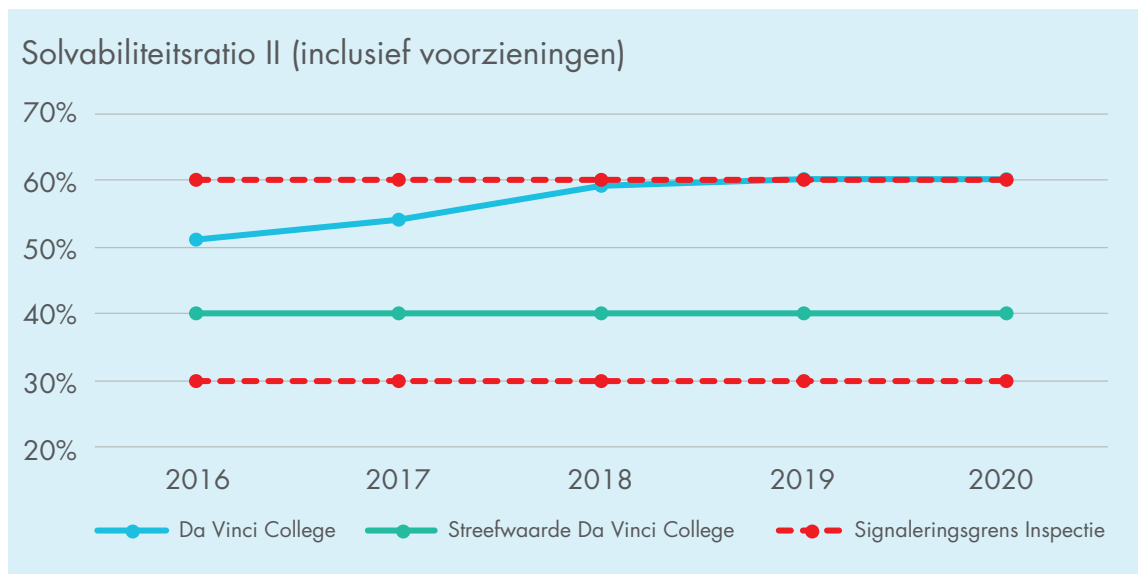
De stichting ROC Zuid-Holland Zuid blijft binnen de signaleringgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs

Solvabiliteit

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

Als gevolg van het negatieve resultaat is het eigen vermogen ultimo 2020 toegenomen met € 0,3 mln. tot € 34,6 mln. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2020 57% (solvabiliteit I) van het balanstotaal (2019: 57%). De stichting ROC Zuid-Holland Zuid hanteert een norm van 40%.

De norm die gesteld wordt aan de solvabiliteit door de Inspectie van het Onderwijs bedraagt inclusief voorzieningen tussen 30% en 60%. Toegepast op de stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt de solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) ultimo 2020 60% (2019: 60%). De solvabiliteit ligt ruim boven de streefwaarden en signaleringsgrens van de Inspectie. Hiermee blijft de financiële positie gezond.



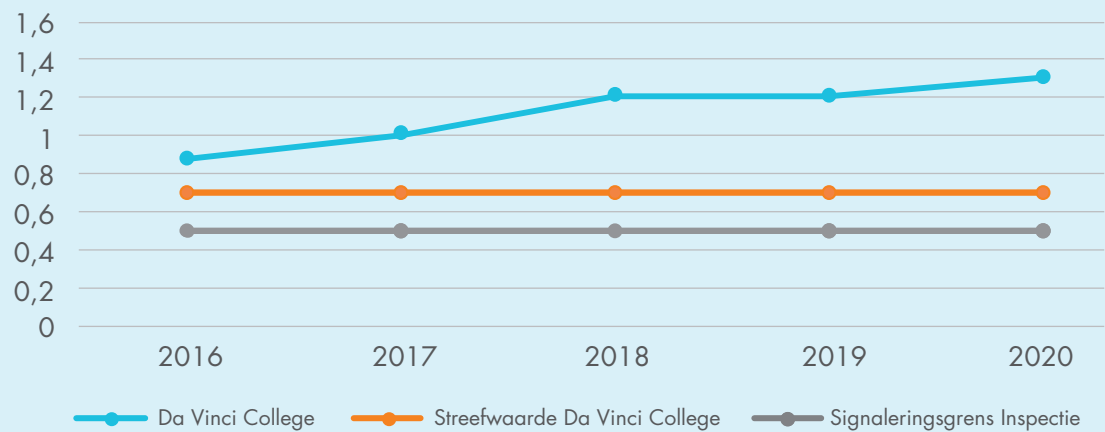
Liquiditeit

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

De liquiditeitsratio ultimo 2020 is 1,3 (2019: 1,4). De financiële buffer bestaat uit € 11,7 mln. liquide middelen.

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

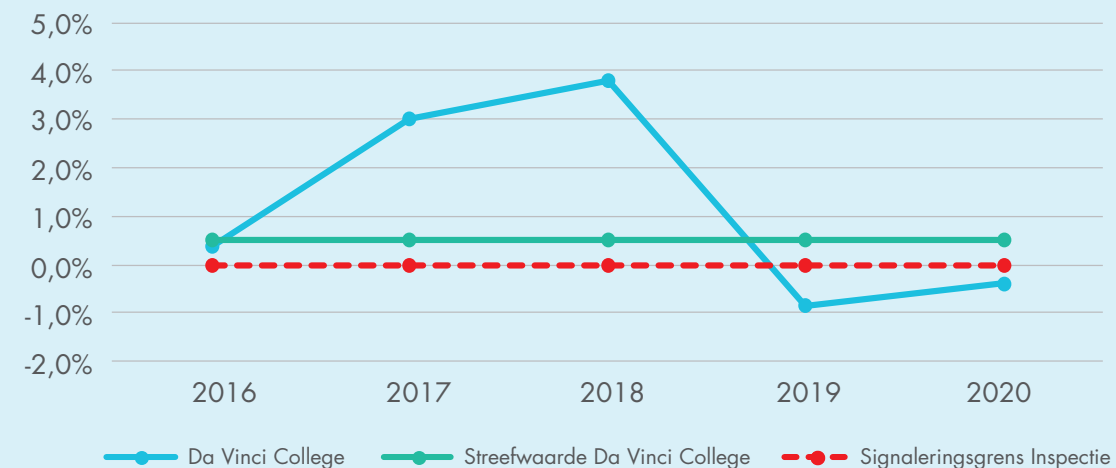
Liquiditeitsratio



Rentabiliteit

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

Rentabiliteit



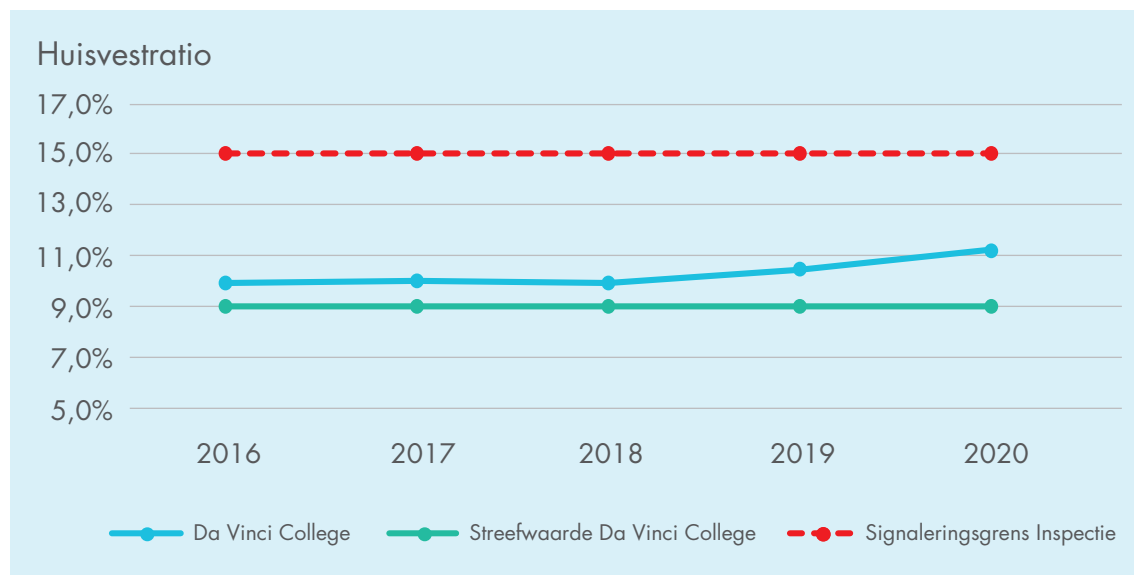
Uit bovenstaande grafische weergave blijkt een rentabiliteit in 2020 van -0,44% (2019: -0,84%).

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

De afwijkingen tussen de realisatie en begroting over het boekjaar 2020 zijn nader toegelicht in het hoofdstuk "Toelichting op het resultaat van 2020".

Huisvestingsratio

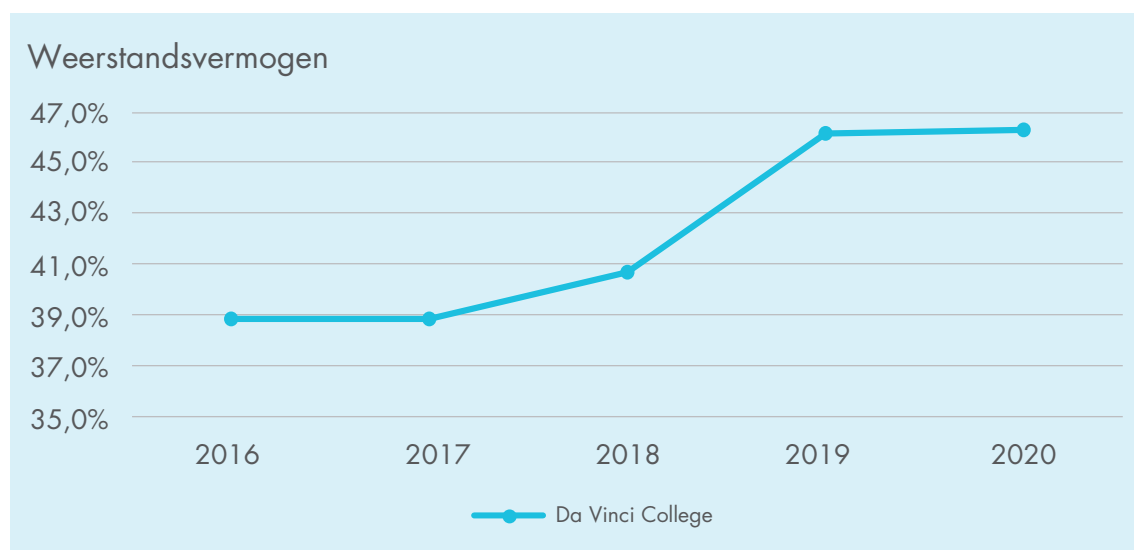
De huisvestingsratio geeft weer welk deel van de totale instellingslasten is besteed aan lasten voor huisvesting inclusief afschrijving en afschrijving desinvestering van gebouwen en terreinen.



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

Weerstandvermogen

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



Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandvermogen 46% (2019: 46%).

VERGELIJKING BALANS MET VOORGAAND BOEKJAAR

Hieronder wordt de balans ultimo 2020 vergeleken met 2019.

ACTIVA

Materiële vaste activa (- € 1,6 mln.)

In 2020 is voor € 1,9 mln. geïnvesteerd en voor € 3,2 mln. afgeschreven op materiële vaste activa.

De investeringen zijn als volgt opgebouwd:

	2020	2019	2018
Materiële vaste activa:			
Terreinen	0	12	0
Gebouwaanpassingen	808	713	697
Installaties gebouwen	121	107	466
Apparatuur en machines	506	393	695
Informatie en Communicatietechnologie	264	63	54
Overige inventaris	213	402	299
Totaal	1.912	1.690	2.211

(bedragen x € 1.000)

Met ingang van 2020 worden de kosten voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven als gevolg van toepassing van de componentenbenadering, deze hebben in 2020 € 0,211 mln. bedragen. Deze zijn opgenomen onder de gebouw aanpassingen.

In 2020 hebben, naast reguliere vervangingsinvesteringen en activering componenten onderhoud, de volgende investeringen plaatsgevonden:

- Verbouwing Restaurant LEO € 0,522 mln.
- Overname inboedel kantines en automaten € 0,290 mln.
- Student informatiesysteem OSIRIS € 0,194 mln.

In 2020 heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid uit publieke middelen geen private investeringen of investeringen in private activiteiten gedaan.

Financiële vaste activa (+ € 0,1 mln.)

Ultimo 2020 zijn de financiële vaste activa € 0,1 mln. toegenomen ten opzichte van 2019. Het aandeel in het resultaat uit de deelnemingen bedraagt € 0,046 mln. negatief. Op verstrekte leningen aan Breedband Drechtsteden B.V. en Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht is € 0,049 mln. afgelost. De lening aan Coöperatie KIEN U.A. is met € 0,004 mln. toegenomen.

Vorderingen (- € 0,6 mln.)

De vorderingen zijn afgenomen met € 0,6 mln. naar € 5,9 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- De vordering uit 2019 op gemeente Dordrecht met betrekking tot de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht van € 0,6 mln. is afgewikkeld. Voor 2020 een nieuwe vordering opgenomen voor € 0,1 mln.
- Afwikkeling van de vordering op het UWV van € 0,6 mln. inzake transitievergoedingen.
- In 2020 zijn vorderingen ten behoeve van TIMA-subsidies en het TOT-project afgewikkeld (€ 0,2 mln.).
- De rekening-courant verhouding met Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is € 0,8 mln. toegevoegd.

Liquide middelen (+ € 1,7 mln.)

De liquide middelen zijn ultimo 2020 € 1,7 mln. gestegen.

Veilig beleggen

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

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,2 mln. en € 0,1 mln. per 31 december 2020. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap ineffectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%). De afgesloten renteswaps hebben geen speculatief karakter.

PASSIVA

Groepsvermogen (- € 0,3 mln.)

Het groepsvermogen is afgenomen met 0,331 mln. tot € 34,6 mln. ultimo 2020. Het groepsvermogen bestaat uit een publieke reserve van € 26,2 mln. en een private bestemmingsreserve van € 8,4 mln.

De algemene reserve is toegenomen met € 0,115 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2020.

De private bestemmingsreserve is afgenomen met € 0,216 mln. als gevolg van het negatieve resultaat op private contractactiviteiten en deelnemingen.

Voorzieningen (- € 0,2 mln.)

De omvang van de voorzieningen per ultimo 2020 is als volgt samengesteld:

	2020
Voorziening jubilea	697
Voorziening wachtgeldverplichtingen	381
Voorziening duurzame inzetbaarheid	447
Personeelsvoorzieningen	1.525
Totaal voorzieningen	1.525

(bedragen x € 1.000)

De voorziening voor jubilea is ter dekking van de aanspraken die werknemers hebben op een uitkering bij het bereiken van 25 en 40 dienstjaren. In 2020 is voor € 0,075 mln. aan jubileumuitkeringen uitbetaald en er is € 0,04 mln. gedoteerd.

Op basis van sectorale afspraken is de stichting ROC Zuid-Holland Zuid eigen risicodragers voor wachtgeldverplichtingen. In 2020 is € 0,14 mln. aan wachtgeldverplichtingen uitbetaald. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. In 2020 is € 0,025 mln. vrijgevallen.

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. In 2020 is € 0,018 mln. gedoteerd.

Langlopende schulden (- € 1,1 mln.)

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

Kortlopende schulden (+ € 1,0 mln.)

De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 1,0 mln. tot € 13,0 mln. De belangrijkste afwijkingen betreffen:

- De crediteurenpositie is per ultimo 2020 met € 0,2 mln. afgenomen naar € 1,8 mln., voornamelijk veroorzaakt door de latere facturatie van de huurlasten voor de Romboutslaan 34 te Dordrecht.
- In de BTW-afdracht over het 4e kwartaal 2019 was een bedrag van € 0,6 mln. opgenomen aan af te dragen btw op de levering van percelen grond op het Leerpark te Dordrecht. Dit is in 2020 afgewikkeld. In de BTW-afdracht over het 4e kwartaal 2020 is een bedrag van € 0,1 mln. opgenomen aan af te dragen btw op de levering van percelen grond.
- De post "Te besteden inzake subsidies inzake projecten" is met € 0,3 mln. toegenomen.
- De van het ministerie OCW vooruit ontvangen subsidies zijn ultimo 2020 met € 0,9 mln. toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door niet bestede subsidies OCW voornamelijk Inhaal en ondersteunings-programma's € 0,9 mln. en IOP2 € 0,3 mln.
- Te betalen diverse lasten zijn met € 0,5 mln. toegenomen ten opzichte van 2019. Dit is veroorzaakt door latere facturatie van huur- en assurantielasten.

RISICOANALYSE 2020

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

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid is eind 2017 een omvangrijk en breed traject risicomanagement (risk, compliance en governance) gestart, begeleid door adviesbureau Grant Thornton. Het begeleid traject is eind 2019 afgerond. In het eindresultaat zijn ook privacy en beveiligingsbeleid en tax-compliance opgenomen. In 2020 is gestart met de invoering van het systeem waarbij in de jaarplannen van de sectoren en diensten door het management de risico's benoemd die zijn voorzien en de gewenste maatregelen voor beheersing. De jaarplannen bevatten tevens beheersmaatregelen voor specifieke risico's zoals stageplaatsen en verzuim.

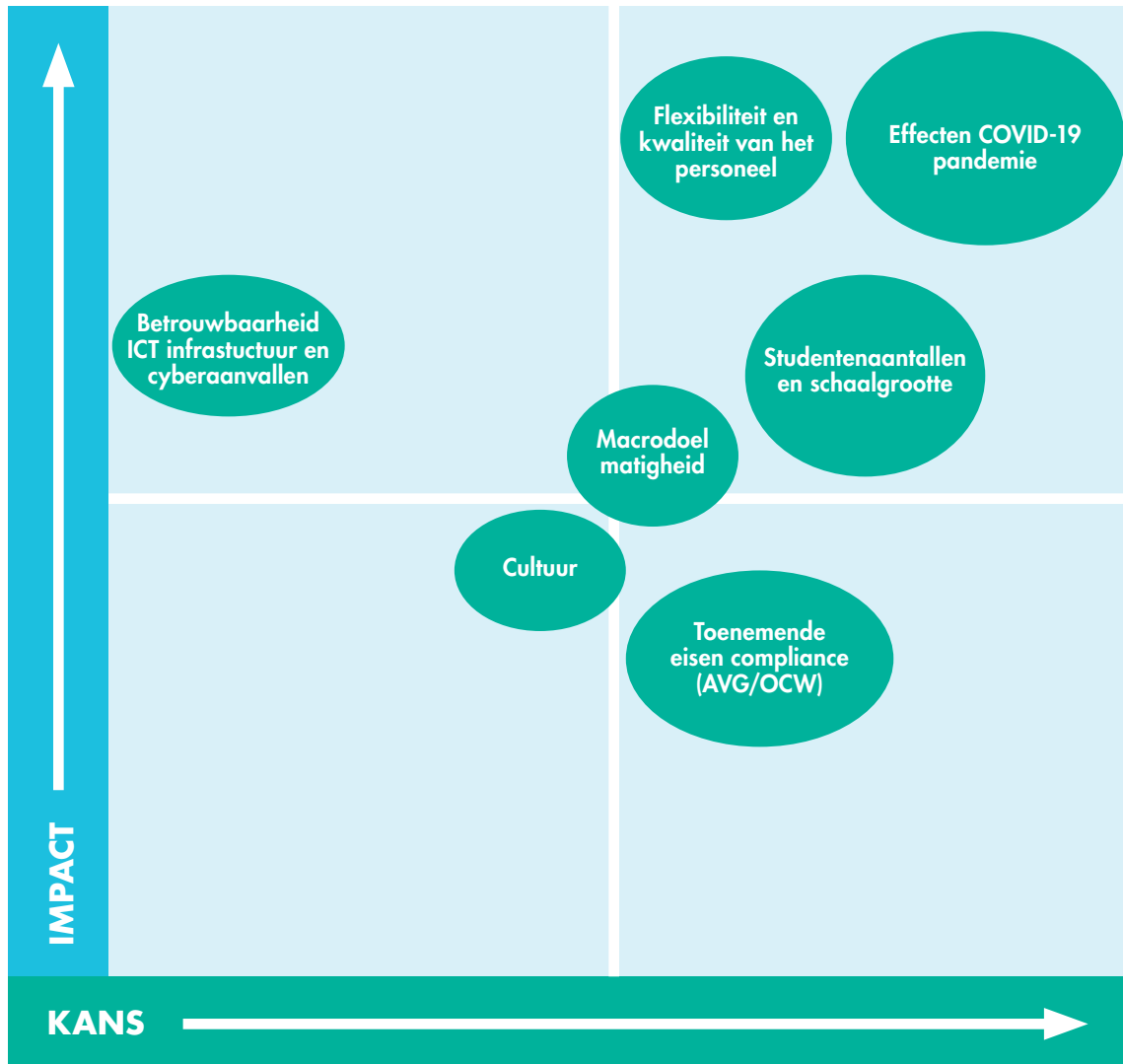
Risico's die bij meer sectoren voorkomen of die voor de gehele stichting ROC Zuid-Holland Zuid gelden, maken deel uit van de risicomatrix. en zijn opgenomen in een risicoregister met een score op kans en mogelijke impact.

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

1. Gevolgen van de Covid-19 pandemie
2. Flexibiliteit en kwaliteit van het personeel
3. Studentenaantallen en schaalgrootte
4. Macrodoelmatigheid
5. Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen
6. Toenemende eisen compliance, waaronder AVG
7. Cultuur

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

RISICO INVENTARISATIEMATRIX 2020



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

1 Gevolgen van de Covid-19 pandemie

In maart 2020 werd de stichting ROC Zuid-Holland Zuid, net als geheel Nederland, verrast en geconfronteerd met de Covid-19 pandemie en de gevolgen hiervan voor zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering. Deze gevolgen waren ingrijpend:

Onderwijs

Voor het onderwijs betekende covid een versnelde overstap op afstandsonderwijs, thuiswerken en anderhalve meter afstand voor die activiteiten die op school mogen worden verricht. Dat vertaalt zich in een andere en extra inzet van medewerkers, inzet op roosters en logistiek, extra begeleiding van studenten voor het voorkomen van leerachterstanden en sociaal psychologische begeleiding, extra scholing voor docenten, aanpassing van examens, zoeken naar alternatieven voor beroepspraktijkvorming en stage.

Behalve deze directe effecten waren er ook nog indirecte effecten die betrekking hebben op veranderende studiekeuzes, uitstelgedrag, uitval.

Bedrijfsvoering

Arbeidsongeschiktheid

De Covid-19 pandemie leidde tot een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid.

Operationele zaken

Vanaf maart 2020 werden alle scholen gesloten en moest er grotendeels vanuit huis gewerkt worden door zowel onderwijs- als ondersteunend personeel. De gebouwen werden hierdoor veel minder intensief benut maar moesten desondanks aangepast worden voor wat betreft fysieke voorzieningen, looproutes en maximale toegestane benutting van werkplekken.

Thuiswerken

Het thuiswerken door onze medewerkers gaf aanvullende problemen. Niet iedere medewerker beschikt thuis over adequate werkruimte, wat in een aantal gevallen tot verhoogde belasting leidde. Ook was er sprake van meer fysieke klachten als gevolg van niet professioneel meubilair en apparatuur in de thuissituatie.

Sociaal isolement

In de tweede golf van de pandemie hebben wij geconstateerd dat het thuiswerken tot een negatief effect leidde voor wat betreft het sociale element van medewerkers. Dit leidde tot verminderde productiviteit en op termijn mogelijke stijging van het ziekteverzuim.

2 De flexibiliteit en kwaliteit van het personeel

Het realiseren van de onderwijskundige doelstellingen stelt steeds hogere eisen aan de medewerkers. 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. En ten slotte vraagt ook blended learning om nieuwe

technische, maar vooral ook pedagogische en didactische vaardigheden in het lesgeven op afstand en in de curriculum opbouw.

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

De demografische ontwikkeling maakt dat jaarlijks een deel van de medewerkers uitstroomt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In combinatie met het hybride onderwijsconcept betekent dit dat ook de medewerkers naar achtergrond, ervaring arbeidscontract en wensen steeds heterogener wordt met gevolgen voor de werking van teams.

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

3 Studentenaantallen en schaalgrootte

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

Leven lang ontwikkelen brengt een andere doelgroep binnen die een andere flexibiliteit van de organisatie vraagt dan het reguliere onderwijs.

4 Macrodoelmatigheid

Afgelopen jaren zijn door het kabinet maatregelen genomen om een arbeidsmarktrelevant, doelmatig en toegankelijk aanbod aan mbo-opleidingen te versterken door middel van de introductie van een zorgplicht voor instellingen met betrekking tot arbeidsmarktperspectief en macrodoelmatigheid van opleidingen.

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

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

Afgelopen jaren heeft dit geleid tot het instellen van een numerus fixus voor enkele opleidingen. Voor stichting ROC Zuid Holland Zuid heeft dit gevolgen voor twee opleidingen: DTP en mediavormgeven.

5 Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

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

De toename van het gebruik van digitale lesmethoden en digitale ondersteuning heeft in 2020 een aanzienlijke versnelling gekregen. Het belang van een goed werkende ICT-omgeving is essentieel en technische storingen kunnen het onderwijs onnodig verstoren. Daarnaast zijn bedrijfskritische applicaties zoals EduArte en YouForce afhankelijk van een internetverbinding (SAAS) anders zijn deze applicaties niet beschikbaar. Ook het Bring Your Own Device principe (BYOD) stelt specifieke eisen aan netwerkapparatuur en aan de beveiliging van de (draadloze) internetverbindingen.

6 Compliance (waaronder privacybescherming)

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

Dit legt steeds meer druk op de organisatie en vraagt om meer professionaliteit op gebieden die van oudsher niet de kernactiviteiten van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid zijn. Ook de modernisering van een aantal bedrijfskritische systemen waaronder de overgang naar Osiris vraagt om een meer uitgebreide compliance.

Mede in dat licht verdient het stelsel van vastgelegde procedures en processen in een samenhangende AO/IB-beschrijving voortdurende actualisatie. Anders is er onvoldoende instructie en toetsing mogelijk of de overeengekomen regels worden nageleefd en ontstaat er teveel ruimte voor eigen interpretatie.

In 2018 is de AVG in werking getreden. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid als instelling met veel medewerkers en studenten registreert veel persoonsgegevens en andere privacygevoelige gegevens van studenten en medewerkers en wisselt deze gegevens uit met samenwerkende organisaties. Dit vraagt om kennis ten aanzien van bescherming inzake privacybescherming van de gehele organisatie en moet leiden tot meer zorgvuldigheid bij de verwerking van privacygevoelige gegevens. De verschillende communicatievormen tussen medewerkers en studenten en klanten/leveranciers zijn onderzocht.

7 Cultuur

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

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

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

BEHEERSMAATREGELEN

1 Gevolgen Covid-19 pandemie

Onderwijs

Alle beheersmaatregelen die in 2020 genomen moesten worden als gevolg van de covid-19 pandemie werden voorafgegaan door adequate communicatie. Deze begon met informatie en aanwijzingen van het ministerie van OCW en van de MBO-Raad. Daarnaast waren er intensieve contacten met verschillende roc's om ideeën en plannen van aanpak met elkaar te delen. Binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid werd een stuurgroep opgericht die op basis van alle informatie de te nemen maatregelen inventariseerde en deze maatregelen vervolgens ook implementeerde.

Door het ministerie werd vervolgens in de loop van 2020 een aantal subsidies verstrekt die voornamelijk dienen om de gevolgen voor de studenten zoveel mogelijk te beperken, waarbij voornamelijk werd gekeken naar het beperken en terugbrengen van achterstanden, het voorkomen van (toekomstige) beperkingen op de arbeidsmarkt en extra ondersteuning van de medewerkers om de studenten voldoende extra ondersteuning te bieden. De activiteiten onder de verstrekte subsidies lopen ook in 2021 ver door.

Bedrijfsvoering

Arbeidsongeschiktheid

Gedurende 2020 leidde de verspreiding van het virus niet tot een stijging van de arbeidsongeschiktheid bij onze medewerkers, mede als gevolg van de genomen maatregelen.

Operationele zaken

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft na het uitbreken van de Covid-19 pandemie meteen adequate maatregelen genomen. Nadat de scholen aanvankelijk werden gesloten, werden de gebouwen meteen aangepast op hygiënische voorzieningen, verzekering van de 1,5 mtr onderlinge afstand, instellen van looproutes en duidelijke en tijdige informatie verstrekt aan studenten, docenten en overig personeel.

Voor medewerkers die noodzakelijkerwijs hun werkzaamheden op locatie moesten verrichten, onder naleving van de genomen maatregelen, werden per sector, dienst en afdeling roosters opgesteld om de aanwezigheid te reguleren en te maximeren.

Thuiswerken

Onderdeel van de genomen maatregelen was het propageren en ondersteunen van thuiswerken. Daar waar thuiswerken fysiek minder goed mogelijk was vanwege de behuizing van personeel en/of de technische mogelijkheden thuis, kon men onder de hiervoor beschreven condities deels op locatie werken.

Thuiswerken leidde ook tot fysieke ongemakken, aangezien de thuissituatie nu eenmaal niet voldoet aan ARBO-normen. In die gevallen waar problemen zijn gemeld, is daar actie op ondernomen door meubilair en apparatuur voor thuisgebruik ter beschikking te stellen.

Sociaal isolement

De klachten die in de tweede golf van de pandemie in het najaar van 2020 ontstonden als gevolg van sociaal isolement zijn gemitigeerd door een aantal maatregelen:

- Juist deze groep werd in staat gesteld om onder voorwaarden weer gedeeltelijk op locatie te werken, waardoor er weer sociaal contact ontstond met collega's;
- De digitale contacten werden meer geïnstitutionaliseerd, waardoor er regelmatige en frequentere contacten waren;
- Om de productiviteit te bewaken werden er per week en per dag meer concrete doelen overeengekomen, waardoor er meer sturing op output ontstond en de dagelijkse werkzaamheden duidelijker waren.

2 Verbeteren flexibiliteit en kwaliteit personeelsbestand

Om het risico op het personeel vlak te beperken wordt extra ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van onze medewerkers. De scholing is erop gericht dat alle medewerkers voldoen aan de eisen zoals gesteld door de wet BIO die worden aangevuld met kwaliteitseisen die passen bij de strategische keuzen van de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Deze liggen de komende jaren vooral op het gebied van: activerende e-didactiek, onderwijsontwikkeling en leiderschap. Het verder professionaliseren van het personeel moet samen met overige maatregelen (meer flexibele aanstellingen, deskundigheidsbevordering) de komende jaren de flexibiliteit en de kwaliteit van het personeel naar het benodigde niveau brengen. De personeelsuitstroom (natuurlijk verloop als gevolg van pensionering) zal in de periode 2021- 2022 jaarlijks tussen de 14 en 20 fte bedragen.

Daarnaast heeft de stichting ROC Zuid-Holland Zuid beleid om de doorstroom te bevorderen. De regeling stimulering gedeeltelijk vertrek voor medewerkers van 60 jaar en ouder (60+-regeling) is onderdeel van het vitaliteitsbeleid, maakt het voor oudere medewerkers mogelijk gedeeltelijk eerder te stoppen met werken en maakt het aannemen van jonge medewerkers mogelijk. De effecten van vooral deze uitstroom bevorderende maatregel en de positieve studentenontwikkeling hebben ervoor gezorgd dat er nieuw jong personeel is aangenomen. De regeling loopt op 31 juli 2021 af, maar zal door een soortgelijke regeling worden vervangen. In aanvulling daarop is de Koolmees-regeling in werking getreden, waardoor medewerkers ook eerder kunnen uifaseren.

Studentenaantallen en schaalgrootte

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

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

Om de flexibiliteit van de organisatie te versterken hanteert het roc een strakke sturing op de huisvesting en zijn activiteiten gestart om de ondersteuning door de diensten verder te optimaliseren.

Ook is er aandacht vanuit de visie van het strategische beleid en de schaalgrootte voor toekomstige partners.

3 Macrodoelmatigheid

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

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

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

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

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

4 Betrouwbaarheid ICT infrastructuur en cyberaanvallen

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

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

5 Compliance en privacybescherming

De toenemende eisen die aan compliance worden gesteld en de grotere druk die daardoor op de medewerkers wordt gelegd vanwege de noodzakelijke aanvullende inspanningen, maken ondersteuning binnen de organisatie noodzakelijk. In 2020 is daarom een aanvang gemaakt met de inrichting van een specialistische afdeling risicomanagement, met onder andere als specifieke taak het opzetten, beheren en onderhouden van de compliance functie binnen de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Voor wat betreft de opzet van compliance wordt er gebruik gemaakt van de blauwdruk Route21 van de MBO-raad. In verband met de implementatie van Osiris, zijn in eerste instantie aan de hand van Route21 de processen en procedures die na deze implementatie gaan gelden, vastgelegd. In het tweede halfjaar van 2020 is ook een aanvang gemaakt met het op gelijke wijze vastleggen van de processen en procedures binnen de bedrijfsvoering.

Inzake privacybescherming en meer specifiek de algemene verordening gegevensbescherming is er bij Kien voor al haar leden een gezamenlijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. De gezamenlijke functionaris biedt synergievoordelen op het gebied van eenduidig beleid, opleidingskosten, borging van kennis en scholing en bewustwording van alle medewerkers bij de aangesloten instellingen.

De FG houdt toezicht op de bestaande en nieuw te ontwikkelen verwerkingen van persoonsgegevens waar ROC Zuid-Holland Zuid verantwoordelijk voor is. Om dit toezicht goed te kunnen uitoefenen, is het belangrijk dat de FG op de hoogte is van de stand van zaken op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Om die reden wordt de FG betrokken bij AVG gerelateerde nieuwsbrieven, toetsen en presentaties.

In aanvulling daarop voert de stichting ROC Zuid-Holland Zuid nog een eigen beleid op de volgende gebieden:

Communicatie bewustwordingscampagne

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

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

Verwerkersovereenkomsten

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid sluit verwerkersovereenkomsten af met (derden-) gebruikers van Da Vinci gegevens.

Dataregister

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

Datalekken

In 2020 hebben zich vierentwintig (2019: elf) datalekken voorgedaan bij de stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Vijf (2019: acht) van de vierentwintig datalekken zijn op advies van de FG, gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens omdat deze datalekken een risico met zich meebrachten voor betrokkenen.

Daarnaast zijn er nog drie (2019: drie) 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.

6 Cultuur

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

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

CONCLUSIE

De risicomatrix van 2020 wijkt af van de matrix uit 2019. De reden hiervoor is het uitbreken van de Covid-19 pandemie waardoor er nieuwe risico's zijn ontstaan. Voorts kan worden geconstateerd dat de overige risico's die in 2019 zijn benoemd, in 2020 nog steeds gelden.

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid is van mening dat de beschreven beheersmaatregelen leiden tot het voldoende mitigeren van de beschreven risico's. Dit is echter een continu proces, waarbij de beheersmaatregelen steeds worden aangepast op basis van veranderende omstandigheden en nieuwe risico's.

CONTINUITEITSPARAGRAAF

INLEIDING

De studentenaantallen in het mbo zijn in 2020 gedaald ten opzichte van 2019. Anders dan in 2019 doet deze daling zich niet voor aan de instroomkant, die stijgt zelfs licht, maar wordt volledig gerealiseerd door de uitstroom. Dat alles heeft te maken met de grote omvang van oudere jaargangen studenten. Ook voor 2021 wordt op basis van de voorlopige cijfers verwacht dat de instroom tenminste op peil blijft. Wel zien we een stevige verschuiving in de opleidingskeuzes van studenten. Dat heeft net als in voorgaande jaren vooral gevolgen voor de economische opleidingen, die verder krimpen. Deels zijn dat verschuivingen onder invloed van de arbeidsmarkt, deels als een gevolg van covid. Daarnaast zijn de covid effecten groot bij vavo en bij entree. Naar verwachting zullen dat tijdelijke effecten zijn die verdwijnen wanneer alle sectoren van de economie weer open gaan.

Voor het meerjarenperspectief van de studentenaantallen en deelnemers speelt ook de inzet op leven lang ontwikkelen mee en de verregaande samenwerking in de regio in de onderwijsberoepskolom.

Kortheidshalve verwijzen we naar de in het geïntegreerde jaardocument beschreven activiteiten op het gebied van onder andere Leven Lang Ontwikkelen en verregaande samenwerking in de regio in de onderwijs-beroepskolom. De effecten die hier van uitgaan mitigeren naar verwachting de dalende effecten van de demografische trend in de relevante leeftijdsgroep in de regio.

Voor de educatie/inburgering is het moeilijk om een meerjarige verwachting te geven. In het meerjarenbeeld wordt gerekend met een stabilisatie op basis van de aantallen in 2021. Tegenover de onzekerheden rondom het aantal asielzoekers staan de samenwerking in de regio op dit dossier. Ook zijn de aanbestedingen telkens weer een onzekere factor.

Met de kwaliteitsagenda 2019-2022 voor de mbo-instellingen is ruimte gekomen om de doelstellingen van rijkswege op het gebied van kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting bij de arbeidsmarkt van de toekomst, beter te laten aansluiten bij het strategische beleid van de instellingen in samenhang met de ambities en het beleid van de regio. De kwaliteitsagenda loopt tot en met 2022. In 2021 vindt een tussentijdse evaluatie plaats van de eerste twee jaar. Eind 2022 vindt de eindevaluatie plaats met zo mogelijk een afrekening bij onvoldoende presteren. Vooralsnog wordt er in deze meerjarenraming vanuit gegaan dat de prestaties zodanig worden gerealiseerd dat er geen terugbetaling van middelen zal plaats vinden. Tevens is in het meerjarenbeeld verondersteld dat na 2022 een nieuwe kwaliteitsagenda met een vergelijkbaar budgettair effect in werking treedt.

Covid heeft geleid tot een aantal tijdelijke subsidieregelingen in 2020 en in 2021 en tot een Nationaal Programma Onderwijs van medio 2021 tot medio 2023. In het meerjarenbeeld is uitgegaan van de veronderstelling dat deze middelen in de afgesproken periode worden uitgenut en daarna stoppen.

Daarnaast lopen een aantal programma's waarin Da Vinci College participeert, waarvoor ook nu al kosten worden gemaakt, maar waar pas later in het jaar duidelijk wordt welke inkomsten hier komende jaren tegenover staan. Voorbeelden hiervan zijn de betrokkenheid bij diverse programma's in de Regiodeal, programma's om doorlopende leerlijnen te creëren met het HBO en regionale programma's in het kader van leven lang ontwikkelen. Deze programma's zijn voor € 0,5 mln. jaarlijks vanaf 2022 in de ramingen meegenomen. Dit betreft een voorzichtige schatting.

Als gevolg van de studentenontwikkeling is in 2020 een programma gestart van verdere optimalisatie van de huisvestingssituatie. Komende jaren wordt nieuwe huisvesting betrokken op het Leerpark voor de bouwopleidingen. Die huisvesting wordt gedeeld met bouw mensen. In Barendrecht en in Gorinchem wordt met partners gezocht naar een efficiënter gebruik van de bestaande huisvesting samen met partners.

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. Dit heeft jaarlijks tot additionele inkomsten geleid, waardoor de liquiditeit en de financiële positie van Stichting ROC Zuid-Holland Zuid in voorbije jaren aanvullend werden verbeterd. In 2021 worden hieruit de laatste opbrengsten verwacht.

Op basis van de financiële positie per 31 december 2020 en de meerjarenramingen zoals deze hieronder zijn opgenomen, is de continuïteit van ROC Zuid-Holland Zuid voor de komende jaren gewaarborgd. Ook de mogelijke effecten van de COVID-19 pandemie vormen in de komende jaren geen bedreiging voor de continuïteit. De mogelijke financiële effecten hiervan zijn separaat opgenomen in de meerjarenramingen.

MEERJARENRAMING

De belangrijkste variabele voor de berekening van de inkomsten van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid is het aantal studenten beroepsonderwijs. De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid verwacht een lichte daling van het aantal studenten op basis van de uitstroom van oude cohorten. Deze daling zal naar verwachting echter worden gecompenseerd door de inzet op Leven Lang Ontwikkelen.

De kostenstructuur van ROC Zuid Holland Zuid is zodanig flexibel dat de studentendaling in 2020 kon worden opgevangen met een krimpende formatie die grotendeels bestond uit natuurlijk verloop en in beperkte mate door stimulering van gedeeltelijk vertrek in de 60+ regeling. Ook komende jaren is er gelet op de leeftijdsopbouw ruimte in de personele formatie voor het opvangen van eventuele krimp. Ook is de huisvestingssituatie zodanig dat deze indien nodig kan meebewegen. De flexibiliteit in de huisvesting zit in de mix van koop en huur en in de spreiding van de looptijden van de huur.

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 2020 een extra bedrag van € 0,7 mln. ontvangen. In 2021 wordt naar verwachting nog € 0,85 mln. ontvangen uit grondverkoop. Hiermede is het proces van grondverkoop afgerond.

LIQUIDITEIT

De liquiditeit van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid 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 de Stichting ROC Zuid Holland Zuid. Wel is reeds vanaf 2017 het niveau van investeringen langzaam verhoogd naar ca. 2,1 mln. Naar verwachting zal het niveau van de investeringen in 2021 en de komende jaren verder stijgen tot € 4 mln. per jaar, voornamelijk als gevolg van vervangingsinvesteringen omdat activa aan het einde van hun levensduurcyclus komen. Vanwege het liquiditeitsbeslag van deze investeringen, is de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid voornemens om in 2021 de kredietfaciliteit op basis van hypotheek te verhogen. Deze faciliteit zal vanaf 2023 worden benut om de afnemende liquiditeit te compenseren binnen de door OCW gestelde normen. De gewenste nieuwe faciliteit is nog niet opgenomen in deze meerjarenraming.

A GEGEVENSSET

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

A1 Kengetallen

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Ongewogen bekostigde studenten per 1 oktober	7.850	7.732	7.795	7.655	7.500
Ongewogen studenten per 1 oktober incl. niet-bekostigde en examendeelnemers	8.097	7.786	7.850	7.700	7.550
Personele bezetting per 31 december (in fte)					
Bestuur / management	56	52	50	50	50
Personeel primair proces	441	426	450	450	420
Indirect onderwijsondersteunend personeel	130	132	135	135	128
Direct onderwijsondersteunend personeel	48	48	48	48	44
Ondersteunend personeel	178	180	183	183	172
Totale personele bezetting	675	658	683	683	642
Overige kengetallen					
Aantal studenten / totaal personeel	11,63	11,75	11,41	11,21	11,68
Aantal studenten / onderwijzend personeel	17,80	18,15	17,32	17,01	17,86

Onder invloed van de dalende studentaantallen is de formatie in 2020 gekrompen, dit zal in 2021 verder doorgaan. De uitstroom van ouderen (stimuleringsregeling 60+) maakt de instroom van jonge docenten mogelijk zonder toenemende personeelslasten. De absolute omvang in fte neemt hierdoor echter tijdelijk toe.

A2 Meerjarenraming

Balans

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	42.993	41.375	42.342	43.615	44.907
Financiële vaste activa	1.620	1.529	4.649	4.933	5.172
Totaal van vaste activa	44.613	42.904	46.991	48.548	50.079
Vlottende activa					
Voorraden	8	2	2	2	2
Vorderingen	6.441	5.858	3.000	3.000	3.000
Liquide middelen	10.017	11.679	8.434	5.874	3.523
Totaal van vlottende activa	16.466	17.539	11.436	8.876	6.525
Totaal van activa	61.079	60.443	58.427	57.424	56.604
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve (publiek)	26.326	26.211	25.840	26.232	26.807
Bestemmingsreserves (privaat)	8.572	8.356	8.356	8.356	8.356
Totaal eigen vermogen	34.898	34.567	34.196	34.588	35.163
Voorzieningen	1.707	1.525	1.525	1.525	1.525
Langlopende schulden	12.483	11.338	10.193	9.048	7.903
Kortlopende schulden	11.991	13.013	12.513	12.263	12.013
Totaal van passiva	61.079	60.443	58.427	57.424	56.604
Liquiditeitsratio	1,4	1,3	0,9	0,7	0,5
Solvabiliteitsratio I	57%	57%	59%	60%	62%
Solvabiliteitsratio II	60%	60%	61%	63%	65%

(bedragen x € 1.000)

Staat / Raming van Baten en lasten

Vanaf 2020 zijn de cijfers van Stichting Hoger Onderwijs Drechtsteden niet langer opgenomen in de geconsolideerde cijfers.

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
BATEN					
Rijksbijdragen	67.796	67.982	67.329	67.000	66.531
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.217	1.862	1.813	1.800	1.800
Cursus-, les- en examengeld	1.256	1.076	1.226	1.115	1.065
Baten werk in opdracht van derden	2.682	1.830	3.124	3.351	4.851
Overige baten	2.009	1.945	2.236	1.424	1.424
Totaal baten	75.960	74.695	75.728	74.690	75.671
LASTEN					
Personeelslasten	55.912	55.330	55.044	55.654	56.133
Afschrijvingen	3.138	3.233	3.353	2.827	2.808
Huisvestingslasten	5.785	6.058	5.954	5.615	5.615
Overige lasten	11.239	9.834	10.937	10.207	10.500
Totaal lasten	76.074	74.455	75.288	74.303	75.056
Saldo baten en lasten	-114	240	440	387	615
Financiële baten	0	0	0	0	0
Financiële lasten	-526	-520	-318	-250	-250
Resultaat	-640	-280	122	137	365
Belastingen	-29	-5	-29	-29	-29
Resultaat uit deelnemingen	31	-46	-464	284	239
Nettoresultaat	-638	-331	-371	392	575
Rentabiliteitsratio	-0,84%	-0,44%	-0,49%	0,52%	0,76%

(bedragen x € 1.000)

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

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

EFFECTEN COVID-19 PANDEMIE

De effecten in 2020 van de COVID-19 pandemie zijn aanzienlijk. Het negatieve effect op het netto resultaat is: minder baten uit de horeca-activiteiten van LEO, minder baten uit contractonderwijs, WI baten Educatie en niet gerealiseerde projecten en opbrengsten, tot een totaal € 1,7 mln. en de meer- en minderlasten als gevolg van specifieke lasten en voorzieningen een bedrag van € 0,8 mln. Er werd tegenover de hogere lasten een bedrag van € 0,4 mln. aan subsidies ontvangen.

In 2021 zal het effect van Covid-19 naar verwachting verminderen. Als gevolg van de reeds genomen maatregelen en het voortgaande vaccinatieprogramma, zullen de directe effecten verminderen. Daarnaast zijn er aan het MBO een aantal subsidies toegekend, die de opgetreden achterstanden en complicaties die zijn opgetreden, zullen mitigeren en als gevolg daarvan ook de extra lasten zullen verminderen.

Vanaf 2021 tot en met 2023 is het Nationaal Programma Onderwijs opgezet om de verdere verzwaring van inspanningen en lasten als gevolg van Covid-19 te verminderen. De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid zal uit dit programma € 6 mln. ontvangen. Deze bate alsmede de daaruit te dekken lasten zijn in deze meerjarenbegroting niet opgenomen. Als gevolg van de introductie van dit programma zijn er geen verdere subsidies voor 2022 en verder voorzien.

	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Covid-effecten				
Bruto lasten a.g.v. Covid-19	2.106	2.444	1.000	500
Af: Subsidies en bijdragen	405	1.579		
Netto effect Covid-19	-1.701	-865	-1.000	-500
Liquiditeit	13.380	9.299	6.874	4.023
Covid-19 effect	-1.701	-865	-1.000	-500
	11.679	8.434	5.874	3.523
Vermogen	36.268	35.061	35.588	35.663
Covid-19 effect	-1.701	-865	-1.000	-500
	34.567	34.196	34.588	35.163
Netto resultaat	1.370	494	1.392	1.075
Covid-19 effect	-1.701	-865	-1.000	-500
	-331	-371	392	575

(bedragen x € 1.000)

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

De planning- en controlcyclus

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

De planning

Het strategisch beleidsplan

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

Het sectorplan

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

Teamactiviteitenplan

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

De control

De control op sectorniveau

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

Kwaliteitszorg en auditteam

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

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

Compliance

De functie Compliance is onderdeel van het risicomanagement. Compliance beheert de vastlegging van alle processen en procedures binnen de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid en ziet toe op de naleving hiervan. Op basis van het door de MBO-Raad ontwikkelde model Route-21 en de implementatie van Osiris, wordt vanaf 2020 het gehele systeem van vastgelegde processen en procedures herzien.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

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

B3. Rapportage toezichhoudend orgaan

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

VERANTWOORDING BEKOSTIGING

HELDERHEIDSASPECTEN

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

Thema 1: Uitbesteding

De Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in 2020 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 2020 hebben zich geen gevallen voorgedaan waarin de rijksbijdrage werd ingezet in privaatrechtelijke rechtspersonen. Bij de beoordeling van eventuele investeringen in private activiteiten houden wij rekening met de richtlijnen zoals zij zijn verstrekt door OCW. Binnen het eigen vermogen is segmentatie aangebracht tussen publiek en privaat vermogen om ook hier de noodzakelijke scheiding en transparantie aan te brengen.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

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

Het onderwijsprogramma van alle opleidingen in de beroepsopleidende leerweg voldoet aan de eisen met betrekking tot voldoende begeleide onderwijsuren en uren beroepspraktijkvorming. Er is in 2020 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 2020 hebben 187 studenten de instelling verlaten. Een deel van de uitschrijvingen had betrekking op diplomering (85). Het vroegtijdige vertrek betreft de volgende redenen:

REDEN UITSCHRIJVING	Aantal studenten
Andere school	2
Anders	14
Diploma	85
Gaat werken	35
Gezondheidsredenen	1
Leerstagnatie	12
Niet gemotiveerd	19
Opleiding niet volgens verwachting	8
Persoonlijke omstandigheden	8
Verhuizing	3
Totaal	187

Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2020 zijn geen gecombineerde trajecten aangeboden.

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

Vroegtijdige wijzigingen onderwijstrajecten na 1 oktober 2020

In de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 zijn onderstaande studenten veranderd van opleiding/leerweg binnen de instelling:

	Aantal
Van opleiding veranderd	97
Van leerweg veranderd	31
Van opleiding en leerweg veranderd	12

Stapelning van diploma's

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

STAPELING / NIVEAU	Team	Leerweg	Diploma's
Horizontale stapelning			
Niveau 3	3.6.1 Verzorgende-IG	BBL BOL	10 32
Niveau 4	2.5.1 Legal & HRM	BOL	1
Totaal horizontale stapelning			43

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

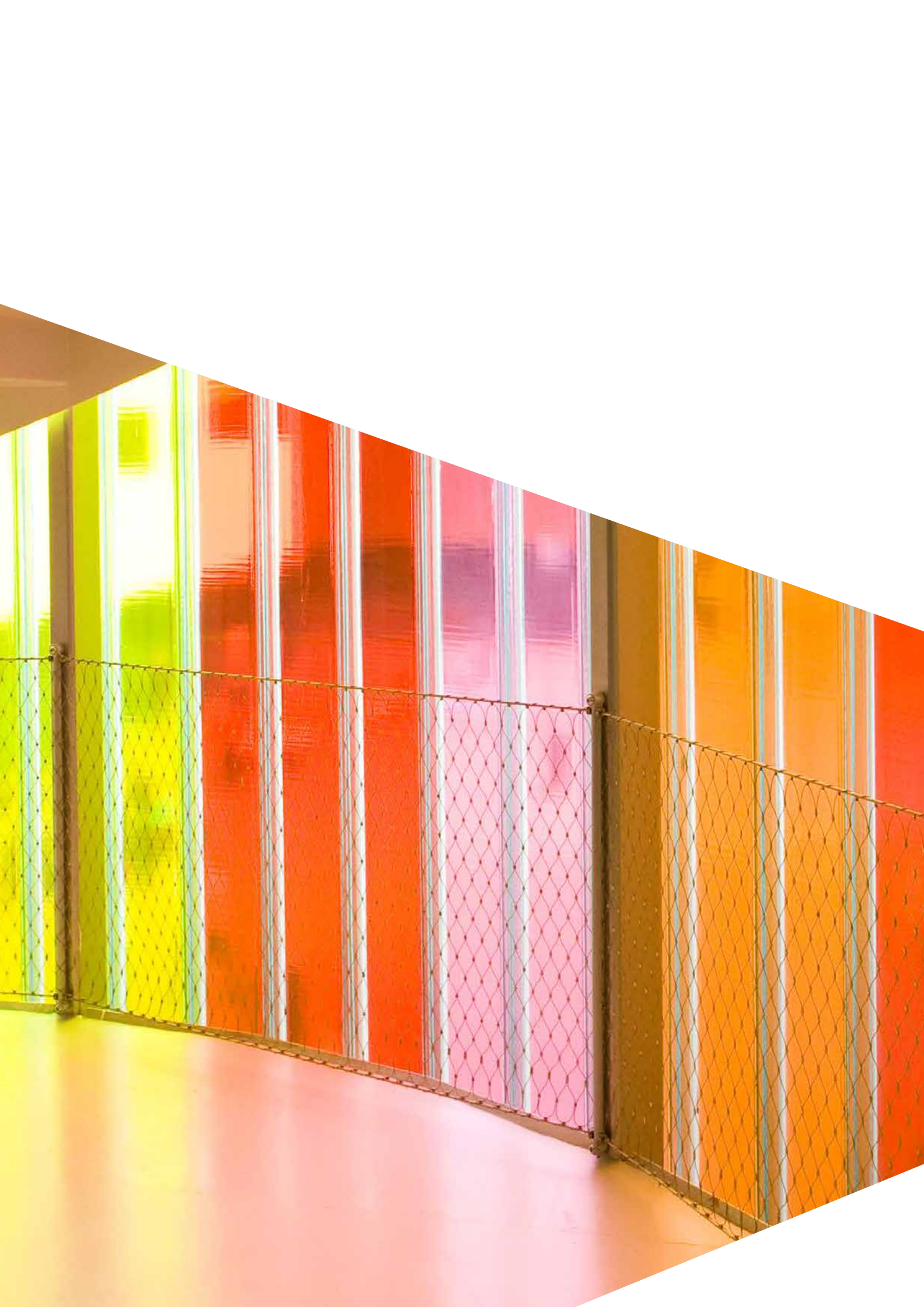
In 2020 zijn geen maatwerktrajecten geweest.

Opleidingen bedrijfspgroepen

In het jaar 2020 verzorgde de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid opleidingen voor de volgende bedrijven in de regio: Albert Schweitzer Ziekenhuis, Alrijne Zorggroep, Avres, de Bibliotheek AanZet, GBS Hoeksche Waard, Gemeente Gorinchem, Gemeente Hoeksche Waard, Gors, LOKET Zwijndrechtse Waard, Metalent (SIM), Q Academy, Reinaerde, Reinaerde, ROC van Amsterdam-Flevoland, SitY academy, Stichting Werkshop, Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, Walters People B.V.

Thema 8: Buitenlandse studenten

In 2020 zijn er geen buitenlandse studenten bij Da Vinci College ingeschreven. Wel zijn groepen buitenlandse studenten op werkbezoek geweest.



10

GECONSOLIDEERDE
JAARREKENING

10 GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (NA RESULTAATBESTEMMING)

Activa

	Toel.	31 december 2020	31 december 2019
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	41.375	42.993
Financiële vaste activa	3	1.529	1.620
Totaal vaste activa		42.904	44.613
Vlottende activa			
Voorraden	4	2	8
Vorderingen	5	5.858	6.441
Liquide middelen	6	11.679	10.017
Totaal vlottende activa		17.539	16.466
Totaal activa		60.443	61.079

(bedragen x € 1.000)

Passiva

	Toel.	31 december 2020	31 december 2019
Groepsvermogen			
Algemene reserve (publiek)		26.211	26.326
Bestemde reserve (privaat)		8.356	8.572
Totaal groepsvermogen	7	34.567	34.898
Voorzieningen	8	1.525	1.707
Langlopende schulden	9	11.338	12.483
Kortlopende schulden	10	13.013	11.991
Totaal passiva		60.443	61.079

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

	Toel.	Bedrag 2020	Begroot 2020	Bedrag 2019
Baten				
Rijksbijdragen	1	67.982	65.665	67.796
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2	1.862	2.102	2.217
Cursus-, les- en examengelden	3	1.076	1.291	1.256
Baten werk in opdracht van derden	4	1.830	2.613	2.682
Overige baten	5	1.945	1.987	2.009
Totaal baten		74.695	73.658	75.960
Lasten				
Personeelslasten	6	55.330	52.726	55.912
Afschrijvingen	7	3.233	2.940	3.138
Huisvestingslasten	8	6.058	5.859	5.785
Overige lasten	9	9.834	11.280	11.239
Totaal lasten		74.455	72.805	76.074
Saldo baten en lasten		240	853	-114
Financiële baten en lasten	10	-520	-481	-526
Resultaat		-280	372	-640
Belastingen	11	-5	0	-29
Resultaat uit deelnemingen	12	-46	0	31
Nettoresultaat		-331	372	-638

(bedragen x € 1.000)

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2020

	2020	2019
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	240	-114
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
aanpassingen voor afschrijvingen	3.254	4.548
mutaties voorzieningen	-182	-1.932
	3.072	2.616
Veranderingen in werkkapitaal:		
voorraden	6	-3
kortlopende vorderingen	583	-1.248
kortlopende schulden	1.038	84
	1.627	-1.167
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.939	1.335
Ontvangen interest	0	0
Betaalde interest	-536	-539
Winstbelasting	-5	-29
	-541	-568
Kasstroom uit operationele activiteiten	4.398	767
Investeringen in immateriële vaste activa	0	0
Investeringen in materiële vaste activa	-1.630	-2.220
Desinvesteringen in materiële vaste activa	15	876
Toegekende investeringssubsidies	-21	-29
Aflossingen op verstrekte leningen	68	69
Nieuw verstrekte leningen	-23	-24
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.591	-1.328
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende schulden	-1.145	-1.145
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.145	-1.145
Overige balansmutaties	0	421
Mutatie liquide middelen	1.662	-1.285
HET VERLOOP VAN DE LIQUIDE MIDDELEN IS ALS VOLGT:	2020	2019
Stand per 1 januari	10.017	11.302
Mutatie liquide middelen	1.662	-1.285
Stand per 31 december	11.679	10.017

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2020

ALGEMENE TOELICHTING

Juridische vorm en voornaamste activiteit

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

Consolidatie

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

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

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

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

NAAM	Statutaire zetel	Deelname %
Stichting ROC Zuid-Holland Zuid	Dordrecht	100%
ROC-ZHZ Holding B.V.	Dordrecht	100%
Da Vinci Opleidingen B.V.	Dordrecht	100%
Da Vinci Flex B.V.	Dordrecht	100%
Da Vinci Educatie B.V.	Dordrecht	100%
Ospitalitá B.V.	Dordrecht	100%

Verbonden partijen

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

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

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Algemeen

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

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

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

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

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

Continuïteit

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

Stelselwijzigingen

Stelselwijziging met betrekking tot kosten van groot onderhoud niet langer verwerken als onderhoudsvoorziening maar opnemen in de boekwaarde van materiële vaste (retrospectieve toepassing).

In boekjaar 2020 is een stelselwijziging doorgevoerd inzake de verwerking van kosten van groot onderhoud. De kosten van groot onderhoud werden verwerkt via de voorziening groot onderhoud. Met ingang van 2019 worden de kosten van groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven op basis van de verwachte economische gebruiksduur (componentenbenadering).

Bij de stelselwijziging naar de nieuwe grondslag, op basis van RJ 212.807, is de retrospectieve wijze conform de voorschriften voor stelselwijzigingen in hoofdstuk 140 Stelselwijzigingen gevolgd. Herrekening vindt plaats van het eigen vermogen op basis van de gewijzigde grondslagen en wordt het verschil tussen het eigen vermogen aan het eind van het voorgaande boekjaar voor en na herrekening (het cumulatieve effect) verwerkt als een rechtstreekse mutatie van het eigen vermogen.

Per 1 januari 2019 is de voorziening groot onderhoud vrijgevallen en zijn de boekwaardes van gebouwen en verbouwingen aangepast aan het nieuwe stelsel. De inhaal afschrijving t/m 2018 is rechtstreeks verwerkt in het eigen vermogen.

De waarde van de componenten groot onderhoud zijn bepaald op basis van het meerjaren onderhoudsplan (MJOV 20201012-1352). Dit betreffen componenten groot onderhoud van de panden in eigendom op het Leerpark Dordrecht, Mollenburgseweg Gorinchem en de verbouwing van het pand aan de Patersweg. De gebouwen worden in 40 jaar afgeschreven. De nieuwe componenten groot onderhoud worden afgeschreven volgens de cyclus uitvoering groot onderhoud in het MJOP. Dit verschilt per component en varieert van 3 tot 48 jaar. Gezien de huidige rentestand is gekozen om te rekenen met een rekenrente van 0%.

Bij de uitvoering van groot onderhoud in de toekomst wordt de boekwaarde van het vervangen bestanddeel gedesinvesteerd.

De impact van de stelselwijziging op het eigen vermogen per 1 januari 2019 bedraagt € 0,5 mln. Dit betreft de vrijval van de voorziening groot onderhoud van 1,8 mln. minus de cumulatieve inhaalafschrijvingen van de materiële vaste activa ultimo 2018 € -/- 1,4 mln. De impact van de stelselwijziging op het resultaat over 2019 bedraagt € -/- 0,06 mln., het effect op het resultaat 2020 bedraagt € -/- 0,04 mln.

Schattingen

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

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

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

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

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

Vergelijking met voorgaand jaar

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

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN DE ACTIVA EN PASSIVA

Activa

Immateriële vaste activa

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

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

Materiële vaste activa

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

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

Gebouwen en terreinen

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

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

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

Afschrijvingen

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

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

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

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

CATEGORIE	Gebruiksduur in jaren
Gebouwen en terreinen	-
Grond en terreinen	40
Gebouwen	maximaal 10
Verbouwingen	10-20
Gebouw installaties	3-48
Inventaris en apparatuur	
Apparatuur en machines	10
Informatie en communicatietechnologie	3-10
Meubilair en overige inventaris	10

Financiële vaste activa

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

Deelnemingen

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

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

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

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

Vorderingen op andere deelnemingen

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

Vorderingen op het Ministerie van OCW

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

Overige vorderingen

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

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

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

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

Vorraden

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

Onderhanden projecten

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

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

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

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

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

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

Passiva

Groepsvermogen (publiek en privaat)

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

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

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

Voorzieningen

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

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

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

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

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

De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden op basis van een discontering tegen 0% (2019: 0%). De periodieke toename die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

Pensioenvoorziening

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

De instelling heeft de toegezegd-pensioenregeling bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basispremies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 104% vindt er geen indexatie plaats. Minister Koolmees heeft de grens voor pensioenverlaging aangepast van 104% naar 90% vanwege uitzonderlijke omstandigheden. ABP maakt daar gebruik van. 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 2020 is 93,2% (2019: 97,8%). Voor besluiten moeten pensioenfondsgebruikers van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad was op 31 december 2020 87,6% (2019 95,8%). De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 126% moet zijn om voldoende financiële buffers te hebben. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

Langlopende schulden

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

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

Kortlopende schulden en overlopende passiva

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

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

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

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

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

Baten verantwoording

Rijksbijdragen

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

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

Subsidies met doelbesteding

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

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

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

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

Overige baten

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

LASTENVERANTWOORDING

Personeelslasten

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

Pensioenen

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

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

Afschrijvingen

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

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

Operational lease

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

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Rentebaten en rentelasten

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

Belastingen

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

Resultaat deelnemingen

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

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET GECONSOLIDEERDE KASTROOMOVERZICHT

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

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

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE GECONSOLIDEERDE BALANS

ACTIVA

Vaste activa

Immateriële vaste activa (1)

Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom

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

Materiële vaste activa (2)

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

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetaald	Totaal van materiële vaste activa
Stand per 1 januari 2020					
Verkrijgingsprijs	59.496	3.547	20.298	282	83.623
Investeringsubsidies	-2	0	-122	0	-124
Cumulatieve afschrijvingen	-24.730	0	-15.776	0	-40.506
Boekwaarde	34.764	3.547	4.400	282	42.993
Verloop 2020					
Investerings	929	0	983	-282	1.630
Desinvesteringen	0	0	-43	0	-43
Mutatie aanschafwaarde	929	0	940	-282	1.587
Afschrijvingen	-2.317	0	-937	0	-3.254
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	28	0	28
Mutatie afschrijvingen	-2.317	0	-909	0	-3.226
Toegekende investerings-subsidies	2	0	19	0	21
Mutatie investerings-subsidies	2	0	19	0	21
Stand per 31 december 2020					
Verkrijgingsprijs	60.425	3.547	21.238	0	85.210
Investeringsubsidies	0	0	-103	0	-103
Cumulatieve afschrijvingen	-27.047	0	-16.685	0	-43.732
Boekwaarde	33.378	3.547	4.450	0	41.375

(bedragen x € 1.000)

Componentenbenadering

Met ingang van 2020 heeft Stichting ROC Zuid-Holland Zuid de systematiek voor het verantwoorden van kosten voor groot onderhoud aangepast. Tot en met 2018 werden de kosten voor groot onderhoud ten laste gebracht van de onderhoudsvoorziening. De uitgaven voor het groot onderhoud worden op basis van de componentenbenadering geactiveerd en over de verwachte economische gebruiksduur afgeschreven.

Gebouwen en terreinen

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

LOCATIE	Plaats	Boekwaarde 31 dec 2020	Stand langlopende hypothecaire lening 31 dec 2020
Leerparkpromenade 100	Dordrecht	22.555	5.125
Patersweg 2	Dordrecht	2.351	1.425
Mollenburgseweg 82	Gorinchem	6.450	5.933
Boekwaarde		31.356	12.483

(bedragen x € 1.000)

WOZ-waarde en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

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

(IN EIGENDOM)	Bedrag	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	36.871	01-01-2020
Verzekerde waarde gebouwen	84.028	01-01-2020

(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.

Financiële vaste activa (3)

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

	Boekwaarde per 1 januari 2020	Investerings en verstrekte leningen	Desinveste- ringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deel- nemingen	Boekwaarde per 31 december 2020
Opnieuw en Co. B.V.	1.222	0	0	-39	1.183
Da Vinci Scienza B.V.	55	0	0	-7	48
Andere deelnemingen	1.277	0	0	-46	1.231
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	131	0	-30	0	101
Coöperatie KIEN U.A.	113	23	-19	0	117
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	99	0	-19	0	80
Overige vorderingen	343	23	-68	0	298
Financiële vaste activa	1.620	23	-68	-46	1.529

(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 negatieve resultaat over 2020 van € 39.000 is gebaseerd op de jaarrekening 2020 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 negatieve resultaat over 2020 van € 7.000 is gebaseerd op de jaarrekening 2020 van Da Vinci Scienza B.V.

Vorderingen op het Ministerie van OCW

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

Overige vorderingen

Breedband Drechtsteden B.V.

De vordering op Breedband Drechtsteden B.V. te Dordrecht voor een bedrag van € 101.000 (2019: € 131.000) betreft deelname in de vorm van een lening. 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. Doordat de afschrijvingstermijn van het netwerk is aangepast van 15 naar 30 jaar, worden de per 1 januari 2021 resterende aflossingen en gebruiksrechten verdeeld over de resterende jaren van deze 30 jaar.

Coöperatie KIEN U.A.

De vordering op Coöperatie KIEN u.a. te Dordrecht voor een bedrag van € 117.000 (2019: € 113.000) betreft een achtergestelde ledenlening voor de vorming van een weerstandsvermogen voor KIEN. De verstrekte lening komt tot stand door een jaarlijks aanpasbaar percentage van de omzet dat een lid realiseert bij KIEN. Het bedrag wordt opeisbaar na het einde van het vijfde boekjaar volgend op dat waarin de bijschrijving plaatsvond. KIEN vergoedt na afloop van elk boekjaar rente.

Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht

De vordering betreft een in 2008 verstrekte geldlening van € 298.000 aan Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht voor de aanschaf van inventaris voor het LOC-gebouw. Per 31 december 2020 is deze vordering nog € 80.000 groot (2019: € 99.000). 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 dec 2020	Resultaat 2020	Omzet	Art. 2:403	Deelname %	Consolidatie
Verbonden partijen, meerderheidsdeelneming									
ROC-ZHZ Holding B.V.	B.V.	Dordrecht	4	-125	-170	514	Nee	100	J
Da Vinci Opleidingen B.V.	B.V.	Dordrecht	1	332	34	335	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	-460	-204	177	Nee	100	J
Verbonden partijen, minderheidsdeelneming									
Da Vinci Scienza B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Opnieuw & Co. B.V.	B.V.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Coöperatie KIEN U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	29	N
Stichting Beheer LOC gebouw Zwijndrechtse Waard	Stichting	Zwijndrecht	4				Nee	33	N
Coöperatie Ontwikkeling Leerpark U.A.	Coöperatie U.A.	Dordrecht	4				Nee	50	N
Verbonden partijen met belang in bevoegd gezag									
Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	Stichting	Dordrecht	1				Nee	50	N
Onderstaande verbonden partij is een onderwijsleerbedrijf:									
Stichting Onderwijs-leerbedrijf Family Learning	Stichting	Gorinchem	4				Nee	-	N
In onderstaande verbonden partij heeft een medewerker van Da Vinci College een bestuurszetel.									
Stichting Sinterklaashuis	Stichting	Dordrecht	4				Nee	-	N

(bedragen x € 1.000)

Verbonden partijen (RJ660, model E)

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

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

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

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

In 2014 is de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci erkend als zelfstandige Rechtspersoon Hoger Onderwijs volgens de WHW. Deze stichting voert haar activiteiten uit onder de naam Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. Vanaf 2020 vormt het college van bestuur van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid en Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland het bestuur van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

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

Vlottende activa

Vorraden (4)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2020	31 december 2019
Vorraad restaurant	0	5
Emballage	2	3
Vorraden	2	8

(bedragen x € 1.000)

Vorderingen (5)

De post is als volgt te specificeren:

	31 december 2020	31 december 2019
Debiteuren	719	587
Gemeenten en GR's	436	951
Andere deelnemingen	0	18
Studenten	401	390
Overige vorderingen	2.995	2.173
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-4	-8
Overlopende activa	1.311	2.330
Vorderingen	5.858	6.441

(bedragen x € 1.000)

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

TOELICHTING OP DE VORDERINGEN

Debiteuren

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

	31 december 2020	31 december 2019
Debiteuren	731	605
Voorziening dubieuze debiteuren	-12	-18
Vorderingen op debiteuren	719	587

(bedragen x € 1.000)

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

Gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

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

	31 december 2020	31 december 2019
Gemeente Dordrecht	413	913
Avres	20	0
Overig	3	38
Gemeenten en GR's	436	951

(bedragen x € 1.000)

Studenten

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

	31 december 2020	31 december 2019
Studenten	526	597
Voorziening dubieuze debiteuren	-125	-207
Studenten	401	390

(bedragen x € 1.000)

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

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Rekening-courant verhouding Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci	2.905	2.079
Rekening-courantverhouding Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrechtse Waard	0	9
Verstreckte voorschotten aan personeel	3	9
Te vorderen vennootschapsbelastingen	11	0
Overige vorderingen	76	76
Overige vorderingen	2.995	2.173

(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 2020	31 december 2019
Vooruitbetaalde kosten	405	379
Vooruitbetaalde huur gebouwen	16	56
Vooruitbetaalde software licenties	316	349
Vooruitbetaalde kosten	737	784
Te vorderen rente	0	0
Te ontvangen bedragen	454	676
Te ontvangen van het UWV, transitievergoedingen	0	600
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., Maakhal	120	120
Te ontvangen van Coöperatie Leerpark U.A., TIMA-subsidie	0	150
Overige overlopende activa	574	1.546
Overlopende activa	1.311	2.330

(bedragen x € 1.000)

Liquide middelen (6)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Kasmiddelen	21	19
Tegoeden op bankrekeningen	7.279	5.619
Spaartegoeden	4.379	4.379
Liquide middelen	11.679	10.017

(bedragen x € 1.000)

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

PASSIVA

Groepsvermogen (7)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31 december 2020
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	26.326	-115	0	26.211
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.313	-170	0	7.143
Reserve deelnemingen	1.259	-46	0	1.213
Groepsvermogen	34.898	-331	0	34.567

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve (publiek)

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit (publieke) onderwijsactiviteiten. De algemene reserve is toegenomen met € 0,115 mln. als gevolg van het negatieve resultaat over 2020.

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. In 2020 is het negatieve resultaat uit contractactiviteiten van ROC-ZHZ Holding B.V. € 0,170 mln.

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft de bestemmingsreserve deelnemingen gevormd voor de resultaten en rechtstreekse vermogensvermeerderingen van deelnemingen sinds de eerste waardering volgens de vermogensmutatiemethode. De reserve wordt verminderd met de uitkeringen waarop recht is verkregen, met rechtstreekse vermogensverminderingen en met de reserves van de deelnemingen die zonder beperkingen kunnen worden uitgekeerd. In 2020 is het negatieve resultaat uit deelnemingen € 0,046 mln.

Voorzienen (8)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 januari 2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 decem- ber 2020
Personeelsvoorzieningen					
Jubileumuitkeringen	732	40	-75	0	697
Wachtgeldverplichtingen	546	0	-140	-25	381
Duurzame inzetbaarheid	429	18	0	0	447
	1.707	58	-215	-25	1.525
Voorzienen	1.707	58	-215	-25	1.525

(bedragen x € 1.000)

	Stand per 31 december 2020	Kort-lopende deel < 1 jaar	Looptijd 1 tot en met 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Personeelsvoorzieningen				
Jubileumuitkeringen	697	47	258	392
Wachtgeldverplichtingen	381	258	123	0
Duurzame inzetbaarheid	447	0	7	440
	1.525	305	388	832
Voorzienen	1.525	305	388	832

(bedragen x € 1.000)

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde, berekend tegen een actuele markttrente van 0% (2019: 0%).

Voorziening jubilea

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

Voorziening wachtgeldverplichtingen

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

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

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

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

Langlopende schulden (9)

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Schulden aan krediet-instellingen	Totaal langlopende schulden
Stand langlopend deel per 31 december 2019	12.483	12.483
Stand kortlopend deel per 31 december 2019	1.145	1.145
Stand totale schuld per 31 december 2019	13.628	13.628
Verloop 2020		
Aangegane leningen	0	0
Aflossingen	-1.145	-1.145
Stand totale schuld per 31 december 2020	12.483	12.483
Stand kortlopend deel per 31 december 2020	-1.145	-1.145
Langlopend deel per 31 december 2020	11.338	11.338
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	6.650	4.580
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	5.833	7.903

(bedragen x € 1.000)

Kredietinstellingen

De stand per 31 december 2020 is als volgt:

Instelling Lening nummer	Einddatum looptijd lening	Hoofdsom	Rente percentage	Stand per 31 december 2020
N.V. Bank Nederlandse Gemeenten				
40.90861.02	15-02-2040	1.418	1,55	1.134
40.90862.02	03-04-2040	1.418	1,30	1.134
40.90888.01	15-06-2040	2.269	2,55	1.815
4.090.976	02-10-2040	2.269	0,25	1.135
4.091.728	01-03-2041	1.361	5,82	715
ABN AMRO Bank N.V.				
5256.06.106	01-07-2027	10.000	4,34	3.375
5143.03.042	01-11-2027	5.000	4,06	1.750
6106.54.497	01-01-2025	2.000	3,60	1.425
Stand totale schuld per 31 december 2020				12.483
Aflossingsverplichting komende boekjaar				-1.145
Stand langlopend deel per 31 december 2020				11.338

(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. Geldlening 4.091.728 is per 1 maart 2021 vastgesteld op een rentepercentage van 0,25%.

ABN AMRO Bank N.V.

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

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,2 mln. en € 0,1 mln. per 31 december 2020. Stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft niet de intentie om de lening vervroegd af te lossen, waardoor de swap ineffectief zou kunnen worden. Het verloop van de onderliggende waarde van de swap waarop de variabele

en vaste rente wordt verrekend met de ABN AMRO is gelijk aan het afgesproken verloop van de langlopende lening. De door middel van de swap periodiek te verkrijgen rentevergoeding is (qua bedrag en qua cashflow) gelijk aan de op de langlopende lening te betalen rente (3-maands Euribor + vaste opslag van 0,45%). Door de swap is er de facto sprake van een vaste rente van resp. 3,89% en 3,60%. De totale rente van de langlopende lening bedraagt resp. 4,34% (de vaste rente van de swap van 3,89% + opslag van 0,45%) en 4,05% (de vaste rente van de swap van 3,60% + opslag van 0,45%).

Kortlopende schulden (10)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Schulden aan banken	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	351	335
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	64	95
Crediteuren	1.801	1.999
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.465	3.011
Schulden ter zake van pensioenen	722	712
Overige kortlopende schulden	864	483
Overlopende passiva	5.601	4.211
Kortlopende schulden	13.013	11.991

(bedragen x € 1.000)

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

TOELICHTING OP DE KORTLOPENDE SCHULDEN

Schulden aan kredietinstellingen

In 2021 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

	31 december 2020	31 december 2019
Gemeente Dordrecht	341	325
GR Drechtsteden	10	10
Schulden aan gemeenten en gr's	351	335

(bedragen x € 1.000)

Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen projecten

Op balansdatum 2020 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 2020	31 december 2019
Loonheffing	2.282	2.304
Omzetbelasting	183	697
Vennootschapsbelasting	0	10
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.465	3.011

(bedragen x € 1.000)

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

Schulden ter zake van pensioenen

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

Overige kortlopende schulden

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Rekening-courantverhouding Coöperatie KIEN U.A.	109	45
Geld op facilitycards	13	26
Te besteden inzake projecten	732	394
Overige	10	18
Overige kortlopende schulden	864	483

(bedragen x € 1.000)

Overlopende passiva

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Vooruitontvangen studentenbijdragen	114	162
Vooruitontvangen collegegeld HBO	0	0
Vooruitontvangen college- en les gelden	114	162
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	1.748	802
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	154	170
Vooruitontvangen subsidies OCW	1.902	972
Vooruitontvangen bedragen	140	66
Overige vooruitontvangen bedragen	140	66
Te betalen vakantiegeld	1.687	1.705
Te betalen interest	165	181
Te betalen accountants- en administratiekosten	41	48
Te betalen diverse lasten	1.552	1.077
Te betalen bedragen	3.445	3.011
Overlopende passiva	5.601	4.211

(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 € 2.580.996. Deze garantstelling is gemaximeerd tot een bedrag van € 2.850.000.

Bankgarantie

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

Kredietfaciliteit

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

Renteswaps

Er is sprake van een tweetal renteswaps (looptijd 1 juli 2007 tot 1 juli 2022 en 1 november 2007 tot 1 november 2022) met een nominale waarde van € 10 mln. resp. € 5 mln. en een marktwaarde van resp. € 0,2 mln. en € 0,1 mln. per 31 december 2020.

Garantstelling Duurzaamheidsfabriek

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

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

Stichting Waarborgfonds MBO

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

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

LOKET Zwijndrecht

In het kader van de intensivering van de samenwerking met het vmbo in de regio participeert de stichting ROC Zuid-Holland Zuid in het LOKET Zwijndrecht. De stichting ROC Zuid-Holland Zuid heeft in 2020 een aandeel van 21,23% (2019: 20,02%) 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 € 2,6 mln., tussen de 1 en 5 jaar € 6,7 mln. en langer dan 5 jaar € 22,2 mln. De contracten hebben een gevarieerde looptijd tot maximaal 31 jaar.

Softwarelicentie

Voor langlopende contracten voor het gebruik van software bedragen de totale meerjarige financiële verplichtingen korter dan 1 jaar € 285.000, tussen de 1 en 5 jaar € 358.000 en langer dan 5 jaar € 0. De contracten hebben nog een resterende looptijd van maximaal 1 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 € 7.000, tussen de 1 en 5 jaar € 29.000 en langer dan 5 jaar € 22.000. De contracten hebben een resterende looptijd van maximaal 7 jaar.

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

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

VERANTWOORDING SUBSIDIES (RJ660, MODEL G)

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

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie-beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Regeling Salarismix 2020	1039019-1	19-12-2020	Ja
Zij-instroom	772095-1	21-06-2016	Nee
Zij-instroom	942024-1	19-12-2018	Nee
Zij-instroom	966853-1	20-03-2019	Nee
Zij-instroom	1027588-1	19-12-2019	Nee
Zij-instroom	1046646-1	10-01-2020	Nee
Zij-instroom	1052362-1	20-01-2020	Nee
Zij-instroom	1078741-1	03-03-2020	Nee
Lerarenbeurs LBB5	708533-1	21-09-2015	Nee
Subsidie voor studieverlof	928223-1	20-09-2018	Nee
Subsidie voor studieverlof	1006008-1	20-09-2019	Ja
Subsidie voor studieverlof	1026983-1	19-12-2019	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	934811-1	20-11-2018	Nee
Inhaal en ondersteuningprogramma's 2020-2021	IOP-40771-MBO	16-10-2020	Nee

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

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	OND/ODB 16/17713 U	14-11-2016	2.840.760	2.840.760	2.375.266
Voortijdig schoolverlaten 2020/2021	2020/3536 M	23-09-2020	2.830.788	0	0
Investeringsfonds RIF	1.088.307	20-10-2016	362.220	307.887	250.439
Totaal			6.033.768	3.148.647	2.625.705

(bedragen x € 1)

OMSCHRIJVING	Toewijzing kenmerk	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Voortijdig schoolverlaten 2016-2020	OND/ODB 16/17713 U	465.494	11.097	476.591	0
Voortijdig schoolverlaten 2020/2021	2020/3536 M	0	707.697	267.579	440.118
Investeringsfonds RIF	1.088.307	57.448	54.333	47.487	64.294
Totaal		522.942	773.127	791.657	504.412

(bedragen x € 1)

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

BATEN

Rijksbijdragen (1)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rijksbijdrage sector MBO	56.998	55.305	56.930
Rijksbijdrage OCW	56.998	55.305	56.930
Geoordeelde OCW-subsidies	3.689	1.648	3.744
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	170	1.745	147
Kwaliteitsgelden	7.125	6.967	6.975
Overige subsidies OCW	10.984	10.360	10.866
Rijksbijdragen	67.982	65.665	67.796

(bedragen x € 1.000)

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies (2)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Educatie	825	761	824
Participatiebudget	825	761	824
Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	454	602	615
Overige overheden	583	739	778
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	1.037	1.341	1.393
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.862	2.102	2.217

(bedragen x € 1.000)

Cursus-, les- en examengelden (3)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Cursusgeld MBO	978	1.200	1.093
Lesgeld VAVO	26	0	31
Cursusgelden sector BVE	1.004	1.200	1.124
Examengelden	72	91	132
Cursus-, les- en examengelden	1.076	1.291	1.256

(bedragen x € 1.000)

Baten werk in opdracht van derden (4)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	454	850	957
Contractonderwijs exclusief inburgering	612	520	637
Contractonderwijs	1.066	1.370	1.594
Samenwerkende onderwijsinstellingen	259	352	381
Overige	505	891	707
Overige baten werk in opdracht van derden	764	1.243	1.088
Baten werk in opdracht van derden	1.830	2.613	2.682

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (5)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Opbrengst verhuur	190	182	186
Detachering personeel	473	805	485
Studentenbijdragen	301	338	360
Verkoop onderwijsmateriaal	56	69	97
Restaurant	123	309	205
Overige	408	284	551
Opbrengst grondtransacties	394	0	125
Overige baten	1.945	1.987	2.009

(bedragen x € 1.000)

LASTEN

Personeelslasten (6)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Loonkosten onderwijzend personeel	28.418	27.259	28.925
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	11.919	10.954	11.315
Bezoldiging van bestuurders ¹⁾	310	310	297
Sociale lasten	5.111	5.163	5.480
Pensioenpremies	6.222	5.960	6.292
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	51.980	49.646	52.309
Dotaties personele voorzieningen	60	0	212
Lasten personeel niet in loondienst	2.218	1.104	2.469
Bezoldiging Raad van Toezicht	47	47	36
Transitievergoeding	-71	0	-600
Overige	1.396	1.990	1.828
Overige personele lasten	3.650	3.141	3.945
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-300	-61	-342
Personeelslasten	55.330	52.726	55.912

(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)

	2020	2019
Onderwijzend personeel	399	423
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel	210	215
Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel met onderwijs gerelateerde taken	35	37
Totaal	644	675

(bedragen x € 1.000)

Afschrijvingen (7)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Gebouwen (incl. gebouwinstallaties)	2.315	2.011	2.193
Inventaris en apparatuur	918	929	945
Afschrijvingen op materiële vaste activa	3.233	2.940	3.138
Afschrijvingen	3.233	2.940	3.138

(bedragen x € 1.000)

Huisvestingslasten (8)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Huurlasten	2.771	2.599	2.717
Verzekeringslasten	90	73	63
Onderhoudskosten (klein onderhoud)	937	639	743
Lasten voor energie en water	900	883	883
Schoonmaakkosten	1.036	1.054	1.123
Belastingen en heffingen	254	289	227
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	256	0
Overige	70	66	29
Huisvestingslasten	6.058	5.859	5.785

(bedragen x € 1.000)

Overige lasten (9)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Administratie- en beheerslasten	6.476	7.743	7.263
Inventaris en apparatuur	1.600	1.390	1.572
Leer- en hulpmiddelen	615	833	856
Overige	1.143	1.314	1.548
Overige lasten	9.834	11.280	11.239

(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 2020	Bedrag 2019
Onderzoek van de jaarrekening	97	91
Andere controleopdrachten	16	5
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Accountantshonoraria	113	96

(bedragen x € 1.000)

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De accountantshonoraria zijn inclusief BTW.

Financiële baten en lasten (10)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-520	-481	-526
Financiële baten en lasten	-520	-481	-526

(bedragen x € 1.000)

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

Belastingen (11)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Vennootschapsbelasting	-5	0	-29
Belastingen	-5	0	-29

(bedragen x € 1.000)

Resultaat deelnemingen (12)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	-39	0	30
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	-7	0	1
Resultaat uit deelnemingen	-46	0	31

(bedragen x € 1.000)

Hieronder is het aandeel in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelneming in Opnieuw & Co. B.V. en Da Vinci Scienza B.V. opgenomen. Het aandeel in het resultaat van Opnieuw & Co B.V. en Da Vinci Scienza B.V. is gebaseerd op de voorlopige jaarrekening 2020.

WNT-VERANTWOORDING 2020

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op Stichting ROC Zuid-Holland Zuid. Deze wet stelt een maximum aan de hoogte van de bezoldiging van bestuurders en de hoogte van de honorering van toezichthouders. De verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting ROC Zuid-Holland Zuid van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs klasse F en het totaal aantal complexiteitspunten van 16 (complexpunten gemiddelde totale baten 8, complexpunten gemiddeld aantal studenten 3 en complexpunten gewogen aantal onderwijssoorten 5).

Het bezoldigingsmaximum in 2020 voor Stichting ROC Zuid-Holland Zuid bedraagt € 183.000. 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 € 183.000. 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	De heer J.A. Lokker
Gegevens 2020		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	183.000	183.000
Bezoldiging 2020		
Beloning	148.281	119.804
Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	371	565
Beloningen betaalbaar op termijn	20.995	19.924
Subtotaal bezoldiging	169.646	140.293
Onverschuldigd betaald bedrag en niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging in 2020	169.646	140.293

(bedragen x € 1)

	De heer P.H.J. Vrancken	De heer J.A. Lokker
Gegevens 2019		
Functie(s)	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband in 2019 (fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Maximale bezoldiging	164.000	164.000
Bezoldiging 2019		
Beloning	141.476	112.763
Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	362	552
Beloningen betaalbaar op termijn	20.221	18.618
Totale bezoldiging in 2019	162.059	131.933

(bedragen x € 1)

Toezichthoudende topfunctionarissen

	De heer J.A. van den Bos	Merouw J. van Doorn - Stuurman	De heer M. Çelik	De heer M.R. Janssen
Gegevens 2020				
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	27.450	18.300	18.300	18.300
Totaal van bezoldiging	8.400	6.475	6.475	6.475
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Totale bezoldiging in 2020	8.400	6.475	6.475	6.475
Gegevens 2019				
Functie(s)	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	24.600	16.400	16.400	16.400
Totale bezoldiging in 2019	6.300	4.200	4.200	4.200

(bedragen x € 1)

	De heer Dr. J.L. Klompenhouwer	De heer D.J. Schrijer	Mevrouw M.A. Spaans- den Heijer
Gegevens 2020			
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	18.300	18.300	18.300
Totaal van bezoldiging	6.475	6.475	6.475
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0	0	0
Totale bezoldiging in 2020	6.475	6.475	6.475
Gegevens 2019			
Functie(s)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Maximale bezoldiging	16.400	16.400	16.400
Totale bezoldiging in 2019	4.200	4.200	4.200

(bedragen x € 1)

UITKERINGEN WEGENS BEÏNDIGING 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 2020 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2020 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 2020 bedraagt € 0,3 mln. negatief. Het voorstel is dit resultaat conform de statutaire bepalingen in artikel 14 als volgt te bestemmen:

Het vaststellen van de jaarrekening inclusief de verdeling publiek en privaat eigen vermogen door het college van bestuur is door de raad van toezicht goedgekeurd op 17 juni 2021. Het voorstel tot resultaatverdeling is reeds in de jaarrekening 2020 verwerkt.

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING 2020

Onttrekking algemene reserve	115
Onttrekking bestemmingsreserve contractactiviteiten	170
Onttrekking bestemmingsreserve deelnemingen	46
	<hr/>
	331

(bedragen x € 1.000)



11

ENKELVOUDIGE JAARREKENING



11 ENKELVOUDIGE JAARREKENING

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (NA RESULTAATSTEMMING)

ACTIVA

	Toel.	31 december 2020	31 december 2019
Vaste activa			
Immateriële vaste activa		0	0
Materiële vaste activa		41.375	42.974
Financiële vaste activa	1	1.529	1.663
Totaal vaste activa		42.904	44.637
Vlottende activa			
Vorraden		2	0
Vorderingen	2	6.182	6.587
Liquide middelen		11.561	9.949
Totaal vlottende activa		17.745	16.536
Totaal activa		60.649	61.173

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

	Toel.	31 december 2020	31 december 2019
Eigen vermogen			
Algemene reserve		26.211	26.326
Bestemde reserve (privaat)		8.484	8.573
Totaal eigen vermogen	3	34.695	34.899
Voorzieningen		1.525	1.707
Langlopende schulden		11.338	12.483
Kortlopende schulden	4	13.091	12.084
Totaal passiva		60.649	61.173

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

	Toel.	Bedrag 2020	Begroot 2020	Bedrag 2019
Baten				
Rijksbijdragen		67.981	65.665	67.796
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.862	2.102	2.217
Cursus-, les- en examengelden		1.076	1.291	1.256
Baten werk in opdracht van derden	1	1.513	2.032	2.170
Overige baten	2	2.429	2.412	2.399
Totaal baten		74.861	73.502	75.838
Lasten				
Personeelslasten	3	55.389	52.903	55.932
Afschrijvingen		3.229	2.935	3.132
Huisvestingslasten		6.053	5.853	5.782
Overige lasten		9.785	11.011	11.105
Totaal lasten		74.456	72.702	75.951
Saldo baten en lasten		405	800	-113
Financiële baten en lasten		-520	-481	-526
Resultaat		-115	319	-639
Belastingen		0	0	0
Resultaat uit deelnemingen	4	-89	0	2
Nettoresultaat		-204	319	-637

(bedragen x € 1.000)

ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2020

	2020	2019
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	405	-113
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
aanpassingen voor afschrijvingen	3.250	4.540
mutaties voorzieningen	-182	-1.932
	3.068	2.608
Veranderingen in werkkapitaal:		
voorraden	-2	0
kortlopende vorderingen	405	-1.318
kortlopende schulden	1.023	250
	1.426	-1.068
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.899	1.427
Betaalde interest	-536	-515
	-536	-515
Kasstroom uit operationele activiteiten	4.363	912
Investerings in materiële vaste activa	-1.630	-2.220
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	876
Toegekende investeringssubsidies	-21	-29
Aflossingen op verstrekte leningen	68	69
Nieuw verstrekte leningen	-23	-24
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.606	-1.328
Aflossing langlopende schulden	-1.145	-1.145
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.145	-1.145
Overige balansmutaties	0	421
Mutatie liquide middelen	1.612	-1.140

HET VERLOOP VAN DE LIQUIDE MIDDELEN IS ALS VOLGT:	2020	2019
Stand per 1 januari	9.949	11.089
Mutatie liquide middelen	1.612	-1.140
Stand per 31 december	11.561	9.949

(bedragen x € 1.000)

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2020

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 2020 wordt, voor zover posten uit de balans en winst- en verliesrekening hierna niet nader zijn toegelicht, verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en winst- en verliesrekening.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE ENKELVOUDIGE BALANS

ACTIVA

Financiële vaste activa (1)

	Boekwaarde per 1 jan 2020	Investerings en verstrekte leningen	Desinveste- ringen en afgeloste leningen	Aandeel in resultaat deel- nemingen	Boekwaarde per 31 dec 2020
ROC-ZHZ Holding B.V.	43	0	0	-43	0
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	43	0	0	-43	0
Opnieuw en Co. B.V.	1.222	0	0	-39	1.183
Da Vinci Scienza B.V.	55	0	0	-7	48
Andere deelnemingen	1.277	0	0	-46	1.231
Latente vorderingen inzake loonheffing en premie ABP	0	0	0	0	0
Vorderingen op OCW	0	0	0	0	0
Breedband Drechtsteden B.V.	131	0	-30	0	101
Coöperatie KIEN U.A.	113	23	-19	0	117
Stichting Beheer LOC-gebouw Zwijndrecht	99	0	-19	0	80
Overige vorderingen	343	23	-68	0	298
Financiële vaste activa	1.663	23	-68	-89	1.529

(bedragen x € 1.000)

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

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

ROC ZHZ Holding B.V.

Op 10 januari 2012 is de besloten vennootschap ROC-ZHZ Holding opgericht. De instelling heeft op 23 december 2011 een bedrag van € 18.000 gestort voor de bij oprichting van de vennootschap te plaatsen aandelen. ROC-ZHZ Holding B.V. is gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Het aandeel in het resultaat over 2020 is gebaseerd op de geconsolideerde jaarrekening 2020 van ROC-ZHZ Holding B.V.

Per ultimo 2020 bedraagt het vermogen van ROC ZHZ Holding B.V € 125.000 negatief. Het resultaat over kalenderjaar 2020 bedraagt € 169.000. Het gevolg hiervan is dat de deelneming volgens de vermogensmutatiemethode nihil is geworden. Het niet-verwerkte aandeel in het verlies van de deelneming bedraagt € 126.000.

Vorderingen (2)

	31 december 2020	31 december 2019
Debiteuren	668	580
Gemeenten en GR's	436	951
Groepsmaatschappijen	475	319
Studenten	339	314
Overige vorderingen	2.984	2.173
Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen	-4	-8
Overlopende activa	1.284	2.258
Vorderingen	6.182	6.587

(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 2020	31 december 2019
Rekening-courant verhouding ROC-ZHZ Holding B.V.	134	134
Ospitalitá B.V.	341	185
Groepsmaatschappijen	475	319

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA

Eigen vermogen (3)

De samenstelling is als volgt:

	Stand per 1 jan 2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31 dec 2020
Algemene reserve (publiek)				
Algemene reserve	26.326	-115	0	26.211
Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve contractactiviteiten	7.289	0	0	7.289
Reserve deelnemingen	1.284	-89	0	1.195
Eigen vermogen (enkelvoudig)	34.899	-204	0	34.695
Reserve contractactiviteiten (privaat)	24	-170		-146
Reserve deelnemingen	-25	43		18
Groepsvermogen (geconsolideerd)	34.898	-331	0	34.567

(bedragen x € 1.000)

Algemene reserve (publiek)

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

Bestemmingsreserve contractactiviteiten (privaat)

De reserve contractactiviteiten wordt gevormd uit de resultaten behaald uit private activiteiten. (behalve Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci).

Bestemmingsreserve HBO Drechtsteden (privaat)

Vanaf oktober 2020 wordt het bestuur van de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci gevormd door de voorzitter van het college van bestuur van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid en de voorzitter van het college van bestuur van de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland, namens deze beide rechtspersonen. Hierdoor heeft de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid geen meerderheid meer in de vergaderingen van het bestuur van de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci en wordt deze stichtingen diensgevolge niet langer opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van de Stichting ROC Zuid-Holland Zuid.

Verwachting voor Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is dat zij in de toekomst in staat zal zijn haar eigen verplichtingen te voldoen. Indien het worst case scenario zich zou ontwikkelen, dan kan de stichting ROC Zuid-Holland Zuid vanuit het private vermogen de cumulatieve negatieve aanloopresultaten dekken uit het daartoe bestemde deel van de private bestemmingsreserve contractactiviteiten. In dit kader is geen aansprakelijkheidsstelling door de stichting ROC Zuid-Holland Zuid afgegeven jegens Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci.

Bestemmingsreserve deelnemingen (privaat)

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

Verschillen in het vermogen tussen de enkelvoudige en geconsolideerde balans

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

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

Kortlopende schulden (4)

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2020	31 december 2019
Schulden aan groepsmaatschappijen	141	241
Schulden aan banken	1.145	1.145
Schulden aan gemeenten en GR's	351	335
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten	39	50
Crediteuren	1.807	1.932
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.454	2.994
Schulden ter zake van pensioenen	720	710
Overige kortlopende schulden	864	483
Overlopende passiva	5.570	4.194
Kortlopende schulden	13.091	12.084

(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 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Contractonderwijs ten behoeve van inburgering	454	850	957
Contractonderwijs exclusief inburgering	295	219	125
Contractonderwijs	749	1.069	1.082
Samenwerkende onderwijsinstellingen	259	352	381
Overige	505	611	707
Overige baten werk in opdracht van derden	764	963	1.088
Baten werk in opdracht van derden	1.513	2.032	2.170

(bedragen x € 1.000)

Overige baten (2)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Opbrengst verhuur	190	182	186
Detachering personeel	508	805	485
Studentenbijdragen	301	338	360
Verkoop onderwijsmateriaal	49	69	96
Restaurant	20	14	21
Overige	387	261	555
Opbrengst grondtransacties	394	0	125
Doorbelaast naar St Hoger Onderwijs Da Vinci:			
Doorbelaasting personeel	245	299	299
Overige doorbelastingen	61	61	0
Doorbelaast naar Da Vinci Opleidingen B.V.:			
Doorbelaasting personeel	100	105	116
Doorbelaasting kosten overhead	174	278	156
Overige baten	2.429	2.412	2.399

(bedragen x € 1.000)

Personeelslasten (3)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Loonkosten onderwijzend personeel	28.479	27.570	29.004
Loonkosten onderwijsondersteunend en beheerspersoneel	11.993	11.086	11.399
Bezoldiging van bestuurders	310	310	297
Sociale lasten	5.087	5.159	5.456
Pensioenpremies	6.215	5.956	6.286
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	52.084	50.081	52.442
Dotaties personele voorzieningen	60	0	212
Lasten personeel niet in loondienst	2.141	1.024	2.360
Bezoldiging Raad van Toezicht	47	47	36
Transitievergoeding	-71	0	-600
Overige	1.428	1.812	1.824
Overige personele lasten	3.605	2.883	3.832
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-300	-61	-342
Personeelslasten	55.389	52.903	55.932

(bedragen x € 1.000)

Resultaat uit deelnemingen (4)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Resultaat ROC-ZHZ Holding B.V.	-43	0	-29
Resultaat Opnieuw & Co B.V.	-39	0	30
Resultaat Da Vinci Scienza B.V.	-7	0	1
Resultaat uit deelnemingen	-89	0	2

(bedragen x € 1.000)

ONDERTEKENING

ORIGINEEL GETEKEND DOOR:

COLLEGE VAN BESTUUR	Funcie	Datum
De heer P.H.J. Vrancken	Voorzitter	17 jun 2021
De heer J.A. Lokker	Lid	17 jun 2021

(ter vaststelling van de jaarrekening 2020 en de resultaatbestemming)

RAAD VAN TOEZICHT	Funcie	Datum
De heer J.A. van den Bos	Voorzitter	17 jun 2021
Mevrouw J.. van Doorn-Stuurman	Secretaris	17 jun 2021
De heer M. Çelik	Lid	17 jun 2021
De heer M.R. Janssen	Lid	17 jun 2021
De heer J.L. Klompenhouwer	Lid	17 jun 2021
De heer D.J. Schrijer	Lid	17 jun 2021
Mevrouw M.A. Spaans-den Heijer	Lid	17 jun 2021

(ter goedkeuring van de jaarrekening 2020 en de resultaatbestemming)



12

OVERIGE GEGEVENS



12 OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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 2020

Ons oordeel

Wij hebben de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening 2020 van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid te Dordrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De enkelvoudige en geconsolideerde balans per 31 december 2020.
2. De enkelvoudige en geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020.
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 2020 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT- plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET 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 2020 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 2020 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

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, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

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 college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede 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 2020, 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

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

Rotterdam, 29 juni 2021

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

13 BIJLAGEN

EVALUATIE KWALITEITSAGENDA

1 RESULTAATGEBIED: GELIJKE KANSEN

1.1 Samenvatting van de ambitie

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

1.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Het aantal studenten dat start met een doorlopend traject van vmbo gl/tl naar mbo niveau 4			
2017/2018: 40 leerlingen op vmbo gestart	2020/2021: 80 leerlingen op vmbo gestart	2019/2020: 60 leerlingen op vmbo gestart	53
2. De kwalificatiewinst (het percentage studenten dat gelijk of hoger diplomeert dan verwacht)			
Resultaat 2017: 84.5%	86%	85%	86.9%
3. Onderzoek naar) opzet doorlopende trajecten van vmbo basis/kader naar mbo			
N.v.t.	Er zijn 3 doorlopende trajecten gestart	Deelnemende scholen zijn vastgesteld	2 deelnemende scholen zijn vastgesteld, 1 traject is gestart
4. Het percentage gediplomeerde studenten niveau 4 dat doorstroomt naar hbo			
2016/2017: 30.2 %	36 %	33 %	31.1%
5. Percentage vmbo scholen in de regio Drechtsteden en Gorinchem waarmee studieloopbaan oriëntatie gezamenlijk wordt uitgevoerd			



BIJLAGEN

The background features a series of overlapping, semi-transparent geometric shapes in various shades of teal and light green. These shapes create a sense of depth and movement, with some appearing as long, thin bands and others as more complex, angular forms. The overall effect is a modern, minimalist design.

1 oktober 2018: 50% (15 van 30 scholen)	90 %	70 %	70%
6. De waardering van vmbo scholen in onze regio voor ons roc als samenwerkingspartner			
-	Geformuleerde resultaten die zijn voortgekomen uit de besprekingen met de Samenwerkingsverbanden zijn getoetst en behaald.	Eigen meting van tevredenheid met vragenlijst heeft plaatsgevonden. De resultaten zijn besproken in Samenwerkingsverband Drechtsteden en Samenwerkingsverband Gorinchem	De waardering van de vmbo-scholen voor de samenwerking met Da Vinci College is onderzocht middels een vragenlijst en gesprekken. De resultaten moeten nog besproken worden in de samenwerkingsverbanden.
Verklaring van de afwijkingen			
Indicator 1: Ondanks alle inspanningen/activiteiten die verricht worden, kan het er toch toe leiden dat het verwachte aantal van de indicator niet gehaald wordt. In paragraaf 1.3 bij maatregel 2 is nadere toelichting opgenomen.			
Indicator 3: Het verschilt per sector in welke mate de trajecten tot nu toe vorm gekregen hebben. In paragraaf 1.3 bij maatregel 2 is nadere toelichting opgenomen.			
Indicator 4: In onze regio zijn de doorstroommogelijkheden wat beperkt. Vanuit de gemeente Drechtsteden ligt veel nadruk om te blijven in de Drechtsteden, er is veel werkgelegenheid. Ook is onze insteek voornamelijk opleiden voor de arbeidsmarkt. De Dordrecht Academie heeft vertraging opgelopen en zal niet voor de zomer van 2022 van start gaan. We schalen daarom ons doel voor 2022 af naar 33%. Dat is voor ons historisch hoog en vraagt dus ook nog inspanning.			

1.3 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

Maatregel 1: Loopbaanadvies in samenwerking VMBO scholen in regio

Het aantal scholen waarmee loopbaanadvies gezamenlijkheid wordt uitgevoerd is gestegen en de indicator bevindt zich vroegtijdig al op het bij de midterm review gewenste aantal. Er zijn aanvullende inhoudelijke verbetermaatregelen geformuleerd op het gebied van kwaliteit programmamateriaal, inbedding als studieadvies in het intakeproces en de betrokkenheid bedrijfsleven bij keuzeprocessen. Hiertoe is een interne werkgroep gestart die gaat kijken naar de inhoud en organisatie van het Windroosprogramma. Daarnaast is in het kader van hetzelfde programma een pilot gestart waarbij vmbo-leerlingen niet meer een stage lopen in hun profiel, maar in de keuze van de vervolgopleiding. Ook vindt er buiten het Windroosprogramma structureel overleg plaats tussen het VAVO met onder meer de Yuliuscholen (die overigens ook in het Windroosprogramma meedraaien) en de Entree-opleiding met het praktijkonderwijs in de regio

Maatregel 2: Doorlopende curricula vmbo mbo

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

Het meetmoment voor deze indicator is het moment dat vmbo-leerlingen hun keuze maken: het tweede leerjaar op het vmbo. Op dit moment is de TOT-leerroute (in de sector Techniek & Media) in praktijk, de doorlopende leerroute bij Gezondheidszorg & Welzijn (Social Care) en Economie & Ondernemerschap (Young Business) zullen in 2020-2021 op het vmbo starten. De ambitie om doorlopende trajecten te starten is daarmee gerealiseerd. De aantallen op de vmbo's blijven echter achter, onder meer als gevolg van teruglopende leerlingenaantallen bij de 'preferred supplier' en een breed palet aan keuzemogelijkheden voor vmbo-leerlingen, waardoor de spoeling verder verdunt. Daarnaast zijn er DVC-breed gesprekken over het samenvoegen van mavo en GL, waardoor de TOT-leerroute wellicht verdwijnt. Dit kan ondanks alle inspanningen/activiteiten die verricht worden er toch toe leiden dat het verwachte aantal van de indicator niet gehaald wordt. Daarom wordt opnieuw bekeken hoe we de samenwerking kunnen vormgeven. Ook wordt in alle sectoren besproken hoe we doorlopende leerwegen, ook naar het hbo, kunnen realiseren.

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

Er zijn gesprekken gestart met drie scholen om gezamenlijk doorlopende trajecten van vmbo basis en kader naar het mbo vorm te geven. Deze scholen zijn mooi verdeeld over onze regio: de Focus Beroepsacademie in Barendrecht (het westen van de regio), Dalton in de Drechtsteden (centrum regio) en Omnia in Gorinchem (de oostflank van de regio). Het verschilt per sector in welke mate de trajecten tot nu toe vorm gekregen hebben.

- Vanuit de sector Techniek & Media zijn oriënterende gesprekken gevoerd met Dalton gericht op een doorlopend LWT traject naar niveau 2 (Installatietechniek) en is het traject gestart;
- Vanuit de sector Economie & Ondernemerschap worden oriënterende gesprekken gevoerd die zijn gericht op doorlopende leerlijnen vmbo-mbo met Omnia en Van der Valk m.b.t. de hospitality-opleidingen. Deze hebben vertraging opgelopen door vertraging bij Van der Valk hotels. Met Dalton over een doorlopend LWT traject naar niveau 2, met Loket over mogelijkheden in Zwijndrecht en met de directie Willem van Oranje in Wijk en Aalburg. De gesprekken met Omnia en Willem van Oranje zijn nog in oriënterende fase; betreft nu de richtingen logistiek, wellness en hospitality. Dit heeft uiteindelijk een relatie met de beroepencampus Gorinchem. Rondom de beroepencampus is in 2021 een werkgroep gestart die zich bezig houdt met de afstemming van curricula ten behoeve van doorlopende leerwegen met alle partners en samenwerking in het IAC. De sector zoekt naar samenwerkingsmodellen met het vmbo die effectief zijn voor het inrichten van doorlopende routes. Net zoals bij de doorlopende route van vmbo TL/GL naar niveau 4 signaleren we dat we struikelen op een beperkt volume aan studenten. Daarom wordt ook ruimer gekeken naar manieren om met vmbo (op relatievorming gerichte) verbindingen aan te gaan.
- Vanuit de sector Gezondheidszorg & Welzijn is er met de Focus Beroepsacademie een verkorte route richting niveau 2 Helpende. Het gaat bij deze samenwerking meer om versnelling dan onderwijsinhoudelijke samenwerking

Maatregel 3: Ondersteuning bij interne doorstroom

Doorlopende curricula van entree naar mbo 2

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

- Vanuit Techniek & Media: doorlopende leerlijn Entree - niveau 2 is ontwikkeld. Echter is dit programma maar deels van start gegaan in februari 2020. Er is extra geworven en bij Entree gestart, maar de doorstroom kwam onvoldoende tot stand i.v.m. een te laag studentenaantal dat uiteindelijk wilde. Er wordt onderzocht wat er nodig is om volgend jaar wel te kunnen starten; extra werving heeft niet geholpen. De doorlopende begeleidingsmethodiek PBS loopt bij 2 teams (Gebouwde Omgeving en Metaal- en Procestechiek), 1 team (Mobiliteitsacademie) volgde training in 2020. Er worden mogelijkheden geïnventariseerd voor een brede niveau 2 Techniek opleiding, gesprekken worden gevoerd.
- Vanuit Economie & Ondernemerschap: in maart 2020 vond een eerste afspraak over een doorlopende traject entree niveau 2 plaats; ook in relatie tot de wens van de Entree om een niveau 2 servicemedewerker op te zetten. Er is toestemming van het CvB om hier in september 2021 mee te starten. PBS is bij enkele opleidingen begonnen (Veiligheid en Wellness). De skills lijn is succesvol binnen Retail, Administratie 2 en Logistiek geïmplementeerd.
- Vanuit Gezondheidszorg & Welzijn: er wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn met Entree, vanuit drie opties:
 - NT2-studenten verlengen op entree om meer Nederlands te bieden waardoor de kans groter is op een succesvol vervolg op niveau 2.
 - Een versnelde route voor de studenten met meer cognitieve kwaliteiten.
 - Voor de algemene doorstroom de optie om na anderhalf jaar Entree alvast met niveau 2 te starten.

Nederlands als tweede taal als ondersteuningsaanbod voor alle mbo niveaus

Vanaf oktober 2019 is expertisecentrum NT2 operationeel op 2 locaties, in Dordrecht en in Gorinchem, onder de naam TaalSupport. Het supportcentrum heeft als doel om anderstaligen binnen het Da Vinci College beter toe te rusten op het succesvol volgen van het onderwijs binnen de gekozen opleiding. Hier wordt op drie manieren aan gewerkt:

- door NT2-studenten extra taalondersteuning te bieden;
- door opleidingsteams geïntegreerd te ondersteunen en te adviseren in de omgang met de toenemende aantallen anderstaligen in hun klassen;
- en door als vraagbaak/expertisepunt te fungeren voor de gehele organisatie m.b.t. NT2-onderwijs, -wetgeving en inburgering.

In het najaar van 2020 is TaalSupport geëvalueerd. Hoewel er nog wat praktische knelpunten zijn, blijkt uit de analyse dat de studenten die ondersteund zijn door TaalSupport tevreden zijn en zich gezien voelen. Momenteel wordt actie ondernomen om het ondersteuningsaanbod aan te passen, waarbij ook gekeken wordt naar de passende begeleidingsrollen hier omheen. De voor nemers zijn om TaalSupport – net als Reken Support nu al – onder het Servicecentrum te laten vallen (i.p.v. Educatie). TaalSupport wordt niet alleen NT2, maar gaat samen met NT1 ondersteuning (laaggeletterdheid, dyslexie, etc.). Ook is er nu extra taalondersteuningsaanbod in de avond door TaalSupport. Dit op verzoek vanuit de sector T&M, omdat zij veel bbl'ers hebben die overdag werken. De lessen worden ook digitaal gegeven.

Opvang bij verkeerde opleidingskeuze

M.i.v. september 2018: werkt T&M samen met medewerkers van het Loopbaancentrum aan een 6 maandenprogramma t.b.v. heroriëntatie, andere sectoren volgen daarna. Deze 'sectorale opvangklas' is voornamelijk niet gestart vanwege de kleine aantal studenten. Gelet op het belang worden ook nieuwe initiatieven onderzocht om jongeren die uitvallen op te vangen een goede plek te geven. Gedacht wordt aan:

- afstemming met centrale ZOW vindt plaats
- herinrichting sectorbureau: door sterkere verbinding/rol van ZOCO met ZOW om uitval te voorkomen.
- ook nemen we dit mee in het te ontwikkelen Breed N2 programma, waarin loopbaanoriëntatie een belangrijke plek krijgt en tussentijdse instroom ook mogelijk moet zijn.

Maatregel 4: AD opleidingen in de regio

- Vanuit Techniek & Media loopt het AD Engineer Meet en Regeltechniek en het AD ICT Engineer samen met HBO-Drechtsteden. Het AD Smart Technology is in ontwikkeling. Het AD Bouw is niet gestart vanwege te weinig aanmeldingen.
- Vanuit Economie & Ondernemerschap, meer specifiek 'De World of Business', zijn er actieve contacten met AD Business en innovation om studenten te stimuleren om door te stromen. Voor goede doorstroom naar HBO Drechtsteden wordt een AD Logistiek onderzocht alsmede een aansluiting vanuit onze niveau 4 opleidingen bij het AD-programma dat HBO Drechtsteden in samenwerking met het ROC van Amsterdam-Flevoland in het Horeca domein is gestart.
- Vanuit Gezondheidszorg & Welzijn: een AD Pedagogisch Educatief Professional. Stand van zaken: Er is een werkgroep 'passie voor onderwijs', waarin dit onderwerp samen INHolland verder vorm zou moeten krijgen. Door corona is deze werkgroep stil komen te liggen en dat is tot nu toe nog niet opgepakt.
- Dordrecht Academy: Er is een AD Academy in opbouw in de gemeente Dordrecht, waarbij Da Vinci nauw betrokken is met het oog op een goede onderwijskundige aansluiting. Dit geeft mogelijkheden voor aantrekkelijke doorlopende trajecten. Een alliantie van HR, INHolland, CHE en Avans Hogeschool, waarmee HBO Drechtsteden en Da Vinci samenwerken om het tot een succes te maken. Zie <https://hogeronderwijsdrechtsteden.nl/>
 - De laatste hand wordt gelegd aan de onderwijsvisie. Deze zal juni 2021 klaar zijn, zodat onderwijs ontwikkelgroepen hiermee aan de slag kunnen.
 - Er worden onderwijs-ontwikkelgroepen geformeerd om het onderwijsprogramma te ontwikkelen. De ontwikkelgroepen bestaan uit ontwikkelaars vanuit de hogescholen die het betreffende AD-traject aanbieden en een DVC-medewerker (waarschijnlijk een CE'er). Deze groepen zijn nog niet gestart. De gesprekken met onze domeinleiders van betreffende opleidingen lopen nu.
 - Voor het ontwikkelen van de AD-trajecten die in september 2022 starten, zijn onderwijsontwikkelgroepen geformeerd om een doorlopend onderwijsprogramma te ontwikkelen. Hierbij zijn diverse docenten van Da Vinci College aangesloten.
 - Flankerend aan de ontwikkeling van AD programma's door de hogescholen werkt DVC aan optimaliseren van de aansluiting mbo-AD middels samenwerking en uitwisseling van docenten tussen MBO en HBO instellingen; en aanstellen van practoren en inrichten van teams van docentonderzoekers.

Maatregel 5: Netwerkvorming met hbo

- De Pedagogisch Werk-opleidingen werken samen met het hbo in het kader van doorstroom naar PABO.
- Voor een aantal opleidingen uit het Economisch domein zijn contacten met het hbo in de ontwikkelfase. Voor de sector is de doorstroming met Avans Hogeschool besproken en worden nadere samenwerkingsafspraken gemaakt met de Hogeschool Rotterdam.
- Vanuit Techniek & Media wordt samengewerkt met twee hogescholen: HBO Drechtsteden en Hogeschool Rotterdam.

- De ICT academie van het Da Vinci College heeft in samenwerking met HBO Drechtsteden verdieping gegeven aan het keuzedeel voorbereiding hbo. De studenten krijgen les op het hbo, waarbij zij kennismaken met het hbo en verdieping krijgen in hbo- en studievaardigheden, Engels en Nederlands. Dit keuzedeel wordt momenteel gevolgd door 65 mbo-studenten, 1 dagdeel per week. De studenten die dit keuzedeel volgden hebben het eerder afgerond i.v.m. corona. Momenteel wordt onderzocht hoe we succesvolle elementen van dit traject kunnen gebruiken om vorm te geven aan een traject binnen Gezondheidszorg & Welzijn, in samenwerking met HBO-Drechtsteden
- De volgende keuzedelen gericht op doorstroming naar het hbo worden aangeboden:
 - het keuzedeel voorbereiding hbo;
 - het keuzedeel voorbereiding pabo;
 - het keuzedeel voorbereiding hbo kunstonderwijs;
 - het keuzedeel voorbereiding hbo wiskunde voor techniek.

Maatregel 6: Regie op diversiteit en gelijke kansen

Speerpunten binnen deze maatregel zijn het tegengaan stagediscriminatie en bevorderen bewustzijn bij studenten en docenten m.b.t. het omgaan met diversiteit. Een greep uit de activiteiten in 2020:

- Het Da Vinci College heeft met de opleiding ICT-Beheer in het landelijke project LOB Gelijke Kansen deelgenomen met als doel studenten die dat nodig hebben (vooral minderheidsgroepen) beter voor te bereiden op hun toekomstige stage, werk of vervolgstudie. Dit hebben we gedaan door het trainen van docenten om studenten te begeleiden bij het gebruik van gerichte opdrachten. (Projectduur september 2017 t/m december 2019). Om de doelstellingen te behalen zijn 2 activiteiten uitgezet als pilot, namelijk 'LOB leerlijn' en 'Mini loopbaanlab'. De resultaten hiervan zijn dat bij de activiteit 'LOB leerlijn' alle studenten op tijd een stageplek hadden en dat bij de activiteit 'ICT mini loopbaanlab' de leerdoelen per student zijn behaald. Er is landelijk geen vervolg gegeven aan het project. Wel hebben wij als het Da Vinci College LOB als middel ingezet voor de studieloopbaanbegeleiders en zijn/worden er LOB programma's ontwikkeld in de diverse sectoren.
- Deelname aan de landelijke projectactiviteit, het Oriënterende Bedrijfsbezoek met de opleiding Autotechnicus niv 2. Het doel van deze activiteit was om een grote groep mbo-studenten door middel van oriënterende bedrijfsbezoeken op een laagdrempelige manier te laten kennismaken met het vak maar vooral ook te laten meewerken tijdens een bedrijfsbezoek bij (mogelijke) toekomstige werkgevers. Hiermee is ook beoogd om bij te dragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming bij stages en oriëntatie op werk.
- Diverse workshops/trainingen en lezingen zijn verzorgd op dit resultaatgebied, met name voor de ICT-opleidingen.
- Aansluiting bij Diversiteit in Bedrijf. De gemeente Dordrecht, Amega Groep, Contour de Twern, Treebuilders, Greenmax, Noordplant, MEE Drechtsteden, het ROC Da Vinci College en Trivire ondertekenden begin oktober 2020 het Charter Diversiteit. Het Da Vinci College heeft hiermee verklaard zich te committeren aan de zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen.
- Collega van Passend Onderwijs heeft bijgedragen aan het onderzoek naar stages en stagediscriminatie op het mbo. Inmiddels is er een rapportage verschenen op het Kennisplatform Integratie en Samenleving. Deze informatie is via de nieuwsbrieven onder de aandacht van de medewerkers. <https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpak-ken-wat-kan-werken>

- Onze ambassadeurs vanuit de excellentie groep hebben een training gevolgd over “het omgaan met stereotypen” i.h.k.v. (stage) discriminatie in samenwerking met de Anne Frank Stichting. Vervolgens hebben we intern dit opgepakt en hebben ze een training gevolgd op houding en gedrag in situaties waarin sprake is van bewust of onbewuste discriminatie. Met als doel zelfinzicht te hebben in hun rol als ambassadeur m.b.t. het onderwerp te vergroten en leren om te gaan met discriminerend gedrag en taal. Ook hebben onze studenten deelgenomen aan de Inspiratiesessie Stichting School en Veiligheid & Anne Frank Stichting rondom stagediscriminatie
- Om te weten hoe het Da Vinci College er voor staat met diversiteit en inclusie willen we een quick scan laten uitvoeren als nulmeting. De quick scan moet ons inzicht geven in motieven en ambities voor het bevorderen van diversiteit en inclusie en ingaan op de rol van leiderschap het leiderschap en handvatten bieden voor beleid en interventies. De door het lectoraat Diversiteit & Inclusie ontwikkelde quick scan is nog niet ingezet, vanwege de hoge kosten voor het gebruik. Een andere wijze van meting wordt onderzocht.
- Wij werken aan het vormen van een diversity/inclusief team. Daartoe zijn de eerste stappen gezet. Het team bestaat uit vertegenwoordiging vanuit het team Passend Onderwijs, de Entreeopleiding, PR & Communicatie, dienst Onderwijsstrategie & Kwaliteit en het project Gezonde School. Er wordt gekeken of verdere uitbreiding zinvol is. De 1e bijeenkomst heeft plaatsgevonden met als doel te verkennen hoe we als team vorm kunnen geven aan diversiteit & inclusie.
- Wij bevorderen inclusie in onze organisatie door het opleiden, trainen & coachen van docenten. Voor de studenten maken we gebruik van rolmodellen en verzorgen we bijeenkomsten en andere activiteiten, met een verbinding in het onderwijs en in de onderwijsteams.

2 RESULTAATGEBIED: KWETSBARE DOELGROEPEN

2.1 Samenvatting van de ambitie

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

2.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Het percentuele aandeel van VSV-ers per mbo-niveau			
Percentage VSV '16/'17 Niveau 1: 27.4% Niveau 2: 11.5% Niveau 3: 5.5% Niveau 4: 4.3%	Percentage VSV 2022 Niveau 1: 27.4% Niveau 2: 10.5% Niveau 3: 4.5% Niveau 4: 3.5%	Percentage VSV 2020 Niveau 1: 27.4% Niveau 2: 11% Niveau 3: 5% Niveau 4: 4%	Percentage VSV 2020 Niveau 1: 16.3 % Niveau 2: 11.9 % Niveau 3: 5.7 % Niveau 4: 3.5 %
2. De waardering van studenten voor de effectiviteit van onze begeleidingsvoorzieningen op alle mbo-niveaus			
-	Geformuleerde resultaten die zijn voorgekomen uit de panelgesprekken met studenten zijn getoetst en behaald.	Panelgesprekken met studenten zijn uitgevoerd en resultaten daarvan vastgelegd. Onderwerpen: • doorlopende begeleiding bij entree naar niveau 2. • inzet jeugdprofessionals • taalondersteuning in combinatietrajecten • effectieve beschikbaarheid van nabije begeleiding op alle niveaus	Panelgesprek doorlopende begeleiding bij entree naar niveau 2 heeft werkdoelen en actiepunten opgeleverd.* De hele kwaliteitsagenda en in het bijzonder kwetsbare doelgroepen is in 2019 in het bestuurlijk overleg vsv en in het samenwerkingsverband passend verbinden besproken met alle partijen rondom dit thema. Begin 2021 is dat op basis van de resultaten opnieuw gebeurd.
3. Deelname van volwassenen (30 jaar en ouder) aan mbo opleidingen op niveau 1 en niveau 2			
40 (1 oktober 2018)	Teldatum 1 oktober 2022: 80	Teldatum 1 oktober 2020: 50	Teldatum 1 oktober 2020: 99
Verklaring van de afwijkingen			
Indicator 1: Het VSV cijfer op niveau 1 is opvallend lager dan ons gestelde doel. We doen het al jaren goed op niveau 1 en door PBS en bureau stage & werk gaat het nog beter. Zij maken daar echt het verschil. En niet te vergeten het is een zeer gemotiveerd team. Overigens schommelt dit percentage over de jaren heen afhankelijk van de aard van de instroom.			

2.2 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

Maatregel 1: geïntegreerde aanpak van doorlopende curricula entree niveau 2

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

PBS verspreidt zich als een olievlek over verschillende niveaus en opleidingen binnen het Da Vinci College, ondanks dat een flink aantal implementatietrajecten vanwege COVID 19 stil hebben gelegen of zijn uitgesteld. Alle aandacht was (in eerste instantie) nodig voor het ontwikkelen/geven van de online lessen. Daarmee is het besef gegroeid dat ook online een positief, veilig en stimulerend schoolklimaat van belang is. Daar waar opleidingen al werken met PBS, is er sprake van gemeenschappelijke waarden voor het team en een beeld van het gevraagde positieve gedrag van studenten (en docenten). Er zijn op basis van de voor het team meest lastige situaties gedragsverwachtingen geformuleerd, deze gedragsverwachtingen zijn gevisualiseerd en worden in gedragslessen opgenomen in het curriculum. Ook wordt gemonitord met zelf verzamelde data en er vinden interventies plaats indien nodig. Begin 2020 is dit gepresenteerd aan beleidsambtenaren van OCW die hier voor specifiek op werkbezoek kwamen.

De stand van zaken:

- Tien opleidingsteams/locaties zijn aan de slag met PBS, zeven opleidingsteams maken kennis met of bereiden zich voor op een start met het werken met PBS en drie opleidingsteams zijn geïnteresseerd maar hebben nog geen verdere afspraken gemaakt.
- In schooljaar 2019/2020 is een Da Vinci breed PBS netwerk gestart en komt vier keer per jaar bijeen. Ook houden de PBS trekkers vier keer per jaar een intervisiebijeenkomst.
- In schooljaar 2020/2021 is een landelijk netwerk PBS MBO gestart waaraan Da Vinci ook deelneemt.
- In schooljaar 2020/2021 hebben verschillende scholingstrajecten plaatsgevonden:
 - Een in-company PBS-coach opleiding heeft tien officieel gecertificeerde PBS-coaches opgeleverd die hun eigen teams kunnen ondersteunen bij de implementatie en borging van de aanpak.
 - Een van de PBS coaches volgt de opleiding PBS gedragspecialist via Fontys/OSO.
 - Er zijn 2 basisopleidingen PBS, die door DVC samen met Fontys/OSO worden uitgevoerd.
- Er zijn verschillende ondersteunende instrumenten gerealiseerd: een stappenplan invoering PBS, een handboek PBS, evaluatielijsten en formats van jaarplannen. In schooljaar 2020/2021 wordt er samen met studenten gewerkt aan meerdere PR lijnen met posters, complimentenkaarten en (online) icoontjes.
- Om de PBS aanpak te borgen en in te bedden in de organisatie wordt verbinding gelegd binnen DVC:
 - Service Centrum, waarbij gewerkt wordt aan een verbeterde begeleidingsstructuur waarin de preventieve aanpak op verschillende fronten terugkomt.
 - Werkgroep Welbevinden waarin verschillende initiatieven samenwerken: Gezonde school, Rots en Water, VSV, Diversiteit en inclusie, HRM en PBS.
- Er is een panelgesprek gevoerd met studenten over doorlopende begeleiding bij entree naar niveau 2. Studenten geven aan een positief leerklimaat te ervaren en dat zij goed ondersteund worden in hun opleidingskeuze. Ze zouden graag meer 1 op 1 begeleiding zien op niveau 2 en de overstap naar een andere locatie wordt als onveilig ervaren. SLBers gaven aan dat dit is op te vangen door beter contact tussen docenten van entree en niveau 2 en de verwachtingen van studenten te verhelderen.

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

Da Vinci College besteedt veel aandacht aan beschermde stageplekken voor kwetsbare studenten en werkt daartoe nauw samen met leerwerkbedrijven zoals Opnieuw&Co, Schouwborg Kunstmin, Onderwijsmuseum, FC Dordrecht, Albert Schweitzer Ziekenhuis en de stichting Geef het Dordt.

Da Vinci maakt gebruik van het (interne en externe) netwerk om deelnemers, samen met de relevante partners die bij de Inburgering en Educatie betrokken zijn, zo snel mogelijk aan een contextrijke arbeidsomgeving deel te laten nemen of te laten participeren. Zo zijn er samenwerkingen met Avres, Europ@work, Behouden Vaart, het Leerwerkloket en Vluchtelingenwerk.

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

Om de doorlopende leerlijn richting een baan en intensieve begeleiding bij het uitvoeren van stages te versterken, is Bureau Stage en Werk (BSW) gehandhaafd. BSW zorgt voor:

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

Maatregel 2: samenwerking van zorg, onderwijs en werk

Doorontwikkeling naar perspectief team en inzet jeugdprofessional

Praktische samenwerking met partners op het gebied van Zorg, Onderwijs en Werk wordt vertaald in het maken van concrete trajectarrangementen voor studenten die anders buiten de boot vallen. We organiseren deze samenwerking in de vorm van een Multidisciplinair Team binnen het project ZOW (Zorg, Onderwijs, Werk) en is onderdeel van ons servicecentrum. Sinds 2019 is een jeugdprofessional lid van het perspectiefteam in de regio Drechtsteden. De regels over onderlinge communicatie, voortgangsbewaking en bekostigingsvoorwaarden worden verder verscherpt. De stand van zaken:

• ZOW arrangementen

Het aantal aanmeldingen is elk jaar gestegen, maar in 2019/2020 gedaald. Deze daling is te wijten aan corona. Opvallend in het lopende schooljaar is de verandering in het type begeleidingsvraag. Op dit moment worden steeds meer studenten aangemeld die hun huidige opleiding niet meer leuk vinden en waarvoor ook het loopbaancentrum niet meer een afdoende oplossing is. Om studenten niet kwijt te raken worden ze aangemeld bij het ZOW, maar is dit een specifieke loopbaanvraag of is dit het gevolg van algehele demotivatie door de coronacrisis. Er wordt nu bekeken hoe het ZOW hierop dient te acteren?

Steeds minder ZOW studenten vallen voortijdig uit.

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Percentage ZOW studenten dat na ZOW traject VSV-er werd	26,5%	20,4%	15,1%
Aandeel ZOW student in totale VSV	12,3%	11,2%	9,1%

Het gaat dus goed, zeker vanuit de gedachte dat ZOW-studenten behoren bij de kwetsbare doelgroep en dat het ZOW als laatste instrument kan worden ingezet. Uit de verbeterde samenwerking en het aantal aanmeldingen blijkt dat het ZOW als instrument/aanbod is gewenst.

• Jeugdprofessional

Jeugdprofessional MBO (JP MBO) is gedetacheerd vanuit stg Jeugdteams ZHZ. Zij heeft haar weg moeten vinden in de aansluiting met het mbo. 1 fte is voor heel DVC niet voldoende. Na experimenteeruimte is gekozen om de JP MBO in te zetten bij het casuïstiekoverleg van het ZOW. Zij richt zich op de zwaardere gevallen om zo direct jongeren te kunnen detecteren die jeugdhulp nodig hebben. Daarnaast is zij aangesloten bij de mini-ZAT's van de opleiding dienstverlening (mbo 2) en facilitair (mbo 2), omdat hier in verhouding iets meer studenten zijn die specialistische ondersteuning nodig hebben. Ook is er nauw contact met de Entree-opleidingen, maar hier was vaak al jeugdhulp aanwezig waardoor haar inbreng niet direct nodig bleek. Bijgevoegd de monitoring en presentatie van de inzet van de JP MBO.

Door de inzet van de JP MBO hebben de verschillende instellingen, onderwijs en jeugdzorg, elkaar beter leren kennen waardoor samenwerking is verbeterd en in de toekomst kan worden bestendig en uitgebreid

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

Uitbouw naar alle niveaus in het mbo en uitbreiding naar regio Gorinchem

Combinatietrajecten voor nieuwkomers in samenwerking met gemeenten zijn gericht op inburgerings-examens plus Entree-examens. In hoofdstuk 5 is meer informatie over deze trajecten opgenomen.

Investeren in meer en intensievere NT2-trajecten

Combinatietrajecten hebben plaatsgevonden bij Participatie waar bij diverse maatwerktrajecten extra taal is aangeboden. Bijvoorbeeld bij voortrajecten VCA waar NT2 taal is aangeboden en bij Entree opleiding BBL, waar 1 dag Entreelessen en een halve dag NT2 aangeboden is. Extra taalonderwijs zorgt voor een betere aansluiting met de leefomgeving, een grotere kans op werk en een betere kans op het behalen van een niveau 2 opleiding. Bij niveau 2, 3 en 4 opleidingen is er extra (NT2) taalonderwijs voor individuele studenten op maat aangeboden door Taalsupport. Sinds dit schooljaar wordt extra taalonderwijs ook in de avond aangeboden, waardoor er meer studenten kunnen worden bediend.

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

BBL maatwerk opleidingen niveau 1 naar behoefte van de betreffende gemeenten

Er lopen diverse (bbl-)trajecten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ook op verzoek van derde partijen zoals gemeenten. Bij Educatie bijvoorbeeld het traject Behouden Vaart, maar ook in de Zorg (voorbeeld: scholing zorgassistenten naar niveau 2) en bij de sector Economie & Ondernemerschap is binnen de horeca-opleidingen het maatwerktraject Fritella/Wensboom gestart. In hoofdstuk 5 is meer informatie over deze trajecten opgenomen.

Maatwerk en leertrajecten voor volwassenen i.s.m. gemeente Gorinchem en Avres

Bij deze maatwerktrajecten gaan we uit van studenten van 30 jaar en ouder, die staan ingeschreven op niveau 1 en 2 en per definitie een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Onze ambitie voor 2022 zijn we hierin al voorbij gestreefd:

SECTOR	AANTAL STUDENTEN
Entree	50
Techniek & Media	24
Economie en Ondernemerschap	4
Zorg & Welzijn	21
Totaal	99

De voorzichtige conclusie mag getrokken worden dat het Da Vinci College een toegankelijke instelling is voor volwassenen met een als groot beschouwde afstand tot de arbeidsmarkt. Zie ook de toelichting bij resultaatgebied Leven Lang Ontwikkelen.

Daarnaast zijn we in 2020 aangesloten bij diverse netwerken zoals Bojet, Sity academie en Netwerkplatform om samen met partners de onderkant van de arbeidsmarkt en mensen met afstand via scholing te helpen.

Maatregel 5: borgen en uitbreiden van begeleidingsvoorzieningen

1ste lijn: investering in begeleidingsstructuur (SLB, zorg coördinatie, verzuimbegeleiding) dichtbij dagelijkse onderwijspraktijk.

- In alle sectoren wordt sterk ingezet op studieloopbaanbegeleiding. Zo start elke groep bij de Entree-opleidingen elke dag met SLB. In de sector Techniek & Media is met de komst van veel nieuwe medewerkers geïnvesteerd in scholing op het gebied van SLB, waarbij de taken en de begeleidingsvaardigheden centraal stonden: 60 van de 80 studieloopbaanbegeleiders hebben de drie sectorbreed georganiseerde SLB-bijeenkomsten bijgewoond. In 2020-2021 wordt dit traject vervolgd met drie aanvullende bijeenkomsten en inhaalsessies. Daarnaast is aandacht besteed aan de borgingskant: het vastleggen van informatie in het studentvolgsysteem Eduarte. Ook heeft elk team de opdracht gekregen om de begeleidingsstructuur in dit schooljaar te beschrijven. Bij Gezondheidszorg & Welzijn is het SLB programma helder en verloopt naar tevredenheid. In de sector Economie & Ondernemerschap is tevens ingezet op een betere begeleiding van

nieuwe studenten: intake-kennismaking-introductieprogramma en zijn er afspraken gemaakt om de uitvoering daarvan voor het komende schooljaar verder te verbeteren.

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

- Met betrekking tot tweedelijnszorg heeft een externe partij de kerntaken van het servicecentrum en loopbaancentrum in beeld gebracht om efficiëntere begeleiding te kunnen bieden. In samenwerking met de focusgroep Begeleiding is gewerkt aan een herziening en herijking van onze begeleidingsstructuur in lijn met ons streven naar 'passend onderwijs' zoveel mogelijk verzorgd in de 1ste lijn. Het servicecentrum is uitgebreid met nieuwe functies. Daarbij hoort gerichte aandacht voor de wijze waarop docenten hierbij ondersteund kunnen worden door 2de lijnsbegeleiders. De kern hier is dat SLB'ers vanaf medio 2020 van volledig curatief naar een mix van curatief en preventief toewerken.
- Het thuis studeren is niet voor iedere student zo maar te doen. De ene student heeft fysiek geen plek thuis, de andere probeert zich te concentreren terwijl er veel huisgenoten rondlopen of 'thuis' is geen veilige plek. Voor deze kwetsbare studenten is er een fysieke plek om te studeren beschikbaar op school. Per locatie en per sector is hier invulling aangegeven.

3 RESULTAATGEBIED: ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

3.1 Samenvatting van de ambitie

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

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

3.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Het percentage studenten dat deelneemt aan BBL			
Teldatum 1 oktober 2017 DVC totaal: 29%	Teldatum 1 oktober 2022 DVC totaal: 38%	Teldatum 1 oktober 2020 DVC totaal: 35%	Teldatum 1 oktober 2020 DVC totaal: 31%
2. Het percentage opleidingsclusters dat een voldoende scoort (hoger dan 3.0) op de JOB-aspecten begeleiding van de student in de BPV door school en contactname van de school met de stage/werkplek			
Resultaat 2018 Bol begeleiding 57% Bol-contact 37% BBL contact 71%	2022 Bol begeleiding 63% Bol-contact 43% BBL contact 75%	2020 Bol begeleiding 60% Bol-contact 40% BBL contact 73%	Resultaat 2020 Zie toelichting
3. Beschikbaarheid bijgesteld beleidsplan internationalisering			
Beleidsplan aanwezig	Meting van indicatoren op basis van beleidsplan	Nieuw beleidsplan internationalisering beschikbaar in 2019 met indicatoren voor deelname aan: <ul style="list-style-type: none"> • internationalisering at home • internationale mobiliteit • internationale samenwerking (projecten) 	Beleidsplan is aanwezig En vanaf 2019 in uitvoering genomen.
4. Percentage studenten dat deelneemt aan internationale mobiliteit			
1 oktober 2018 5%	10%	7%	Nihil
5. Waardering excellentieprogramma door studenten			
	Eigen meting door afname van een enquête. Gemiddeld 3.5 op een schaal van 5	Eigen nulmeting door afname van een enquête. Gemiddeld 3.0 op een schaal van 5	Nulmeting is gedaan, er is gekozen voor een kwalitatieve evaluatie
6. Waardering kwaliteit en aansluiting onderwijs bij regionale partners			
Algemeen inzicht in waardering in werkveldbijeenkomsten	Eigen meting van tevredenheid met vragenlijst. Elke sector bevrageet daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.5 op schaal van 5.	Eigen nulmeting van tevredenheid met vragenlijst. Elke sector bevrageet daarmee de partners waarmee wordt samengewerkt. Gemiddeld 3.0 op schaal van 5.	De nulmeting is nog niet uitgevoerd

Verklaring van de afwijkingen

Indicator 1:

Vooropgesteld is het percentage bbl-studenten in hoge mate conjunctuurgevoelig. Op het moment van uitvragen van het percentage bbl-studenten was er nog geen sprake van een vastgestelde pandemie. Dit is met recht een onvoorziene omstandigheid. In het geval van een recessie zal het zeer waarschijnlijk onmogelijk zijn om aan de opgenomen streefwaarden te voldoen. Het Da Vinci College heeft de deelname aan bbl als indicator opgenomen omdat daar naar onze mening de verwechting met het bedrijfsleven goed in tot uiting komt. Ten opzichte van de nulmeting is het aantal bbl-studenten ten opzichte van het totaal aantal ingeschreven studenten met 2 procentpunt toegenomen; een stap richting van de ambitie om bij de midterm review 35% van de studenten op de bbl ingeschreven te hebben.

Indicator 2:

We scoren in de JOB van 2020 laag op de begeleiding, al is de gemiddelde score voor begeleiding een 2.8. Maar de resultaten van de JOB enquête zijn van 2020 niet te vergelijken met voorgaande jaren qua methodiek. Om toch een beeld te krijgen van de tevredenheid op dit aspect maken we daarom gebruik van de data uit de BPV-monitor, een evaluatie-instrument gericht op de kwaliteit van de BPV. De respons voor 2020 was 33. Dit is laag waardoor de uitkomst als indicatief moet worden beschouwd. Corona is hier mede van invloed geweest. In paragraaf 3.3 bij maatregel 3 is nadere toelichting m.b.t. resultaten van de BPV monitor opgenomen.

Indicator 4:

In verband met corona is het aantal studenten dat in 2020 deelneemt aan internationale mobiliteit nihil.

Indicator 5:

Er is gekozen voor een meer kwalitatieve evaluatie, waarbij op verschillende deelonderwerpen ook rapportcijfers gegeven zijn. Zie paragraaf 3.3., maatregel 5 voor een weergave van de uitkomsten van de evaluatie.

Indicator 6:

Door corona lukte het niet om een betrouwbare en representatieve meting uit te voeren. Het voornemen is nu om deze in 2021 uit te voeren.

3.3 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

Maatregel 1: Modernisering en vernieuwing van curricula

Begin 2020 heeft de sector Economie & Ondernemerschap een beschrijving van gemoderniseerde curricula op basis van een beargumenteerde visie op beroep, onderwijs en doelgroepen opgeleverd. In het schooljaar 2020-2021 zijn deze bijgestelde curricula in uitvoering gebracht binnen de Werelden Business, Hospitality en Logistics. Aanleiding hiertoe waren de technologische ontwikkelingen en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt.

In de sector Zorg en Welzijn is in 2020 verder gewerkt aan de ontwikkelingen die in 2019 in gang gezet zijn: het hybride leerconcept met simulatieleren met onder meer lessen in een VR-omgeving bij Anatomie en Pathologie en met 'levende' poppen, ook wel bekend als de 'Nursing Anne Simulator'. Sinds september 2020 is er een speciaal simulatielokaal ingericht, waar met simulatietechnologie gewerkt wordt door de onderwijsteams.

Bij Techniek en Media is in 2020 gewerkt aan een nauwere samenwerking tussen de teams Applicatieontwikkeling, ICT Beheer en Art & Design in de zogeheten IT & Media Academie. Deze opleidingen hebben diverse raakvlakken en bieden goede mogelijkheden voor het maken van cross-overs. Er zijn gezamenlijke studieprojecten en hybride opdrachten gestart en er kunnen keuzedelen gezamenlijk worden uitgevoerd.

Maatregel 2: Uitbouw combinatietrajecten BOL BBL

Binnen het Da Vinci College zijn momenteel twee zogenaamde bol-bbl combinatietrajecten in uitvoering: de niveau 4-opleiding Middenkaderfunctionaris Bouw/Infra bij Techniek & Media en de niveau 4-opleiding Verpleegkunde bij Gezondheidszorg & Welzijn. Voorgenomen initiatieven om dergelijke constructen ook voor de opleidingen Engineering, Mechatronica en verder binnen de opleidingen bij Gezondheidszorg te starten, zijn mede door corona nog niet tot wasdom gekomen. Wel start in 2020-2021 een volledige vierjarige bbl-opleiding Verpleegkunde. Ook zijn er opleidingen die starters hebben op de bol en daarna doorstromen naar de bbl, zonder dat deze wijze van doorstroming als een combinatietraject wordt beschreven. Dit verschijnsel doet zich onder meer voor bij de Kappers- en Horecaopleidingen.

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

Uit de resultaten van de BPV-Monitor blijkt dat de tevredenheid over contactname groter is dan de tevredenheid over de begeleiding tijdens de BPV, al is er wel sprake van een daling ten opzichte van vorig jaar:

- 2019: 76% van de studenten kwalificeert de contactname als goed¹ (N= 84).
- 2020: 66% van de studenten kwalificeert de contactname als goed (N= 33).

Onderscheidend ten opzichte van de JOB-monitor is dat de BPV-monitor ook informatie verzamelt onder praktijkopleiders. Daar doet zich een vergelijkbare daling in tevredenheid over de contactname voor: van 71% naar 63% beoordeling als goed. Omdat er echter geen onderscheid naar opleidingscluster is te maken in de BPV-monitor is het niet mogelijk concreter dan bovenstaand te reflecteren op de indicator op het aspect contactname tijdens de BPV. Het aantal respondenten is laag, waardoor de resultaten vooral een indicatieve waarde hebben.

Uit de dagdagelijkse praktijk blijkt dat het in sommige gevallen ook om de beleving van contactname gaat. Studenten hebben een bepaald beeld bij die contactname dat niet altijd strookt met de werkelijkheid. Zo zal een student een telefonisch of online overleg niet per definitie zien als een moment van contact, terwijl een opleiding dit wel als zodanig beschouwt. Het is in die gevallen daarom ook zinvol om verbetering te treffen in de wijze waarop richting de student gecommuniceerd wordt op welke verschillende wijzen Da Vinci contact heeft met de BPV-bedrijven.

Om het contact en de informatievoorziening tussen school en de stage-/werkplek te verbeteren, is er een informatieplatform ontwikkeld op de Da Vinci-bedrijvenpagina. Ook is er op alle niveaus in de organisatie een intensievere samenwerking met de regionale contactpersonen van S-BB

¹ 3 antwoordmogelijkheden: 1) te veel, 2) goed, 3) te weinig.

Ondanks de hierboven omschreven inspanningen blijven de verbeterpunten op het gebied van begeleiding en contact in de BPV gelden. Daarom is eind 2019 de huidige aanpak geëvalueerd. Het verbeteren van BPV moet voortgang krijgen in de opleidingsteams onder meer door het sturen op het volbrengen van stagebezoeken en het plaatsen van BPV op de agenda van teams. Daarbij zijn we van mening dat we Da Vinci-breed van elkaar kunnen leren. Daarom is gekozen voor een nieuwe aanpak:

- Binnen de sector wordt er gewerkt met 'BPV-sterrolhouders' per sector, die de BPV monitoren.
- Binnen de Focusgroep Onderwijs komt BPV elk kwartaal op de agenda met als doel het monitoren en eventueel bijsturen van de verbeteringen.
- Da Vinci-breed wordt er tweemaal per schooljaar een Da Vinci-brede BPV-bijeenkomst georganiseerd voor BPV-sterrolhouders met als doel kennisontwikkeling en kennisdeling.

De DVC-brede BPV werkgroep brengt onder andere dit onderwerp onder de aandacht en organiseert bijeenkomsten om (van elkaar) te leren. Doel is om BPV'ers handvatten te geven.

In september 2020 zijn de effecten van de coronacrisis op de BPV in kaart gebracht. Mede op basis hiervan zijn/worden (kennisdelings)bijeenkomsten georganiseerd rondom BPV-begeleiding op afstand en het verkennen van creatieve oplossingen voor de aanhoudende BPV-problemen. Hieruit kwam onder andere:

- creëren van stage plaatsen binnen DVC zelf
- iedere medewerker kan stages werven
- kijk binnen je netwerk ook over eigen grenzen heen, kan er een student uit een andere sector geplaatst worden?
- gemeente betrekken
- Interne opdrachten via een projectovereenkomst waarbij uren meetellen als bpv-uren
- Contacten met SBB stroomlijnen, er zit nu verschil tussen de sectoren

Maatregel 4: Internationalisering verankeren in elke opleiding

Er is een nieuw beleidsplan Internationalisering, dat loopt tot 2022. Momenteel wordt gewerkt aan de formulering van de indicatoren op de volgende drie aspecten binnen internationalisering: 1) internationalisering@home, 2) mobiliteit voor studenten en docenten (waaronder internationale stages) en 3) internationaal samenwerken in de vorm van gezamenlijke projecten.

Door de coronaontwikkelingen is I@Home in een versnelling terecht gekomen. Op verschillende sectoren zijn initiatieven ontplooid, contacten gelegd en projecten uitgevoerd. Dit is nog volop in ontwikkeling. Het doel is dat docenten getraind worden in het opzetten van een I@Home project. Het ontwikkelen van de training is onderdeel van een KA2 project van de Europese Commissie waar het Da Vinci College aan deelneemt.

Docenten en soms ook studenten hebben een bijdrage geleverd aan projecten die als doel hebben het onderwijs te innoveren. In twee projecten ligt de coördinatie in de handen van het Da Vinci College, een project over de energie transitie en een project over het leren koken met alternatieve proteïnes. Daarnaast zijn er diverse projecten over een variatie aan thema's, de zorg rondom studenten met een rugzak, inzet van virtual reality in de ouderenzorg, lesgeven in Engels of het opzetten van een training voor docenten om studenten beter te kunnen begeleiden bij hun internationale ervaring. Daarnaast zijn er ook projecten die in de aanvraag fase zitten, een Centre of Vocational Excellence en meerdere KA2 projecten

Omdat slecht een klein deel van alle studenten werkelijk op reis gaat zijn er ook andere activiteiten opgezet. Studenten uit anderen landen komen op het Da Vinci College om te werken aan een project. Voor een deel worden deze activiteiten ook online gedaan. Ze bouwen samen een technisch apparaat, werken aan een thema rondom positieve gezondheid of maken een film rondom een van de 17 Sustainable Development Goals. Hierdoor komen veel meer studenten in aanraking met jongeren uit een andere cultuur en gaan ze samen aan het werk, dit bouwt aan hechte relaties tussen de jongeren. Docenten uit anderen landen die voor een werkbezoek naar het Da Vinci College komen wordt gevraagd een gastles te geven in het Engels.

Door de huidige situatie waarin docenten noodgedwongen ervaren dat online lesgeven ook een bijdrage levert aan de ontwikkeling van studenten, komt de mogelijkheid om dit ook internationaal toe te passen veel dichterbij. Er wordt gekeken hoe deze onderwijsvernieuwing internationale activiteiten kan ondersteunen.

Maatregel 5: Excellentie als persoonlijke verrijking in de opleidingen

Het Da Vinci College biedt studenten mogelijkheden om zich tijdens en naast hun reguliere opleiding te verdiepen of te excelleren in hun vak of op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

Hierbij zijn interne projecten mogelijk en ook samenwerkingen met externen, zoals bijvoorbeeld projecten in de Duurzaamheidsfabriek tussen techniek studenten van DVC en die van de hogeschool Rotterdam. De coördinator Excellentie heeft een enquête uitgezet bij Skills-deelnemers om hun waardering te meten. Hiertoe is een vragenlijst met 23 vragen gestuurd via de app naar 150 studenten die in de periode van 2016 tot 2020 meegedaan hebben aan een of meerdere van de volgende activiteiten : ambassadeursproject, promotieteam, debatteam, Skills Heroes, verkiezing Mbo ambassadeurs, internationaal project, excellentieproject in hybride leeromgeving. Totaal hebben 67 studenten gereageerd. Ze volgden/ volgen verschillende opleidingen en deden soms meerdere jaren mee met (verschillende) activiteiten. Van de studenten die reageerden was/ is de helft wekelijks actief.

<p>Persoonlijke ontwikkeling/ groep Gewerkt aan creativiteit, doorzetten, ambitie, samenwerken, lef en durf Verbondenheid groep: 8.04</p> <p>Kritische succesfactor Een enkeling niet betrokken Groep wisselende samenstelling</p>	<p>Motivatie Betrokkenheid Vak verbondenheid Gezelligheid, leerdoelen en opdrachten</p> <p>Verbondenheid cijfer: 8.4</p>
<p>Programma inclusief training Niet als verzwarend ervaren, minder specifiek op vakvaardigheden</p> <p>Kritische succesfactor Meer leerstof (uitdaging?)</p>	<p>Communicatie De helft weet niet dat ze deelname aan een excellentie-programma Onbekendheid programma Niet bekend met begrip excellentie Niet zichtbaar website en socials</p>
<p>Begeleiding Persoonlijk intake en aandacht positief SLBers verwijzen Kritische succesfactor Niet iedereen bewijs van deelname Niet iedereen ervaart goede begeleiding vanuit de opleiding</p>	<p>Opmerkingen Ja, iedereen die wil leren kan altijd meedoen Ik blijf beschikbaar voor alumni activiteiten</p>

De antwoorden geven een positief beeld over de deelname van de studenten aan deze extra activiteiten. De kritische succesfactoren gaan we met studenten en docenten bespreken met als doel om acties af te spreken voor de volgende periode. Door de feedback zijn wij nog meer gemotiveerd om het Da Vinci brede programma Talentontwikkeling en excellentie door te ontwikkelen met en voor en studenten. We willen ze uitdagen (mede) eigenaar te zijn van hun eigen leerproces. In een veilige context met prikkelende activiteiten (ambassadeurschap, wedstrijden, debatteren enz.) verrassen ze zichzelf en hun omgeving. Ze hebben de ruimte om 'te leren door doen' en door te vallen en weer op te staan. Vaak in een groep leren ze met behulp van training gericht op persoonlijke ontwikkeling, communicatie en groepswerk. Sommige onderdelen van de training coachen op talent, ontwikkeld in kader van Skills Heroes, zijn voor zowel voor docenten en studenten en worden dan ook als zodanig aangeboden.

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

Het onderwijs bij Da Vinci College kenmerkt zich door een onderwijsconcept waarbij school en beroepspraktijk in elkaar schuiven in één onderwijsontwerp. In de doorontwikkeling van deze zogenoemde hybride leeromgevingen, willen we onderzoeken waar het taal- en rekenonderwijs hierin zijn plek vindt. We zitten in een zoektocht van traditioneel taal- en rekenonderwijs naar beroepsgericht taal- en rekenonderwijs en meer integratie van Nederlands, vreemde talen en rekenen in de beroepsvakken. Taal- en rekendocenten stemmen hun lessen momenteel zo veel mogelijk af op hun studenten en de context van hun beroepsopleiding. Daarnaast hebben de netwerken van taalcoaches en rekencoaches in 2020 de knelpunten in taal- en rekenonderwijs besproken. In schooljaar 2021-2022 zal worden geëxperimenteerd met een verdergaande integratie van taal en rekenen in het beroepsprogramma. Om dat te realiseren is er behoefte aan richtinggevende uitspraken. Daarom wordt er in 2021 gestart met het opstellen van een Da Vinci-brede taalvisie, om de mogelijkheden van deze integratie (hierbij valt te denken van een verslag voor een beroepsvak/stage tegelijk op Nederlands beoordelen, tot een dubbele bezetting op een klas met vakdocent én docent Nederlands) met elkaar te inventariseren en een Da Vinci-breed beleid op te formuleren. Het doel is kwalitatief beter taalonderwijs en betere leerresultaten bij de studenten. Door taalonderwijs te integreren in het beroepsonderwijs, krijgt het leren van de taal meer betekenis. Dit kan erg helpend zijn bij groepen waarbij sprake is van laaggeletterdheid en NT2; een toenemend feit binnen onze onderwijsinstelling. Voor rekenen volgt een parallel proces. Echter zal – door de landelijke aanpassingen en (het uitstellen van) het meetellen van rekenen bij diplomering – v.w.b. rekenen beleid later opvolgen. De nieuwe, landelijke reken-eisen zullen meer ruimte bieden om rekenen verder te integreren in het beroepsprogramma.

Maatregel 7: Jaarlijkse evaluatie van het opleidingsportfolio

Het opleidingsportfolio wordt jaarlijks geëvalueerd. In 2020 is dat in februari gebeurd. In hoofdstuk 4 Sterk beroepsonderwijs, paragraaf portfoliobeleid en macrodoelmatigheid wordt beschreven welke uitgangspunten gehanteerd worden.

4 RESULTAATGEBIED: LEVEN LANG ONTWIKKELEN

4.1 Samenvatting van de ambitie

In ons strategisch beleidsplan is Leven Lang Ontwikkelen benoemd als een ambitie die onze strategische thema's overkoepelt en verbindt. Het Da Vinci College wil onder invloed van de arbeidsmarkt en demografische ontwikkeling transformeren van een instelling voor voornamelijk regulier onderwijs naar ook een gewaardeerd partner voor werknemers, bedrijven en instellingen in de regio in het kader van de implementatie en realisatie van leven lang ontwikkelen. Daartoe zal zij

nieuwe relaties in de regio aangaan. Het gaat in dat transformatieproces om zaken als een pedagogiek en didactiek voor nieuwe doelgroepen, een andere onderwijslogistiek, modularisering van het onderwijs, omgaan met elders verworven competenties en waarden van informeel leren, binden en boeien van (oud) studenten, nieuwe concepten van blended learning. Maar ook een andere manier van denken en doen en van flexibiliteit van de organisatie hoort hierbij. Daarbij maken we gebruik van de ervaringen van en met HBO-Drechtsteden. Ook het beleid om meer te denken vanuit de beroepskolom in plaats van de individuele onderwijssoorten maakt mede onderdeel uit van dit proces. Het eerder aangehaalde beleid van soepele overgangen speelt ook in dit dossier een belangrijke rol.

4.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Het beleid, de aanpak en organisatie van LLO zijn onderzocht en vastgesteld.			
	Werkprocessen t.b.v onderwijs ontwikkeling, uitvoering en examinering zijn ingericht op maximale flexibiliteit in leerarrangementen in het kader van LLO	Beleidsplan is opgesteld en in werking en er zijn acquireurs aan het werk. Werkprocessen van acquireurs en intake van deelnemers zijn ingericht op maximale aansluiting op scholingsbehoefte (realiseren van maatwerk)	Beleidsplan is in werking en acquireurs zijn aan het werk
2. Het aantal volwassen studenten dat jaarlijks deelneemt aan LLO leerarrangementen neemt toe			
	1500	500	800
Verklaring van de afwijkingen			
Indicator 2: Ons streefresultaat voor 2020 is ruimschoots behaald. Dit is te danken aan de verleende inspanningen en deels wellicht aan een wat te voorzichtige inschatting. We behalen onze gestelde ambitie voor 2022, maar willen nog meer.			

4.2 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

Maatregel 1: Ontwikkeling aanpak en organisatie van LLO en maatregel 2: Initiatieven versterken op weg naar Leven lang Leren

Uit de overleggen van de organisatie met de focusgroep en accountmanagers is gebleken dat er een regisseur LLO nodig was. Deze is per 1 september 2020 aangesteld. De focusgroep is daarmee opgeheven.

De regisseur LLO zal het beleidsplan dat tot stand is gekomen in samenwerking met extern bureau

RijnConsult verder ten uitvoer brengen. Door de coronacrisis is er vertraging op de uitrol van het beleidsplan, maar met de komst van de regisseur LLO en de stimuleringsfondsen vanuit de rijksoverheid voor omscholing verwachten we de opgelopen achterstand in te gaan halen. De regisseur heeft ook als rol om sectoroverstijgend LLO beleid te ondersteunen en stimuleren en focus te houden op het onderwerp.

Voor 2021 zijn hiervoor in 2020 een aantal wijzigingen in gang gezet. Zo is een sectoroverstijgende menukaart ontwikkeld, is besloten om communicatie-budget beschikbaar te stellen in 2021 om de LLO-positionering richting externen professioneel op te pakken en is de interne afdrachtsregeling aangepast, zodat in 2021 de domeinleiders meer financiële stimulans krijgen om een bijdrage te leveren aan LLO-trajecten. Er zijn 4 accountmanagers op dit dossier.

In de sectoren is menig inspanning gepleegd ten aanzien van LLO. Zo zijn in alle sectoren de onderwijsproducten/product-markt-combinaties beschreven. Daarbij is ook aandacht gegaan naar de keuzedelen als voor werkenden te certificeren onderdelen van het curriculum. De implementatie van het nieuwe studentenadministratiesysteem Osiris speelt hierbij een belangrijke rol, aangezien de herinrichting van de onderwijslogistiek hieraan gekoppeld dient te worden.

Voor LLO hebben we het bedrijfsleven nodig. Zonder een betrokken bedrijfsleven, geen LLO. De interactie tussen bedrijven en het Da Vinci College is dan ook continu aanwezig, door middel van bedrijfsdagen, nieuwsbrieven, maar natuurlijk ook via de stagecontacten etc. Wel is dit contact vaak nog erg verdeeld per sector. Met de gezamenlijke menukaart, de versterking van samenwerking over de sectoren heen, zoals een project praktijkleren en de ambities voor een gezamenlijke communicatiestrategie in 2021, willen we de betrokkenheid ook Da Vinci breed versterken. De duurzaamheidsfabriek, het DOC en field lab zijn daarnaast goede vehikels om de samenwerking tussen Da Vinci en het bedrijfsleven, vanuit innovatie, te versterken. We willen steeds meer bekend staan als strategisch (gespreks)partner in de regio, niet alleen vanuit bol en bbl-opleidingen, maar ook op praktijkleren, trainingen en cursussen.

In de huidige situatie volgt het LLO-proces de volgende stappen: Accountmanager haalt de vraag op > Accountmanager stemt met relevante domeinleider af wie betrokken wordt vanuit het Da Vinci College > Accountmanager zet informatie uit via nieuwsbrief en werft actief docenten > Docent wordt betrokken bij de uitrol.

Op dit moment wordt de rol van de docent steeds minder reactief. Zo denken docenten mee in de ontwikkeling van trainingen. Ook is er een docent die na een training voor een bedrijfsgroep BBL een uitbreiding op de aanstelling heeft gekregen om die training te blijven geven.

Docenten organiseren ook samen met het bedrijfsleven jaarlijks een relatiedag waar o.a. workshops gegeven worden, door en voor docenten en bedrijfsleven. Ook worden studenten betrokken bij de jaarlijkse relatie dagen, voor de meest recente relatiedag hebben studenten bijvoorbeeld de uitnodiging ontworpen.

Vanuit de LLO trajecten worden studentevaluaties gehouden, maar nog niet in alle trajecten.

Resultaatgebied: Modern werkgeverschap

4.4 Samenvatting van de ambitie

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

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

4.5 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Percentage medewerkers dat periodiek deelneemt aan scholing via onze interne academie.			
2017 62 % van de medewerkers heeft in 2017 een scholingsactiviteit uitgevoerd via onze interne academie.	90% van de medewerkers heeft gedurende de jaren 2018, 2019 en 2020 deelgenomen aan minimaal één scholingsactiviteit via onze interne academie	75% van de medewerkers heeft gedurende de jaren 2018 en 2019 minimaal één scholingsactiviteit uitgevoerd via onze interne academie	Zie toelichting
2. Hybride samengestelde teams. Definitie: In elk team is 30 % van de docenten die beroepsgerichte vakken geven, gedeeltelijk ook werkzaam in een van de beroepen waarvoor wordt opgeleid OF niet langer dan een jaar geleden actief in het bedrijfsleven en/of heeft niet langer dan een jaar geleden een praktijkstage van minimaal een half jaar gevolgd.			
-	80 % van de teams is hybride samengesteld	20 % van de teams is hybride samengesteld	20 % van de teams is hybride samengesteld
Verklaring van de afwijkingen			
Indicator 1: Vanaf 2020 kunnen we veel beter data ontsluiten en hebben we goed in beeld wat er aan scholing gedaan is, van 2018 en 2019 blijkt dat lastig. Zie hoofdstuk Modern werkgeverschap voor een overzicht en aantallen van activiteiten in 2020. Ook wordt er vanaf 2021 jaarlijks een inspiratie driedaagse georganiseerd, waar in 2021 ruim 600 medewerkers hebben deelgenomen aan minimaal 1 activiteit.			
Indicator 2: We hebben de definitie van hybride teams opnieuw geformuleerd omdat de originele definitie niet passend bleek. We hanteren nu de volgende definitie: "Een team is hybride samengesteld als de meerderheid van de personeelsleden relevante werkervaring heeft in het beroep". Er is op basis van beide definities gekeken naar de teams en in beiden gevallen wordt de 20% behaald. Met name in de zorgteams, hospitality en techniek voldoet al een ruime meerderheid van de teams aan de definities.			

4.6 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

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

De interne academie biedt in het kader van de geformuleerde ambities een cyclisch aanbod van scholing aan, dat op maat van teams en individuele medewerkers wordt ingericht. Zoals in de toelichting te lezen, kunnen we vanaf 2020 de data goed ontsluiten. Met het aantal activiteiten in 2020 en onze inspiratie driedaagse die we jaarlijks zullen organiseren, is de verwachting dat de geambieerde resultaten haalbaar zijn.

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

De gehanteerde ambities (20% hybride samenstelling in 2020 en 80% in 2022) zijn niet haalbaar. Het advies is dan ook deze definitie te herzien naar: een team is hybride samengesteld als de meerderheid van de personeelsleden relevante werkervaring heeft in het beroep (in plaats van het vak). De indicator kan dan blijven staan, de geformuleerde ambities ook.

In 2020 is van de nieuwe docenten op basis van het feit dat ze starten met een PDG af te leiden dat ze (merendeels) vanuit het bedrijfsleven of instellingen komen. Het percentage nieuwe docenten met PDG ligt op 29%.

In schooljaar 2020/2021 is een inspiratie driedaagse gehouden waarin alle medewerkers van Da Vinci drie dagen lang scholing hebben kunnen volgen. Deze driedaagse werd goed bezocht en erg positief ontvangen. We gaan dit, wellicht in een wat aangepast format, zeker blijven aanbieden.

Domeinleiders volgen een MDP waarin onderwijskundig leiderschap centraal staat.

5 RESULTAATGEBIED: INNOVATIE EN ONDERZOEK

5.1 Samenvatting van de ambitie

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

5.2 Voortgang op ambities

Beschrijving nul situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken 2020
1. Het aantal practoratien			
-	4	3	0
2. Realisatie van een iXperium			
Er is een plan beschikbaar voor een iXperium	Elke sector voert een activiteit uit in het iXperium. ICT scholing van de interne academie wordt in het iXperium uitgevoerd	Het iXperium is operationeel	Er is een iXperium operationeel, tevens een expertise centrum bij Zorg&Welzijn
3. Aantal docenten dat participeert in onderzoekactiviteiten in een practoraat			
-	25	15	0
Verklaring van de afwijkingen			
Indicator 1 en 3: In 2021 start het eerste practoraat. Er komt nu goed beweging in, mensen zijn gemotiveerd om deel te nemen. We hebben daarom geen zorgen over het behalen van ons einddoel.			
Indicator 2: Zie toelichting bij maatregel 1 in paragraaf 5.3			

5.3 Toelichting stand van zaken 2020

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

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

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

In 2020 is onder auspiciën van Kien het Regionaal Expertisecentrum Leren en ICT gestart op basis van een plan dat is opgesteld met behulp van Rijn Consult. Een projectleider en operational manager zijn begin 2020 aangesteld en er zijn bruggenbouwers benoemd die samen werken aan een lerend netwerk langs de lijnen van het plan. Er is gewerkt aan een online platform en is begonnen met het aanbieden van cursussen en trainingen rondom digitale geletterdheid in de vorm van inspiratiesessies. Door corona is hier minder van de grond gekomen dan beoogd.

Een andere ontwikkeling: de realisatie van een Centrum voor Innovatie en Expertise (CIE) bij Gezondheidszorg & Welzijn (ontwikkellijn 2 in het SP van de sector). Dit 'Centrum voor Innovatie en Expertise' is onderdeel van de Regiodeal Drechtsteden, perceel Innovatie. In juli 2020 heeft dit CIE na een jaar voorbereiding de status gekregen van landelijke Fieldlab binnen de topsector Life Science and Health. In dit Fieldlab wordt onder de vlag van het Da Vinci College en het Albert Schweitzer Ziekenhuis vormgegeven aan 'Innoveren, leren en werken' en dit valt ook onder ontwikkellijn 4 Leven Lang Ontwikkelen. Het doen van onderzoek maakt deel uit van de dagelijkse praktijk van het fieldlab. Daarnaast is binnen de sector G&W Digitale Geletterdheid doorontwikkeld: er is een nulmeting Digitale Geletterdheid ontwikkeld en uitgevoerd en naar aanleiding van de resultaten zijn trainingen ontwikkeld die een jaar lang zijn gegeven. Verder is gestart met computational thinking en mediawijsheid. Het idee is om in 2021 deze trainingen op te nemen in een DVC breed plan op doorpakken op digitalisering. De sector loopt op schema om de gestelde doelen te behalen. KIEN heeft belangstelling getoond om zowel de nulmeting als de trainingen digitale geletterdheid over te nemen en in de coöperatie te gaan uitvoeren.

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

Het CvB stelt groot belang bij het realiseren van een practoraat in elke sector. De voorbereidingen zijn in volle gang. We beginnen in 2021 met een practoraat bij T&M, gevolgd door een bij de andere drie sectoren.

We kiezen voor drie practoraten, met in elk practoraat een docentonderzoeker op het thema Hybride Leeromgevingen. De practor heeft weliswaar interesse in hybride leeromgevingen, maar heeft een of meerdere docentonderzoekers in het practoraat die op dit gebied fungeren. Docentonderzoekers op dit thema, uit de verschillende practoraten, vormen samen met docenten van het bestaande kennisnetwerk op het thema hybride leeromgevingen een Professionele Leer Community (PLC), met ondersteuning vanuit DOsK.

Nb: Het practoraat Smart Technology staat in contact met het lectoraat Smart Industries van Dordrecht Academy. Deze samenwerking met Dordrecht Academy vraagt ook om het aanstellen van practoren om i.s.m. de daar beoogde lector vorm te geven aan de innovatietafels.

De PLC staat in contact met het lectoraat Beroepsonderwijs van HU (lector Leeromgevingen: Ilya Zitter).

6 BETROKKENHEID

Betrokkenheid studenten

Studenten zijn bij het Da Vinci College betrokken bij activiteiten voor het opstellen van de kwaliteitsagenda. Daarnaast is de agenda uitgebreid met de Studentenraad besproken.

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

Daarnaast wordt de studenttevredenheid gemeten via deelname aan de JOB-monitor.

Betrokkenheid docenten

De opstelling van de kwaliteitsagenda liep deels parallel met het opstellen van het strategische beleidsplan 'Grensoverbrekend onderwijs' en is daar deels een afgeleide van. Medewerkers zijn daar in verschillende sessies bij betrokken geweest. Datzelfde geldt voor het sectorplan en team plan dat van het strategische beleidsplan is afgeleid en dat mede de maatregelen omvat uit het kwaliteitsplan. Binnen die afspraak is er ruimte voor eigen invulling door de teams.

De plannen sluiten daardoor aan bij de dagelijkse praktijk, maar zijn ook verbonden aan de corporate strategie.

De kwaliteitsagenda is ook een terugkerend onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen het Da Vinci College.

Bij de opstelling en vaststelling van het kwaliteitsplan is ook de OR betrokken.

Onderwerpen uit de kwaliteitsagenda keren regelmatig terug in verschillende overleggremia van de organisatie. Dat kan gaan over het opstarten van thema's, delen van ervaringen etc.

Betrokkenheid bedrijven (en instellingen)

Het Da Vinci College kenmerkt zich met zijn onderwijs en hybride leeromgevingen in veel samenwerking met de regio, zowel in de onderwijskolom, met het bedrijfsleven en met de overheid.

Het Da Vinci College is op alle niveaus in de organisatie verbonden met relevante partijen in de regio en daarbuiten.

Dat geldt ook voor een grote veelheid aan bestuurlijke overleggen, zoals Economic Boards, netwerkplatforms, coöperaties enz. Het Geïntegreerd Jaardocument geeft daarvan een goed beeld. Ook kennen veel teams werkveldcommissies waarin veel zaken worden afgestemd.

Omdat echte projecten een cruciaal onderdeel zijn van het onderwijs is er voortdurend verbinding.

De kwaliteitsagenda is in diverse fora de afgelopen twee jaar besproken als onderdeel van onze strategie. Dat geldt niet alleen voor de samenwerking met bedrijven, maar ook voor de samenwerking met bijv. jeugdzorg en zijn onze programmalijnen gelegd naast de plannen van andere organisaties.

7 FINANCIËLE VERANTWOORDING OP HOOFDLIJNEN

KERNGETALLEN

	Realisatie	Begroting
1 Thema gelijke kansen in het onderwijs		
Loopbaanbegeleiders		
Interculturalisatie:	150.000	
Loopbaanadvies: Windroos	150.000	
Ontw doorlopende curricula met VMBO scholen	60.000	
Opvang kwetsbare studenten:		
pilotfase 1 sector (R. Wever)		
uitrol opvangcentra		
Extra inzet Nederlands	480.000	
Samenwerking HBO	110.000	
Praktijkstages	70.000	
Opvang opleidingskeuze	30.000	
	1.050.000	1.050.000
2 Thema kwetsbare doelgroepen		
SMW		
Ontw. Doolopende curricula		
Verzorgen praktijkstages		
Invoeren pedagogische didactisch klimaat (BAG)		
Versterking loopbaanadviseurs	700.000	
Ondersteuning niveau 2	550.000	
PBS	180.000	
Bureau stage en werk	200.000	
Jeugdprofessionals	40.000	
Continuering en versterking ZOW	120.000	
Extra studieplekken	50.000	
Servicecentrum	300.000	
Combinatietrajecten nieuwkomers	40.000	
	2.180.000	810.000
3 Thema opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst		
Internationalisering	200.000	
BPV	400.000	
Ontw. Curricula	180.000	
Invoering sectoroverstijgend en breed onderwijs excellentie	200.000	
Invoeren combitrajecten (BOL/BBL)		
Extra taal in odnerwijsteams	250.000	
	1.230.000	1.000.000

	Realisatie	Begroting
4 Thema leven lang ontwikkelen		
Onderzoeksfase (kwartiermaker en projectkosten)		
Implementatiefase		
Ontw. Praktijkgerichte onderwijsprogramma's		
Structureel		
Opzetten en onderhoud netwerk		
Exten bureau en LLO coordinator	350.000	
	350.000	374.999
5 Thema modern werkgeverschap		
Professionalisering	620.000	
Digitale docent		
MDP	120.000	
	740.000	625.000
6 Thema onderzoek en innovatie		
lectoraat		
practoraat	40.000	
ICT expertisecentrum	200.000	
	240.000	-
Overig		
Kwaliteitsgelden niveau 2		
Kwaliteitsgelden Taalbeleid		
Extra inzet basis op orde	950.000	
	950.000	1.100.000
Nog te verdelen	227.087	2.007.088
TOTAAL	6.967.087	6.967.087

De verdeling van de gelden is het gemiddelde over de twee jaren 2019 en 2020.

Bij het opstellen van de begroting voor de kwaliteitsgelden, was er een bedrag van € 2,07 mln nog niet gealloceerd. Dit bedrag is in de loop van het jaar besteed, voornamelijk aan thema 2 en aan thema 3. Een bedrag van € 0,2 mln was in 2020 nog niet besteed. Overeenkomstig de richtlijnen was het bedrag wel reeds geormerkt in 2020 voor niveau 2 en is inmiddels daaraan ook besteed.

KENGETALLEN

	2020	2019
Ratio's		
Solvabiliteit I en II		
Eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	57%	57%
Eigen vermogen en voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal	60%	60%
Kapitalisatiefactor		
Totaal kapitaal minus de gebouwen en terreinen uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten	31%	30%
Liquiditeit		
Verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden uitgedrukt in een percentage	1,3	1,4
Rentabiliteit		
Resultaat uitgedrukt in een percentage van het totaal der baten + rentebaten	-0,44%	-0,84%
PO-ratio		
Personele lasten uitgedrukt in een percentage van het totaal der lasten:		
- inclusief dotatie personele voorzieningen	74%	73%
- exclusief dotatie personele voorzieningen	74%	73%
Medewerkers		
Aantal medewerkers per ultimo in fte's (inclusief vervanging en bapo, exclusief onbezoldigd verlof)		
- Directie en Management	52	56
- Personeel primair proces	426	441
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	132	130
- Direct onderwijsondersteunend personeel	48	48
Totaal	658	675
Studenten		
Studenten aantallen per 1 oktober		
- Beroepsonderwijs (bekostigd)	7.500	7.847
- Examendeelnemers	12	22
- Overige deelnemers	209	225
- Educatie *)	439	443
- Contractonderwijs *)	1.454	1.613
waarvan HBO	773	689
Totaal	9.614	10.150

¹⁾ Cursussen en opleidingen starten op verschillende momenten in het jaar. De weergave is op peildatum 01-10-2020. De feitelijke cijfers kunnen daardoor afwijken aangezien sommige opleidingen en cursussen op meerdere momenten in het jaar starten.

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Dit is de stand per 31 december 2020 en bevat iedereen die actief is geweest in de raad van toezicht gedurende 2020.

De heer J.A. van den Bos (Inspecteur-generaal Leefomgeving en Transport, ministerie infrastructuur en waterstaat (bezoldigd))

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter diaconaal centrum Pauluskerk Rotterdam (onbezoldigd)
- Lid raad van toezicht GGZ West Noord-Brabant (bezoldigd)

Mevrouw J. van Doorn – Stuurman (accountmanager Fitvitaal Service B.V. (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Saint Gobain Abrasives (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht KPO (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Deltametaal (bezoldigd) tot maart 2020)
- Lid raad van toezicht BZHD (bezoldigd)
- Voorzitter begeleidingscommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter klachtencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter beroep- en bezwarencommissie IHC (bezoldigd)
- Voorzitter raad van toezicht Kiddoozz (bezoldigd)
- Lid rechtspositie regeling Vereniging Oud Parlementariërs (onbezoldigd)

De heer M. Çelik (Manager Nationale Politie (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Statenlid Provincie Zuid Holland (bezoldigd)
- Directeur MSIL (bezoldigd)

De heer M.R. Janssen (eigenaar Ibeks Organisatieadvies & bedrijfsvoering (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Kober Kinderopvang (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Eilandzorg Schouwen-Duiveland (bezoldigd)
- Bestuurslid VTOI-NVTK (bezoldigd)
- Voorzitter Stichting Kukhanya Care Point (onbezoldigd)
- Venoot Smartboxsolutions v.o.f. (bezoldigd)

De heer J.L. Klompenhouwer

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Voorzitter Raad van toezicht Apanta GGZ Eindhoven (bezoldigd)

De heer D.J. Schrijer (Voorzitter Koninklijke BLN-Schuttevaer (bezoldigd))

- Lid raad van toezicht Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd)
- Vice-voorzitter raad van commissarissen Haag Wonen (tot 1 september 2020 bezoldigd)
- Lid raad van commissarissen Havensteder (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Stichting Halt Nederland (bezoldigd)
- Lid raad van toezicht Binnenvaart Kredietunie Nederland (onbezoldigd)

- Lid raad van toezicht arrestantenzorg Rotterdam (bezoldigd)
- Lid bestuur Stichting Stimular (bezoldigd)

Mevrouw M.A. Spaans – den Heijer (tot 25 juni 2020 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)
- Extern voorzitter auditcommissie Federatie Medisch Specialisten

De heer P.H.J. Vrancken (Voorzitter college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Lid algemeen bestuur S-BB (onbezoldigd)
- Voorzitter stichting administratiekantoor Drechtsteden Breedband (onbezoldigd)
- Voorzitter Coöperatie Leerpark (onbezoldigd)
- Commissaris Kringloopbedrijf Opnieuw & Co (onbezoldigd)
- Voorzitter coöperatie KIEN (onbezoldigd)
- Voorzitter Gorinchems Besturen Overleg (onbezoldigd)
- Voorzitter HBO Drechtsteden (onbezoldigd)
- Voorzitter CIOS Zuid-West Nederland (onbezoldigd)
- Lid raad van toezicht van het Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)
- Lid Economic development Board Drechtsteden (onbezoldigd)
- Lid landelijke stuurgroep Smart Industry FME (onbezoldigd)

De heer J.A. Lokker (Lid college van bestuur Stichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid (bezoldigd))

- Bestuurslid Maritieme Delta (onbezoldigd)
- Bestuurslid Stichting Flow Center (onbezoldigd)
- Bestuurslid Loket Zwijndrecht (onbezoldigd)
- Bestuurslid PPS-VMT (onbezoldigd)
- Stuurgroep Werkendam Maritime Industry (onbezoldigd)
- Lid raad van toezicht UNIEK (bezoldigd)

INDICATOR LANDELIJKE BENCHMARK

Indicatoren roc zuid-holland zuid vergeleken ten opzichte van andere roc's

FINANCIËLE KENGETALLEN	2016	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2017	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2019	vergelijking t.o.v. andere ROC's
Liquiditeit	0,87%	1,39%	1,03%	1,11%	1,23%	1,19%	1,15%	1,28%
Rentabiliteit	0,38%	0,92%	2,98%	0,75%	3,78%	1,49%	-1,54%	0,38%
Solvabiliteit	0,45%	0,52%	0,48%	0,52%	0,53%	0,53%	0,53%	0,52%

(bedragen x € 1.000)

Onderwijsresultaten roc zuid-holland zuid vergeleken ten opzichte van andere roc's

	2017-2018	vergelijking t.o.v. andere ROC's	2018-2019	vergelijking t.o.v. andere ROC's ⁴	2019-2020	vergelijking t.o.v. andere ROC's ⁵
Jaarresultaat	64,0%	70,8%	66,8%	70,3%	72,6%	73,0%
Diplomaresultaat	63,6%	71,6%	66,9%	71,0%	72,7%	73,4%
Nieuwe VSV'ers	7,1%	5,4%	6,5%	5,7%	6,0%	4,8%

(bedragen x € 1.000)

N.B. Het betreft hier de officiële voorlopige cijfers van het Ministerie van OCW.

Bron: DUO – MBO Indicatoren – Open onderwijsdata.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam van de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingencentrum
Zuid-Holland Zuid

Bestuursnummer

40771

Naam instelling

Da Vinci College

Brinnummer

20MQ

KvK-nummer

41121866

Statutair adres

Leerparkpromenade 100
3312 KW Dordrecht

Correspondentie adres

Postbus 1184
3300 BD Dordrecht

Telefoon

088 - 657 26 57

Website

www.davinci.nl

Telefax

088 - 657 26 00

E-mail

bestuurssecretariaat@davinci.nl

Contactpersoon

De heer A.P. van Meel RA

Telefoon

088 – 657 28 99

Functie

Directeur Financiën & Control

E-mail

pvanmeel@davinci.nl

Onderwijsvormen

BOL voltijd en deeltijd
BBL
Educatie
Contractonderwijs



COLOFON

Het jaarverslag is samengesteld door:

Wim van Doornik

Mila van Geesink

Iris Tuinman

Wouter Poortvliet

John Waanders

Ronald Bras

Pim Koning

Peter van Meel

De eindredactie was in handen van:

Wim van Doornik

Mila van Geesink

Foto CvB: Malcom Pires Neves

Vormgeving: OBT

Met dank aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan het jaarverslag 2020



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