

Jaarverslag 2023



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Managementsamenvatting	6
Voorwoord College van Bestuur	7
Strategische koers	9
Inleiding	10
Routekaart	13
Inleiding	14
Generieke basisvaardigheden	14
Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	17
Studentenwelzijn	22
Regionale Community's	28
Kansrijk opleiden	40
Leven Lang Ontwikkelen	42
Modularisering en flexibilisering onderwijs	44
Interdisciplinaire leerervaring	46
Duurzaamheid/Unesco	48
Toekomstbestendig HR-beleid	50
Onderzoek en innovatie	57

Onderwijs	59
Kenmerken van ons onderwijs	60
Terugblik, vooruitblik en ontwikkelingen op het gebied van onderwijs	60
Afwijking begeleide onderwijstijd	68
Programma Cultuurparticipatie	69
Opleidingen van het Koning Willem I College	70
Keuzedelen	71
Zorg voor kwaliteit	71
Klachten	75
Examencommissies	75
Vertrouwenspersonen	76
Onderwijsprestaties	79
VAVO: Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs	81
Educatie	83
Toelatingsbeleid en inclusie	85
Numerus Fixus	87
Herkomst van onze studenten	89
Nationaal Programma Onderwijs	89

Organisatie	93
Onze organisatie	94
Onze governancestructuur	94
Onze organisatiecultuur	96
Midterm review fusie	96
Verantwoording van onze Raden en het College van Bestuur	98
Verantwoording College van Bestuur	98
Verantwoording Raad van Toezicht	100
Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht	103
Verantwoording van de Ondernemingsraad	104
Verantwoording van onze studentenraad	105
Compliance en regelgeving	106
Interne beheersing	106
Informatiebeveiliging en Privacybescherming	107
Opleidingsschool	109
Pr1nce	112
Koningskring	113
Interne ondersteuning	113
Facilitaire zaken	113
Huisvesting en duurzaamheid	113
Integrale Veiligheid	114
Migratie van systemen	116
Toekomstbestendig HR-beleid	117

Financiën	118
Inleiding	119
Kengetallen	119
Analyse financiële resultaten	121
Analyse financiële positie	122
Treasury	123
Continuïteitsparagraaf 2024 en verder	124
Notitie Helderheid	134

Jaarrekening	139
Ondertekening jaarrekening	140
Inhoud	141
Balans per 31-12-2023 (na resultaatbestemming)	142
Staat van baten en lasten jaar 2023	143
Kasstroomoverzicht jaar 2023	144
Toelichting bij de jaarrekening 2023	145
Toelichting op de balans per 31 december 2023	161
Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten	175
Toelichting op de staat van baten en lasten jaar 2023	177
Gebeurtenissen na balansdatum	184
Model E: Overzicht verbonden partijen	185
Model G: Verantwoording subsidies 2023	186
WNT-verantwoording 2023	188
Overige gegevens	192

Managementsamenvatting



Voorwoord College van Bestuur

Beste lezer,

Het kalenderjaar 2023 stond in het teken van de fusie. Het was het eerste volledige jaar waarin het Koning Willem I College als fusieorganisatie en gelijktijdig als verantwoordelijk roc voor de volledige regio Noordoost-Brabant, onderwijs is gaan verzorgen aan de hele regio.

Ons meerjarenplan, waarbij we nadrukkelijk de aansluiten op de Werkagenda 2023 - 2027, leidt ons hierbij de weg. In dit jaarverslag laten we zien hoe we werkten aan onze negen programmaliijnen, vastgesteld aan de hand van onze kernwaarden Kansrijk, Verbindend en Bewust en de beloftes aan de student, de medewerker en het werkveld. Samenvoegen van organisaties is een proces dat enkele jaren in beslag neemt. Dus hoewel onze organisaties per 1 augustus 2022 officieel één zijn en ons beleid grotendeels is geharmoniseerd, is de transitie nog niet afgerond. Ook hierover lees je meer in dit verslag.

Er verandert veel in onze organisatie en in de markt waarvan we onderdeel zijn, maar één ding blijft de komende jaren hetzelfde: het bestuur van het Koning Willem I College. In 2023 werden voorzitter Jos van Kessel en lid Dominique Majoor herbenoemd. Peer van Summeren had al een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Onze door de Onderwijsinspectie gewaardeerde visie op goed onderwijs kunnen wij de komende jaren verder ontwikkelen en uitrollen.

2023 was wederom een jaar om met trots op terug te kijken. Zo ontvingen we als het eerste mbo van Nederland de meest prestigieuze prijs in het onderwijs; de Onderwijspremie 2023 van 1,2 miljoen euro voor Het Talent Atelier; een onderwijsconcept waarbij studenten van verschillende opleidingen samen werken aan opdrachten van echte opdrachtgevers uit de regio en daarbuiten. We zijn erg trots op deze onderscheiding en zetten de premie in om het concept verder te ontwikkelen en uit te breiden van 's-Hertogenbosch naar onze community's in Oss, Meierijstad en Land van Cuijk. Ook maken wij materialen beschikbaar voor andere geïnteresseerde onderwijsinstellingen. Het college ontvangt dit bedrag in de komende jaren (2024 tot en met 2027).

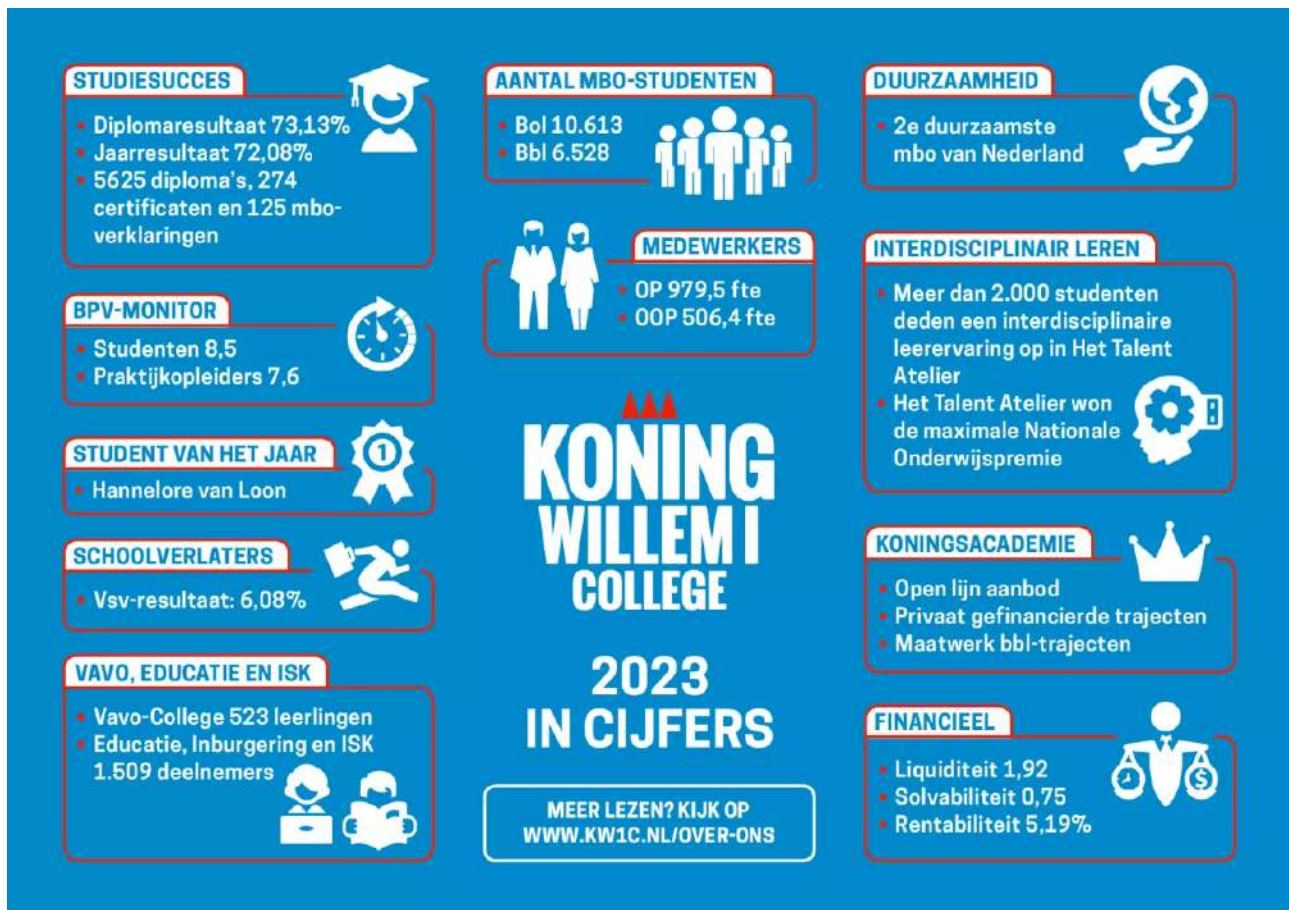
In april 2023 richtten we als eerste school in Nederland een Omgevingsraad op. In de raad zitten leden van ondernemingen, gemeentes en onderwijsinstellingen in de regio. Dit is één van de manieren waarop wij onze regionale verankering verstevigen. Net als de Studentenraad en de Ondernemingsraad heeft de Omgevingsraad formeel inspraak in de koers van het college. Met deze raad geven we onder andere invulling aan de doelstelling om samen met partners uit onze omgeving te zorgen voor behoud en ontwikkeling van talent in regio Noordoost - Brabant.

Kortom: het was een bewogen jaar, maar we zetten vol vertrouwen de koers voort, die we met de fusie inzetten. In dit verslag lees je over deze koers, onze doelen en de manier waarop we die behalen.

Veel leesplezier!

Jos van Kessel, Dominique Majoor en Peer van Summeren

Samenvatting



Strategische koers



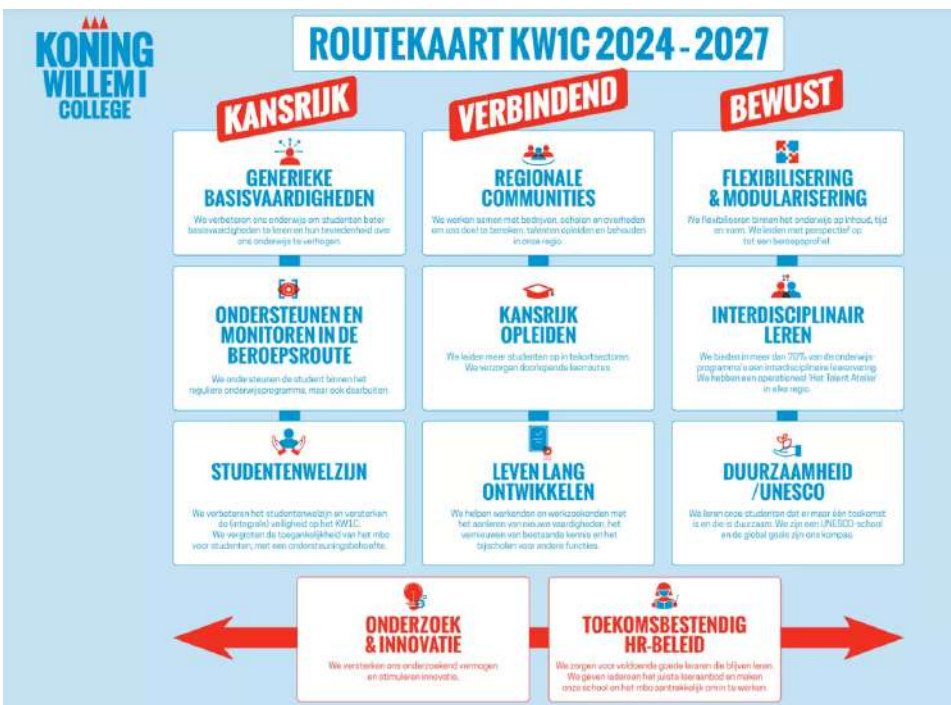
Inleiding

In juni 2022 stelden we het Meerjarenplan van het Koning Willem I College vast. Het Beslisdocument rondom de fusie was uitgangspunt voor dit plan, en het werkveld, medewerkers en de studenten waren hierbij betrokken.

In februari 2023 werd de Werkagenda MBO 2023-2027 gepubliceerd. In deze werkagenda formuleert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap drie prioriteiten met in totaal twaalf doelstellingen voor de mbo-sector. De drie prioriteiten, 'Kansengelijkheid', 'Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt' en 'Onderzoek, innovatie en kwaliteit' liggen mooi in lijn met de drie pijlers in het Meerjarenplan van het Koning Willem I College (Kansrijk, Verbindend, Bewust). In de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 (maart 2023) is aangegeven aan welke eisen een plan van een mbo-instelling moet voldoen om voor kwaliteitsgelden in aanmerking te komen.

Het Koning Willem I College koos ervoor om de prioriteiten in de Werkagenda MBO 2023-2027 als extra impuls te integreren in de Routekaart 2024 - 2027. We concretiseerden de pijlers van het Meerjarenplan in negen programmalijnen. In het volgende hoofdstuk gaan we hier per programmalijn verder op in. Daarmee maakten we het werken aan de prioriteiten van de overheid een vanzelfsprekend onderdeel van de strategische koers van het Koning Willem I College. Hierin zullen de verschillende stakeholders zich herkennen en er gezamenlijk aan gaan werken.

Het 'Samen werken aan talent' (ondertitel van de werkagenda) verbinden we aan onze missie: het ontwikkelen en behouden van talent voor de regio Noordost-Brabant.



Hieronder beschrijven we de pijlers en programmalijnen op hoofdlijnen. In hoofdstuk 3 beschrijven we iedere programmalijn meer in detail.

Kansrijk – Vastberaden, vindingrijk en vernieuwend

Een korte omschrijving van deze pijler: 'We bieden grenzeloze mogelijkheden voor het ontwikkelen van talent. Met korte lijnen en de teams aan zet leggen we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Kaders bieden ruimte voor autonomie en eigenaarschap, zodat gedeeld leiderschap ontstaat. Talenten laten we tot ontwikkeling komen in een (digitaal) leernetwerk.' Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Generieke basisvaardigheden:** in deze programmalijn werken we aan de basisvaardigheden Nederlands, rekenen en burgerschap. Het gaat daarbij om de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de docenten, de beheersing van de vaardigheden en de tevredenheid over de lessen. In deze programmalijn geven we ook aandacht aan digitale geletterdheid.
- **Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute:** deze programmalijn staat voor het belangrijkste deel in het teken van het bestrijden van voortijdig schoolverlaten. De voorzieningen Toekomstjaar, Nieuwkomersloket, New Horizon, Route X en Pitstop moeten eraan bijdragen dat een student voor een juiste beroepsroute kiest, voor een beroepsroute behouden blijft of weloverwogen switcht naar een ander beroepsroute. In deze programmalijn brachten we ook de uitrol van het Stagepact en de nazorg van mbo-2 onder.
- **Studentenwelzijn:** in deze programmalijn staat de prioriteit kansengelijkheid binnen de Werkagenda MBO 2023-2027 centraal vanuit de thema's [\(integrale\) veiligheid](#), toegankelijkheid, verzuimaanpak en passend onderwijs.

Verbindend – Vooruitstrevend binnen (en buiten) de regio

Een korte omschrijving van deze pijler: 'Binnen Noordost-Brabant gaan we werk maken van regionale community's waar ondernemers, overheid en onderwijs samenkomen, samenwerken en onderzoek verrichten. We zijn (ook (inter-)nationaal) herkenbaar aanwezig, door aan te sluiten bij bestaande netwerken en nieuwe initiatieven te vormen en zijn een partner voor groei en ontwikkeling. Het is onze ambitie om de talenten (van 16 tot 67 jaar) voor de regio te behouden.' Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Regionale Community's:** voor de vier regionale community's van het Koning Willem I College, Land van Cuijk, Meierijstad, Oss en 's-Hertogenbosch, werken we aan de thema's profilering van de regio, samenwerking in de regio, ontmoeting in de regio, evenementen in de regio en relatiebeheer in de regio. Op instellingsniveau richten we een omgevingsraad op met een vertegenwoordiging van externe stakeholders uit de vier regionale community's.
- **Kansrijk opleiden:** binnen deze programmalijn staat het vraagstuk hoe we studenten kunnen verleiden tot een bewuste keuze voor een beroepsopleiding in een tekortsector centraal. Dat vraagt enerzijds om een opleidingsaanbod passend bij het profiel van een regionale community en anderzijds om een sterk ingericht LOB (via het Regionaal Loopbaandossier). In deze programmalijn is ook aandacht voor internationalisering (iedere student een internationale leerervaring) en de ontwikkeling van Open badges (om daarmee de positie van de student op de arbeidsmarkt te verstevigen).
- **Leven Lang Ontwikkelen:** de bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden (in de leeftijd tot 67 jaar) is de kern van deze programmalijn. Met participatie van het Koning Willem I College in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT) is er zicht op de behoefte vanuit de arbeidsmarkt. Op basis hiervan verbreden en vergroten we gericht het LLO-aanbod. We zetten daarbij de bouwstenen uit de LLO-Katalysator van het Nationaal Groei Fonds in. We streven in de komende jaren naar een verdubbeling van het aantal uit te geven certificaten, praktijkverklaringen en open badges.

Bewust – Samenwerken aan een duurzame toekomst

Een korte omschrijving van deze pijler: 'We zijn ons bewust van onze omgeving en hebben duurzaamheid hoog in het vaandel staan. We werken vanuit één visie samen aan praktijkgericht en goed onderwijs waar ruimte is voor vernieuwing en innovatie. Onze student neemt de regie op inhoud, plaats, tijd en vorm.'

Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Flexibilisering & Modularisering:** in deze programmalijn is een stevig veranderprogramma uitgewerkt: vertrekkend vanuit de visie op leren, modulariseren en flexibiliseren we het volledig onderwijs in samenwerking met het werkveld. Dat vergroot de flexibiliteit voor zowel de student als de organisatie. Studenten krijgen meer vrijheid om hun eigen leerroute te kiezen: zowel op tempo als op inhoud, zonder de socialisatie uit het oog te verliezen. De organisatie speelt sneller in op de diversiteit aan vraagstukken van onze doelgroep en is hiermee beter in staat studenten binnenboord te houden.
- **Interdisciplinaire ervaringen:** in deze programmalijn verdiepen studenten hun kennis in de eigen discipline, verbreden hun kennis met inzichten uit andere disciplines en ontwikkelen vaardigheden op gebied van interdisciplinair werken. De ambitie van het Koning Willem I College is om zo'n 3.000 studenten deze leerervaring mee te geven en die te verzilveren met een open badge.
- **Duurzaamheid / Unesco:** het Koning Willem I College staat al jaren in de top 3 meest duurzame mbo-instellingen van Nederland en wil dat graag zo houden. We zijn een Unesco-school en de Sustainable Development Goals (SDG's) zijn ons kompas; in deze programmalijn werken we uit hoe we dat laten we zien in ons onderwijs, de bedrijfsvoering en in ons dagelijks handelen.

Integrale thema's

Naast de programmalijnen werken we in deze routekaart integrale thema's uit die de activiteiten in de programmalijnen faciliteren. Binnen het toekomstbestendig HR-beleid werken we aandachtsgebieden uit in maatregelen en effecten: inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel, begeleiding startende docenten en aannamebeleid.

Onderzoek en innovatie moeten bijdragen aan het versterken van het onderzoekend vermogen van het Koning Willem I College door kennis over onderzoek te vergroten door professionalisering, kennis te verrijken door praktijkonderzoek te doen en kennisverspreiding en kennisdeling te organiseren. Voor zowel Kansrijk, Verbinden als Bewust start het Koning Willem I College in 2024 een practoraat op. De rijke leeromgeving moet ten slotte zorgen voor een krachtige fysieke en digitale omgeving, waarbinnen studenten en medewerkers optimaal kunnen leren en werken.

Horizontaal verantwoord

De routekaart is in 2023 in samenwerking met betrokkenen als de Studentenraad, de Ondernemingsraad en de Omgevingsraad tot stand gekomen en leidt alleen tot resultaten als we er samen met alle betrokkenen aan werken.

Intern betrekken we de Raad van Toezicht, de Studentenraad en de Ondernemingsraad in het periodieke overleg over de integrale voortgang van de activiteiten in de programmalijnen. Aan instellingsbrede gesprekstafels gaan we het gesprek aan met een vertegenwoordiging van medewerkers en studenten. Met de community gaan we op verschillende aggregatieniveaus in gesprek: met de Omgevingsraad op het niveau van de instelling, met bestaande platforms op het niveau van de regionale community's en met branche regiocommissies op het niveau van de afzonderlijke afdelingen.

Routekaart



Inleiding

In 2023 hebben we er als Koning Willem I College voor gekozen om de kwaliteitsgelden in te zetten voor de ontwikkeling en implementatie van de routekaart als nadere uitwerking van de prioriteiten en doelstellingen in de Werkagenda MBO 2023-2027. In de inleiding zijn de programmalijnen en integrale thema's die in de routekaart zijn opgenomen kort toegelicht; in dit hoofdstuk zijn die programmalijnen en thema's nader uitgewerkt. In 2024 verwachten we voor het eerst verantwoording te kunnen afleggen over de bereikte resultaten en hoe die in lijn liggen met de ambities die we voor 2025 en 2027 beschreven hebben.

Generieke basisvaardigheden

In 2023 hebben we er als Koning Willem I College voor gekozen om de kwaliteitsgelden in te zetten voor de ontwikkeling en implementatie van de routekaart als nadere uitwerking van de prioriteiten en doelstellingen in de Werkagenda MBO 2023-2027. In de inleiding zijn de programmalijnen en integrale thema's die in de routekaart zijn opgenomen kort toegelicht; in dit hoofdstuk zijn die programmalijnen en thema's nader uitgewerkt. In 2024 verwachten we voor het eerst verantwoording te kunnen afleggen over de bereikte resultaten en hoe die in lijn liggen met de ambities die we voor 2025 en 2027 beschreven hebben.

We bieden onze studenten een kansrijke toekomst. Een stevige basis voor deelname aan de arbeidsmarkt en de maatschappij, maar ook om door te stromen naar een vervolgopleiding. Een goede beheersing van de generieke basisvaardigheden hoort hierbij. Met generieke basisvaardigheden bedoelen we Nederlands, rekenen en burgerschap. Het Koning Willem I College kiest ervoor om ook digitale geletterdheid hierin mee te nemen. De wereld verandert snel en digitalisering speelt daarbij een belangrijke rol. Willen onze studenten in de toekomst succesvol blijven, dan hebben zij digitale vaardigheden nodig. Door deze vaardigheden in ons onderwijs te verweven, bereiden we studenten voor op de maatschappij van de toekomst. Een maatschappij waarbij technologie de wereld en het werk verandert en steeds meer interacties digitaal plaatsvinden.

Kwaliteit verhogen

Het beheersingsniveau van de basisvaardigheden is bij onze studenten nauwelijks toegenomen met de invoering van het referentiekader voor taal en rekenen. Dit baart ons zorgen. Om de beheersing te vergroten, zetten we in op het verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs en het versterken van de kwaliteit van onze docenten. We verwachten dat hierdoor de tevredenheid van onze studenten over ons onderwijs ook toeneemt. Op dit moment is ongeveer de helft van onze studenten positief over de lessen Nederlands en rekenen. Voor burgerschap is dit in de laatste JOB Monitor voor de eerste keer meegenomen. Deze resultaten zijn nog niet bekend.

Voor Nederlands en rekenen geldt dat het vastgestelde beleid 'taal en rekenen' de basis vormt voor de verbetering van het onderwijs. Vanuit de visie op leren zetten we in op contextrijk onderwijs. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de verbinding tussen Nederlands en rekenen en het beroepsgerichte onderdeel van het onderwijsprogramma. We zetten in op extra ondersteuning van studenten die het nodig hebben, bijvoorbeeld in de STER-lessen.

Leernetwerken

Collegebrede leernetwerken spelen een belangrijke rol binnen deze programmalijn. Voor Nederlands, rekenen, burgerschap en ook de moderne vreemde talen, legden we in een notitie de samenstelling, taken

en facilitering vast. Leernetwerken zijn niet nieuw binnen het college, maar er was behoefte aan meer duidelijkheid over wat er van de leernetwerken verwacht mag worden. Eén of twee vakdocenten coördineren de leernetwerken. Vanuit alle afdelingen sluiten docenten als contactpersonen aan bij elk leernetwerk. De coördinatoren overleggen regelmatig met elkaar, zodat we ook van en met elkaar kunnen leren.

De leernetwerken organiseren bijeenkomsten voor de contactpersonen, waarin actuele onderwerpen op de agenda staan. Bijvoorbeeld nieuw beleid. Voor burgerschap organiseerden we in 2023 meerdere collegebrede evenementen. Denk hierbij aan Write for rights en Paarse Vrijdag. Ook organiseerden we samen met andere Bossche scholen Coming Out Day 2023, met als hoogtepunt het maken van de vlag voor verbinding. Op dit moment werken we hard aan een nieuwe visie op burgerschap. Uiteraard sluiten we hierin aan bij de landelijke kwalificatie-eisen.

Voor alle collega's moderne vreemde talen zijn studiemiddagen georganiseerd met inspirerende sprekers op het gebied van o.a modulair onderwijs. Ook zijn verschillende sessies georganiseerd ter verbetering van de kwaliteit van de examinering. Op het gebied van Nederlands organiseerden we zes bijeenkomsten voor de contactpersonen vanuit de onderwijsafdelingen, vier bijeenkomsten met gastsprekers voor docenten Nederlands uit alle communities en een presentatie op twee afdelingen. De focus lag hierbij op vakoverstijgend taalonderwijs, kennisdeling, leesbevordering en samenwerking. Ook gaven we wekelijks taalondersteuning aan tien collega's binnen het KW1C en twee workshops over het belang van taal aan de deelnemers aan het PDG-traject. Voor rekenen geldt dat een aantal docenten een 3-daagse scholing op het gebied van rekendidactiek heeft gevolgd. Ook zijn er meerdere professionaliseringsactiviteiten geweest op het gebied van de nieuwe rekenexamens. Vanuit alle leernetwerken wordt deelgenomen aan diverse landelijke bijeenkomsten.

Basisvaardigheden in waarderingskader

Sinds augustus is er een standaard voor basisvaardigheden in het waarderingskader van de inspectie. In het vierjaarlijks onderzoek besteedden zij dit jaar dan ook extra aandacht aan de basisvaardigheden. De inspectie sprak met de leernetwerken en ook tijdens de bezoeken aan de onderwijsafdelingen werden de basisvaardigheden erbij betrokken. Als aandachtspunt kwam naar voren: het aansluiten bij de leernetwerken vanuit alle community's. Dit is in beeld bij de coördinatoren en bij de onderwijsmanagers; zij werken hieraan.



Laaggeletterdheid

Onze aandacht gaat uit naar het verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's. In 2023 hebben we onderzocht welke opleidingen op E-Wise medewerkers kunnen voorzien van de nodige vaardigheden en inzichten om effectief te werken met bijvoorbeeld anderstaligen. Daarnaast onderzoeken we de inzet van NUMO, een programma dat ook de student extra ondersteuning kan bieden in de taalverhoging.

De stand van zaken rondom de schoolbibliotheken brachten we in kaart. Vooralsnog zijn er leesbevorderingsfaciliteiten in community 's-Hertogenbosch, in community Oss, Euterpelaaan en Nelson Mandela en in community Meierijstad.

Pitstop en het Nieuwkomersloket kunnen vanuit hun loketfunctie laaggeletterde studenten tijdens, maar ook na onderwijstijd, adviseren en informeren over het scholingsaanbod dat bijvoorbeeld de gemeente aanbiedt. Daarnaast maken we gebruik van taalmaatjes. Eind 2023 ontvingen we subsidie vanuit de regionale Jongerenaanpak voor het inzetten van een schakelfunctionaris tussen vo en mbo. Dit om de doorstroom van minder taalvaardigen te verbeteren. Hierbij ontsluiten we kennis vanuit het nieuwkomersloket met het vo en verwachten we minder vsv vanuit deze groep studenten.

STER

In Eduarte regelden we in dat nieuwkomers bij aanvang van de opleiding uitgenodigd worden voor een Plusgesprek en geclassificeerd worden op taalniveau. Daaropvolgend zetten we extra ondersteuning in op onder andere vaktaalverhoging 'De brede aanpak anderstalige'. Deze gegevens leggen we vast en de student accordeert deze in een ondersteuningsplan. De implementatie start medio maart 2024.

Voor zowel de nieuwkomers gekoppeld aan het nieuwkomersloket (programmaliijn 2) als alle andere studenten binnen het college kunnen we extra taal- en rekenondersteuning bieden. Er zijn vooralsnog drie wegen;

- De student kan door zijn coach via Eduarte aangemeld worden voor extra taal- en rekenondersteuning (onder lestijd). Deze ondersteuning vindt plaats op de afdeling of centrale STER-ruimtes. Bijvoorbeeld het studielokaal.
- De student kan ook zichzelf aanmelden voor ondersteuning via de STER-tegel op de website (buiten lestijd) op vaste locaties binnen het college. Deze tegel is een pilot voor locatie 's-Hertogenbosch.
- Daarnaast geldt voor locatie 's-Hertogenbosch dat STER-collega's ook op afdelingen zichtbaar zijn voor x aantal tijdvakken, waarbij studenten extra ondersteuning krijgen zonder aanmelding via Eduarte.

Het proces voor aanmelden bij STER is sinds 2023 bekend, maar vraagt om een nieuwe aanpak en verbetering het komende kalenderjaar. De STER-tegel evalueren we per periode en passen we voortdurend aan bij optredende foutmeldingen. Eind studiejaar 2023 - 2024 wordt de tegel óf collegebreed inzetbaar of stopt het gebruik hiervan.

Door diverse omstandigheden, zoals de omzetting van systemen, technische problemen bij de applicatie STER-tegel en de implementatie van Eduarte 2.0, was het niet mogelijk een realistische registratie bij te houden van het aantal deelnemers aan STER rondom ondersteuning voor Nederlands (en rekenen).

Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute

Met dit programma richten we ons op het ontwikkelen van studentenvoorzieningen, die de student buiten het klaslokaal ondersteunen. Soms heeft een student meer begeleiding nodig dan goede lessen en intensieve coaching. Hiervoor maakten we interventies mogelijk vanuit het Expertisecentrum Extra Ondersteuning (EEO).

De EEO zijn gepositioneerd binnen het Startcollege en organiseren de extra ondersteuning aan studenten voor het hele college. We zien een intensieve samenwerking tussen de verschillende rollen in de begeleidingsstructuur, en tussen de eerste lijn (de onderwijsteams) en de tweede lijn (de Expertisecentra). Zowel intern als extern, en in goede samenwerking met regionale partners. Het EEO zet de student centraal, biedt maatwerk, zit dicht bij de student en richt zich op de kwaliteiten en talenten van de student.

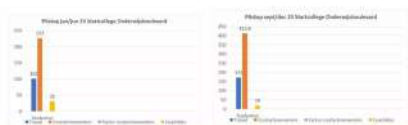
In dit deel van het jaarverslag blikken we kort terug op enkele voorzieningen vanuit het EEO.

Pitstop

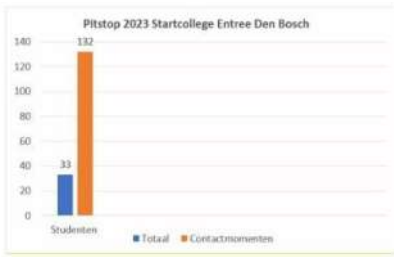
Op de locatie Onderwijsboulevard en Weidonklaan verankerden we de pilot Pitstop binnen het Startcollege. Pitstop biedt ondersteuning en begeleiding aan de student die onvoldoende in staat is een bpv-plaats te vinden of de bpv-plaats te behouden. Het doel van deze ondersteuning is:

- Succesbeleving voor de student, groei op het gebied van bpv-gerelateerde vaardigheden met als doel een grotere kans op een diploma en startbekwaamheid voor de arbeidsmarkt;
- Een groter netwerk van bpv-bedrijven die vanuit hun eigen motivatie leerplekken bieden voor de mbo-student;
- Meer succesvolle studenten, gemeten in waardering voor de organisatie en afronding van trajecten.

Naast het vinden van stageplaatsen, is Pitstop ook een instrument om stagediscriminatie tegen te gaan. Door een netwerk op te bouwen met ervaren stagebedrijven krijgen we meer grip op het stage-aanbod en kunnen we hier meer invloed op uitoefenen.



In het eerste halfjaar kwam 17,5% van de populatie van het Startcollege bij Pitstop voor hulp rondom de bpv, van eind augustus tot december maakte 30% gebruik van deze voorziening.



Toelichting op cijfers Entree Den Bosch: 15% van de populatie kreeg extra begeleiding.

Nazorg

In 2023 boekte de nazorg flinke vooruitgang in haar ontwikkeling. De integratie binnen de faciliteit Pitstop is hierin een essentiële mijlpaal. Op vaste dagen zijn binnen de locatie Onderwijsboulevard onderwijsmakelaars en de nazorgcoach aanwezig in Pitstop, boven op de bezetting door coaches van de diverse afdelingen. Deze uitbreiding leidde tot een nauwe samenwerking met de ondersteuningsspecialisten van de opleiding bij het bieden van maattrajecten voor studenten. Bbl-studenten koppelen we aan Actieplan Leerbanen.

Doordat er op vaste dagen vertegenwoordigers aanwezig zijn in Pitstop, kunnen we gedurende het jaar werken aan de naamsbekendheid en het imago van de nazorg. Bovendien investeren we aanzienlijk in het versterken van het netwerk met het bedrijfsleven. De bedrijven die stages aanbieden, zijn vaak actief op zoek naar nieuwe medewerkers. Dit netwerk werkt daardoor twee kanten op.

In 2024 ligt de focus op het verder uitbouwen van de naamsbekendheid en het aangaan van nieuwe samenwerkingen binnen het bedrijfsleven. Maar ook met partners binnen gemeentes of andere ondersteunende (landelijke) instanties. Het doel van deze strategische koerswijziging is het vergroten van de impact van de nazorg en tegelijkertijd een waardevolle brug slaan tussen onderwijs en het bedrijfsleven.



Cijfers Startcollege Onderwijsboulevard

Sinds de start op 1 februari 2023 kwamen er in totaal 257 studenten in beeld. Van deze studenten doorliepen 246 succesvol het proces van additionele ondersteuning en stroomden uit naar school of werk. 38 studenten begeleiden we op dit moment nog actief. Dit heeft verschillende oorzaken, zoals individuele problematiek, onjuiste keuzes of financiële omstandigheden, zoals faillissementen.

De verdeling tussen school en werk: 189 studenten stroomden door naar een vervolgopleiding, 86 studenten gingen richting werk. 11 studenten maakten nog geen duidelijke keuze. Zij zijn vaak zeer moeilijk bereikbaar of willen geen gebruikmaken van de geboden ondersteuning.

Op dit moment zijn er ook nog 27 studenten die eerder doorstroomden en waar nog externe ondersteuning nodig is.



*Cijfers Startcollege
Oss/Meierijstad/Land van Cuijk*

We hebben 80 studenten gesproken over nazorg in het studiejaar 2022 - 2023 voor de regio Oss, Meierijstad en Land van Cuijk. Voor 53 studenten organiseerden we groepsworkshops over sollicitatie skills. Daarnaast waren er 27 individuele trajecten, gericht op de stap ná diplomering. Denk hierbij aan het maken van een CV en motivatiebrief, het vinden van vacatures, contactleggen met potentiële werkgevers en doorverwijzen naar externe partners.

Route X

Route X was een beproefd concept bij De Leijgraaf waarbij studenten die een verkeerde studiekeuze maakten, begeleiding krijgen bij hun keuzeprocess. Om deze faciliteit ook beschikbaar te maken voor studenten van de Bossche opleidingen, zijn we ook daar een Route X traject gestart. We verbeterden het concept door een helder tijdspad te koppelen aan dit traject. In 2023 stopten we veel energie in het harmoniseren van deze voorzieningen. In 2024 gaan we de verbinding met Pitstop en nazorg intensiveren. Zie ook [programmaliijn Studentenwelzijn](#).

Nieuwkomersloket

De expertisegroep "Succesvol Schoolverlaten" onderzocht in 2022 de doorstroom van anderstaligen binnen het Koning Willem I College. Het ging om studenten voor wie Nederlands niet de moedertaal is en die minder dan zeven jaar onderwijs in Nederland volgden. Wat hebben de anderstalige studenten, immigranten, asielzoekers, statushouders en vluchtelingen binnen het college nodig om de opleiding succesvol te doorlopen?

In 2023 startten we een Nieuwkomersloket voor expertise, oriëntatie, intake, curriculum, leren en begeleiden, examineren en evalueren. De ondersteuningsspecialist heeft de kennis in huis en brengt het vraagstuk van de nieuwkomer in kaart, maakt een plan en communiceert dat via Eduarte met de coach. Het Nieuwkomersloket is een herkenbaar punt en moet vindbaar zijn voor studenten en medewerkers. In de werkagenda staan de effecten van het Nieuwkomersloket. Het loket hebben we ondergebracht in de programmaliijnen *Studentenwelzijn en Ondersteunen en monitoren van de beroepsroute*.

't Handelshuys

Koning Willem I College (locatie Meierijstad) en 't Handelshuys in Uden werkten samen. Zij richtten een bijzonder 'praktijklokaal' in, waar vooral studenten van de opleidingen verkoop en retail/management de winkel draaiden: De Handwinkwinkel. Verkoop vond 'in het echt' plaats, waarbij studenten alles zelf deden: van voorraadbeheer en verkoop tot zorgen voor voldoende personeel in de winkel. De Handwinkwinkel sloot in juni 2023.

ICT Loket

Tijdens coronatijd konden studenten moeilijk een stageplaats vinden. Daarom hebben we het ICT-loket aan de Noordkade in Veghel ingericht. Studenten ICT van niveau 2 en 4 helpen klanten met technische vragen over computers, laptops, tablets of telefoons. Ook voor het installeren van apparatuur, software, apps en het maken van back-ups kan iedereen bij het ICT-loket terecht. Hiermee creëerden we een extra stagevoorziening voor deze studenten. Het loket is een succes en kan doorgaan tot aan de zomer 2024, in kleinere schaal dan voorheen, omdat het budget beperkt is.

Regionale Jongerenaanpak Onderwijs-Arbeidsmarkt

Het programma Jongerenaanpak Onderwijs – Arbeidsmarkt is onderdeel van het arbeidsmarktprogramma van Noordoost Brabant Werkt [\[1\]](#), samen met de werkgeversaanpak en het regionaal werkbedrijf.

De samenwerkingsafspraken van de Jongerenaanpak legden we vast in het convenant Jongerenaanpak onderwijs – arbeidsmarkt 2020 tot en met 2024. Onze ambitie? Een passende plek op school of werk en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt voor alle jongeren van 16-27 jaar. De actielijnen uit het jaarplan voor 2023:

- Alle jongeren in beeld
- Vindbaarheid van het aanbod
- Zorg voor jongeren
- Hulp bij studiekeuze en loopbaankeuze
- Duurzame match op de arbeidsmarkt

Het Koning Willem I College neemt actief deel aan diverse initiatieven vanuit het programma. Voorbeelden hiervan zijn het aanwezigheidsbeleid, dat we schreven in samenspraak met de gemeenten uit de regio, ondersteuning voor studenten via Pitstop of de coachklas, New Horizon, de inzet van uitstroombegeleiders, deelname aan het laaggeletterdheid-event (uitvoering op 14 maart 2024) en deelname aan Actieplan Leerbanen. De resultaten van het programma Jongerenaanpak over de periode 2021-2024 zien we terug in:

- een lager vsv-percentages dan het landelijk gemiddelde over 2021-2024 (mbo exclusief VAVO: landelijk 6,44%, regio 5,56% (n = 886) / VAVO landelijk 11,29%, regio 16,59% (n=35)). Hoewel vsv gestegen is ten opzichte van vorig jaar, is de stijging regionaal minder groot dan de landelijke stijging;
- een stijging van ongeveer 40% vsv'ers die na één jaar een opleiding volgen of werk hebben in studiejaar 2020-2021 naar 70% in studiejaar 2021-2022;
- een regionaal stabiel percentage jeugdwerkloosheid tegenover een landelijke stijging van dit percentage;
- de beschikbare inzet van jobcoaching en loopbaanadvies bij uitstroomgesprekken in praktijkonderwijs, VSO en Entree onderwijs;
- inzet vanuit RMC en de nazorgconsulent voor jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie, school of werk.

Uitrol stagepact mbo

Leren in de praktijk is een elementair kenmerk voor het mbo. Binnen de afdelingen is stagelopen, het aanbieden van bbl-opleidingen en 3e-leerwegtrajecten dan ook niet nieuw.

Begin 2023, en eigenlijk al eerder, was er een sterke behoefte aan kaders en een eenduidige werkwijze rondom de bpv. Vanuit de toenmalige Expertisegroep Begeleiding en bpv stelden we een bpv-kader op met daarin een schematische weergave van de rollen en taken van de student, het bedrijf en de school, per fase waarin een stage zich kan bevinden. Grondslag voor het kader is het bpv-protocol, ontwikkeld door SBB.

Dit kader is de basis van het bpv-handboek, dat we in het tweede deel van 2023 afrondden. We kozen voor een generiek deel, wat voor alle opleidingen en bpv-belanghebbenden van het Koning Willem I College handvatten biedt. Deel B is qua opbouw een afgeleide van deel A. De fasering en verantwoordelijkheden per actor zijn leidend. Deel B bevat opleidingspecifieke werkwijzen rondom opdrachten, fasering, begeleiding, beoordeling en afronding. In de eerste helft van 2024 gaan de teams hiermee aan de slag, met als doel om dit in studiejaar 2024-2025 volgens de nieuwe werkwijze op orde te hebben.

Op 14 februari 2023 ondertekenden 15 partijen het Stagepact mbo 2023-2027. Het doel van het Stagepact: stagediscriminatie uitbannen en stages voor alle studenten verbeteren. Tijdens een tussentijds bezoek van het ministerie en de mbo-raad op 15 november deelden we een eerlijk verhaal met de vertegenwoordigers. De stand van zaken op dat moment was dat we veel energie stopten in het harmoniseren van processen en dat de implementatie van de tool rondom de administratieve bpv-processen op enkele locaties moeizaam verliep.



In september 2023 was de eerste bijeenkomst met managers van Koning Willem I College en medewerkers SBB. Het thema was: informeren en samenwerken. De medewerkers van SBB gaven inzicht in de mogelijkheden van ondersteuning rondom samenwerking met erkende leerbedrijven, het vaststellen en ontwikkelen van kwalificatiedossiers, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en arbeidsmarktinformatie.

Daarnaast hebben we een gezamenlijk belang bij het realiseren van voldoende stages en leerbanen. Tijdens deze bijeenkomst is gepolst welke onderwerpen op dit moment prioriteit hebben. Deze staan in onderstaande afbeelding, Dit is de input voor de invulling van de volgende bijeenkomsten, de volgende staat gepland in het voorjaar van 2024.



Studentenwelzijn

Het Koning Willem I College wil toegankelijk zijn voor een brede doelgroep. Door waar nodig ondersteuning te bieden, stelt passend onderwijs onze studenten in de gelegenheid een beroepsopleiding te volgen (1). Wij richten ons onderwijs en examinering dusdanig in dat we al bij de start van de opleiding rekening houden met eventuele beperkingen en talenten van studenten. Dit doen we in programmalijn *Generieke basisvaardigheden* en programmalijn *Monitoren van de beroepsroute*. Naast innovatief en aantrekkelijk onderwijs beschikt het Koning Willem I College over specialistische kennis in een breed kader van studentenondersteuning.

Kansrijk KW1C

In programmalijn *Studentenwelzijn*, ligt de focus op het welbevinden van de student: iedereen is welkom bij het Koning Willem I College. Hier hoort bij: een gelijkwaardige behandeling van alle studenten, behouden van talent in de regio en op alle niveaus. Dat betekent dat we op uiteenlopende momenten en terreinen onze studenten de gelegenheid bieden zich te presenteren en te profileren, in samenwerking met programmalijn *Regionale community's*.

Om toegankelijk te zijn en de toegankelijkheid te vergroten, werkten we in 2023 aan onze ambities:

- Verbeteren van studentenwelzijn en versterken van (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College, waarbij we maatwerk en flexibele instroom bieden aan studenten met ondersteuningsbehoeften.
- Het terugdringen van verzuim.
- Het bieden van passend onderwijs.

1. Verbeteren van studentenwelzijn

We maken gebruik van elkaars kwaliteiten om het onderwijs verder te versterken. Zo volgen onze studenten altijd goed onderwijs, gegeven door goed opgeleide docenten. Collegebreed hebben we aandacht voor welbevinden, waarbij we naast de inventarisatie van huidig materiaal en middelen mooie initiatieven ontwikkelen.

De komende jaren ligt de focus op enkele projecten en initiatieven. Hiervoor troffen we in kalenderjaar 2023 de volgende voorbereidingen:

Aanpak Gezonde School, Welbevinden op school en Helder op school

In 2023 bleek dat de projecten 'Aanpak Gezonde School', 'Welbevinden op School' en 'Helder op School' niet meer als onderwijsprogramma's gebruikt worden binnen ons college. Wel werd duidelijk dat we de visie en uitgangspunten van deze drie projecten in een ander jasje staken en indirect dus nog wél inzetten in ons onderwijs. Bijvoorbeeld via het ZonMW project *Positieve Gezondheid* 4. Dit is een onderwijsprogramma wat een brede kijk op gezondheid biedt, uitgewerkt in zes dimensies. Deze brede benadering draagt bij aan het vermogen van mensen om met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan én om zoveel mogelijk eigen regie te voeren.



Binnen dat project ontwikkelden we leermateriaal voor het keuzedeel 'positieve gezondheid in de praktijk'. Werken aan het thema biedt jongeren bewustwording en stimuleert hen om zelf na te denken over hoe het met ze gaat, wat ze willen veranderen en wat er nodig is om dat te bereiken. Het lesmateriaal zetten we al in bij afdeling Zorg & Welzijn en de afdeling Bouw & Wonen. Komend jaar kijken we welke mogelijkheden er nog meer zijn binnen ons college.

Aandacht voor de Meldcode Kindermishandeling

Op 19 januari 2023 stelde het college het beleid rondom de meldcode vast. Medio februari 2023 lieten we tien ondersteuningsspecialisten scholen tot Aandachtsfunctionarissen. Ook stelden we een plan van aanpak op dat zorgt voor het goed kunnen borgen van het beleid rondom de meldcode. Dit plan van aanpak is een groeidocument. De Aandachtsfunctionaris is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. Onze Aandachtsfunctionarissen zijn lid van de Vereniging LVAK.

In de week van 14 november 2023 besteedden we op ons intranet genaamd Koningsplein en Check it aandacht aan de Week tegen Kindermishandeling. Check it is een omgeving waar allerlei aandachtsgebieden aan de orde komen. Sinds studiejaar 2023-2024 houden we een meldlijst bij zodat we op het eind van het schooljaar zien om hoeveel meldingen en vervolgcacties het gaat.

- Stap 1: In kaart brengen van signalen – 7 studenten
- Stap 2: Collegiale consultatie en zo nodig raadplegen van Veilig Thuis – 7 studenten
- Stap 3: Gesprek met de student – 5 studenten
- Stap 4: Weeg de aard/ de ernst van huiselijk geweld/kindermishandeling – 5 studenten
- Stap 5: Beslissen: zelf hulp organiseren of melden – 4 studenten

Professionalisering Ondermijning

De verwevenheid tussen boven- en onderwereld wordt ondermijning genoemd. Statistisch gezien krijgen 10% tot 20% van studenten gedurende hun schoolgaande periode direct of indirect te maken met ondermijning. De verleiding van het snelle geld en de te verkrijgen status is groot. Ook bij de start van hun arbeidsleven zijn onze mbo'ers een gewilde doelgroep. De docent of coach heeft soms een onderbuikgevoel bij bepaalde situaties. In de training "Onder mijn ogen" leert de docent of coach de signalen te herkennen en te koppelen. In 2023 zijn er in totaal 31 trainingen gegeven aan medewerkers binnen het Koning Willem I College. Uitgaande van een groeps grootte van 20 deelnemers per trainingsmoment, zijn dat in totaal 620 deelnemers. Bewustwording van en aandacht voor de training is groot. Binnen de muren van het college is de

training binnen alle lagen van de organisatie bekend en wordt deze gesteund. Ook buiten de muren van het Koning Willem I College besteden we aandacht aan de training.

Check-it

We gebruiken [Check-it](#) al sinds 2016 op de locaties in Oss, Land van Cuijk en Meierijstad. Door de fusie is sinds november 2022 Check-it Koning Willem I College uitgerold. De website Check-it is voor studenten en medewerkers. Op deze website vinden zij informatie over onderwerpen die van belang kunnen zijn in het leven van studenten. Denk hierbij aan vragen op het gebied van leefstijl, psychosociaal welbevinden en studieloopbaan.

Met Check-it bereiden wij ons begeleidingsaanbod uit met een online component die aansluit bij de leefwereld van onze studenten. Check-it is veilig, laagdrempelig, betrouwbaar, anoniem en kosteloos voor studenten. De pagina's voor medewerkers worden minder vaak bezocht dan die voor studenten. Ons doel is om in 2024 dit cijfer te verbeteren.

februari-23	mei-23	september-23	oktober-23
Gebruikers + sessies	Gebruikers + sessies	Gebruikers + sessies	Gebruikers + sessies
Totaal 3494	Totaal 2324	Totaal 3431	Totaal 2163

[Overzicht gebruikers 2023](#)

februari-23		mei-23	
Pagina	Hoe vaak weergegeven?	Pagina	Hoe vaak weergegeven?
Depri	542	Geld	374
<i>Niet lekker in je vel</i>	432	Voor medewerkers	294
Contact	308	Rijbewijs halen/scooter	279
WhatsApp	286	Studiefinanciering/ OV en DigiD	143
Financiën	264	Roken/ nicotine en tabak	131
Zorgverzekering	233	Financiën	127
Seks en relaties	217	Voeding en bewegen	126
Extra begeleiding	214	Niet lekker in je vel	119
Ik heb een diagnose	212	Seks en relatie	114
Lichamelijke gezondheid	178	Vertrouwenspersoon	103

[Welke pagina's bezocht en hoe vaak?](#)

Topsport en Talentontwikkeling

Op 6 april 2023 stelde het college de beleidsnotitie Topsport vast. In deze beleidsnotitie beschrijven we de uitgangspunten en de werkwijze waarmee we topsporters en talenten willen begeleiden om sport en studie zo goed mogelijk te combineren. Het belang van het halen van een startkwalificatie is groot. Vanwege het feit dat de meeste topsporters tijdens hun opmars naar de top afvallen, zijn ze niet in staat om op lange termijn

alleen van het beoefenen van hun sport te leven. Financiële onafhankelijkheid is voor weinig topsporters bereikbaar. Iedere student volgt een individueel maatwerktraject. De coach en ondersteuningsspecialist begeleiden de student op de afdeling.

Leerjaar	Aantal studenten:
2019/2020	5
2020/2021	21
2021/2022	39
2022/2023	46
2023/2024	64

Sinds 2019	Aantal studenten
Diploma *:	19
Gestopt:	8

(* Dit betreft méér studenten, maar sommige zijn doorgestroomd en volgen tot op heden nog een (vervolg)studie.)

Keuzedeel Topsport

Binnen het mbo-onderwijs zijn er topsporters en talenten die zich, naast hun studie, voorbereiden op het uitoefenen van het beroep topsporter. Vanuit overkoepelende organisaties, het onderwijs, het bedrijfsleven en werkgevers als sportverenigingen en het NOC*NSF is er behoefte aan scholing voor topsporters. Hierbij gaat het om niet-sport specifieke zaken, zoals omgang met media en kennis over doping. Het NOC*NSF ontwikkelt doorlopende leerlijnen die deze generieke kennis en vaardigheden beschrijven. Werkgevers van topsporters zien het als een toegevoegde waarde wanneer een topsporter deze kennis en vaardigheden in huis heeft. Het keuzedeel Topsportvaardigheden is voor een groot deel inhoudelijk vormgegeven aan de hand van deze leerlijnen.

Leerjaar	Aantal studenten
2021/2022	16
2022/2023	21
2023/2024	21

Mbo-studentenfonds

Op 14 april 2023 stelde het college de beleidsnotitie MBO studentenfonds vast. Per 1 augustus 2021 is het mbo-studentenfonds in werking getreden. Dit is een speciaal fonds waarop studenten een beroep kunnen doen voor financiële ondersteuning. De student moet aan een aantal in de wet genoemde voorwaarden voldoen. Naast een vergoeding voor leermiddelen, stellen we studenten in de gelegenheid laptops te lenen van het Koning Willem I College. In schooljaar 2023 zijn extra laptops aangeschaft. Sinds 2023 informeren we studenten via allerlei wegen over deze mogelijkheden, bij aanvang van het schooljaar, via Check- it en via de coach. Een nieuwe doelgroep is de bbl'er zonder werk. Zij mogen starten aan de opleiding, maar hebben (nog) geen inkomen.

In 2023 waren er 493 betalingsopdrachten. Al deze opdrachten betroffen financiële ondersteuning voor mbo-studenten, of diens wettelijk vertegenwoordigers, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt te beschikken. Er zijn, net zoals in 2022, geen ondersteuningsaanvragen ontvangen van studenten die lid zijn van een studentenraad of andere studentenorganisatie, van studenten die bestuurlijk of maatschappelijk werk verrichten in het belang van de instelling of van studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen. In 2023 is in totaal € 222.126,33 toegekend aan studenten. De gemiddelde hoogte betrof € 446,93 per toekenning.

Subsidie financiële educatie

Om het Koning Willem I College en dus onze studenten te helpen met financiële zaken, heeft het college verschillende initiatieven en lesmaterialen. Deze zijn op 18 september 2023 geïnventariseerd en benoemd in de aanvraag [subsidie Financiële Educatie](#). Rijksoverheid stelt dit jaar € 8 miljoen beschikbaar voor financiële educatie op mbo-scholen. De beschikking van € 398.850 is goedgekeurd en op 13 december 2023 ontvangen.

2. Het terugdringen van verzuim

In studiejaar 2021 - 2022 verlieten 35.000 jongeren tot 23 jaar voortijdig het onderwijs in Nederland. Dit zijn er bijna 7.000 meer dan een jaar eerder. Deze toename zien we bij zowel jonge mannen als jonge vrouwen. Het aantal voortijdig schoolverlaters nam sinds 2015 - 2016 vrijwel jaarlijks toe, met uitzondering van 2019 - 2020. De Rijksoverheid streeft ernaar om het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters te laten dalen tot minder dan 18.000 in 2026 (OCW, 2023).

Verzuimbeleid

Op 22 september 2023 stelde het college het *nieuwe verzuimbeleid* vast. Vanuit het Expertisecentrum Extra Ondersteuning werkten we nauw samen met de regionale doorstroompunten (RMC's, RBL-BNO en RMC-Den Bosch) en de gemeenten 's-Hertogenbosch, regio Rivierenland, Heusden, MijnGemeenteDichtbij en Oss. Het beleid sluit aan bij het Thuiszitterspact 's-Hertogenbosch en het Protocol Preventieve aanpak schoolverzuim (januari 2022) van de gemeente 's-Hertogenbosch.

De voorlichting aan medewerkers over het verzuimbeleid vond plaats via drie bijeenkomsten op de locaties 's-Hertogenbosch, Oss en online. Ook maakten we filmpjes om [medewerkers](#) en [studenten](#) te informeren.

Alle vragen en opmerkingen over het verzuimbeleid haalden we op en verwerken we in een tijdlijn voor correcte implementatie (wat en hoe). Doel is hierbij om het verzuimbeleid in het nieuwe schooljaar volledig te kunnen starten.

Voorzieningen

Voorzieningen die binnen het Koning Willem I College al bestonden om studenten te helpen bij het maken van een studiekeuze zijn;

1. Route X biedt kortdurende trajecten aan voor studenten die gedurende het schooljaar erachter komen dat ze niet de juiste studiekeuze hebben gemaakt. De student volgt bij Route X een traject van maximaal zes weken.

Locatie 's-Hertogenbosch
2022-2023 61 studenten
2023-2024 14 studenten (peildatum 1 november 2023)

Locatie Meierijstad
2022-2023 210 studenten
2023-2024 33 studenten (peildatum 1 november 2023)

2. Het Toekomstjaar en Oriëntatiejaar Techniek, voor studenten die het gehele jaar lessen krijgen aangeboden in het kader van opleidingsoriëntatie (binnen de sector Techniek). Dit zodat zij een gedegen studiekeuze kunnen maken. Regionaal werken we nauw samen met het Leerwerkloket voor inzet van hun Loopbaancoach voor jongeren. We zetten verschillende methodieken in, waaronder gesprekken over arbeidsmarktkansen en combineren van leren en werken, capaciteitentesten en beroepskeuze-/interessesetsten.

Toekomstjaar:
2022-2023 16 studenten
2023-2024 14 studenten

Oriëntatiejaar Techniek
2022-2023 0 studenten
2023-2024 19 studenten

3. In 2023 startten we ook met de voorziening New Horizon, voor de tussentijdse overstap van havo/vwo naar het mbo. We zetten in op de LOB-methodieken vanuit route X met doorlopende lessen LOB en Burgerschap uit het Toekomstjaar. Het programma duurt twaalf weken van maximaal drie dagen per week (14). Op 2 locaties ('s-Hertogenbosch en Oss) richtten we ruimtes in voor New Horizon. Leerlingen konden zich per 1 april 2023 aanmelden. In 2023 is er 1 student gestart.

De overstapcoach

Vanuit vsv-middelen zijn er in regio 36 doorstroomcoaches actief om de groep kwetsbare overstappers van vo naar het mbo te begeleiden. Het resultaat hiervan is dat ongeveer 90% van deze kwetsbare overstappers hun mbo-opleiding succesvol afrondden. Het RBL-BNO geeft samen met de betrokken vo-scholen in regio 36b (regio Oss, Meierijstad, Land van Cuijk) aan zeer tevreden te zijn met deze aanpak.

Vanuit de stuurgroep regionale Jongerenaanpak Noordoost Brabant is er actie gezet op het uitzetten van een doorstroomcoach in regio 36a (regio 's-Hertogenbosch). In 2023 waren hier alleen al ongeveer 80 jongeren in beeld die de overstap van vo naar het mbo niet maakten. Op 1 november 2023 stelden we een doorstroomcoach aan. We zijn aangesloten bij een landelijk netwerk overstapcoaches.

Het RMC heeft per 1 mei 2023 een nieuwe naam gekregen: Doorstroompunt. Hierbij spreekt Ingrado over doorstroomcoaches als het gaat om de RMC-medewerkers. Het lijkt ons in dat kader wijs om voor nu de term doorstroomcoach te veranderen in *Overstapcoach coördinator vo-mbo*. Deze term dekt wat ons betreft meteen de lading.

Doorstroomcoördinator

We willen alle studenten in beeld brengen die een overstap maken van het vo naar het mbo in de regio 36a. Ons doel is om dit te borgen met een systeem en een intensieve samenwerking. In regio 36b was hier al sprake van. Op 1 januari 2024 startte de doorstroomcoördinator regio 36a. Deze coördinator gaat het proces van overgang naar vo-mbo ter voorkoming van VSV en ongediplomeerde uitstroom havo/vwo monitoren. Ook begeleidt deze persoon decanen bij het gebruik van Intergrid en onderhoudt contacten met relevante regionale partners.

3. Het bieden van Passend Onderwijs

Om te garanderen dat alle studenten onderwijs krijgen dat bij hen past, is op 1 augustus 2014 de Wet passend onderwijs ingevoerd. Passend onderwijs betekent een zo passend mogelijke plaats voor elke student. In tegenstelling tot het basis- en voortgezet onderwijs kent het mbo geen aparte onderwijsvorm waar studenten apart specialistische of intensieve begeleiding krijgen. Dit betekent dat mbo-scholen hun onderwijs en examinering zó inrichten dat er al bij de start van de opleiding rekening wordt gehouden met een eventuele extra ondersteuningsbehoefte van studenten. Het mbo adviseert de student over opleidingen waar diegene kansrijk is voor het behalen van een diploma.

We focussen ons in programmalijn 3 Studentenwelzijn op het verminderen van laaggeletterdheid en het bieden van een eventuele extra ondersteuningsbehoefte. We werken hierbij nauw samen met programmalijn 1 - Generieke basisvaardigheden en programmalijn 2 - Monitoren in de beroepsroute.

Regionale Community's

Een van de prioriteiten uit de werkagenda MBO 2023-2027 is het 'het verbeteren van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt'. De verwevenheid tussen onderwijs en beroepspraktijk en de mogelijkheid om werken en leren te combineren maakt het mbo bijzonder. Deze prioriteit sluit naadloos aan bij de doelstelling 'Koning Willem I College sterk in de regio'. In ons werkgebied kennen we de community's 's-Hertogenbosch, Meierijstad, Oss en Land van Cuijk.

Het doel is om samen met onze stakeholders in de regio invulling te geven aan de ambitie die we delen: talent opleiden en behouden voor de regio. Dit doen we met het werkveld, partnerscholen, overheden en intern met elkaar. Instrumenten als onder andere de Omgevingsraad, stakeholder management, evenementen, een aanpak per community, Branche Regio Commissies, Koningspunten en doorlopende leerlijnen zetten we in om aan bovenstaande ambitie invulling te geven. Hieronder geven we meer informatie over de genoemde instrumenten.

- **Omgevingsraad**

De Omgevingsraad van het Koning Willem I College is opgericht in april 2023. In de Omgevingsraad zitten vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, onderwijs, overheden en maatschappelijke organisaties van Noordoost-Brabant. De raad is samengesteld met leden uit Noordoost - Brabant, met spreiding over de vier regionale community's.

We hebben als doel om een krachtig instrument te creëren dat externe gerichtheid en aansluiting op het werkveld stimuleert. Hiernaast willen we van buiten naar binnen denken en werken. De Omgevingsraad vervult hierin een cruciale rol.

De Omgevingsraad is meer dan een klankbordgroep; de raad heeft inspraak over de koers van het college en heeft formeel inspraak in ons opleidingenportfolio. Het hebben van een Omgevingsraad met formele inspraak is uniek in het Nederlandse onderwijs.

De Omgevingsraad komt minimaal driemaal per jaar bij elkaar. Daarnaast nodigen we een selectie van de omgevingsraad uit om bepaalde thema's te bespreken, zoals onderwijs en statushouders en volwasseneneducatie. Zo vroegen we de omgevingsraad om input voor het Koningsacademie (LLO) aanbod voor een aantal sectoren.

In november 2023 kwam de Omgevingsraad regelmatig in het nieuws. Het Brabants Dagblad schreef [een mooi artikel](#) over de opzet van de Omgevingsraad. Voorzitter van het College van Bestuur Jos van Kessel was op zondag 3 december 2023 te gast in [talkshow KRAAK](#) van Omroep Brabant. Ook NPO1 programma EenVandaag besteedde [in hun uitzending van 21 februari](#) 2024 aandacht aan de Omgevingsraad.





Sfeerimpressie van een van de bijeenkomsten van de Omgevingsraad

- **Stakeholder management**

In 2023 formuleerden we een aanpak voor strategisch stakeholdermanagement om op een meer structurele wijze het contact met de belangrijke stakeholders te onderhouden. Het doel hiervan is om de bestaande samenwerkingen met hen en het Koning Willem I College te behouden, te bekrachtigen en mogelijke samenwerkingen te starten. Op tactisch en operationeel niveau definieerden we een aanpak per regio en per O (ondernemers, onderwijs, overig). Deze aanpak updaten we driemaal per jaar. Hier startten we in 2023 mee.

Stakeholdermanagement zien we niet los van andere initiatieven:

- Continu afstemming met communicatie, strategie en support, marktonderzoek en strategieontwikkeling is noodzakelijk;
- Public affairs, invulling van de relatie met stakeholders (inclusief vo-scholen), verantwoordelijkheden, wijze waarop we feedback ophalen en verwerken;
- Instrumenten die we inzetten (bijvoorbeeld evenementen) maken onderdeel uit van stakeholdermanagement.

We richten ons op:

- Onderwijs: focus op het vo en hbo;
- Overheden: wethouders onderwijs en arbeidsmarkt als belangrijke partners;
- Ondernemers: beslissers en beïnvloeders in organisaties die mogelijkheden bieden voor het Koning Willem I College;
- Overig: bijvoorbeeld netwerkverbanden en ondernemingsnetwerken.
- Onze community's in Noordoost-Brabant

Noordoost-Brabant

In Noordoost-Brabant zien we momenteel een krappe arbeidsmarkt. Met name in ICT, Techniek, Transport & Logistiek en Zorg & Welzijn. Door de vergrijzing in Noordoost-Brabant wordt verwacht dat krapte de komende jaren een structureel probleem blijft. Sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een verdere toename van krapte. Door de vergrijzing zullen de komende jaren veel mensen uitstromen naar pensioen, die vervolgens weer vervangen moeten worden.

Noordoost-Brabant kent de komende jaren een positievere groei dan landelijk. Door de verwachte economische groei, stijgt de werkgelegenheid in Noordoost-Brabant in 2023 - 2024 met een gemiddeld jaarlijkse ontwikkeling van 2,1%. Het aantal vacatures daalt in 2023 iets (47.300 ontstane vacatures), maar blijft op een hoog niveau. Werkloosheid in de regio blijft op een laag niveau. Ook in 2027 ligt het werkloosheidspercentage in de regio Noordoost-Brabant (4,2%) lager dan landelijk (4,7%). Het blijft voor werkgevers uitdagend om voldoende mensen te vinden (Bron: Arbeidsmarktinzicht).

Samenwerken is cruciaal om onze gedeelde ambitie te realiseren; talent opleiden en behouden voor de regio.

Hieronder geven we per regio een update. Het betreft een selectie van activiteiten die een link hebben met de (externe) community. Dit geeft invulling aan onze belofte om een waardevolle connectie te maken met onze regio en flexibel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

We zijn penvoerder van Skills The Finals dat op 21 en 22 maart 2024 in de Brabanthallen in Den Bosch plaatsvindt. De voorbereidingen hiervoor startten we in 2023 samen met vijf andere Brabantse roc-instellingen.

- **'s-Hertogenbosch**

In 's-Hertogenbosch intensiveren we onze samenwerkingen met het Innovatiekwartier, ondernemersverenigingen en andere onderwijsinstellingen. Samen met alle mbo, hbo en wo-onderwijsinstellingen in 's-Hertogenbosch maken we onderdeel uit van het Bossche Onderwijs Akkoord.

Community bijeenkomst 's-Hertogenbosch

In september '23 hielden we op onze locatie aan de Onderwijsboulevard in 's-Hertogenbosch onze regionale communitybijeenkomst. Veel bedrijven, instellingen, organisaties en andere belangstellenden uit de regio waren aanwezig. Na de opening door Janet Veenstra, communitydirecteur regio 's-Hertogenbosch, kwamen er diverse sprekers aan het woord met als rode draad de toekomst van werk en onderwijs in de regio.

Next generation

Collega Soerin van der Aa, businesspartner marketing binnen de stafafdeling Marketing & Communicatie, nam het publiek mee in de belevingswereld van jongeren: The next generation. Hoe kijken zij tegen bepaalde zaken aan, hoe willen zij geïnformeerd worden, hoe kunnen we jongeren boeien en binden binnen organisaties?

Ondermijning bij jongeren, hoe herken je het?

Collega Frank Planten, Ondersteuningsspecialist ondermijning, gaf een presentatie over het onderwerp ondermijning bij jongeren. Wat is ondermijning? Wat zijn de signalen? Hoe ga je hiermee om? Waarom zijn mbo-studenten een belangrijke doelgroep? Hij besteedde ook aandacht aan het spel 'onder jouw ogen' dat gespeeld kan worden binnen teams en docenten leert signalen te herkennen en hier actie op te ondernemen.

Ontwikkelen en binden van talent bij Sligro

Fred Fens, CoE People Development bij Sligro, nam de aanwezigen mee in het verhaal van Sligro. Hoe gaan zij om met het werven, ontwikkelen en behouden van talent? Ze besteden veel aandacht aan maatwerkoplossingen. Medewerkerstevredenheid staat hoog in het vaandel. Tijdens de netwerkborrel werd er nog uitgebreid nagepraat over de besproken onderwerpen.



- **Land van Cuijk**

Strategische verkenning

In 2023 lieten we door adviesbureau Wise-up een strategische verkenning uitvoeren. Zij onderzochten hoe we het aanbod kunnen afstemmen op de lokale vraag vanuit bedrijven en de economie. Eind 2023 ontvingen Anton de Weerd, voorzitter Industriële Kring Land van Cuijk en burgemeester Moorman van de gemeente Land van Cuijk het rapport.

Bevindingen Strategische verkenning

Belangrijke bevindingen uit het onderzoek zijn onder andere een toenemende demografische druk, laag werkloosheidscijfer en negatieve arbeidspendel. Dit zorgt voor een krappe arbeidsmarkt, die naar verwachting ook de komende 2 decennia aanblijft. Uit het onderzoek blijkt dat er in de gemeente Land van Cuijk sprake is van een sterk toenemende demografische druk. Dit zorgt ervoor dat de krapte volgens prognose de komende twee decennia nog zal voortzetten. De krapte is duidelijk merkbaar bij bedrijven en heeft ook gevolgen voor productiviteit en groei. De sterke vergrijzing vergroot grotendeels de demografische druk. Dit zorgt voor een sterke vervangingsvraag.

Daarnaast is er sprake van ontgroening. Na jaren van daling zullen de leerlingenaantallen op het po echter weer gaan toenemen. Vo en mbo volgen later, respectievelijk vanaf ongeveer 2033 en 2037. Binnen de gemeente Land van Cuijk is een relatief lage werkloosheid en een laag resterend onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast wordt een negatieve arbeidspendel gesignaleerd, waarbij er dus arbeidspotentieel verloren gaat doordat mensen die in de gemeente Land van Cuijk wonen, buiten de gemeente werken. Dit zorgt ervoor dat er ook naar alternatieve doelgroepen gekeken zal moeten worden voor het invullen van de resterende vraag op de arbeidsmarkt. Waar de demografische ontwikkeling een toenemende demografische druk laat zien, is er wel sprake van een sterk toenemende migratie. Statushouders zouden dan ook mogelijk oplossingen kunnen bieden op de krappe arbeidsmarkt. De taakstelling rondom huisvesting van statushouders blijft voorlopig nog fors stijgen.

Het Koning Willem I College heeft een relatief klein aandeel studenten (315) van het aantal mbo-studenten dat woonachtig is in het Land van Cuijk (2.700). Een deel van deze studenten volgt onderwijs buiten het Land van Cuijk, omdat het aanbod beperkt is vergeleken met het aanbod in steden als Nijmegen en Venlo. De pendel van buiten de gemeente is voor het vo groot. Leerlingen zijn voor het vo dus bereid om van buiten de gemeente naar het Land van Cuijk te komen voor het volgen van onderwijs. Dit biedt ook perspectief voor het mbo.

Het bevorderen van de basisvaardigheden en tegengaan van laaggeletterdheid staat hoog op de agenda van zowel de gemeente Land van Cuijk als de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Er is veel vraag naar zowel formeel als non-formeel taalaanbod, het aanbod is echter nog beperkt. Daarnaast blijkt ook uit de enquête dat taalontwikkeling een ontwikkelbehoefte is van veel respondenten.

De samenwerking tussen het onderwijs onderling en tussen het onderwijs en het bedrijfsleven blijft nog achter. Er wordt gevraagd om een structurele vorm van samenwerking waardoor onderwijs beter wordt afgestemd op het werkveld.

Kansen Strategische verkenning

- Grote krapte in meerdere sectoren, grootste vraag in de sectoren Zorg, Industrie, Detailhandel en Landbouw, bosbouw & visserij.
- Veel studenten volgen onderwijs buiten de gemeente Land van Cuijk. Dit zorgt ook voor eventuele negatieve arbeidspendel.
- Gebrek aan formeel en non-formeel aanbod rondom basisvaardigheden in Noordoost-Brabant.
- Toenemende migratiestroom.
- Samenwerking zowel tussen onderwijsinstellingen als samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven vraagt om verbetering.
- Het aandeel mbo-studenten van het Land van Cuijk voor Koning Willem I College is nog relatief klein.

Aan de hand van de verkenning en de gesignaleerde kansen stelden we een plan van aanpak op. Hier gaan we in 2024 mee aan de slag.

In de komende jaren gaan we voor de andere communities ook een strategische verkenning uitvoeren.

Selectie van activiteiten door het Koning Willem I College in het Land van Cuijk:

- Vele excursies en workshops bij en van leerbedrijven in de omgeving
- Foodtour Cuijk en in omliggende dorpen (dorpskern, scholen, verenigingen)
- Inburgeringsactiviteiten en burgerschap; samenwerking gemeente en instanties
- Ouder-verwendiners en lunches voor leerlingen en ouders van toeleverende scholen
- Klankbordgroep met BPV-bedrijven en gezamenlijk activiteiten opzetten
- Opleidingsrestaurant Meesters
- De Nacht van Cuijk: een jaarlijks game-evenement georganiseerd voor en door ICT-studenten

- **Oss**

In Oss werken we nauw samen met de Talentencampus en Lerende stad Oss. Een voorbeeld is de gezamenlijke aanpak voor badges en SSI (single student identity).

Het Koning Willem I College stond begin 2023 voor een uitdaging: het ontwikkelen van een open en inclusieve digitale infrastructuur voor een leven lang ontwikkelen, waarbij privacy op nummer 1 staat. Een systeem dat gebruikers (studenten) in staat stelt om bijvoorbeeld een bewijs van deelname, certificaten, diploma's en open badges te

Op deze manier kan de student modulair onderwijs volgen naar eigen behoefte. Zij krijgen makkelijk toegang tot cursussen en opleidingen op basis van hun credentials. Werkgevers krijgen zo op hun beurt inzicht in geschikte kandidaten, met diezelfde credentials. Zij vinden kandidaten dus op basis van vaardigheden en niet op irrelevante zaken zoals naam of herkomst.

ontvangen en te delen met derden. En waarmee gebruikers zelf kiezen welke credential ze delen en met wie.

De vervolgstap is nu om geïnteresseerden in de regio te laten participeren in dit project.

We zijn er trots op dat we in Oss, aan de Euterpelaan, zijn gestart met Het Talent Atelier. Dit in samenwerking met het Voortgezet Onderwijs. Meer over Het Talent Atelier is terug te vinden in de paragraaf interdisciplinaire leren en werken.

Een ander mooi initiatief is het Bos van Oss. De diploma-uitreiking is voor veel studenten een belangrijk hoogtepunt van hun opleiding. Voor afgestudeerden van het Koning Willem I College in Oss zit er dit jaar een duurzaam tintje aan hun uitreiking. Zij krijgen een bijzonder cadeau bij hun diploma: het Koning Willem I College plant namens hen bomen in het Bos van Oss.

In het najaar van 2023 startte Stichting Bos van Oss met het planten van bomen in het Bos van Oss. De stichting nodigde partijen uit de Osse gemeenschap uit om met hen samen te werken om het bos vorm te geven. Het Koning Willem I College was meteen enthousiast om mee te doen. Ziya Aydogan, onderwijsmanager Techniek en initiatiefnemer: "Het Koning Willem I College hecht grote waarde aan duurzaamheid en wij voelen ons erg betrokken bij de regio Oss. Toen wij hoorden over het Bos van Oss, zagen we meteen mogelijkheden om dit samen te brengen en zijn we partner geworden. Bomen zijn ontzettend belangrijk om Oss leefbaar en gezond te houden en het bos zal ook een maatschappelijke functie krijgen voor kinderen en jongeren." [Lees hier meer over dit initiatief.](#)

T-Huiz, een fieldlab midden in de maatschappij

Een contextrijke leeromgeving waar studenten, (zorg)professionals en burgers elkaar ontmoeten.

We staan voor grote veranderingen rondom zorg en wonen. Hierop willen we onze studenten maar ook de burger zo goed mogelijk voorbereiden. Dat doen we samen met zes andere scholen, het bedrijfsleven en de overheid in het MBO Innovatie en Expertise Centrum (MIEC). De belangrijkste doelstelling van de MIEC is dat zorgtechnologie in het DNA van deze zorgprofessionals komt, door duurzame samenwerkingen. Waar kan dat beter dan in een contextrijke leeromgeving midden in de maatschappij? T-Huiz is een initiatief van Brabant Wonen en Brabant Zorg in samenwerking met Koning Willem I College. T-Huiz biedt twee voorbeeldhuizen waar de student, (zorg)professional, burger en (zorg)organisaties op een laagdrempelige manier kunnen kennismaken met allerlei technologie en hulpmiddelen die ons kunnen helpen bij het comfortabel langer thuis wonen.

T-Huizen vind je in 's-Hertogenbosch en Oss.

- **Meerijstad**

In Meerijstad werken we onder andere samen met:

- Platform Ondernemers Meerijstad
- Leefgoed
- The Chocolate Factory (Koning Willem I College heeft zitting in het bestuur)
- Leijhuis
- Stichting Metaal Onderwijs
- Campus Uden
- Sterk Techniek Onderwijs

- Bouwmensen
- Meubel
- Gemeente Meierijstad (Pluscoaching, pre-Z route, Combitrajecten Inburgering/Entree)
- Regionale Pro scholen (leerroute PRO-entree voor Elde, Fioretti)
- Dichterbij onder de naam Samenwijs
- T-Huiz in Veghel, een samenwerking met Brabantzorg
- Actemium, VanderLande, SMO en de gemeente Meierijstad
- We zijn actief in het Project "Versterken Beroepskolom" en gaan daarmee intensief de samenwerking aan met vo- en hbo-scholen.
- **Koningspunten**

Een Koningspunt is een fysieke, inspirerende ontmoetingsplaats die de verbindingen tussen studenten, medewerkers en externe partijen versterkt en stimuleert, zodat men kan samenwerken en van elkaar kan leren. Het Koningspunt is gerelateerd aan de belofte: we zijn een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie. Studenten en medewerkers kunnen er terecht voor uiteenlopende faciliteiten, zoals ICT-gerelateerde zaken, relatiegeschenken en reserveringen van bijvoorbeeld vergaderruimtes en fietsen. Ook ontvangen zij gasten.

Voor de realisatie en ontwikkeling van de verschillende Koningspunten maakten we een planning en stelden we een heldere rol- en verantwoordelijkheidsverdeling op. We lieten ons waar nodig (extern) adviseren en brachten best practices bij andere onderwijsinstellingen in kaart. Daarbij namen we elementen over die een meerwaarde zijn voor het Koning Willem I College.

Het Talent Atelier positioneren we zoveel mogelijk in de nabijheid van een Koningspunt.

In 2023 openden we een Koningspunt in 's-Hertogenbosch aan de Vlijmenseweg en in Meierijstad. In 2024 willen we een Koningspunt in Land van Cuijk en in 's-Hertogenbosch aan de Onderwijsboulevard openen. In Oss startten we in 2022 een Koningspunt.

In 2024 creëren we ook een digitaal Koningspunt. Het fysieke en digitale Koningspunt vullen elkaar aan en versterken elkaar waar mogelijk.



Koningspunt Meierijstad

Donderdag 21 december 2023 is het Koningspunt aan de Muntelaar Veghel opgeleverd.

De feestelijke opening vond plaats op dinsdag 16 januari 2024 tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst van de POM.



Koningspunt Oss

Het Koningspunt staat voor toegankelijkheid, gastvrijheid en transparantie. “We verlenen service aan studenten en medewerkers, maar ook aan bedrijven en overheden in de omgeving”, aldus Simon Reijnders in zijn rol als community directeur Oss. “Niet alleen service, maar we gaan nog een stapje verder”, vult Raimond Peeters (coördinator Koningspunten) aan. “Gastvrijheid plus. Het Koningspunt speelt een belangrijke rol binnen de community. We zijn faciliterend, maar ook aanjagend. We denken vanuit de klant.” De transparantie en toegankelijkheid stralen ook door in de ruimte, de kas waar het Koningspunt in Oss zich bevindt.

Behoeftte vanuit de regio

In Oss was er al een Servicepunt, dat nu dus Koningspunt is geworden. Raimond benadrukt dat de behoefte in iedere community waarschijnlijk anders zal liggen. “We betrekken hier de bedrijven uit de betreffende regio bij. Ook willen we het onderwijs ontzorgen, door bepaalde vragen door het

Samenwerken

Over de doelgroepen zijn beide heren duidelijk: we zijn er voor studenten, medewerkers, het bedrijfsleven, overheden, maatschappelijke organisaties en andere scholen. “Per regio kunnen we andere partners hebben, omdat, zoals gezegd, de behoeftes anders kunnen zijn”, legt Simon uit. Raimond vult aan: “In ‘s-Hertogenbosch kunnen we bijvoorbeeld samenwerken met Avans Hogeschool, in Oss het Maaslandcollege en in Meierijstad het Fioretti College.” Dat het verdergaat dan alleen samenwerken op het gebied van onderwijs is duidelijk. Simon vervolgt: “In iedere community is Het Talent Atelier in de nabijheid en in zekere zin onderdeel van het Koningspunt. Een duurzaam en ondernemende verbinding met de regio.”

In ‘s-Hertogenbosch kan bijvoorbeeld de kapsalon onderdeel worden van de service van het Koningspunt. In Meierijstad en Oss ligt er dan weer een rol voor het Leijhuis (ouderenzorg). Het Koningspunt maakt een business case: welke vraag ligt er vanuit de regio, welke opleidingen kunnen we

Koningspunt te laten oplossen. Op die manier houdt het onderwijs meer tijd over om zich ook echt met het onderwijs bezig te kunnen houden.” Simon beaamt: “Andere mensen maken andere dingen. Het concept Koningspunt kan overal wel hetzelfde zijn, maar de mensen die er zitten en ernaartoe komen, maken het Koningspunt.”

De rol van Simon binnen Koningspunt Oss is het vormgeven ervan binnen de ‘couleur locale’. “We bepalen samen wat we nodig hebben en hoe dat er het beste uit kan zien.” Ook legt hij contacten met bedrijven in de regio, om zo een samenwerking met hen aan te gaan die vorm krijgt binnen het Koningspunt. “We kijken daarbij altijd of het bij het concept past en of we het concept kunnen uitbreiden om het passend te maken.

- **Evenementen**

Het primaire doel van de evenementen die we organiseren is om verbinding met de regio te realiseren.

- We organiseren regelmatig een netwerkbijeenkomst;
- Gedurende het schooljaar organiseren we evenementen in de community's voor studenten en waar mogelijk door studenten;
- We sluiten waar relevant aan bij initiatieven in de regio, in samenwerking met andere organisaties;
- Het Koning Willem I College is penvoerder van de Skills The Finals op 21 en 22 maart 2024 in 's-Hertogenbosch. Skills The Finals is een evenement met vakwedstrijden. Ruim 700 finalisten van Skills Talents (vmbo) en Skills Heroes (mbo) strijden twee dagen om Nederlands kampioen te worden in hun vakgebied.

daaraan koppelen, hoe ziet de omgeving dit. “De vraag komt vaak voort vanuit maatschappelijke ontwikkelingen. Wij kijken dan hoe we daarin als school iets kunnen betekenen.” Simon haalt hierbij al enkele concrete voorbeelden aan die door het Koningspunt zijn opgepakt. Zo faciliteerde het Koningspunt de tweedehandskledingmarkt van de afdeling Entrée. “Het Koningspunt helpt op deze manier met een stukje voorbereiding, zodat er voor de organisator tijd over is.” Dat het nog moet groeien en bekender moet worden is belangrijk, vindt ook Raimond. “Mensen moeten de noodzaak van het Koningspunt weten. Er valt bij ons veel te halen!”



Ontmoet de makers van de toekomst

Op 21 en 22 maart 2024 vinden in de Brabanthallen in 's-Hertogenbosch Skills The Finals plaats. Dé vakwedstrijden voor studenten van (v)mbo in Nederland. Daarnaast organiseren het Koning Willem I College, Yuverta en SintLucas samen een uniek evenement: 'Wereldcafé FF Concreet'!

We gaan een centraal ontmoetingsplein creëren met daaromheen 17 zones, elk gekoppeld aan één van de 17 Sustainable Development Goals. In die zones ontmoet je onze makers van de toekomst die met heel concrete oplossingen laten zien hoe zij nu al bezig zijn om de wereld van morgen beter, duurzamer en inclusiever te maken.



Bedrijvenbeurs Oss 24 januari 2023

Op de jaarlijkse talentenbeurs in Oss was deze keer weinig aanbod van bedrijven voor de studenten van Zakelijke Dienstverlening en Handel & Ondernemen. Hierdoor ontstond het idee om binnen de lessen 'evenementen' de studenten zelf een Bedrijvenbeurs te laten organiseren voor deze specifieke doelgroep.

Er werd een projectopdracht geformuleerd vanuit de opdrachtgever op basis waarvan de klas M&C een projectplan maakte. Na goedkeuring werd het projectplan uitgerold en met hulp van de junior accountmanagers uitgevoerd. Er kwam een callcenter, materialen werden besteld, ruimtes en catering gereserveerd. Dit alles voor en door de studenten zelf. Op 24 januari waren 20 bedrijven uit de regio aanwezig om zich te presenteren aan de studenten met het doel om te netwerken en matching voor de komende stageperiodes.

- **Omgeving betrekken via de Branche Regio Commissies**

We betrekken het regionale bedrijfsleven ook door Branche Regio Commissies. Niet alleen vanwege stages voor onze studenten zoeken we de verbinding met de regio en het werkveld, maar ook voor de kwaliteit van ons onderwijs is deze verbinding zeer belangrijk. De Branche Regio Commissie staat voor een goede

aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld. In 2023 hadden we in iedere onderwijsafdeling minimaal 1 Branche Regio Commissie.

De Branche Regio Commissie bestaat uit verschillende leden, die elk het bedrijf of organisatie en de sector waarin zij werken vertegenwoordigen. Elk lid informeert de onderwijsafdeling over belangrijke ontwikkelingen en trends in de sector waarin zij werkzaam zijn. Deze informatie nemen we mee in de ontwikkeling van de opleidingen. Zo betrekken we het regionale bedrijfsleven en zoeken we vanuit een breder oogpunt de aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld. Natuurlijk werkt het ook andersom: de onderwijsafdeling vraagt de Branche Regio Commissie om voorgenomen veranderingen in de opleidingen te toetsen in de praktijk.

- **Gastlessen en bedrijfsbezoeken**

Onze studenten leren veel van en in de praktijk. Mede dankzij input uit het werkveld kunnen wij ons onderwijs praktijkgericht en innovatief houden. In 2023 haalden we onder andere het werkveld naar binnen met gastlessen over bijvoorbeeld actuele thema's binnen een vakgebied. Ook gingen we regelmatig met onze studenten de regio in en bezochten we bedrijven en instellingen.

- **Buiten de regio**

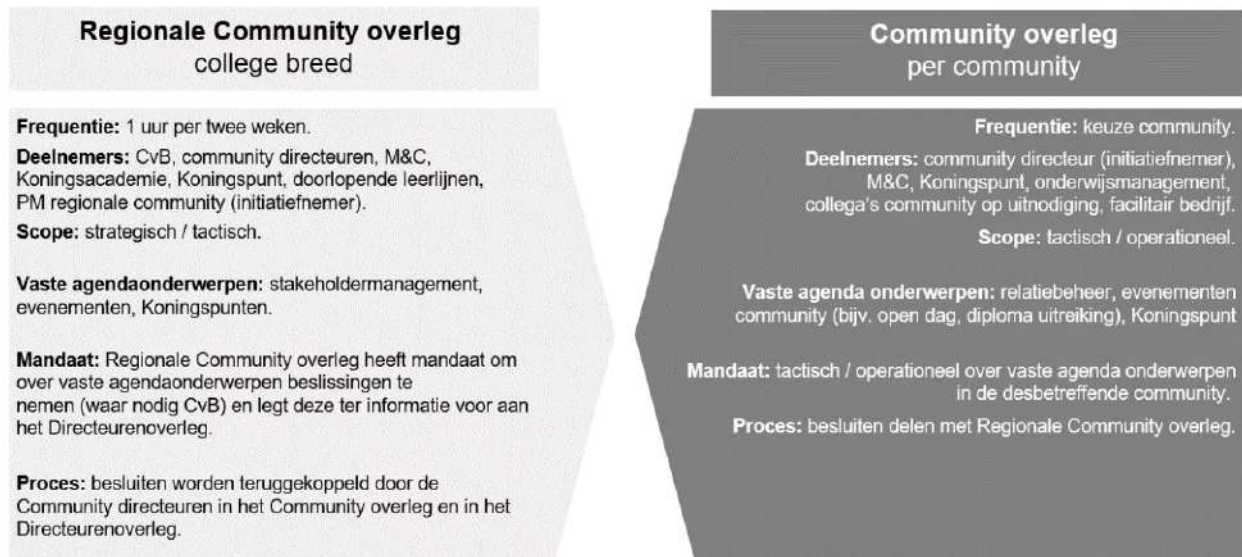
De regio is geen afgebakend gebied. We streven naar relevante contacten en deelname aan relevante netwerken buiten de regio. Dit doen we onder meer via Kennispact MBO Brabant. Kennispact verbindt en draagt door het delen van kennis bij aan de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door een samenwerking van bedrijfsleven, overheid en mbo-kennisinstellingen. Ook gebruiken we internationale contacten om ons onderwijs te innoveren. We namen Internationalisering als pijler op in het programma Kansrijk opleiden van de Routekaart.

Voor alle programmalijsen, maar zeker voor de lijn Regionale Community, is het noodzaak om verschillende initiatieven met elkaar te verbinden, te laten versterken en voortgang te realiseren. Door dit in 2023 als een programma te gaan benaderen, borgen we het organisatorisch.

Het kernteam regionale community speelt hier een essentiële rol. Dit kernteam heeft onder andere de volgende opdracht:

- Inzicht krijgen in (de hoofdlijnen van) de huidige regionale verbindingen;
- Inzicht krijgen in wensen en behoefte van (intern en externe) betrokkenen;
- Concept en positionering formuleren rondom doel, doelgroep en type community;
- Inzichten toetsen, aanscherpen en commitment vragen;
- Strategie bepalen via welke weg we doelen gaan bereiken;
- Middelen bepalen die nodig zijn;
- Organisatie betrekken door onder andere training en communicatie indien gewenst;
- Implementeren en evaluatie.

Het kernteam regionale communities bestaat uit: programmamanager regionale communities, community verantwoordelijke directeuren, Marketing & Communicatie, LLO, werkgroep doorlopende leerlijnen, coördinator Koningspunt en een lid van het College van Bestuur. In 2023 overlegde deze groep regelmatig over college brede regionale community onderwerpen. Er is ook een overleg per community ('s-Hertogenbosch, Meierijstad, Land van Cuijk, Oss). In onderstaande afbeelding laten we de samenhang zien:



We zijn ons bewust van:

- Het belang om een community succesvol in de organisatie te integreren. Het is een veelvoorkomend fenomeen dat community en organisatie té geïsoleerd van elkaar opereren. We reflecteren regelmatig op onze aanpak en hebben als uitgangspunt om onze aanpak flexibel te laten zijn en aan te laten sluiten op wat de community van ons vraagt;
- De community bestaat al, we creëren niet iets nieuws als dat niet nodig is en sluiten aan waar relevant.

Deze uitgangspunten staan ook centraal in onze aanpak in 2024.

Kansrijk opleiden

Kansrijk opleiden verbindt. Ons onderwijs, onze studenten en onze bedrijven en instellingen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Samen ontdekken, samen optrekken, samenwerken, samen leren en samen ontwikkelen staan hierbij centraal.

Samen met Bestuursondersteuning zetten we in 2023 stappen om te komen tot regio-analyse, arbeidsmarktanalyse en data-analyse. Samen met de Branche Regio Commissies zetten we stappen in beroeporiëntatie en beroepenvoorlichting.

Het Koning Willem I College vindt doorlopende leerlijnen belangrijk. We richten ons op programmatische aansluiting vanuit bestaande curricula, in de context van Het Talentatelier en op Loopbaan- en beroepsontwikkeling (LOB).

We maakten de eerste aanzetten om vo-, mbo- en ho-studenten samen projecten te laten uitvoeren. Ook maakten we een aanzet tot het uitvoeren van onderwijsprogramma's samen met vo en ho. Zo ontving Het Talent Atelier vo-scholen (onder andere Bossche vakschool, Yuverta, Willem van Oranje, SG De Overlaat, Elde College, Van Maurickcollege) en ontwikkelden we samen met vo een vmbo-tool gericht op ons ICE-model. We

professionaliseren vo-docenten als coach in de begeleiding bij dit ICE-model. Het ICE-model helpt om studenten stap voor stap tot creatieve oplossingen te komen voor uitdagingen van echte opdrachtgevers. Samen met het vo ontwikkelden we een vo-tool van het ICE-model. Samen met vo gaven we uitvoering aan het convenant Bossche Synergie. Hiermee boden we vo-leerlingen keuzemogelijkheden voor het uitvoeren van hun praktijkvak. Zo voeren we het praktijkvak onder andere uit binnen Mobiliteit en Logistiek in samenwerking met Bossche Vakschool en Sancta Maria. Binnen het Leerlab Horeca werken we samen aan het keuzevak Gastheerschap met SG De Overlaat.

Samen met vo en ho tekenden we een samenwerkingsovereenkomst om komende jaren in te zetten op ontwikkeling van onderwijs in de tekortsectoren Bouw en ICT. Ook zijn we actief in het Techniekloket. We nemen deel aan de Ontwikkelgroepen PIE, BWI, Mobiliteit en Nieuwe leerweg, en ontwikkelen challenges op basis van ons ICE-model. In de regio maakten we afspraken over het gebruik van het regionaal loopbaandossier. Ook zijn we gestart met het vormgeven van LOB-beleid en maakten we een aanzet tot het positioneren van LOB in het curriculum.

Vanuit het Bureau Internationalisering gaven we in 2023 de eerste team-, en afdelingstrainingen in Internationaal onderwijs, op basis van de internationaliseringskaart mbo. Onderwijsteams maken hierbij een keuze uit een palet van internationaliseringsmogelijkheden. Met behulp van het project Badges startten een aantal onderwijsafdelingen met de uitgifte van badges. We geven op dit moment badges uit, zoals voor 3D-tekenen en metaal bewerken.

Doorlopende leerlijnen vo-mbo-ho

Het Koning Willem I College verzorgt kansrijk onderwijs in verbinding met voorgezet onderwijs (vo) en hoger onderwijs (ho). Dit doen we met het Loket Doorlopende Leerlijnen. Dit loket ontstond in 2022 en ontwikkelde zich verder in 2023. Het plan van aanpak richt zich sinds juni 2023 op deze 2 pijlers:

1. Oriëntatie en voorlichting

2. Interne en externe doorstroom

(Loopbaanontwikkeling & begeleiding, programmatische afsluiting in de context van bestaande curricula, programmatische aansluiting via de context van Het Talent Atelier).

We wilden deze pijlers samen met vo in de hele regio van missie, visie, ambitie en doelstellingen voorzien. Daarom startten we vanuit Het Loket Doorlopende Leerlijnen het regio-overleg met bestuurders en directies van vo en mbo.

Oriëntatie en voorlichting

Deze activiteiten waren er in 2023 in de regio's 's-Hertogenbosch, Meijerijstad, Oss en Land van Cuijk:

- Speeddates voor derdejaars leerlingen vo door studenten mbo
- Deelname vierdejaars leerlingen vo aan het profielwerkstuk
- Deelname vierdejaars leerlingen vo aan meeloopdagen
- Open dagen
- Keuzedagen
- Gastlessen
- Hbo-voorlichtingsavond voor mbo-studenten en hun ouders.

Verder is het Koning Willem I College host voor de landelijke vmbo Vakwedstrijden in Zuid-Nederland: Skills Talents. We werken nauw samen met de decanen van vo-scholen in de brede regio van het Koning Willem I College.

Interne en externe doorstroom

Met het voortgezet onderwijs maakten we de afspraak om naast het Digitaal Doorstroom Dossier (DDD) ook het Regionaal Loopbaandossier in te zetten. In 2023 zijn de mbo-scholen in Oost-Brabant allemaal gaan werken met hetzelfde DDD-format en het regionale loopbaandossier. Om doorlopende leerlijnen vanuit bestaande curricula verder vorm te geven, namen de afdelingen Voeding, Gastvrijheid & Uiterlijke verzorging en Onderwijs, Opvoeding, Sport & Veiligheid deel aan het Leerlab. De afdeling Mobiliteit & Logistiek voerde samen met vo het praktijkvak in het vmbo-t uit in de pilot Mobiliteit & Transport.

Ontwikkelingen en activiteiten

Verder werkten we aan de ontwikkeling van een vmbo-tool ICE-model, ontvingen we vo-leerlingen in Het Talent Atelier, ontwikkelden we challenges met vo en begeleidden we docenten in het coachen bij het ICE-model.

In Het Talent Atelier organiseerden we een periodiek ontwikkelatelier. Hier dachten diverse vo-scholen actief mee over de ontwikkeling van tools voor de doorlopende leerlijn door het Koning Willem I College. Deze tools stellen we beschikbaar om in te zetten bij allerlei vo-trajecten, zoals Het Techniek Loket (Sterk Techniekonderwijs). In Het Talent Atelier draaiden mini-HTA trajecten in samenwerking met vo-scholen.

Met ho-scholen hebben we stappen gezet om data in uitstroom, switch en instroom te gaan delen. Ook maakten we met ho een start met Associate Degree Avans in de ontwikkelgroepen Engineering, Logistiek, Finance en Handel.

Leven Lang Ontwikkelen

De arbeidsmarkt verandert. We hebben te maken met technologische veranderingen, globalisering, vergrijzing en maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie en de stikstof- en woningnood crises. Om evenwicht te creëren tussen maatschappelijke ontwikkelingen en de impact op de arbeidsmarkt, is het cruciaal dat onderwijsinstellingen actie ondernemen om talenten in de regio te behouden, met een focus op een doelgroep van 16 tot 67 jaar. Als Koning Willem I College doen we dat onder de naam Koningsacademie.

Het Koning Willem I College heeft een belangrijke taak als roc met Leven Lang Ontwikkelen (LLO) om deze uitdagingen op de arbeidsmarkt en samenleving het hoofd te bieden. Het college kent genoeg uitdagingen, door een veranderende onderwijsvraag. Om aan het werk te gaan is een startkwalificatie inmiddels minder vanzelfsprekend; de maatschappelijke druk neemt toe om opleidingen in te korten; en er is een behoefte om flexibel en modulair te leren. Dat vraagt om een verandering van de werkwijze als onderwijsinstelling.

We werken samen in onze regio aan LLO binnen het Kennispact Brabant en BrabantLeert – overkoepelende organisaties in Noord-Brabant die streven om LLO naar een volgend niveau te brengen door verregaande samenwerking in de quadruple helix. Deze consortia dienen ook aanvragen in voor verdere professionalisering. Om daar optimaal aan bij te kunnen (blijven) dragen, is het nodig onze eigen organisatie ook door te ontwikkelen.

We hebben grote ambities op het gebied van LLO, die we vormgeven in drie beloften:

1. Onze belofte aan het werkveld en de maatschappij is dat het onderwijsaanbod motiverend is voor de lerende en aansluit bij de actualiteit van het werkveld. Het werkveld ziet het Koning Willem I College als wendbare partner. Zij herkennen het onderwijsaanbod omdat ze bij de ontwikkeling betrokken zijn.
2. Onze belofte aan de studenten is beter onderwijs, dat optimaal aansluit (maatwerk) op de arbeidsmarkt en tegemoetkomt aan de diversiteit van lerenden.
3. Onze belofte aan alle medewerkers van het Koning Willem I College is dat we samen vormgeven aan duurzame onderwijsvernieuwing. Het college stelt haar medewerkers middelen en tools ter beschikking om dit te kunnen realiseren. De aanzet voor de inventarisatie van de huidige situatie is hiervoor opgestart in samenwerking met HR en OO&E. De ondersteunende afdeling OO&E biedt expertise aan docenten om samen te werken aan het succes van onze studenten.

Strategie

Deze ambities verwerkelijken, vraagt om een duidelijke strategie. Die bestaat uit een aantal hoofdlijnen:

1. We maken ons onderwijs modulair en flexibel. Zo zullen we met ons aanbod op iedere ontwikkelvraag, van individuele studenten en bedrijven en organisaties uit de regio, kunnen inspelen. We geven de ruimte om het beste uit jezelf te halen.
2. Bij het invullen van onze curricula wordt de beroepspraktijk het nieuwe vertrekpunt. Zo geven we bijvoorbeeld bedrijven zeggenschap en instemming op diverse curricula omdat we er zeker van willen zijn dat we onze studenten opleiden op een manier die optimaal aansluit op de wensen van het beroepenveld.
3. In ons onderwijs verwerken we de vier thema's van Unesco: vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid. We leren onze studenten dat er maar één toekomst is en die is duurzaam.
4. We ontwikkelen ons door naar een effectieve LLO-organisatie die op alle veranderingen in kan spelen. In werkwijze, competenties van medewerkers en systemen die aansluiten bij de vraag van deelnemers.

We zijn dus al begonnen met de eerste stappen om onze visie te verwerkelijken, maar willen nu doorpakken door onze verandering te versnellen, onze inspanning te intensiveren en onze organisatie te verbeteren.

Resultaten 2023

In 2023 lanceerden we de website www.koningsacademie.nl om ons aanbod voor individuen en werkgevers goed over de Bühne te brengen. Ons team breidden we uit met accountmanagers en een backoffice om slagvaardiger het regionale werkveld te bedienen. Intussen is het team van de Koningsacademie tien medewerkers groot. Onze omzet in 2023 voor commerciële trajecten was € 1.9 mln. Dat is € 0.4 mln. hoger dan we begroot hadden. Deze omzet is onderdeel van de contractactiviteiten in de notitie Helderheid. Deze extra omzet komt met name uit maatwerktrajecten voor regionale werkgevers. De sectoren Zorg en Techniek groeiden daarbij het hardst. Naar verwachting zet groei in met namen deze sectoren zich voort in 2024 en verder.

Vooruitblik 2024

In 2024 wordt het team verder uitgebreid met een onderwijsontwikkelaar. In 2024 gaan we de alle backoffice activiteiten voor de onderwijsafdelingen uitvoeren voor de opleidingen die de Koningsacademie verkoopt. In 2024 gaat de Koningsacademie meer opleidingen zelf uitvoeren. Hiervoor richten we een flexpool in en werken we samen met onderwijsafdelingen. Voor wat betreft de LLO Katalysator gaan we ook voor bouwsteen 1 en 4 inschrijven.



Nieuwsbericht 1 februari 2024: Koning Willem I College krijgt maximale subsidie voor Leven Lang Ontwikkelen

Jorn van Wijk, directeur LLO bij het Koning Willem I College: "We zijn ontzettend blij en trots dat we deze subsidie krijgen. Het geeft ons de ruimte om het gesprek te voeren over behoeftes die er zijn in Noordoost – Brabantse werkveld en ons onderwijs daarop aan te passen. Ook in onze regio gaan de veranderingen op technologisch en maatschappelijk gebied namelijk snel. We hebben bijvoorbeeld meer woningen nodig, willen overstappen op meer duurzame energie en we willen dat migranten die naar de regio komen de kans krijgen om een waardevolle bijdrage te leveren. Daar zijn kennis en vaardigheden voor nodig; vakinhoudelijk en op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. En dat vraagt vaak om andere oplossingen dan de traditionele mbo-opleiding van twee, drie of vier jaar, die we aan onze jonge studenten bieden. Om daar flexibel op in te spelen, moeten we het gesprek aangaan met bedrijven en instelling in de regio. Samen zijn we in staat om op veranderingen in te spelen en kansen te creëren!"

[Lees verder](#)

Modularisering en flexibilisering onderwijs

In 2023 stelden we het masterplan flexibel en modulair onderwijs vast. Daarmee kiest het college voor een duidelijke richting: onderwijs gebaseerd op beroepsprestaties en daarmee herkenbaar voor het werkveld en voor studenten. Inclusief meer maatwerk voor een brede doelgroep (bol, bbl, LLO). Met het programma flexibilisering geven we invulling aan de strategische pijlers; kansrijk, verbindend en bewust. De doelstellingen:

1. Het merendeel van onze studenten ervaart vanaf studiejaar 2025 - 2026 modulair en flexibel onderwijs.

De onderwijsafdelingen trekken samen met projectleiders en onderwijskundigen actief op in onderwijsontwikkeling, zodat we de onderwijsplannen kunnen opnemen in de onderwijscatalogus

schooljaar 2024-2025. Dit is de start van de werving van studenten voor schooljaar 2025-2026.

2. Ons onderwijs sluit naadloos aan op de authentieke context van het (toekomstig) beroep, is actueel en relevant.

Studenten en het werkveld kiezen bewust voor het Koning Willem I College. Zij herkennen en waarderen het onderwijsaanbod. Dit komt omdat het werkveld op minimaal twee momenten terugkomt in het ontwikkelproces door een representatieve afvaardiging en een actieve bijdrage aan de ontwikkelingen van onderwijs.

3. Studenten en het werkveld ervaren een wendbaar Koning Willem I College dat flexibel inspelt op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de maatschappij.

We bieden de modules aan als onderdeel van een curriculum. Deze zijn ook te volgen als programma bij Leven Lang Ontwikkelen. Waar het kan, krijgen studenten na afronding een badge of certificaat. Iedereen krijgt de ruimte om te leren en daarom bieden we minimaal 2 instroommomenten per jaar aan, gebaseerd op 4 onderwijsperiodes. Doorstromen kan aan het begin van iedere periode.

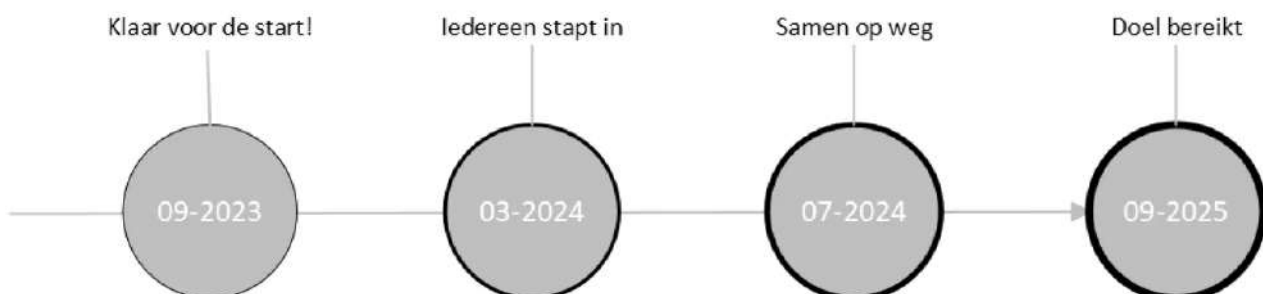
4. We bieden goed onderwijs, aangeboden door professionals, ondersteund door de hele organisatie.

Om ervoor te zorgen dat onze docenten goed kunnen werken met het vernieuwde onderwijs, starten we in januari 2024 met een professionaliseringsprogramma. Hieraan kan iedereen deelnemen. In dit programma delen we successen. Hoe? Door het aanwezige talent en de expertise uit de organisatie met elkaar en met afdelingen te verbinden. We verzamelen al onze eigen en externe kennis, tools en instrumenten in een heldere omgeving. Die omgeving stellen we voor iedereen binnen en het buiten het college beschikbaar. Zo nemen we onze systeemverantwoordelijkheid voor duurzame onderwijsvernieuwing.

5. We werken aan duurzame onderwijsvernieuwing.

We gaan het samen doen. Op 1 september 2023 stelden we projectleiders aan die de afdelingen helpen bij het ontwikkelen van modulair en flexibel onderwijs. De projectleiders brengen expertise mee op het gebied van project- en verandermanagement. De verandering in het primaire proces ondersteunen we met de juiste processen en systemen, professionalisering, marketing en communicatie. Die verschillende belangen brengen we bij elkaar in een programmateam dat rechtstreeks aan het College van Bestuur rapporteert.

We deelden de veranderingen in overzichtelijke stappen op, daarvoor maakten we een plateauplanning. Dit helpt om de communicatie en samenwerking tussen de verschillende afdelingen en teams te verbeteren. Zo weet iedereen wat we van hen vragen en verwachten.



Interdisciplinaire leerervaring

Interdisciplinair leren

Onze ambitie is om studenten op te leiden als Professionals van de Toekomst' door 'Professionals van de Toekomst. Dit betekent dat we onze studenten toerusten met jaloersmakende vaardigheden op het gebied van hun beroep. Ook leren we hen vaardigheden waarmee ze zich ontwikkelen tot wendbare professionals. Professionals die weten wat ze moeten doen in iedere situatie, omdat ze creatief kunnen denken, ondernemend en mediawijs zijn en kunnen omgaan met innovatieve technologie. We leren studenten buiten hun eigen comfortzone te kijken en samen te werken met professionals uit andere netwerken. Hoe we dat doen? Door interdisciplinaire leerervaringen aan te bieden én door onze docenten te trainen in het coachen van studenten.

Bij een interdisciplinaire leerervaring werken studenten van verschillende opleidingen samen aan een authentieke vraagstelling uit de praktijk. Opdrachtgevers uit het bedrijfsleven of maatschappelijke organisaties zorgen voor de inbreng van wicked of fuzzy opdrachten. Deze opdrachten gaan over problemen of vraagstellingen, die geen eenduidige oplossing kennen en moeilijk oplosbaar zijn. Niemand weet precies hoe de vork in de steel zit. Voor zowel studenten als begeleidende docenten zijn dat uitdagingen die vragen om de genoemde vaardigheden.

Uit een startmeting (december 2023) blijkt dat 20% van alle opleidingen en 39% van de bol-opleidingen een interdisciplinaire leerervaring in het programma heeft opgenomen. In onze Routekaart staat dat we streven naar 70% in de bol-opleidingen in 2027.

Professionalisering coach interdisciplinair leren

We ontwikkelden een trainingsprogramma speciaal voor docenten die zich willen professionaliseren op het gebied van coaching bij interdisciplinair leren. Deelnemers kunnen daarbij drie 'badges' verkrijgen. Het programma is opgebouwd van basiskennis over interdisciplinair leren tot en met een begeleide praktijkervaring. Een coach met drie badges op zak kan het leerproces optimaal begeleiden.



Het Talent Atelier: Nederlandse Onderwijspremie voor mbo 2023

Op 29 juni 2023 won Het Talent Atelier de Nederlandse Onderwijspremie voor mbo 2023. Elk jaar reikt Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch (NRO) deze prijs uit aan onderwijsteams die een concept ontwikkelden dat het onderwijs verbetert. Voor het eerst dit jaar kwamen ook mbo-instellingen in aanmerking voor deze hoogste onderscheiding. Het Talent Atelier heeft 1,2 miljoen euro gewonnen, dankzij de impact die het maakt en de nauwe verbinding met het werkveld. Door het winnen van de onderwijsprijs is Het Talent Atelier aangesloten bij het ComeniusNetwerk. Dit netwerk verenigt docenten die zich bezighouden met onderwijsinnovatie. De activiteiten staan in het teken van kennisdeling over onderwijsinnovatie en visievorming van de vernieuwende docent. Het Comeniusnetwerk werkt samen met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Meer lezen? Bekijk dan dit artikel > [Het Talent Atelier maakt verschil | MBO Raad](#)



Opschaling locatie Oss: Het Talent Atelier

In september 2023 openden we Het Talent Atelier op Locatie Oss, Euterpelaan en startten we met een groep niveau 2-studenten van het Startcollege. Studenten ICT support, Helpende zorg en Medewerker facilitaire dienstverlening werkten interdisciplinair samen aan een opdracht uit de regio. Ook organiseerden we een Health Fest waarbij 100 gasten een kijkje konden nemen in Het Talent Atelier.



Interne studenten

Dit jaar deden meer dan 2.000 studenten een interdisciplinaire leerervaring op in Het Talent Atelier op locatie Oss en 's-Hertogenbosch. 33 opdrachtgevers legden een mooi vraagstuk neer bij onze studenten. In 2023 ontwikkelde Het Talent Atelier onderwijsmodules en materiaal voor niveau 1-, niveau 2- en niveau 4-studenten. Dankzij deze ontwikkelingen kregen zij de kans om deel te nemen aan interdisciplinaire onderwijsmodules. In totaal verwelkomde Het Talent Atelier meer dan 5.000 studenten, sinds november 2020.

Eind november 2023 reikten we de eerste badges Business Innovation & Interdisciplinair samenwerken uit aan iets minder dan 300 studenten. Deze badge toont aan dat de eigenaar heeft geleerd en gewerkt met studenten van verschillende opleidingen aan uitdagingen van echte bedrijven en instellingen uit de regio. Deze uitdagingen zijn altijd gekoppeld aan de Sustainable Development Goals.



Externe studenten

Het Talent Atelier faciliteerde vier vmbo-trajecten. De scholen die hieraan deelnamen: Bossche vakschool, De Rijzert, Van Maerlant, De Overlaat, Elde college, Ds. Pierson College en Willem van oranje. Ook werkt het Talent atelier samen met de Juridische Hogeschool. Studenten van deze school adviseerden Koning Willem I College studenten op het gebied van juridische vraagstukken.

Duurzaamheid/Unesco

Bewust college

Bij het Koning Willem I College staat samenwerken aan een duurzame toekomst hoog in het vaandel. Als Unesco-school zet het college zich in voor een betere wereld en versterking van duurzaamheid. Eerder ondertekende het Koning Willem I College ook het SDG (Sustainable Development Goals) Charter, een intentieverklaring waarmee het college zich verbindt aan het behalen van de SDGs. Dit zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis.

Verankering in het strategisch beleid

We leren de studenten dat er maar één toekomst is en die is duurzaam. Daarom is duurzaamheid/Unesco een programmalijn in de routekaart 2024-2027 en een strategische doelstelling. Afdelingen maken in hun afdelingsplan kenbaar hoe zij aan deze programmalijn werken.

Verankering in het curriculum

De opleidingen kunnen duurzaamheid opnemen in hun lesprogramma's volgens de richtlijnen in de kwalificatiedossiers. Dit kan gebeuren doordat duurzaamheid expliciet is beschreven in de kerntaken en werkprocessen, in keuzedelen, of omdat de opleiding een eigen duurzame interpretatie heeft van het begrip 'heeft kennis van materialen en technieken'. Dit geeft de opleidingen de mogelijkheid om duurzame en innovatieve technieken te integreren in het onderwijs. Daarnaast kunnen de opleidingen Het techniekatelier in het onderwijsprogramma opnemen. Tenslotte kunnen opleidingen zelf projecten, evenementen, activiteiten initiëren.

Verankering in bedrijfsvoering

Onderwijs vindt plaats in een omgeving en organisatie waar duurzaamheid hoog in het vaandel staat. Denk hierbij aan huisvestingsbeleid, energiebeleid, afvalbeleid, inkoopbeleid, waterbeleid, mobiliteitsbeleid, voedselbeleid, biodiversiteit en inclusie & diversiteit.

Symposium duurzaam denken & doen

Het is de vijfde keer dat de 'SustainaBul MBO' is uitgereikt. Koning Willem I College staat vanaf de eerste uitreiking aan de top en heeft veel andere mbo-instellingen geïnspireerd op het gebied van duurzaamheid in het mbo. In 2019, 2021 en 2022 behaalde het college de eerste plek, in 2020 en dit jaar de tweede plek. In totaal deden er dit jaar 15 mbo-scholen mee aan de verkiezing.

Het landelijke evenement vond in 2023 plaats op de locaties Vlijmenseweg en Onderwijsboulevard van het Koning Willem I College in 's-Hertogenbosch. In de ochtend waren er diverse workshops en kreeg men een kijkje in de keuken: hoe gaat het Koning Willem I College te werk op het gebied van duurzaamheid? En hoe vertaalt zich dat door naar verschillende vakgebieden? In de middag volgde het plenaire programma met diverse interessante presentaties over duurzaamheid in het mbo en de uitreiking van de 'SustainaBul MBO'.

Vanuit de strategische doelstellingen zetten we op dit moment practoraten op. Een van de drie practoraten is 'bewust opleiden'. Een practor leidt dit practoraat en heeft als doel om het onderzoekend vermogen van het Koning Willem I College te versterken door:

1. Kennis over onderzoek te vergroten door professionalisering;
2. Kennis te verrijken door praktijkonderzoek te doen;
3. Kennisverspreiding en kennisdeling te organiseren.

Het practoraat blijft Duurzaamheid en Unesco voeden.

Unesco jaarverslag

Het Koning Willem I College is een Unesco-school. Dit betekent dat we onze studenten sociaal en intercultureel leren samenwerken én gaan voor een eerlijke en duurzame wereld. Daarbij zijn de Global Goals ons kompas. Als Unesco-school maken we een jaarverslag om projecten en acties te beschrijven waaraan we werkten. Het doel van dit jaarverslag is om scholen te inspireren over hoe Unesco-thema's in het onderwijs naar voren kunnen komen. Het hele jaar door is bij ons de Unesco-vlag gehesen. Wanneer studenten op reis gaan, staat in het programmaboekje voor studenten en ouders het Unesco-logo. Op onze social media kanalen besteden wij aandacht aan onze Unesco-activiteiten. Een kleine selectie uit de berichtgeving: de schrijfactie van Amnesty, het leren radiatorfolie plakken achter verwarmingen, het bos van Oss, het renoveren van een keuken in een gemeenschapshuis in Griekenland, de fietsen en stepjes die beschikbaar zijn om op excursie te gaan, opleidingsfolders waarin staat dat er energieneutraal wordt gebouwd, kledingontwerpen van een partij afgekeurde stof en een eigen wijngaard op de Vlijmenseweg.

Wereldcafé FF Concreet

In 2023 startten we met de voorbereidingen van Wereldcafé FF Concreet. Dit evenement vindt plaats op 21 en 22 maart 2024. WereldCafé FF Concreet bestaat uit een centraal ontmoetingsplein met daaromheen zeventien zones, elk gekoppeld aan één van de 17 Sustainable Development Goals. In die zones ontmoeten bezoekers onze makers van de toekomst die met heel concrete oplossingen laten zien hoe zij nu al bezig zijn om de wereld van morgen beter, duurzamer en inclusiever te maken.

Toekomstbestendig HR-beleid

Cijfers

In 2023 zijn afdelingen nog actiever gaan sturen op formatie. We keken nauwkeurig naar de strategische personeelsplanning om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen. Een aantal kerngetallen over 2023:

Instroom

Over geheel 2023 traden er 251 medewerkers in dienst binnen het Koning Willem I College. Hiervan is het grootste gedeelte Leraar (LB). In totaal stroomden er 129 medewerkers in de leeftijdsgroep 20-29 in. In de maand augustus 2023 was de instroom het hoogst (73 medewerkers). Dit heeft te maken met de start van het nieuwe schooljaar.

We zetten ook dit jaar in op werving van zij-instromers. Ook in 2023 was er een stijging van het aantal deelnemers aan het PDG-traject. Dit is een traject voor zij-instromers om bekwaam te worden als docent in het mbo. Daarnaast zetten we als college ook meer in op hybride werkvormen. Dit zijn medewerkers die, naast dat zij werkzaam zijn in het onderwijs, ook nog werkzaam zijn binnen de sector waarin zij lesgeven. We zien dit met name in de zorg en techniek.

Om in te spelen op de informatiebehoefte vanuit mensen die overwegen om de overstap te maken naar het onderwijs, werd in 2022 'Het Koffiemomentje' met HR Adviseurs in het leven geroepen. Dit was ook in 2023 een groot succes. Iedere eerste donderdag van de maand kwamen er ongeveer 15-20 geïnteresseerden op bezoek op onze verschillende locaties. In 2024 zetten we deze bijeenkomsten dan ook zeker voort.

Uitstroom

In 2023 stroomden 283 medewerkers uit. De uitstroompiek is te zien rond de maanden juli (52 medewerkers) en augustus (39 medewerkers), bij de afronding van het schooljaar.

135 medewerkers hebben zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd, 56 medewerkers gingen met (keuze)pensioen, 9 medewerkers gingen uit dienst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, van 57 medewerkers liep het contract van rechtswege af, bij 15 medewerkers is het arbeidscontract beëindigd met wederzijds goedvinden en bij 11 medewerkers is het contract beëindigd om overige redenen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In november 2023 is het eerste MTO binnen het nieuwe Koning Willem I College uitgezet. Dit is een nulmeting om inzicht te krijgen in de werkbeleving van alle medewerkers. De resultaten zijn eind december 2023 met het bestuur gedeeld. Zij gaan de leidinggevenden begin 2024 meenemen in de resultaten en daaruit vloeien actiepunten.

Verzuim

Het verzuimpercentage over 2023 was gemiddeld 6,9% en had betrekking op 1899,12 medewerkers gemiddeld die gezamenlijk voor gemiddeld 1450,76 FTE werkzaam waren voor het college. Met een verzuimfrequentie van gemiddeld 0,93 geeft dit wel aan dat dit nog onder de norm van 1,0 ligt welke is vastgesteld door het college. Het verzuimpercentage heeft de norm van 6% echter wel overschreden. Dit zien

we voornamelijk terug in de winterperiode (januari t/m april en november en december). De meest voorkomende verzuimduur is lang verzuim. Dat wil zeggen 43 dagen tot 1 jaar. Gemiddeld was deze groep verzuimers 44,67 dagen aaneengesloten ziek.



Personeelssamenstelling

Kengetallen 2023 – peildatum 31-12-2023	Koning Willem I College
Aantal medewerkers	1888
Aantal mannen	734 (38,9%)
Aantal vrouwen	1154 (61,1%)
Percentage OP	48,30%
Percentage OOP	9,70%
Percentage OBP	41,70%
Gemiddelde leeftijd	48,2 jaar
Leeftijdsopbouw	
- Tot en met 29 jaar	211
- 30 tot en met 39 jaar	374
- 40 tot en met 49 jaar	417
- 50 tot en met 59 jaar	490
- 60 tot en met 69 jaar	377
- 70 jaar en ouder	19 (examensurveillanten)
Percentage contract bepaalde tijd	27,30%
Percentage contract onbepaalde tijd	72,70%

Verdere harmonisatie HR-beleid

In 2022 pasten we tientallen beleidsstukken aan, als onderdeel van de fusie tussen Koning Willem I College en De Leijgraaf. In 2023 werkten we aan de open eindjes: deels geharmoniseerd beleid afronden én beleidsonderwerpen beetpakken die we nog niet hadden meegenomen. Daarnaast bleken enkele geharmoniseerde beleidsstukken inmiddels al niet meer actueel door de recente cao-wijzigingen.

We voegden een tiental beleidsstukken samen en we verwachten dat deze in Q1 2024 worden vastgesteld. Denk hierbij aan onderwerpen als de incidentenregeling, BHV/EHBO-regeling, werving & selectie, uitvoeringsnotitie ziekteverzuim zieke medewerkers, klokkenluidersregeling, regeling reiskosten en de attentieregeling. In de komende maanden leggen we ook de laatste hand aan beleidsonderwerpen zoals het geactualiseerde werkdrukplan, beleid over diversiteit & inclusie en een geactualiseerd thuiswerkbeleid.

Functiehuis

Als Koning Willem I College streven we ernaar om Kansrijk, Verbindend en Bewust te zijn. Dit betekent ook dat we vernieuwend, vooruitstrevend en duurzaam willen omgaan met het inzetten van onze medewerkers. In 2023 herzagden we daarom alle functieprofielen, waarbij de nadruk lag op de hoofdlijnen en het beoogde resultaat van een functie voor de organisatie. We kozen ervoor om de functies generiek te beschrijven, maar wel gericht op een vakgebied. Hierdoor kan een functieprofiel op meerdere afdelingen voorkomen, afhankelijk van het vakgebied. Het functieboek biedt ook heldere ontwikkelpaden en handvatten voor het goede gesprek over het functioneren van medewerkers in relatie tot de organisatiedoelstellingen.

De inzet en ontwikkeling van onze medewerkers, met name de docenten, verdienen bijzondere aandacht. Daarom leggen we extra focus op het functieprofiel van een docent. Om een flexibele werkwijze te bevorderen en mogelijkheden te creëren voor zowel horizontale als verticale loopbaanpaden, vulden we de docentprofielen aan met 8 rollen. In overleg met de leidinggevende bepaalt een docent welke rollen hij of zij binnen het team wil ontwikkelen. Dit maakt constructieve R&O-gesprekken makkelijker en biedt inzicht in wat nodig is om door te groeien naar een andere docentfunctie. Het werken met rollen stimuleert ook de teams om proactief bij te dragen in het kader van Teams aan Zet. Door bewuste keuzes en gedeelde afspraken krijgt een onderwijsteam inzicht in de aanwezige kwaliteiten en talenten, en in mogelijke ontwikkelingsbehoeften.

Met ingang van 1 januari 2024 geldt het nieuwe functiehuis voor alle medewerkers van het Koning Willem I College. Bij de overgang van het oude naar het nieuwe functiehuis staat horizontale inpassing centraal: het oude functieprofiel en de inschaling bepalen het nieuwe functieprofiel van een medewerker. Medewerkers behouden hun salaris en rechten. Als de nieuwe weging lager uitvalt dan de huidige inschaling, behoudt de medewerker het huidige salaris (schaal) inclusief eventuele doorgroei van de oude (hogere) salarisschaal en cao-verhogingen.

Alle medewerkers van het Koning Willem I College zijn in het laatste kwartaal van 2023 geïnformeerd over hun nieuwe functiebeschrijving en zijn in de gelegenheid gesteld om een toelichtingsgesprek aan te vragen bij hun leidinggevende. Het eerste kwartaal van 2024 staat in het teken van de contractuele verwerkingen en gaan de formele bezwaartermijnen lopen.

Nieuwe cao-mbo

De cao-mbo 2022-2023 liep tot 1 juni 2023. Aangezien de cao-partijen er niet in slaagden om vóór die datum afspraken te maken over een nieuwe cao, liep de oude cao door tot 29 juni 2023. Eind juni kwamen de partijen een nieuwe cao overeen, die met terugwerkende kracht inging per 1 juni 2023 en loopt tot 1 juni 2024.

De definitieve cao omvat afspraken over onder ander het voeren van regionale gesprekken over toekomstbestendige en flexibele arbeidsvoorwaarden, de begeleiding van startende docenten, een minimale stage- en thuiswerkvergoeding en over inclusiviteit en diversiteit. Daarnaast maakten de partijen afspraken over de loonontwikkeling:

- Per 1 juli 2023 werden de salarissen verhoogd met een bruto nominaal bedrag van 100 euro o.b.v. fulltime;
- Per 1 juli 2023 werden de salarissen structureel verhoogd met 4,57%;
- Per 1 januari 2024 werden de salarissen structureel verhoogd met 3%.

Ook ontving elke medewerker die op 1 juli 2023 in dienst was een eenmalige uitkering van €1.000,- bruto, naar rato van de werktijdfactor.

Nieuwe arbodienst

Sinds 1 januari 2023 werkt het Koning Willem I College samen met Bloey voor de arbodienstverlening. De eerste maanden stonden in het teken van de implementatie. Bloey lichtte binnen de organisatie haar werkwijze toe en stelde het vaste team voor. Centraal in hun aanpak staat de vraag: "Hoe gaat het met jou vandaag?" Bloey richt zich niet alleen op een goede verzuimbegeleiding, maar ook op het voorkomen van verzuim. Tijdens het eerste jaar evalueerden we de dienstverlening en stelden deze waar nodig bij.

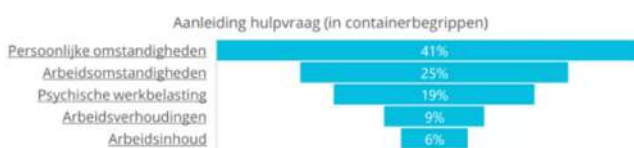
In maart deelden we de Bloey-meting met alle collega's. Medewerkers ontvingen per e-mail een vragenlijst met zes vragen die onder andere gingen over welzijn en werkgeluk. Er was een respons van 52%. De directeuren ontvingen de resultaten van de eigen afdeling. Deze afdelingsspecifieke resultaten deelden we met elkaar en we voerden gesprekken hiervoor. We zetten de Bloey-meting vaker in. Op die manier kunnen we continu werken aan het verbeteren van het welzijn en werkgeluk van medewerkers.

Providerboog

Binnen het college maken we gebruik van een uitgebreide providerboog via de module Present! Service van Zilveren Kruis. Door de inzet van gezondheidsoplossingen kunnen we medewerkers energiek en fit houden. De providerboog sluit aan bij onze visie en cultuur en bij het model van Positieve Gezondheid. In totaal zijn er 149 gezondheidsoplossingen via de providerboog ingezet in 2023. Het grootste aantal, 97 trajecten, is ingezet voor van mentale ondersteuning van medewerkers.

- Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2023 waren er 32 meldingen voor bedrijfsmaatschappelijk werk. Hiervan was 21% man en 79% vrouw. In 56% van de gevallen was de (direct) leidinggevende de doorverwijzer.



- Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

We geven medewerkers de kans om periodiek deel te nemen aan het PMO bij het Jeroen Bosch Ziekenhuis. Dit helpt medewerkers om actief en preventief te werken aan Positieve Gezondheid. Van mei 2022 tot november 2023 namen 505 medewerkers deel.

- Audiometrische onderzoeken

Ieder jaar bieden we medewerkers in een bepaalde werkomgeving een audiometrisch onderzoek aan het bij Jeroen Bosch Ziekenhuis. In 2023 maakten 49 collega's daar gebruik van.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Het Koning Willem I College opereert in een snel veranderende wereld. Het is dan ook belangrijk dat medewerkers wendbaar en weerbaar zijn. Vitale medewerkers verzuimen minder, hebben meer plezier in en op hun werk en presteren beter.

Tijdens het schooljaar 2023 – 2024 staat het thema mentale gezondheid centraal. In maart 2023 vond de Positieve Gezondheidsweek plaats. Deze week organiseerden we met collega's, onderwijsafdelingen en externe partners binnen en buiten de regio. Er was een openingscongres, een positieve gezondheidsmarkt en er waren mooie workshops op verschillende locaties.

Op 25 mei 2023 was de 'fiets naar je werkdag'. Op deze dag deelden we fietsroutes met collega's vanuit de verschillende locaties. In november 2023 gaven we dagelijks aandacht voor de Week van de Werkstress, met workshops, lezingen en sprekers. Denk aan een lezing over ademhaling, online stoelyoga, een workshop voeding en energie, een workshop Mindfulness, een webinar financiële fitheid en een inspiratiesessie over mentale stress.

Tot slot plaatsten we maandelijks nieuwsberichten op het Koningsplein over nationale en internationale thema's die gingen over vitaliteit in relatie tot het aanbod van het college.

Beheersing van uitgaven over uitkering na ontslag

Het Koning Willem I College is als onderwijsinstelling eigen risicodragers voor de Werkloosheidswet (WW) en voor de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BWW). Dat betekent dat de kosten van deze uitkeringen voor rekening van het college komen. Eind 2023 maakten 24 ex-medewerkers gebruik van een WW-uitkering, 10 ex-medewerkers van een BWW-uitkering en 12 ex-medewerkers van beide uitkeringen.

Het college heeft als ex-werkgever de wettelijke taak om de re-integratie te verzorgen van de ex-werknemers die een uitkering ontvangen. Een extern bureau ondersteunt de ex-medewerkers bij het vinden van een nieuwe werkkring.

Wat doen wij om de uitgaven inzake de WW en de BWW te beheersen

We willen onze ex-medewerkers die een (B)WW-uitkering ontvangen, op een juiste wijze begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe betrekking. Dit doen wij vanuit goed werkgeverschap en met als doel om de kosten voor het Koning Willem I college naar beneden te brengen en onder controle te houden. Hoe het Koning Willem I college de re-integratie moet inregelen is niet wettelijk vastgelegd, dit re-integratiebeleid kunnen we zelf invullen.

Het KW1C heeft ervoor gekozen om daarvoor de expertise in te huren van een externe partij. Deze externe partij heeft als voordeel dat zij de kennis in huis hebben en van toegevoegde waarde zijn op de volgende punten:

- Kennis van de arbeidsmarkt
- Uitgebreid netwerk van potentiële werkgevers
- Diverse begeleidingsmogelijkheden, waaronder training, opleiding, workshops en individuele coaching
- Compliance met regelgeving.

De investering die gedaan wordt qua geld en tijd, wordt terugverdiend door de besparing die het oplevert.

In de uitvoer richten we ons erop om medewerkers van wie we weten dat ze gaan uitstromen, al in een vroeg stadium aan te melden. Zij komen daardoor vaker in een situatie van werk naar werk terecht waardoor er helemaal geen sprake is van een uitkering.

De externe partij initieert naast het vinden van werk, ook een akkoord over stopzetting actieve bemiddeling in combinatie met een vervroegd pensioen of (deels) stoppen. Dit levert een BWW-besparing op.

Op dit moment wordt de aanpak geëvalueerd en wordt een voorstel gedaan voor de komende jaren.

Voortdurende aandacht voor professionalisering, talent aantrekken en talent ontwikkelen

In de huidige krappe arbeidsmarkt vraagt het aantrekken en behouden van de juiste mensen om visie, lef en verschillende aanvliegroutes die passen bij de markt waarin wij actief zijn. Voor het college betekent dit dat het nog sterker moet sturen op aantrekkelijk werkgeverschap, een werkgeversmerk met voldoende aantrekkingskracht en voortdurende aandacht voor talentontwikkeling en professionalisering. Op die manier vinden en behouden we het talent dat we zo hard nodig hebben om goed onderwijs te kunnen garanderen.

Het strategisch HR-beleid richt zich op het aantrekken, behouden en waar nodig ook weer loslaten van het juiste personeel, op vaste, tijdelijke of flexibele basis. Het college zet daarbij moderne instrumenten én processen in conform het strategische professionaliseringsbeleid. Denk hierbij aan werving en selectie, aanstelling, onderscheidende onboarding en diverse vormen van opleiding en training. We streven naar verbinding van talenten, binnen maar ook buiten onze organisatie. Ook werken we aan vooruitstrevende constructies op het gebied van het opleiden van docenten, het aantrekken van zij-instromers, het opzetten van hybride-werkconstructies en leveren van maatwerk.

Bij dit alles staan twee speerpunten centraal:

1. Voldoende goede en gemotiveerde docenten die zich blijven professionaliseren

Dit vraagt om:

- Een nieuwe benadering van de arbeidsmarkt;
- Een beter ingericht proces rondom SPP (Strategische Personeelsplanning);
- Het versterken van de zogenaamde 'candidate-journey'.

2. Het mbo als aantrekkelijke sector (en KW1C als aantrekkelijke werkgever)

Dit vraagt om:

- Actief sturen op modern en aantrekkelijk werkgeverschap, in verbinding met de regio;
- Met elkaar regie nemen op gezondheid, vitaliteit en werkplezier;
- Beleving werkdruk onderwerp van gesprek maken;
- Aandacht voor culturaspecten en echte oplossingen zoeken voor klachten en geschillen.

Dit alles vraagt om een actieve inzet op de continue ontwikkeling en professionalisering van alle medewerkers. In het bijzonder van docenten en met speciale aandacht voor zij-instromers en starters. Gedurende 2023 zetten we de eerste stappen. Zo gingen we van start met het ontwerp en de inrichting van een Talent Hub, de plek waar alle vraagstukken rondom het aantrekken en verbinden van medewerkers samenkomt en waar we focus leggen op talentontwikkeling en persoonlijk leiderschap. We startten met het vergroten van de zichtbaarheid op de juiste kanalen met maatwerkcampagnes, met name gericht op de latent werkzoekenden (50% tot 85% van arbeidsmarkt) en we zetten de eerste stappen bij het ontwerp van online campagnes. De ontwikkeling van een nieuwe werken-bij-site en het starten van een aanbesteding voor een nieuw recruitmentsysteem haakt hierop aan. Daarnaast gingen we aan de slag met een onderscheidende pre- en onboarding, om te zorgen voor een onvergetelijke landing voor nieuwe medewerkers. In het voorjaar van 2024 voeren we deze plannen uit.

Daarnaast legt het KW1C de nadruk op het ontwikkelen en monitoren van de kwaliteiten van alle medewerkers, met speciale aandacht voor docenten. Jaarlijks voert elke medewerker een Resultaat- en Ontwikkelgesprek (R&O-gesprek) met zijn of haar leidinggevende, waarin de gewenste ontwikkeling besproken wordt en hoe de medewerker en dienst talenten het beste kunnen worden ingezet. Ook is er aandacht voor Strategische Personeelsplanning (SPP). Er is in 2023 beleid doorontwikkeld voor de

begeleiding van startende docenten, waarbij er ruimte is voor medewerker en leidinggevende om samen maatwerkafspraken te maken over de inwerkperiode en activiteiten hieromtrent. Daarnaast is er beleid op gebied van de begeleiding van zij-instromers, om ervoor te zorgen dat deze specifieke groep startende docenten de ruimte krijgt zich het vak van docent eigen te maken en de bijzondere kenmerken van het mbo-onderwijs te leren kennen.

Ook is er beleid over de begeleiding van zij-instromers, om ervoor te zorgen dat deze specifieke groep startende docenten de ruimte krijgt zich het vak van docent eigen te maken en de bijzondere kenmerken van het mbo-onderwijs te leren kennen.

Het blijvend investeren in professionalisering met gerichte vormen van opleiding (inzichtelijk maken wat we al hebben en aanvullen wat we missen, samen met o.a. OO&E, LLO en de onderwijsafdelingen zelf) is een onderwerp dat we in 2024 concreter maken. Het doel? Al het aanbod samenbrengen en beschikbaar stellen op één platform, aangevuld met nieuwe opleidingsvormen waaraan behoefte is.

Talent en ontwikkeling van het Koning Willem I College

We hechten als college veel belang aan het vinden, behouden en ontwikkelen van talenten. Het stimuleren van bestaande en nieuwe initiatieven vanuit medewerkers is hier onderdeel van. Mooi voorbeeld is het jongeren netwerk Pr1nce: binnen het Koning Willem I College kunnen alle jonge medewerkers tot 35 jaar lid worden van dit netwerk. Pr1nce is gestart vanuit de behoefte dat jonge medewerkers een bijdrage willen leveren aan de verdere ontwikkeling van het college. Aan de hand van verschillende activiteiten krijgt deze doelgroep de gelegenheid om elkaar en de organisatie beter te leren kennen. Daarnaast is het een waardevolle plek om ervaringen, ideeën en kennis met elkaar te delen. Dit zorgt voor verbinding.

In 2024 gaan we aan de slag met de vorm en inhoud van een potential programma. We willen de high potentials in de organisatie een gevarieerd aanbod bieden gericht op inspiratie, talentontwikkeling en uitwisseling van inzichten en ideeën. Door talentvolle medewerkers op deze manier te stimuleren en met elkaar in contact te brengen, ontstaat een zichtbare groep verschilmakers. Talenten worden zichtbaar, we stimuleren kennisoverdracht en creëren ruimte voor medewerkers om in de breedte van de organisatie van toegevoegde waarde te kunnen zijn.

Leiderschapsprogramma

Goed leiderschap is essentieel en onmisbaar om invulling te geven aan de koers van het Koning Willem I College. Om deze reden investeren wij graag in de ontwikkeling van onze leiders. In november 2023 startten we met een ambitieus leiderschapsprogramma voor alle directeuren en managers, met als doel het versterken van leiderschapsvaardigheden op alle niveaus.

Het leiderschapsprogramma, gebaseerd op het gerenommeerde "4C-Leadership Capabilities Model" van Prof. Dr. Ron Meyer, is opgebouwd rond de vier kernwaarden die dit model omvat: Vertrouwen, Verbinden, Vatten en Verleiden. Dit programma bestaat uit een kick-off, gevolgd door vier modules verspreid over de periode van december tot en met juni 2024. Het programma is gevarieerd met afwisselende bijdragen van vooraanstaande sprekers en bevat per bijeenkomst presentaties van sprekers uit zowel de wetenschap als de praktijk, evenals inspirerende bijdragen van experts op het gebied van leiderschap.

Zowel individueel als samen met de afdeling is er gedurende het programma veel ruimte voor reflectie en dialoog om de vertaling naar de praktijk te maken aan de hand van BOL (behouden, ontwikkelen en loslaten). Het leiderschapsprogramma zien we niet alleen als een kans voor persoonlijke groei, maar ook als een mogelijkheid om gezamenlijk te bouwen aan een inspirerende en effectieve leiderschapscultuur.

Communicatie

Effectieve communicatie met medewerkers is voor het college van cruciaal belang, zeker gezien de fusie en de gevolgen hiervan in 2023. Communicatie fungeert als bindmiddel en zorgt voor een soepele integratie. Het delen van relevante informatie was in 2023 daarom essentieel om medewerkers op de hoogte te houden van veranderingen, doelstellingen en nieuwe mogelijkheden. Dit versterkte het gevoel van betrokkenheid, vertrouwen en verbinding. Tegelijkertijd speelde er veel en lag het tempo van de veranderingen hoog.

Het was in 2023 dan ook een uitdaging om alle medewerkers tijdig mee te nemen en op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen. Het college heeft geprobeerd om aandacht te besteden aan duidelijke informatie en te ondersteunen in facilitaire zaken. In 2024 streven we ernaar de communicatie nog beter te laten aansluiten bij de behoeften van leidinggevenden, medewerkers en stakeholders.

Onderzoek en innovatie

Onderzoek en innovatie is een integrale programmalijn die over de negen programmalijnen heenloopt. De interventies en de impact van alles wat we binnen de negen programmalijnen doen, maken we zichtbaar en ondersteunen we met onderzoeksactiviteiten. In 2023 zetten we drie vacatures uit voor onderzoekers die practoraten gaan opzetten. We richten een Practoraat Kansrijk, een Practoraat Verbinden en een Practoraat Bewust worden in, om het onderwijs te ondersteunen en innovaties te bevorderen. Onderzoek is niet nieuw bij het Koning Willem I College, maar door deze practoraten vergroten we de onderzoekscapaciteit enorm vanaf 2024.

De onderzoeksactiviteiten die we uitvoerden in 2023 en die we in 2024 gaan vergroten en voortzetten kennen drie doelen: kennisvergroting, kennisverrijking en kennisdeling.

1. Kennisvergroting

Het onderzoek vergroot de kennis over de activiteiten die onderwijsafdelingen uitvoeren om kansrijk, verbinden en bewust onderwijs te bevorderen. Het is nuttig om zicht op alle activiteiten binnen de programmalijnen te hebben. Voor verantwoording, maar ook omdat het leidt tot verbinding tussen medewerkers die zich met vergelijkbare thema's bezighouden. Men kan van elkaar leren. We organiseerden twee onderzoekcafés. Tijdens deze avonden deelden collega's kennis en ervaringen op basis van het thema modularisering van het onderwijs.

2. Kennisverrijking

De onderzoekers verrijken de kennis van collega's met kennis en inzichten uit de literatuur en andere instellingen. Zo voerden we bijvoorbeeld twee literatuuronderzoeken uit over modularisering en flexibilisering, om de conceptvorming en toolontwikkeling binnen programmalijn 7 (Modularisering en Flexibilisering) te ondersteunen. Onderzoekers schreven bij [Het Talent Atelier](#) mee aan een succesvolle subsidieaanvraag waardoor het interdisciplinaire onderwijs met 1,2 miljoen euro ondersteund wordt.

3. Kennisdeling

Onderzoekers nemen actief deel aan gestructureerd onderzoek over praktijkvragen en delen de opgedane kennis op een passende wijze met relevante stakeholders. Samen met een extern lectoraat gaven we vorm aan een gestructureerd onderzoek naar de onderbouwing en het uitbouwen van het interdisciplinair onderwijs binnen het HTA. Deze kennis willen we gebruiken om de ontwikkeling van HTA-onderwijs op nieuwe Koning Willem I College-locaties te ondersteunen en voor publicaties in wetenschappelijke journals.

Koning Willem I College-onderzoekers begeleiden de onderzoeksprojecten van PD-deelnemers. Docenten kunnen zo nog meer hun kennis benutten om praktijkvraagstukken op te lossen. Thema's die we in het afgelopen jaar onderzochten, zijn onder andere de vormgeving van portfoliotoetsing, de omgang met akoestiek tijdens het lesgeven in open ruimtes en de bevordering van een actieve leerhouding bij de student door staand (en niet alleen zittend) te werken.

Centraal staat om zowel bij de student als de docent een onderzoekende houding te bevorderen. Voor medewerkers richten we in 2024 een online kennisplatform in. Daarnaast intensiveren we de samenwerking met ons werkveld.

Onderwijs



Kenmerken van ons onderwijs

We leiden onze studenten vanzelfsprekend op voor de beroepspraktijk of een vervolgopleiding. Maar ook willen we van onze studenten betrokken burgers maken. Een student van het nieuwe Koning Willem I College benut talenten, onderzoekt mogelijkheden en verlegt grenzen. In een steeds sneller veranderende wereld is echter meer nodig om succes te hebben.

Professional voor de Toekomst

We bereiden onze studenten voor op een nieuwe, flexibele wereld. Daarom zetten wij samen studenten in beweging voor hun toekomst. We leiden samen op met het werkveld, met maatschappelijke organisaties én met onze studenten. Samen in beweging voor het succes van de professional van de toekomst!

Figuur 1 Model met de set skills die de professional van de toekomst bezit.



Die toekomst vraagt om experts in een beroep, met de voorwaardelijke basiskennis en vaardigheden in taal, rekenen, loopbaanontwikkeling en burgerschap. Het college investeert fors in de versterking van de generieke (basis)vaardigheden aangevuld met vaardigheden zoals creatief denken, ondernemendheid, digitale vaardigheden en mediawijsheid. De basisvaardigheden richten we zowel vakgericht als klassikaal in. Voorbeelden voor vakgericht rekenen zijn technisch en medisch rekenen. Bij Nederlands gaat het om verslagen maken en rapporteren tijdens het onderwijs in de opleidingen. Voor burgerschap spelen we in op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de verkiezingen en andere ontwikkelingen in de wereld.

Daarnaast startten we in 2023 leernetwerken om binnen de gehele school kennis en ervaringen te delen, af te stemmen, kalibratiesessies uit te voeren en collegebrede activiteiten te organiseren. Leernetwerken van generieke basisvaardigheden: Nederlandse taal, moderne Vreemde talen, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden (digicoachnetwerk). Docenten uit onderwijsafdelingen coördineren deze leernetwerken.

Een coördinator over het leernetwerk burgerschap: *“Kwalitatief goed burgerschaponderwijs op ons college is voor mij een hele belangrijke drijfveer in mijn werk. Ik haal energie uit het verbinden van collega's, contacten onderhouden met enthousiaste externe partijen en het organiseren van (collegebrede) activiteiten zoals Paarse Vrijdag en de Schrijfmarathon Write for Rights.”*

Duurzaamheid

Het Koning Willem I College mag zich ook in 2023 een Unesco-school noemen. Dit betekent dat we onze studenten sociaal en intercultureel leren samenwerken én gaan voor een eerlijke en duurzame wereld. Daarbij zijn de [Global Goals](#) ons kompas.

Het Koning Willem I College neemt al jaren deel aan de SustainaBul MBO. De SustainaBul MBO is een netwerk van scholen die verdere verduurzaming in het mbo-onderwijs probeert te bewerkstelligen. Dit doen zij door kennisdeling en uitwisseling van ervaringen in verschillende bijeenkomsten. Inmiddels zijn er ruim 35 instellingen aangesloten bij het SustainaBul MBO. Bij de uitreiking van de SustainaBul 2023 heeft het Koning Willem I College een tweede plaats behaald. In de jaren daarvoor is het college drie keer uitgeroepen tot de meest duurzame mbo-school van Nederland.

Leerervaringen in en met het buitenland

Als Unescoschool hecht het Koning Willem I College veel waarde aan verbondenheid, ondernemerschap en solidariteit. We willen grenzen verleggen en actief bijdragen aan een betere wereld. Internationale activiteiten en opdoen van interculturele competenties zijn hier een natuurlijk onderdeel van. We vinden dat onze studenten goed voorbereid moeten zijn op een constant veranderende samenleving. Daarbij realiseren we ons dat de veranderende wereld van buiten grote invloed heeft op de inhoud van ons onderwijs en op de sfeer en leefbaarheid binnen ons college. Het is dus logisch dat Internationalisering structureel ingebed en verankerd is binnen de visie, het onderwijsprogramma en de leeromgeving van het Koning Willem I College.

De activiteiten in 2023:

- Leerervaringen in het buitenland. In 2023 reisden 1245 studenten voor kortere of langere tijd naar het buitenland om daar stage te lopen, deel te nemen aan een excursie, een vrijwilligersproject, aan beroepenwedstrijden of om aan een buitenlandse school te studeren.
- Ook gingen 242 medewerkers naar het buitenland om met andere scholen samen te werken aan een innovatief project, als begeleider van een groepsreis, om een scholing of training te volgen, om mee te lopen bij een collega op een buitenlandse school of om in het buitenland les te geven.
- We ontvingen ruim 185 internationale studenten en docenten op ons college.
- Internationalisation@home: internationale leerervaringen in Nederland, door bijvoorbeeld stage te lopen bij een internationaal bedrijf, op afstand samen te werken met studenten van een buitenlandse school, of door gastcolleges van een internationale gast.
- In samenwerking met scholen in het buitenland werken we aan onderwijsinnovatie in diverse Europese Erasmusplusprojecten. Bijzonder trots zijn we op onze deelname aan een Europees Center of Vocational Excellence in de Automotive sector, in samenwerking met het nationale en internationale bedrijfsleven [Auto CoVE 2.0](#).
- We bieden in samenwerking met Summa College Engelstalige trainingen aan in het kader van LLO voor buitenlandse professionals.
- We hebben een accreditatie (kwaliteitskeurmerk) van Erasmus+, waardoor studenten en medewerkers vrijwel altijd met een Erasmus+ beurs naar het buitenland kunnen.

Een leven lang leren

De student die leerde voor de Toekomst, keert bij ontwikkelingen in zijn loopbaan terug naar ons college om nieuwe vaardigheden of zelfs nieuwe beroepen te leren. Deze professional voor de Toekomst neemt daarbij het voortouw, omdat deze heeft geleerd in beweging te komen en te blijven, en zelf sturing te geven aan de loopbaan. De Koningsacademie heeft hiervoor een rijk en uitstekend aanbod van om-, her- en bijscholing.

LEREN BEWEEGT

DIT IS ONZE NIEUWE VISIE OP LEREN. ZO WERKEN WE SAMEN AAN HET SUCCES VAN DE PROFESSIONAL VAN DE TOEKOMST.



Illustratie door Mieke Koolman

DIT ZIJN DE VIJF KENMERKEN VAN ONS ONDERWIJS



Wil je meer weten?
Beluister de podcast!

De kenmerken van ons onderwijs

We gaan voor praktijkgericht onderwijs

In al onze opleidingen staat de authentieke context centraal. Of onze studenten nu duaal leren, leren op locatie, hybride leren, een praktijk-gestuurde leerroute volgen, voor een module terugkeren naar het college, of een project uitvoeren voor een echte opdrachtgever: het leren is praktijkgericht. Dit maakt het leren voor onze student betekenisvol en relevant. Daarbij is de regio van groot belang en werkt de school nauw samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties in die regio.

Om praktijkgericht onderwijs aan te bieden dat actueel is en innovatief, is een goede relatie met het werkveld belangrijk. In 2023 stimuleerden we medewerkers om de horizontale dialoog met het werkveld te versterken. Door dit systematisch aan te pakken, weten we wat de trends en ontwikkelingen zijn in het werkveld, stimuleren wij het lerend vermogen van de organisatie en borgen we de kwaliteitsontwikkeling van het curriculum.

Praktijkgestuurd Leren

Praktijkgestuurd Leren (PGL) is een onderwijsvorm die wij aanbieden voor zeven opleidingen in Maatschappelijke Zorg en Verzorgende IG. Met PGL bieden wij flexibel onderwijs, waarbij de praktijk van de zorginstelling leidend is voor het leerproces van de studenten. Studenten nemen vraagstukken en dilemma's van de werkpraktijk mee naar school. Dit stimuleert studenten zich te ontwikkelen. Want, als je in de praktijk merkt dat je kennis en vaardigheden tekortschieten, wil je graag leren.

Drie onderwijsafdelingen (Verpleging & Verzorging, Sociaal Maatschappelijke Studies en Kort Middelbaar Vak Onderwijs) bieden naast hun reguliere bol-onderwijs Praktijkgestuurd Leren aan. Het betreft opleidingen binnen de dossiers Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk, de opleiding Helpende zorg en welzijn binnen het dossier Dienstverlening en de opleiding Verzorgende IG.

Leren op locatie

Binnen de dossiers Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk kunnen studenten ervoor kiezen om een deel van hun opleiding op locatie te volgen (leren op locatie). Studenten die moeite hebben met de klassikale manier van leren, hebben de mogelijkheid om via een leerroute in de praktijk kennis en vaardigheden te verwerven.

We bieden flexibel onderwijs

In 2023 zetten we een forse stap in het flexibiliseren van het onderwijs. Als het gaat om flexibilisering in tijd, dan bieden we mogelijkheden tot flexibele instroom, doorstroom én uitstroom. Daarnaast verzorgen we vormen van plaats- en tijdonafhankelijk leren. Hierdoor is het voor studenten mogelijk om op eigen tempo modules te doorlopen. Ook is het mogelijk om tussentijds te switchen tussen aanverwante opleidingen. Tot slot bieden we flexibiliteit in de vorm van leren. We putten uit een scala van didactische aanpakken die we op maat inzetten.

Met het programma flexibel en modulair onderwijs zetten we de volgende stap. We zetten in op doorontwikkeling van het Koning Willem I College waarbij het onderwijs in modules wordt aangeboden en waarbij studenten meer flexibiliteit ervaren. Daarin benutten we de kracht van het hele college. De succesfactoren uit de afdelingen proberen we zo te vertalen naar een ambitie op flexibel en modulair onderwijs voor het hele college. Om dat proces te begeleiden, legden we een aantal basisafspraken vast. Die gaan bijvoorbeeld over de omvang van modules. Een ander element is dat we de verschillende niveaus en dimensies van flexibiliseren verwerkten in een flexfit model. Dat model helpt om de ambitie van een opleiding op het gebied van flexibilisering te bepalen.

We bieden interdisciplinaire ervaringen

Het werken aan interdisciplinaire opdrachten of projecten maakt deel uit van onze onderwijsprogramma's op school en in de praktijk. De uitdagingen in onze wereld zijn zo complex, dat oplossingen en antwoorden vragen om samenwerking tussen verschillende disciplines. Passend bij iedere doelgroep bieden wij al onze studenten minimaal één opdracht of project waarbij zij ervaren hoe het is om met studenten van andere opleidingen of collega's van andere disciplines samen te werken. Door deze interdisciplinaire ervaringen in de beroepspraktijk, de community, onze regio én internationaal, breiden onze studenten hun netwerk uit. Zij ontwikkelen zich tot teamspelers en échte netwerkers.

Uit een startmeting die we in december 2023 afronden, blijkt dat we bij 20 % van alle opleidingen en 39% van de bol-opleidingen een interdisciplinaire leerervaring in het programma opnemen.

Voorbeeld Interdisciplinair project Zakelijke dienstverlening

Studenten werkten het afgelopen jaar voor de gemeente 's-Hertogenbosch aan een opdracht over hoe nieuwe wetgeving beter kan worden gecommuniceerd naar de burger. Daarvoor moesten ze eerst zelf begrijpen wat de wetgeving inhield, burgers interviewen en vervolgens met een plan komen voor de communicatie. Een groepje bedacht bijvoorbeeld een uitleg in pictogrammen. De gemeente gaat de ideeën van de studenten weer gebruiken voor de echte communicatie.

Quote opdrachtgever:

"Het is voor ons ook heel waardevol dat de studenten op een hele andere manier nadenken over vraagstukken."

Waarde van project Zakelijke dienstverlening

Het is voor de student natuurlijk veel leuker om met een echte opdrachtgever te werken. De student voelt zich meteen veel serieuzer genomen en maakt veel eerder kennis met het werkveld. Bovendien krijgt het werkveld de kans om de studenten al te leren kennen, het bedrijf in de spotlight te zetten bij de student en mee te denken over het onderwijs.

We bieden een passende blend

We ondersteunen de onderwijsafdelingen met een stappenplan om tot een passende blend van onderwijs te komen. Hierbij mengen we de volgende elementen:

- Leren op School
- Leren in de Maatschappij
- Leren Online
- Leren in het Bedrijfsleven

We zoeken steeds naar de optimale mix voor diverse doelgroepen en onderwerpen, waarbij alle leeractiviteiten meerwaarde hebben voor het leren en begeleiden van de student.

In 2023 namen 54 docenten en 368 studenten het nieuwe leermanagementsysteem (LMS) Brightspace in gebruik. In totaal 13 verschillende opleidingen startten in Brightspace, verdeeld over een aantal onderwijsafdelingen.

Nieuwste ontwikkeling AI en het onderwijs

In 2023 startte het college met het verkennen van de term Kunstmatige Intelligentie of in het Engels Artificial Intelligence (AI). Voorbeelden van AI-omgevingen zijn OpenAI's ChatGPT, PDFGPT.GO, Google's Bard,

Midjourney en Microsoft's Copilot. De AI-omgeving genereert een resultaat op basis van wat de gebruiker ingeeft. Zoals tekst in de vorm van een vraag of keywords, geluid of beelden. Dit wordt ook wel een prompt genoemd. Het resultaat is een tekst, geluid of beelden. Zo kan ChatGPT een verslag of een opdracht maken voor een student aan de hand van een gerichte vraag. En Midjourney genereert beelden van een persoon in een bepaalde kunststroming. PDFGPT.GO maakt een samenvatting van een PDF. Ook Spotify is een bekend voorbeeld van AI: het platform raadt muziek aan op basis van eerder geluisterde nummers door gebruikers. Ook de gepersonaliseerde feed van Facebook is een voorbeeld van AI.

In onze visie op digitalisering staat dat wij als college streven naar "altijd en overal toegang tot alle relevante informatie" en "moderne leermiddelen voor iedereen". Ook doen we de belofte dat we ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van digitale geletterdheid. Door AI-omgevingen als modern leermiddel te omarmen, bereiden we studenten voor op een transformatie naar een nieuw, sterk gedigitaliseerde wereld waarin AI niet meer weg te denken is.

Voor het gebruik van AI in het onderwijs en examinering stelden we kaders en richtlijnen op.

Voorbeelden uit onze school: Het team van IBS heeft met de tweetalige opleiding E-commerce Specialist meegedaan aan een pilot met Beenova AI/Turner gefinancierd vanuit OCW. Er is op basis van het Engelstalige zelf geconstrueerde onderwijsleermateriaal door Beenova AI een AI-mentor gebouwd. Studenten konden tijdens het doorlopen van hun beroepsgerichte module vragen stellen aan deze chat bot. Bijzonder is dat deze AI-mentor niet alleen inhoudelijke adviezen gaf, maar juist ook inspeelde op de mindset van studenten door vragen als 'Hoe goed ben je gemotiveerd vandaag?', 'Zie je op tegen deze taak, of kan je deze goed aan?' Etc. Het team is voornemens om deze pilot in 2024 door te zetten.

Verder wordt op de afdeling Handel volop geëxperimenteerd met het inzetten van AI. Studenten krijgen workshops over de mogelijkheden en de risico's. Docenten gebruiken AI bij het ontwikkelen van de leermaterialen en hun lesvoorbereidingen. Een groepje docenten Burgerschap heeft een training gevolgd 'Het voeren van schurende gesprekken bij burgerschap met AI'.

We staan voor sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap

Professionalisering voor individuele medewerkers uit het primair proces sluit expliciet aan op actuele en relevante thema's uit de missie- en visiedocumenten van het Koning Willem I College. Op het intranet (Koningsplein) is dit voor iedereen inzichtelijk op het schoolplein en de website Check it. Er zijn (kortlopende) trajecten, gericht op inspiratie of vaardigheid en (langlopende) trajecten met grotere, deelnemer-overstijgende impact.

Het pedagogisch didactisch vakmanschap ontwikkelen we ook zeker met onze teamgenoten en met collega's van andere afdelingen en ondersteunende afdelingen. Wij handelen pedagogisch tactvol. We hebben hoge verwachtingen van onze studenten, die we stimuleren in hun ontwikkeling. Elke student heeft kwaliteiten en koestert dromen. De verwezenlijking daarvan vraagt om begeleiding op maat met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, loopbaanbegeleiding en het leren leren. We bieden een veilig en sterk leerklimaat.

Op Check it vinden medewerkers informatie, tips, verwijzingen, onderbouwingen en inspiratie die meteen toepasbaar zijn. De informatie op de pagina's stellen we met zorg samen uit verschillende bronnen en baseren we op ervaring met 'wat werkt' in de praktijk van het mbo.

Bijvoorbeeld: hoe kun je differentiatie toepassen in de les? Informatie en tips over groepsdynamica.

We onderhouden en versterken continu het didactisch repertoire dat nodig is voor het leren in de praktijk, op het college en op afstand. Zo ontwikkelen we onze digitale vaardigheden voor online lessen en leren we met elkaar welke didactische principes extra belangrijk zijn in fysieke of online lessen. Ook vinden wij manieren om de student in de juiste 'state of mind' te brengen om te leren. Het leren maken we zichtbaar voor onze student en we stellen steeds de vraag wat de impact is van het handelen op het leren van de student. Evalueren doen we formatief en we toetsen vooral om te leren. Wij stimuleren samenwerkend en activerend leren. Hierbij gaan we uit van verschillen tussen studenten, de gemiddelde student bestaat immers niet. Wij brengen patroon en samenhang aan bij het leren, want autonomie voor de student vraagt om structuur en begeleiding. Ook zorgen wij voor voldoende tijd en ruimte voor instructie, (gespreide) herhaling en verwerking, zodat het leren van de student echt beklijft. Wij richten het leren zo in dat het de motivatie van de student versterkt.

We benoemen hier drie voorbeelden van trajecten die hierop een bewezen impact hebben.

Didactisch Coachen

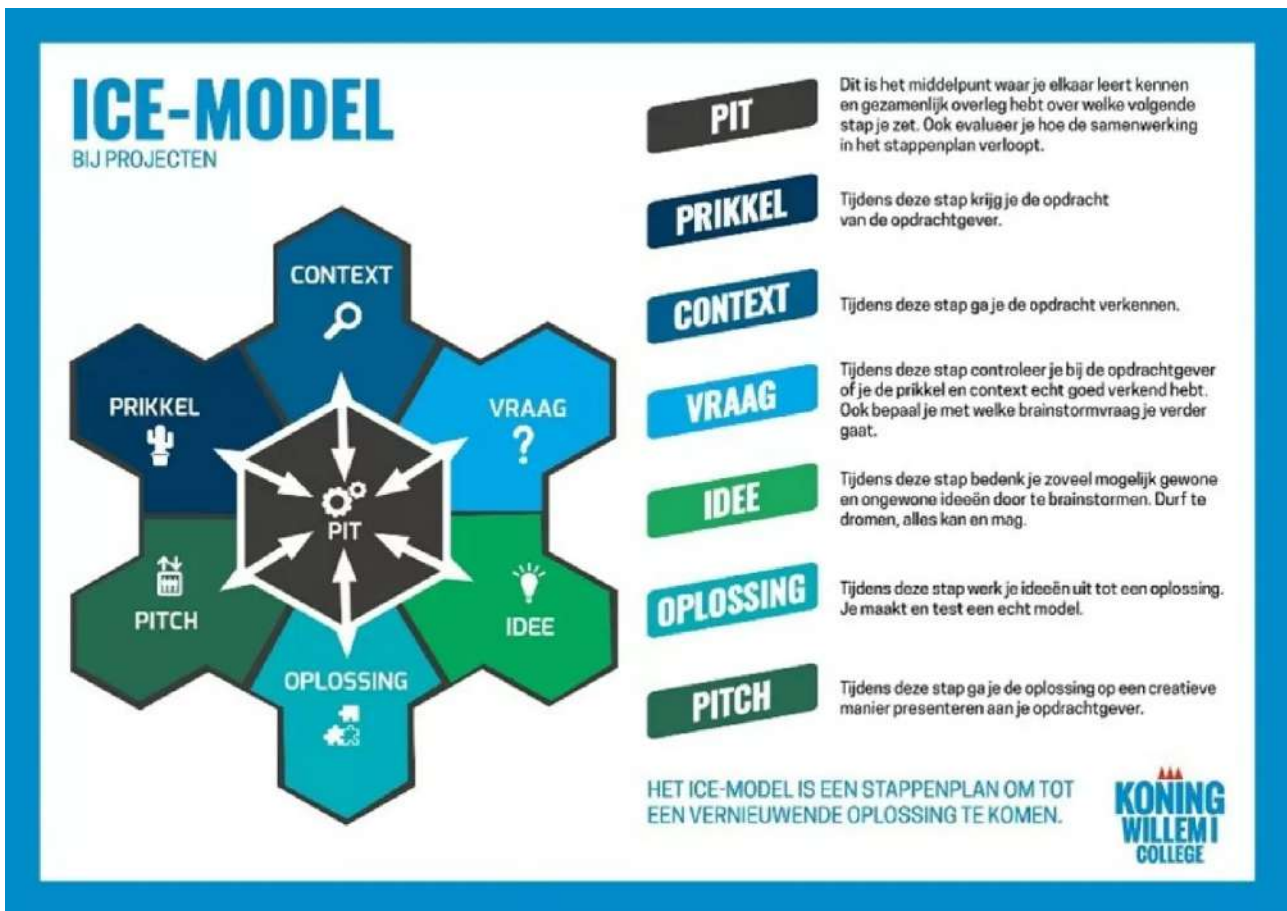
In dit opleidingstraject leren docententeams de vaardigheid van het coachen. Ze bouwen samen aan een rijke feedbackcultuur door het stellen van leer-bevorderende vragen en op systematische wijze geven van motivatie-bevorderende feedback. De student-contactmomenten worden nog betekenisvoller en actiever benut. Deze momenten helpen de student zelfregulerend en gemotiveerd te leren. In 2023 rondde een tweede groep de opleiding didactisch coachen af. Vier onderwijsafdelingen namen deel aan een kortlopend traject en waren zeer tevreden.

Beeldcoachen

In dit opleidingstraject leren docenten de vaardigheid van het coachen via video-opnames en video-analyses van een begeleidingssituatie. De focus ligt bij beeldcoachen op een effectieve en betekenisvolle student-docentinteractie. In totaal ronden 77 docenten succesvol een beeldcoachtraject af.

Coachingtraject interdisciplinair leren

In dit traject leidden we coaches op om interdisciplinaire leerervaringen te begeleiden.



Scholing Coaches Het Talent Atelier 2023 & ICE-model aan interne collega's: 98 personen

Scholing ICE-model aan interne collega's: 21 personen

Scholing HTA/ ICE-model aan VMBO-scholen: 55 personen

Scholing externen HTA/ ICE-Model: 20 personen

Afwijking begeleide onderwijstijd

De onderwijsafdelingen Zorg & Welzijn en het Startcollege bieden naast hun reguliere bol-onderwijs ook Praktijkgestuurd Leren (PGL) aan. Dit gaat om opleidingen binnen de dossiers Maatschappelijke zorg en Sociaal werk, de opleiding Helpende zorg en welzijn binnen het dossier Dienstverlening en de opleiding Verzorgende IG.

Praktijkgestuurd Leren is een onderwijsvorm waarbij studenten zoveel mogelijk leren in de werksituatie bij verschillende instellingen en locaties. Hierbij wijken we af van de wettelijke begeleide onderwijstijd.

Binnen de dossiers Maatschappelijke zorg en Sociaal werk kunnen studenten er ook voor kiezen om een deel van hun opleiding op locatie te volgen. Dit noemen we Leren op locatie. Studenten die moeite hebben met de klassikale manier van leren, hebben de mogelijkheid om via een leerroute in de praktijk de juiste kennis en vaardigheden te verwerven. Ook hierbij wijken we af van de wettelijk bepaalde begeleide onderwijstijd, omdat wij geloven dat deze leer methode effectiever is voor sommige studenten.

Programma Cultuurparticipatie

Binnen het Koning Willem I College maken we ruimte voor het beleven van cultuur. Passend bij de dynamische leeromgeving waarbinnen onze studenten zich kunnen ontwikkelen tot zelf -en omgevingsbewuste volwassenen. Onze visie op cultuurparticipatie geeft ruimte om universele thema's te ontdekken en kennis te maken met een andere zienswijzen en levensvisies door ervaringen uit te wisselen.

Het cultuurparticipatieprogramma richt zich op de culturele, sociale en disciplinaire diversiteit binnen het college. We kiezen voor inclusie en gaan uit van de verschillende culturele behoeften die ieder studieprofiel heeft. We ambiëren een cultureel programma dat opening biedt voor zoveel mogelijk studenten, ongeacht hun sociale en culturele achtergrond. Iedereen mag deelnemen. In onze programmering vertalen we dat thematisch aan de hand van de 4 loopbaan burgerschapsdimensies, de Unesco ontwikkeldoelen die zijn samengevat in onze visie op het nieuwe leren en de 3 kernwaarden van het college; Kansrijk, Verbindend en Bewust.

De Compagnie

Binnen het college werkt de programmamaker cultuurparticipatie samen met de Compagnie, Het Koning Willem I College-huisgezelschap dat sinds 2022 deel uitmaakt van het college-brede culturaanbod. Het gezelschap produceert voorstellingen, interventies en performances voor en met een jonge generatie. Na presentatiemomenten betrekken zij bezoekende studenten in reflectiemomenten, nagesprekken en evaluaties. De Compagnie werkt samen met diverse partners binnen en buiten het college en biedt ieder jaar stageplaatsen aan ongeveer 20 studenten van mbo-theateropleidingen en 6 stagiaires van hbo-theateropleidingen.

Publieksbereik cultuurprogramma

Het totale publieksbereik van het cultuurprogramma inclusief producties van De Compagnie was in 2023 8.650. Deze groep kunnen we opsplitsen in 4.650 studenten en 4.000 bezoekers van buiten het college.

Samen met Noord Brabants Museum

1. Ontwikkeling programma 'Binnenste Buiten' een inleiding op beeldende kunst
Bereik: 750 studenten.
2. Huisgezelschap De Compagnie coproduceert ieder jaar een voorstelling, als introductie voor de kleinste bezoekers (4+) van het museum.
Bereik: 1.000 museumbezoekers.

Stichting Herdenkingsconcert 's-Hertogenbosch

Coproductie De Compagnie & Stichting Herdenkingsconcert.

Doelstelling: jongeren betrekken bij het proces van herdenken. Historisch en cultureel besef vergroten.

Bereik: 300 bezoekers in Huis 73 in Den Bosch en 1.000 studenten in de Koningszaal.

Producties De Compagnie 2023

Klassenvoorstellingen: "Live"

Over online aanwezigheid, rolmodellen en internet bullying.

Bereik: 200 studenten.

HET

Een one woman singer-songwriter performance over seksualiteit.

Bereik: 200 studenten.

“Eye See You” Dutch Design Week

De Compagnie ontwikkelde een ruimtelijke, performatieve interventie die ook getoond werd op de Dutch Design Week. Deze performance is samen met de projectgroep DDW geproduceerd en speelde daarna op verschillende locaties van het Koning Willem I College.

Bereik: 2.500 bezoekers DDW en 1.000 studenten.

Mens

De voorstelling Mens (de Compagnie) bereikte 600 studenten en 200 bezoekers van buiten het college.

Huis 73

De Compagnie co-creëert met Huis 73 een reeks workshop voor NT2 leerlingen.

Doelstelling: oefen op de mondelinge vaardigheden in de Nederlandse taal op een theatrale manier. Deze reeks sloot af met een serie voorstellingen.

Bereik: 18 deelnemers, 200 bezoekers in Huis 73, 200 studenten.

De Volle Vuilkar, Schippers & van Gucht

Deze bijzondere voorstelling in een vuilniswagen maakt op beeldende manier het thema diversiteit en inclusiviteit bespreekbaar.

Bereik: 250 studenten.

Filmfestival

In december 2023 vond het eerste Koning Willem I College Filmfestival plaats, in samenwerking met Kinopolis Den Bosch en Oss.

Bereik: 700 studenten.

Opleidingen van het Koning Willem I College

Het Koning Willem I College biedt ongeveer 300 opleidingen aan binnen het middelbaar beroepsonderwijs, VAVO, Educatie en Leven Lang Ontwikkelen. Het college richt zich met het opleidingenportfolio primair op de regio Noordoost-Brabant, wetende dat het college ook veel studenten trekt uit een veel breder gebied. Voor een aantal opleidingen, met name in de techniek, geldt het Koning Willem I College als dé opleider voor Zuid-Nederland.

Bij het starten of beëindigen van een opleiding houden we altijd rekening met het arbeidsmarktperspectief en de doelmatigheid. Belangrijk uitgangspunt is dat gediplomeerde schoolverlaters binnen een redelijke termijn werk kunnen vinden op het niveau van de gevolgde opleiding, of een passende vervolgopleiding kunnen volgen. We betrekken actief onze partners in de regio met onze opgerichte Omgevingsraad. Het opleidingsaanbod stemmen we op provinciaal niveau af op doelmatigheid in Kennispact MBO Brabant.

In 2023 besloten we om de opleiding Fashion Retailer per 1 augustus 2024 in ons aanbod op te nemen. Daarnaast breidden we ons aanbod in 2023 uit met de technische opleidingen Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties, en Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties.

Dit in het kader van een bedrijfsmaatwerktraject. Vanwege een gewijzigd kwalificatiedossier bieden we sinds 1 augustus 2023 ook een extra profiel van de opleiding Handhaver toezicht en veiligheid openbaar vervoer aan, namelijk Openbaar vervoer.

We beëindigden geen enkele opleiding in 2023.

Keuzedelen

Het beleid rondom keuzedelen pasten we aan in 2022. Studenten krijgen nu meestal de vrije keuze om keuzedelen te kiezen, in plaats van de keuze tussen twee pakketten waarvan enkele keuzedelen hetzelfde zijn. Organisatorisch lukt dat nog niet bij alle opleidingen.

Zowel De Leijgraaf als het Koning Willem I College deden mee aan de monitor keuzedelen in 2022. De resultaten zijn te zien bij SBB: Microsoft Power BI. In 2023 was het nog niet mogelijk om mee te doen, omdat de systemen nog niet voldoende waren ingericht. We werkten aan het inrichten van een nieuw systeem voor het keuzedelenproces voor heel het nieuwe Koning Willem I College.

Een veel gekozen keuzedeel blijft Ondernemend gedrag. Maar studenten kozen ook vaak voor Lean en Creatief, Duurzaamheid, Expressief talent en Digitale vaardigheden. Deze keuzedelen passen goed bij de visie op leren 'Leren Beweegt'; we willen onze studenten opleiden tot professional van de toekomst, die ondernemend en creatief is en in staat is om digitaal vaardig, duurzame keuzes te maken.

BBO De Schalm (BRIN 24ZW) wijkt bij hun opleidingen af van de standaard keuzedeelverplichting. Dit vanwege het bijzondere karakter van deze school. Eén keuzedeel vervangen zij daarom voor een 'vormingsdeel'. Een vereiste van dit vormingsdeel is dat het aantoonbaar van voldoende kwaliteit is en niet samenvalt met onderdelen van de desbetreffende kwalificatie. Het vormingsdeel dat we aanbieden heet: 'Vorbereiding op het werken in de horende wereld'. Het programma is door De Schalm ontwikkeld, waarbij de ontwikkelaars ervoor zorgen dat er geen overlap is met het kwalificatiedossier en de omvang voldoet aan de norm van 240 uur. Het is een maatwerkprogramma toegesneden op de individuele student. Dat is mogelijk omdat het aantal studenten op BBO De Schalm gering is.

Zorg voor kwaliteit

Wij geloven dat goed onderwijs een belangrijke bijdrage levert aan een duurzamere en betere wereld. Daarom werken wij doorlopend aan verbetering van de kwaliteit van onze lesprogramma's.

In onze Routekaart 2024-2027 is de volgende ambitie direct gerelateerd aan kwaliteit: "We zijn één Koning Willem I College. We willen elke dag een beetje beter worden. We zijn pas écht tevreden als we boven de norm uitstijgen." De ambitie om boven de norm uit te stijgen, geven we vorm door bij zoveel mogelijk opleidingen te bewegen naar de waardering goed. Teams geven aan dat zij aan de basiskwaliteit voldoen en geven aan op welke onderdelen zij merkbaar, meetbaar en bespreekbaar uitstijgen boven de basiskwaliteit of zelfs excelleren.

Op afdelings- en teamniveau bepalen de afdelingen en teams zelf hun ambitie voor een aantal indicatoren.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan de rendementen (jaarresultaat, diplomaresultaat, starterresultaat, VSV) en de JOB monitor (tevredenheid studenten). De interne tevredenheid van medewerkers en de externe tevredenheid bij het afnemend werkveld of vervolgonderwijs is op het beoogde niveau.

Op 1 augustus 2022 ging het nieuwe kwaliteitsbeleid voor het Koning Willem I College van start. In dit stelsel van kwaliteitszorg namen we de sterkte punten mee van zowel De Leijgraaf als het Koning Willem I College. In 2023 doorliepen we de volledige PDCA-cyclus als gefuseerde onderwijsinstelling een eerste keer, evalueerden we het stelsel en stelden waar nodig bij.

Op het intranet delen we alle informatie over het kwaliteitsbeleid voor alle medewerkers. Denk aan beleidsdocumenten en kwaliteitszorginstrumenten. Ook zijn de ingevulde documenten (zoals teamplannen en zelfevaluatie) voor iedereen in te zien. Dit is transparant en zo kunnen we van elkaar te leren.

Hieronder delen we eerst op hoofdlijnen de kenmerken van ons kwaliteitsbeleid.

Kenmerken kwaliteitsbeleid

- Binnen het nieuwe Koning Willem I College ontwikkelen wij een kwaliteitscultuur, waarbij we zoveel mogelijk uitstijgen boven de basis en innovatie voorop staat. Alle medewerkers en overige betrokkenen streven in samenhang van een team naar continue verbetering van de kwaliteit.
- In alle lagen van de organisatie zijn collega's zich ervan bewust dat samenwerken aan kwaliteit essentieel is om goed onderwijs te leveren (integraal keten-denken). Het resultaat is dat alle studenten, ouders en het werkveld ervaren dat onderwijskwaliteit overal binnen het Koning Willem I College centraal staat. De onderwijsteams hebben in het realiseren van die onderwijskwaliteit een spilfunctie.
- Met het kwaliteitszorgsysteem willen we bereiken:
 - Verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen;
 - Regelmatige beoordeling van de kwaliteit van (ondersteunen van) het onderwijs;
 - Zowel ontwikkelings- als risicogericht;
 - Leren van elkaar, gezamenlijk aan kwaliteitsverbetering werken.
- De kernpunten van het stelsel zijn:
 - Inzet op toenemende mate van zelfregulering in het toezicht;
 - Verdere duiding geven aan eigenaarschap van kwaliteit, dat start met gemeenschappelijke kwaliteitsstandaarden conform 10 inzichten x 4 rollen (publicatie uitgegeven door het Kwaliteitsnetwerk MBO);
 - Gedachtengoed van kwaliteitsontwikkeling, zorg en borging passend bij wensen en ontwikkelperspectief.
- Het stelsel biedt ons de volgende voordelen:
 - Doelmatige manier van werken om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren;
 - Vergroten bewustzijn en transparantie (kennis delen)
 - Zicht voor het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs en de examinering in de volle breedte: voldoen we aan alle geldende normen voor kwaliteit? En voldoen we aan die kwaliteit binnen alle afdelingen en opleidingen?
 - Vrijheid binnen kaders, teams aan zet.

- Het stelsel van kwaliteitszorg is gebaseerd op de PDCA-cyclus en bevat instrumenten om onze doelstellingen te realiseren. Denk hierbij aan een analyse van het studiesucces, zelfevaluatie en teamplan. In schooljaar 2022-2023 maakten we een start met het uitvoeren van audits binnen het nieuwe Koning Willem I College. In de audits wordt beoordeeld of de geselecteerde opleiding voldoet aan de basiskwaliteit volgens het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs.

Monitoring werking kwaliteitszorgsysteem

In 2023 vond er een instellingsdialoog plaats en organiseerden we een proeftuin.

- Van februari t/m april 2023 nam het Koning Willem I College deel aan de proeftuinen die vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo zijn opgestart. Het doel van deze proeftuinen is om het Referentiewaardenmodel van de mbo-sector te toetsen in de praktijk. De volgende onderzoeksvraag stond centraal: hoe worden de vermogens (Referentiewaardenmodel) ingezet om onderwijs- en managementteams in staat te stellen de visie op leren te vertalen in onderwijs dat boven de basiskwaliteit uitstijgt? Uit het onderzoek kwamen de volgende aanbevelingen naar voren: 1) Expliciteer en voer de dialoog over wat boven de basiskwaliteit uitstijgen is, 2) Stimuleer pro-activiteit en continuïteit door professionele ruimte te waarderen en 3) Benut het Referentiewaardenmodel om eigen ontwikkeling en beoordeling te expliciteren, voor reflectie en om eigenaarschap en kwaliteitscultuur te versterken. Deze aanbevelingen namen we mee in onze aanpak voor 2024.
- Bij de instellingsdialoog stond de volgende onderzoeksvraag centraal: op welke manier zet het stelsel van kwaliteitszorg volgens alle stakeholders (bestuur en directie, ondersteunende afdelingen, onderwijsmanager, teamleden, studenten en werkveld) aan tot het realiseren van een kwaliteitscultuur die zich laat kenmerken door een gerichtheid op de ambities van het Koning Willem I College en het onderwijskundig leiderschap zoals vastgelegd in het model 10 inzichten x 4 rollen?

De uitkomsten van de proeftuinen betrokken we bij de ontwikkelagenda die we opnamen in het eindrapport van de instellingsdialoog.

De bevindingen rondom de kwaliteitscultuur waren onder andere dat: het meten gebeurt, echter kan dit nog systematischer, en dat bewustzijn alom aanwezig is en de waardering van de student duidelijk centraal staat. De conclusie was dat het stelsel van kwaliteitszorg bijdraagt aan een professionele kwaliteitscultuur binnen het Koning Willem I College. En dat er tijdens en na de fusie de juiste toon getroffen is bij het bepalen van een koers en visie en het inrichten van de nieuwe (kwaliteit)organisatie.

We mogen stellen dat het fundament van het stelsel van kwaliteitszorg staat en we het in 2023 succesvol hebben doorlopen. De focus op korte termijn om verder te optimaliseren ligt op 1) ontwikkelingen van taakvolwassenheid nauwkeurig volgen, 2) regionale communities meer benutten voor de reguliere opleidingen, 3) het versterken van de managementinformatie en 4) HR optimaal inzetten om teams nog meer aan zet te krijgen.

In het najaar van 2023 startte de Inspectie met het vierjaarlijkse onderzoek. We kijken positief terug op het onderzoek en de gesprekken. We kunnen nu delen dat de standaarden op bestuursniveau positief zijn beoordeeld. In het conceptrapport staan aanbevelingen om de kwaliteitsborging verder te versterken. Ons bestuur kreeg lof voor onze duidelijke visie op goed onderwijs en onze focus op wat de student nodig heeft om te leren. Ze waardeerden ons langetermijnplan (Routekaart) en vier aandachtsgebieden als een sterke onderwijsvisie. Ook keken zij positief naar onze effectieve contacten met de buitenwereld. Volgens de inspectie zorgt dit ervoor dat we snel kunnen inspelen op veranderingen binnen en buiten het onderwijs, en

continu ons onderwijs voor de student te verbeteren. En laten we onze 4 community's niet vergeten, waarbinnen onderwijsteams de vrijheid en verantwoordelijkheid hebben om (binnen gezamenlijke kaders) goed onderwijs te realiseren dat aansluit bij behoeften van studenten en het werkveld. Dit zag de inspectie als een bewijs van onze aandacht voor lokale invulling en onze afstemming met de behoeften van de (lokale en regionale) arbeidsmarkt. We rapporteren in het jaarverslag van 2024 over de conclusies en bevindingen. Je vindt het rapport [hier](#).

Klachten

Na een bewogen fusiejaar werden per 1 augustus 2023 de nieuwe beleidsstukken voor studenten van kracht. Dit viel samen met de invoering van de wetswijziging 'verbetering rechtsbescherming mbo-studenten'. Hierdoor implementeerden we de aangepaste beleidsstukken tegelijk met de wetswijziging.

Het Koning Willem I College heeft een digitaal loket opgezet in het Koningspunt en is bovendien bezig met het creëren van mogelijkheden voor studenten om zich ook persoonlijk bij het Koningspunt te melden.

In 2023 waren er diverse informele klachten en meldingen, die we naar tevredenheid van de klager afhandelden. Ook zijn er drie klachten ingediend bij Stichting Onderwijsgeschillen, waarvan we er twee behandelden en één nog behandelen in 2024. Daarnaast behandelden we afgelopen jaar een ingediende klacht uit 2022.

Het college is volledig in het gelijk gesteld bij de eerste klacht. De tweede klacht is gedeeltelijk gegrond verklaard, waarna we dankzij een goed gesprek tot een bevredigende oplossing kwamen voor alle partijen. De derde klacht is door de klager ingetrokken na nieuwe gesprekken tussen klager en het Koning Willem I College.

Naast reguliere klachten, kwamen er ook klachten en beroepen binnen over examinering. Het Koning Willem I College vormt samen met het Summa College, Gilde Educatie en Gilde Opleidingen, ROC Ter Aa en Yuverta een bovenschoolse commissie van beroep voor de examens (hierna: Cobex). De Cobex ontving in 2023 twee beroepschriften van studenten van het Koning Willem I College.

Het ging om één beroep tegen een afgegeven bindend studieadvies. Dat beroep is tot een schikking gekomen, voordat de Cobex tot een uitspraak kwam. Het tweede beroep was gericht tegen een besluit van de examencommissie en is niet ontvankelijk verklaard door het overschrijden van de indieningstermijn.

Na de wetswijziging van 1 augustus 2023 voerde de Cobex een nieuwe werkwijze in. Deze houdt in dat de appellant en de examencommissie bekijken of zij tot een minnelijke schikking kunnen komen, voordat we overgegaan tot een inhoudelijke behandeling. Sinds 1 augustus 2023 kwamen tien potentiële beroepschriften tot een minnelijke schikking met de examencommissie. Vervolgens trokken de studenten het beroep in.

Het College van Bestuur verwijderde één student formeel van het Koning Willem I College.

Examencommissies

Sinds 1 augustus 2022 is de borging van de diplomering binnen het Koning Willem I College ondergebracht bij een drietal examencommissies. In 2023 rondde we een eerste volledige cyclus af. Eind 2023 leverden deze examencommissies conform wet- en regelgeving een jaarlijks verslag bij het college van bestuur.

De aandachtspunten uit 2023:

- Binnen alle examencommissies vond de kwaliteitsborging volgens een systematische PDCA-cyclus plaats, zowel op het niveau van de eigen examencommissie als op het niveau van examinering binnen de onderwijsafdelingen en -teams die onder de examencommissie vallen;

- We werken aan de harmonisatie van de werkwijzen van de verschillende examencommissies (onder andere middels kalibreersessies);
- De deskundigheid van de leden van de examencommissies is in beeld en wordt geëvalueerd; nieuwe leden worden geschoold en werken samen met meer ervaren leden ter bevordering van de deskundigheid;
- Voor alle examencommissies geldt dat er een goede professionele dialoog met het primaire proces is ingeregeld;
- Het afleggen van verantwoording op opleidingsniveau kan specifieker;
- Betrokkenheid van een externe deskundige is ingeregeld.

Het bestuur voert periodiek gesprekken met de voorzitters en secretarissen van de examencommissies. Eens per jaar gaat het over de verantwoording van de examencommissies in het jaarlijkse verslag.

In 2023 reikte het Koning Willem I College voor het beroepsonderwijs 5438 diploma's, 242 certificaten en 115 mbo-verklaringen uit. Daarmee zetten de studenten die deze waardepapieren in ontvangst namen een nieuwe stap in hun loopbaanontwikkeling.

In 2023 werd bij de drie examencommissies een interne audit uitgevoerd. Het auditteam beoordeelde bij alle examencommissies de borging van de examinering als voldoende. In het auditrapport formuleert de auditcommissie verbetermogelijkheden rondom de continuïteit in de bezetting, een gemeenschappelijk referentiekader, een verbeteraanpak per examencommissie en voor de examencommissies gezamenlijk.

In 2023 voerde de Inspectie van het Onderwijs het vierjaarlijks onderzoek uit. Binnen dat onderzoek spraken zij ook met de examencommissies. De Inspectie constateerde dat de nieuwe examencommissies in positie zijn en dat er veel aandacht is voor het onderscheid tussen zorgen en borgen en voor de onafhankelijkheid van examinatoren tijdens toetsen en examens. Tijdens het Start Kwaliteitsonderzoek bij de taalschakeltrajecten constateerde de Inspectie dat de betrokken examencommissie een goed beeld heeft van haar taken en verantwoordelijkheden, en gestructureerd en vanuit ervaring werkt aan het opzetten van de examenprocessen voor het taalschakeltraject.

Bovenschoolse commissie van beroep

Het Koning Willem I College vormt samen met het Summa College, Gilde Educatie en Gilde Opleidingen, Roc Ter Aa en Yuverta een bovenschoolse commissie van beroep voor de examens. De bovenschoolse commissie van beroep ontving in 2023 twee beroepschriften van studenten van het Koning Willem I College.

- Eén beroep was tegen een afgegeven bindend studieadvies. Dat beroep kwam tot een schikking, voordat de commissie tot een uitspraak kwam.
- Een ander beroep was gericht tegen een besluit van de examencommissie. Deze is niet ontvankelijk verklaard vanwege het overschrijden van de indieningstermijn.
- 10 potentiële beroepschriften kwamen tot een minnelijke schikking met de examencommissie en zijn ingetrokken door de studenten.

Vertrouwenspersonen

In maart 2023 benoemden we een extra interne vertrouwenspersoon en in april ging één vertrouwenspersoon met pensioen. Hierdoor bleef het aantal interne vertrouwenspersonen op vier. In januari 2024 kwam er nog één persoon bij, waardoor we intern met vijf personen zijn. De interne

vertrouwenspersonen zijn aangesteld als aanspreekpunt voor studenten, ouders en medewerkers en gepositioneerd onder het College van Bestuur.

Per 1 augustus 2023 vond er een wisseling plaats in de externe vertrouwenspersoon. Er kwam een nieuwe externe vertrouwenspersoon in de organisatie. De externe vertrouwenspersoon is op dit moment alleen aanspreekpunt voor medewerkers.

Meldingen en klachten

Meldingen en klachten door medewerkers

Er zijn 52 meldingen gedaan door medewerkers. Hiervan kwamen er 32 bij de externe vertrouwenspersoon binnen en 20 bij de interne vertrouwenspersonen. De belangrijkste thema's waarover deze meldingen gaan:

- Onveilige werksituatie
- Arbeidsconflict dat gepaard gaat met ongewenst gedrag
- Pesten op de werkvloer

Van deze 52 meldingen gingen 34 meldingen over medewerkers die ongewenst gedrag ervaren door hun leidinggevende. Er is 1 klacht ingediend door een medewerker over machtsmisbruik.

Meldingen en klachten door studenten of ouders

Studenten en ouders hebben 17 meldingen gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. Er zijn 3 meldingen gedaan door studenten over grensoverschrijdend gedrag, waarvan 1 ging over seksueel misbruik. Er waren 9 meldingen over pestgedrag, waarbij 1 melding ging over pesten inclusief een vechtpartij.

Er waren 5 meldingen van studenten die in een vertrouwde setting hun verhaal wilden doen vanwege persoonlijke problemen. Hiervoor zetten we in overleg een zorgstructuur op.

Toelichting meldingen en klachten

Het is belangrijk om te beseffen dat ervaringen van ongewenst, grensoverschrijdend gedrag subjectief en persoonlijk zijn. Meldingen zijn geen beschuldigingen of oordeel aan het adres van een veroorzaker, maar een signaal dat iemand zich niet prettig of veilig voelt bij gedrag van de ander. Dit zou reden mogen zijn om hierover een goed en constructief gesprek te voeren en bewustwording in de organisatie te creëren. Intenties kunnen ongewenste effecten veroorzaken en de perceptie van de ander kan hier haaks op staan.

Als we kijken naar de hoeveelheid studenten en medewerkers, zijn er weinig meldingen van ongewenst gedrag binnengekomen. Een mogelijke conclusie kan zijn dat medewerkers en studenten weinig ongewenst gedrag ervaren. Een andere mogelijkheid is dat medewerkers en studenten de weg naar de vertrouwenspersoon (nog) niet goed weten te vinden, of omdat zij de vertrouwelijkheid niet kunnen inschatten, of niet goed weten wanneer en met welke reden zij een beroep op de vertrouwenspersoon kunnen doen.

Leidinggevenden in een organisatie hebben een grote invloed op het welzijn en welbevinden van de werknemers. Werknemers die steun ervaren van hun leidinggevende, zijn tevredener en hebben meer werkplezier. Niet elke leidinggevende is zich daarvan bewust. Een training of kennissessie kan helpen. Informatie over een kennissessie op maat is op te vragen bij de vertrouwenspersonen.

Uitleg over de rol van vertrouwenspersoon

Nog steeds is er regelmatig onduidelijkheid over de rol van de vertrouwenspersoon. Voor de melder is de vertrouwenspersoon in eerste instantie een luisterend oor. Daarnaast kan de vertrouwenspersoon meedenken in de opties die een melder heeft. Bij elke gekozen optie kan de vertrouwenspersoon de melder bijstaan. De vertrouwenspersoon heeft geen bevoegdheden in de organisatie om zelf situaties intern op te lossen. Wel geeft de vertrouwenspersoon gevraagd en ongevraagd (preventie) advies aan de organisatie. Ook heeft de vertrouwenspersoon een signaleringsfunctie. In het geval van meerdere meldingen over eenzelfde persoon of een onveilige sociale werksituatie kan de vertrouwenspersoon, na toestemming van de melders, een signaal afgeven aan de organisatie. Het is vervolgens aan de organisatie om hier opvolging aan te geven.

Grensoverschrijdend gedrag in de media

In 2023 is er wederom veel geschreven in kranten en gesproken in radio- en televisieprogramma's over grensoverschrijdend gedrag. De aanleiding was begin 2022 toen er allerlei berichten verschenen over het programma The Voice en de documentaire BOOS verscheen op televisie. Na alle bekendmakingen rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag ontstond er een nieuw fenomeen de "bully" boss. Denk daarbij aan de situatie rondom Matthijs van Nieuwkerk en minister Dennis Wiersma. Over beide personen kwamen meldingen en klachten waarna het voor hen niet meer houdbaar was om in functie te blijven. Ook in het bedrijfsleven en andere sectoren zie je steeds meer gevallen van een zogenaamde "bully boss" en het voeren van een schrikbewind. Ook vertrouwenspersonen krijgen steeds meer meldingen over intimidatie, machtsmisbruik of pesten van leidinggevenden richting medewerkers. Ondanks dat het geen prettige berichten zijn is het wel de realiteit en is het goed dat er steeds meer bewustwording ontstaat.

Maatschappelijke ontwikkelingen

In januari 2023 bood het kabinet het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aan aan de Tweede Kamer.

In dit actieprogramma staat hoe de komende drie jaren in samenwerking met tal van organisaties en betrokkenen wordt ingezet op het voorkomen, signaleren en opvolgen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Dit zal ook gevolgen hebben voor de omgangsvormen op de werkvloer. Als organisatie kun je hier natuurlijk nu al mee aan de slag. Breng in kaart wat er wordt verstaan onder grensoverschrijdend gedrag in de organisatie. Inventariseer ook of leidinggevenden en medewerkers voldoende zijn getraind om signalen van grensoverschrijdend gedrag te herkennen en erkennen.

Overzicht uitgevoerde werkzaamheden

In 2023 werkten we aan de volgende thema's:- Overleg en samenwerking met de OR- Overleg met bestuurder over een sociaal veilige organisatie- Regulier overleg van alle vertrouwenspersonen met het volgende doel:

- Optimaliseren van de samenwerking
- Intervisie
- Casussen en signalen uit de organisatie bespreken
- Taken verdelen
- Jaarkalender bespreken en uitwerken
- Bekendheid van de vertrouwenspersonen in de organisatie vergroten

Waarnemingen en adviezen

Waarneming 1:

Er komen meldingen binnen van medewerkers, omdat behandeling en afhandeling vaak op zich laat wachten vanuit de organisatie (management, directie en HR).

1. Het begeleidingstraject duurt meer dan 6 maanden.
2. Interventie en procescommunicatie ontbreekt omdat niet duidelijk is wie regiehouder is.

Wanneer een medewerker bij de vertrouwenspersoon start met een melding, volgt er eerst een informerende en informele fase voor een interventie of oplossing. Dit traject duurt vaak veel langer dan gewenst.

Advies 1:

Zorg bij klachttrajecten voor een regiehouder in de lijn. Deze heeft als taak om te zorgen voor een tijdige en complete afhandeling alsmede het verzorgen van de bijbehorende communicatie. HR kan een adviserende rol in het traject hebben.

Waarneming 2:

Pesten op de werkvloer is een thema dat we veelvuldig zien terugkomen bij meldingen van werknemers. In gesprekken omschrijven medewerkers dit op verschillende manieren. Zoals een onveilige werksituatie, intimidatie, buitensluiten, arbeidsconflict of discriminatie. Er worden relatief weinig klachten ingediend, gezien het aantal meldingen. We merken dat veel medewerkers geen klacht durven indienen uit angst voor de consequenties.

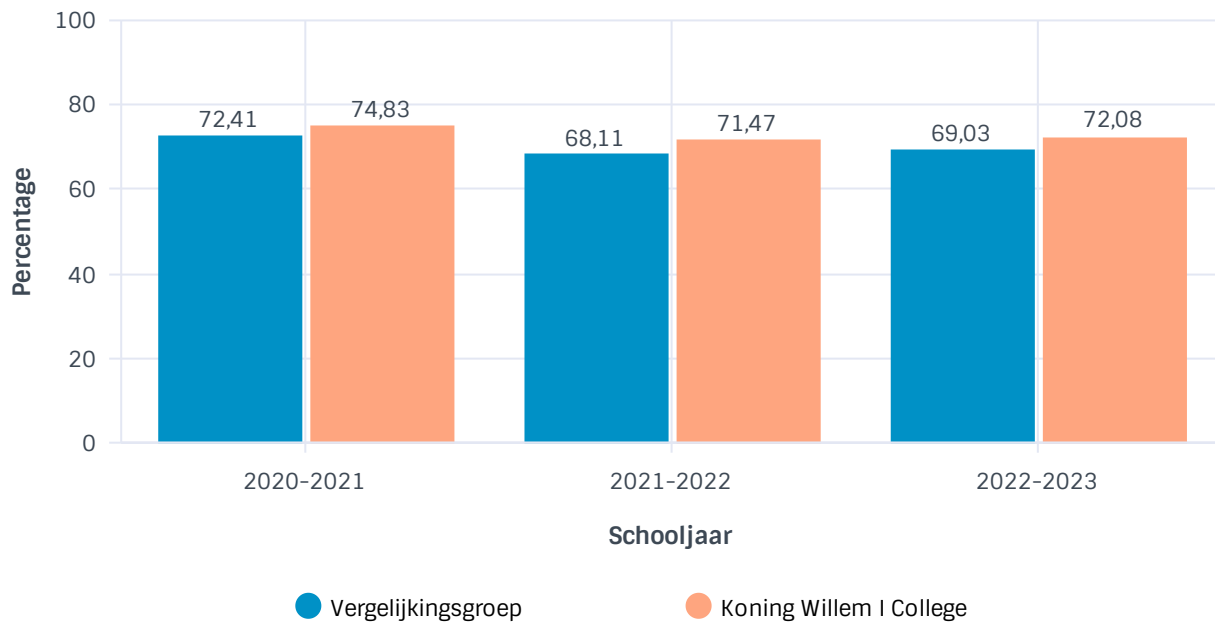
Advies 2:

Breng in kaart wat de organisatie verstaat onder het thema 'pesten op de werkvloer'. Inventariseer of leidinggevenden en medewerkers voldoende zijn getraind om signalen van 'pesten op de werkvloer' te herkennen en erkennen. Wanneer blijkt dat dit onvoldoende is, kunnen we inzetten op bewustwording, vergroten van kennis en herstel- en oplossingsgericht handelen.

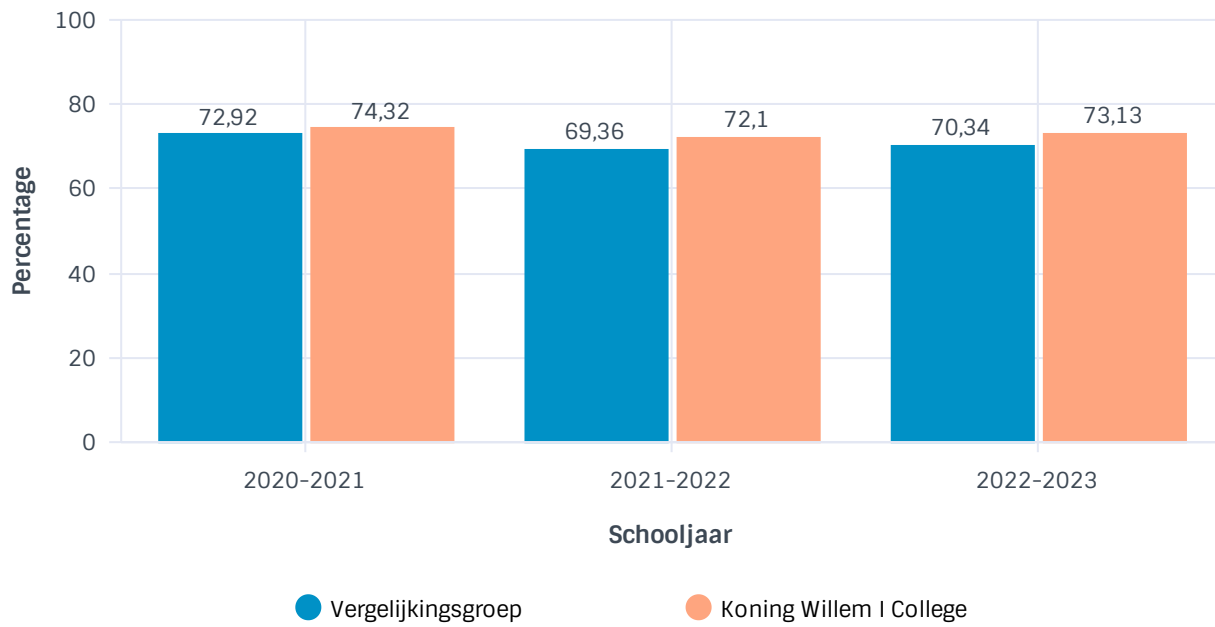
Onderwijsprestaties

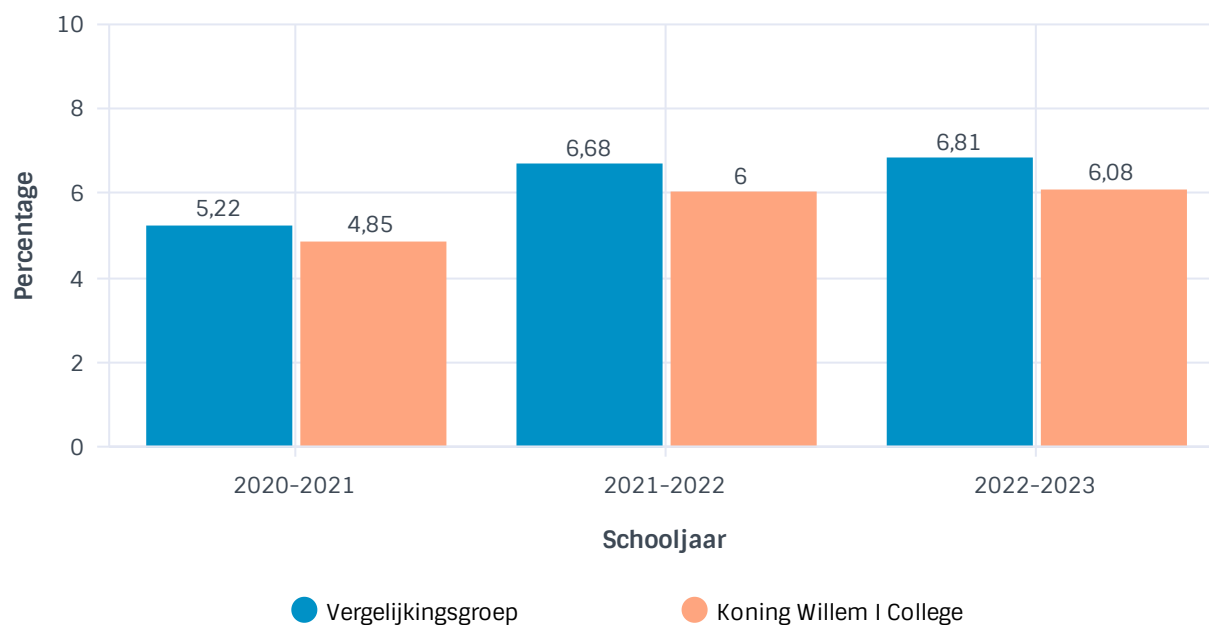
Hieronder zijn onze onderwijsprestaties in beeld. De resultaten van ons college worden vergeleken met de resultaten van andere roc-instellingen. De resultaten met betrekking tot het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn zowel op landelijk niveau als op collegeniveau verbeterd ten opzichte van het schooljaar 2021-2022. De resultaten met betrekking tot voortijdig schoolverlaten zijn nagenoeg gelijk gebleven in vergelijking met het schooljaar 2021-2022. Een overzicht van alle onderwijsprestaties per jaar zijn te vinden op de website van [DUO](#).

Jaarresultaat



Diplomaresultaat





VAVO: Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs

De hoofddoelstelling van het Vavo-onderwijs: voorkomen dat leerlingen ongediplomeerd of te laag gediplomeerd de maatschappij ingaan.

Gemiddelde over drie jaar

De Vavo-opleidingen binnen het Startcollege voldoen al jaren aan de onderwijsinspectie-indicator 'discrepanctie tussen het schoolexamen en centraal examen': die mag niet groter zijn dan gemiddeld 0,5. De tweede indicator gaat om het gemiddelde cijfer voor het centraal examen: 65% van het behaalde cijfer van het behaalde CE-eindcijfer per opleiding moet 5,5 of hoger zijn. Voor mavo (5,83) voldoet het Vavo-College aan de norm. Met havo (5,95) en vwo (ook 5,95) zit het Vavo-College daar net onder. Dit verbaast ons niet, gezien de grote leerachterstanden door het coronavirus.

Het is een belangrijk doel van alle opleidingen om de 6,0 gemiddeld voor het centraal examen te behalen. Hiervoor nemen we maatregelen door het verzuim terug te dringen en om de kwaliteit van de examentraining te verbeteren. In alle gevallen blijft ons doel om over drie jaar, als alle coronaeffecten zijn uitgewerkt, te komen tot een centraal examen-gemiddelde van 6,2.

Verbindend: verbeterplan Examinering 2023-2024

In 2023 viel het Vavo onder een nieuwe examenstructuur conform landelijke wetgeving. Zo viel de voorheen zelfstandige examencommissie Vavo organisatorisch onder één van de drie nieuwe overkoepelende examencommissies van het Koning Willem I College. Daarnaast kreeg het Vavo een Examenbureau dat de dagelijkse organisatie en uitvoering van examens beheert. Voor het Vavo zetten we een verbeterplan examinering op. Samen met examenadviseurs en vertegenwoordigers van examencommissie, Examenbureau Vavo, onderwijsmanager Vavo en afdelingsdirecteur werkten we aan dit plan. We bespraken onder meer PTA, Examenreglement, borging en takenlijsten en stelden deze opnieuw vast. Ook benoemden we een vaststellingscommissie voor examens. De planning is om eind mei 2024 een handboek examinering

Vavo te lanceren.

Bewust en kansrijk: terugdringen schooluitval in 2023

De tussentijdse uitval van studenten bij het Vavo liep in twee schooljaren fors op. Dit komt deels nog door corona. Zo startte het Vavo in september 2022 met 532 studenten en eind december van dat schooljaar was het studentenaantal teruggelopen naar 450. Een verlies van 82 studenten. Het afdelingsmanagement besloot in overleg met de afdelingsdirecteur van het Startcollege tot een bewuste aanpak. Een actieplan om schooluitval te bestrijden. Drie belangrijke kwaliteitsmaatregelen werden speerpunten:

1. We continueerden de regel dat studenten minstens 80% verplicht aanwezig moeten zijn in lessen om deel te mogen nemen aan schoolexamens. Deze maatregel leidt tot grote lespresentie en dat is van groot belang voor het studierendement en het aantal geslaagden.
2. We stelden een nieuwe verzuimmedewerker aan die snel en direct optrad tegen lesverzuim, door frequent contact met studenten en hun ouders over schoolverzuim.
3. Voor het eerst in de geschiedenis van het Vavo besloot de Minister van Onderwijs om Vavo-studenten een vergoeding voor een OV-reisproduct toe te kennen. Dit betekent dat studenten die op meer dan 10 kilometer van school wonen, in het schooljaar 2023-2024 een volledige vergoeding van hun reiskosten ontvangen voor openbaar vervoer.

Deze drie-puntenaanpak blijkt zeer succesvol: in het schooljaar 2023-2024 startte het Vavo met 523 studenten en eind december was er een uitval van nog maar 20 leerlingen en volgden nog 503 studenten les. Een verbetering van maar liefst 75%! Alle redenen om deze voortvarende en voor studenten kansrijke aanpak voort te zetten.

Resultaten 2022-2023

Er was in dit schooljaar voor het eerst in drie jaar geen versoepelde zak- en slaagregeling meer. Door de na-effecten van corona, waren er toch grote leerachterstanden bij studenten. Dat vertaalde zich in lagere slagingspercentages dan in andere schooljaren.

Grootste Vavo van Noord-Brabant

In augustus 2023 startte het Vavo met 523 studenten en het is daarmee voor het derde jaar op rij het grootste Vavo van Noord-Brabant.

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
22/23	Mavo	Totaal gemiddelde	5,88	6,14	-0,26
21/22	Mavo	Totaal gemiddelde	6,13	6,31	-0,18
20/21	Mavo	Totaal gemiddelde	6,14	6,31	-0,17
			6,05	6,25	-0,09

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
22/23	Havo	Totaal gemiddelde	5,86	5,99	-0,13
21/22	Havo	Totaal gemiddelde	5,71	5,89	-0,18
20/21	Havo	Totaal gemiddelde	5,76	5,72	0,04
			5,78	5,85	-0,17

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
22/23	Vwo	Totaal gemiddelde	6,07	5,65	0,42
21/22	Vwo	Totaal gemiddelde	6,41	6,12	0,29
20/21	Vwo	Totaal gemiddelde	6,13	5,82	0,31
			6,21	5,88	0,33

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
		tot. gem. 22/23	6,05	6,25	-0,09
		tot. gem. 21/22	5,78	5,85	-0,17
		tot. gem. 20/21	6,21	5,86	0,35
		Over 3 jaar alle opl.	6,01	5,99	0,02

Gemiddelde resultaten 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023

Het schooljaar 2022-2023 was een bijzonder jaar voor het Vavo-onderwijs binnen het Startcollege. Door leerachterstanden als gevolg van een aantal jaren corona-onderwijs, kregen we te maken met lagere slagingspercentages dan gebruikelijk. Dit was een landelijk verschijnsel, ook bij andere Vavo's. Toch was er sprake van een relatief hoog aantal geslaagden: 75% mavo, 76% havo en 77% vwo. De ambitie is om in juli 2024 voor het gemiddelde slagingspercentage op minstens 80% uit te komen.

Resultaten 2022-2023

Opleiding	Op voor diploma	Geslaagd	Percentage
Mavo	20	15	75%
Havo	127	97	76%
Vwo	119	93	78%
Totaal	266	205	

Het percentage geslaagden in schooljaar 2022-2023

We zijn erg trots op de bij het Vavo-College behaalde resultaten! Vooral gezien de grote leerachterstanden bij leerlingen door corona en de specifieke doelgroep van Vavo.

Educatie

Team Educatie

Twee teams Educatie binnen het Startcollege verzorgen onderwijsactiviteiten op het gebied van basisvaardigheden en inburgeringstrajecten voor deelnemers van 18 tot 65 jaar. De ambitie van de afdeling is kansen vergroten voor mensen die problemen ondervinden bij het participeren in de samenleving als gevolg van het niet beheersen van de basisvaardigheden taal, rekenen en digitale vaardigheden. In 2023 is de instroom nieuwkomers onverminderd hoog geweest. Wij bieden inburgeringstrajecten aan op de locaties 's-Hertogenbosch (Stadionlaan), Oss, Veghel en Cuijk. In 's-Hertogenbosch en Oss bieden we ook avondlessen aan. De leslocaties liggen centraal en de cursisten kunnen deze gemakkelijk met het openbaar vervoer bereiken.

We maakten een start met de samenwerking tussen de onderwijsteams. Dit is gedaan door het opstellen van

een gezamenlijk teamplan en een locatie overstijgende overlegstructuur. Binnen bedrijfsvoering organiseerden we werkbijeenkomsten om waar mogelijk processen te harmoniseren. Dit gaat verder in 2024.

Educatietrajecten

Door middel van subsidiebeschikkingen verzorgen wij voor de gemeenten Oss, Veghel, Bernheze, Vught, Boxtel, Heusden, Maasdriel en 's-Hertogenbosch diverse WEB-trajecten. Het doel van deze trajecten is om de basisvaardigheden taal, rekenen en digitale vaardigheden te verbeteren van zowel de doelgroep NT1 (Nederlands als eerste taal) als NT2 (Nederlands als tweede taal). Deze trajecten voeren we in de desbetreffende gemeente uit, zodat de cursist dicht bij huis kan leren. Naast het uitvoeren van deze trajecten participeren wij actief in Taalhuisoverleggen. In 2023 ondertekenden we een samenwerkingsovereenkomst met gemeente Oss en Meierijstad om met elkaar actief aan de slag te gaan met het verhogen van basisvaardigheden.

Internationale Schakelklas

Anderstalige jongeren tussen 15 en 18 jaar die in de regio Oss-Maashorst-Meierijstad komen wonen, volgen ISK-onderwijs bij het Koning Willem I College. ISK staat voor Internationale Schakelklas. Wij bereiden ze voor op een mbo-opleiding, werk, of hoger onderwijs. Eind 2023 hebben we ongeveer 241 studenten. De duur van het verblijf in een ISK varieert van anderhalf tot drie jaar. ISK kent doorlopende instroom; we starten in de loop van het schooljaar steeds nieuwe klassen. Het ISK-onderwijs voeren we uit voor de vo-scholen Het Hooghuis en Udens College.

De nadruk tijdens de ISK-periode ligt op het vergroten van de taalvaardigheid, maar de jongeren volgen ook vakken zoals rekenen, digitale vaardigheden, LOB, kennis van Nederland en de Nederlandse cultuur en ze hebben ook sport- en kunstlessen.

De ISK-lessen werden voorheen gegeven op een eigen locatie. Sinds 2023 (Euterpeleen, Oss) en bij de start van dit schooljaar (Muntelaar, Veghel) is ISK ondergebracht op de locaties waar ook de mbo-opleidingen zitten. Dit is een voordeel, aangezien veel ISK-leerlingen doorstromen naar een mbo-opleiding van het Koning Willem I College. In 2024 wordt deze groep doorstromers naar het mbo groter en zoeken we manieren om hen én de mbo-onderwijsteams daarbij steeds beter te ondersteunen.

Inburgering

Mensen die van buiten de Europese Unie langdurig in Nederland komen wonen, moeten inburgeren. De inburgeringsplicht stimuleert deelnemers om de Nederlandse taal te leren en daarnaast om actief mee te doen in de samenleving. Binnen de afdeling Educatie hebben we flexibel onderwijs, waardoor een nieuwkomer zo snel als mogelijk in de klas zit en zo de taal kan leren. Wij beschikken over het keurmerk 'Blik op Werk'. Jaarlijks vindt er een audit plaats om het keurmerk te behouden. Vanuit het tevredenheidsonderzoek Panteia dat onder cursisten is afgenomen in 2023, is het rapportcijfer 8,0 gekomen.

De Wet Inburgering 2021 kent drie leerroutes en wij bieden alle leerroutes aan: B1-route, Z-route en onderwijsroute. Door nauw samen te werken en te luisteren naar gemeenten spelen we in op de behoeftevraag van gemeenten door het ontwikkelen van nieuwe trajecten. Het combitraject B1/Entree was hier al een voorbeeld van in Oss. Vanaf 2024 zal het combitraject B1/Entree ook in 's-Hertogenbosch aangeboden worden. In dit traject kunnen studenten inburgeren én een Entree-opleiding behalen.

In 2023 ontwikkelden we het pre-participatietraject Z-route in opdracht van gemeente Oss. In dit traject krijgen jonge nieuwkomers tussen de 18 en 27 jaar naast drie dagdelen inburgering ook drie dagdelen participatie-activiteiten bij Entree. Na dit traject stromen deze deelnemers door naar het combitraject Z/Entree.

Onderwijsroute

De onderwijsroute is een intensief traject voor jonge inburgeraars tussen de 18 en 27 jaar met als doel het behalen van een taalschakeldiploma mbo-2, 3 of 4. Na het behalen van dit diploma worden jonge inburgeringsplichtigen toegeleid naar een reguliere mbo-2, mbo-3, of mbo-4 opleiding met als doel om hen een goede startpositie te geven op de arbeidsmarkt. In deze route gaan studenten vier dagen per week naar school. Naast Nederlands krijgen zij de vakken Engels, rekenen, leervaardigheden, opleidings- en beroepskeuze en kennis van de Nederlandse maatschappij aangeboden.

In 2023 slaagden de eerste deelnemers voor de leerroute B1. Dit betekent in onze blik naar 2024: kansen voor het Koning Willem I College om nieuwkomers zich verder te laten ontwikkelen binnen het gehele mbo.

Op 28 februari en 1 maart 2023 is er een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd door de inspectie van het onderwijs binnen de taalschakeltrajecten. In het definitieve rapport van 2023 zijn tekortkomingen geconstateerd. Het team onderwijsroute heeft aan deze tekortkomingen gewerkt door in een tijdlijn inzichtelijk te maken aan welke verbeteracties gewerkt moest worden. In het najaar is er een interne audit gehouden met als doel om te checken of aan de herstelopdracht was voldaan. In het auditrapport werd dit een voldoende beoordeeld.

In december 2023 hebben we schriftelijk verantwoording afgelegd aan de inspectie van het onderwijs over de herstelopdracht. De destijds geconstateerde tekortkomingen zijn opgeheven, hetgeen begin 2024 bevestigd is.

Studentenaantallen Educatie en ISK

	01- 1-2023	31-12-2023
Educatie	1077	1268
ISK	118	241

Studentenaantallen Educatie per regio

	01- 1-2023	31-12-2023
Educatie Den Bosch e/o	586	656
Educatie Oss e/o	491	612

Toelatingsbeleid en inclusie

Elke student op de juiste opleiding

Elke student een diploma laten behalen passend bij de mogelijkheden van de student, dat is ons doel. En het is een belangrijk middel om talent te ontwikkelen en te behouden voor de regio. Onze inzet daarvoor

begint al ver voor aanvang van een opleiding met de begeleiding naar een goede studiekeuze. We bieden een diversiteit aan van voorlichtings-, studiekeuze- en lob-activiteiten (loopbaan, oriëntatie, begeleiding), met als doel: 'elke student op de juiste opleiding'.

Nadat aankomende studenten een keuze voor een opleiding hebben gemaakt en zich hebben aangemeld, zijn wettelijke vooropleidingseisen leidend voor het plaatsingsbesluit. Als dat gewenst is onderzoeken we in een intake of we individueel maatwerk kunnen leveren. Voor onze grootste groep studenten, de studenten die aansluitend na diplomering op het voortgezet onderwijs doorstromen, geldt dat de studiekeuze plaatsvindt tijdens hun schooltijd op het voortgezet onderwijs en niet tijdens een intake-traject op het Koning Willem I College. We zetten daarom in op nauwe samenwerking met de regionale voortgezet onderwijs scholen om zo scholieren te ondersteunen in een doorlopende lob-leerlijn. We gaan naar voorlichtingsavonden op het voortgezet onderwijs en we bieden de mogelijkheid om in gesprek te gaan met onze studieadviseurs en docenten van de onderwijsafdelingen.

Door corona was het voor de toekomstige student moeilijk zich te oriënteren op een mbo-opleiding. Daarom ontwikkelde het college de [Oriëntatieroute](#), waarin de leerling digitaal en begeleid via vragen uitkomt op een persoonlijk profiel. Deze route is voor iedereen toegankelijk. Vele vo-scholen hebben deze tool opgenomen in hun oriëntatieprogramma.

Naast de lob-activiteiten hechten we veel waarde aan eerlijke en duidelijke voorlichting over onze opleidingen. Digitaal in korte video's, met beelden en in tekst (website, social media) en schriftelijk (opleidingenfolder), maar vooral ook persoonlijk. We zetten onze deuren zoveel mogelijk open.

Net als voorgaande jaren beperkten we het aantal opleidingen met een numerus fixus, omdat we de extra druk die dat bij de aankomend student geeft bij studiekeuze, willen voorkomen. Waar we wel een numerus fixus hebben, plaatsten we de studenten op volgorde van aanmelding. Aanmelding start jaarlijks op 1 november voor startdatum 1 augustus. We maakten tijdig bekend welke opleidingen een numerus fixus kennen en hoeveel plaatsen beschikbaar waren. Ook gaven we tijdig op alle opleidingenfolders aan welke onderdelen de verplichte intake kent.

Selectie op basis van wettelijke selectiecriteria is alleen van toepassing bij de opleidingen die we uitvoeren in samenwerking met defensie, en op de opleiding Acteur.

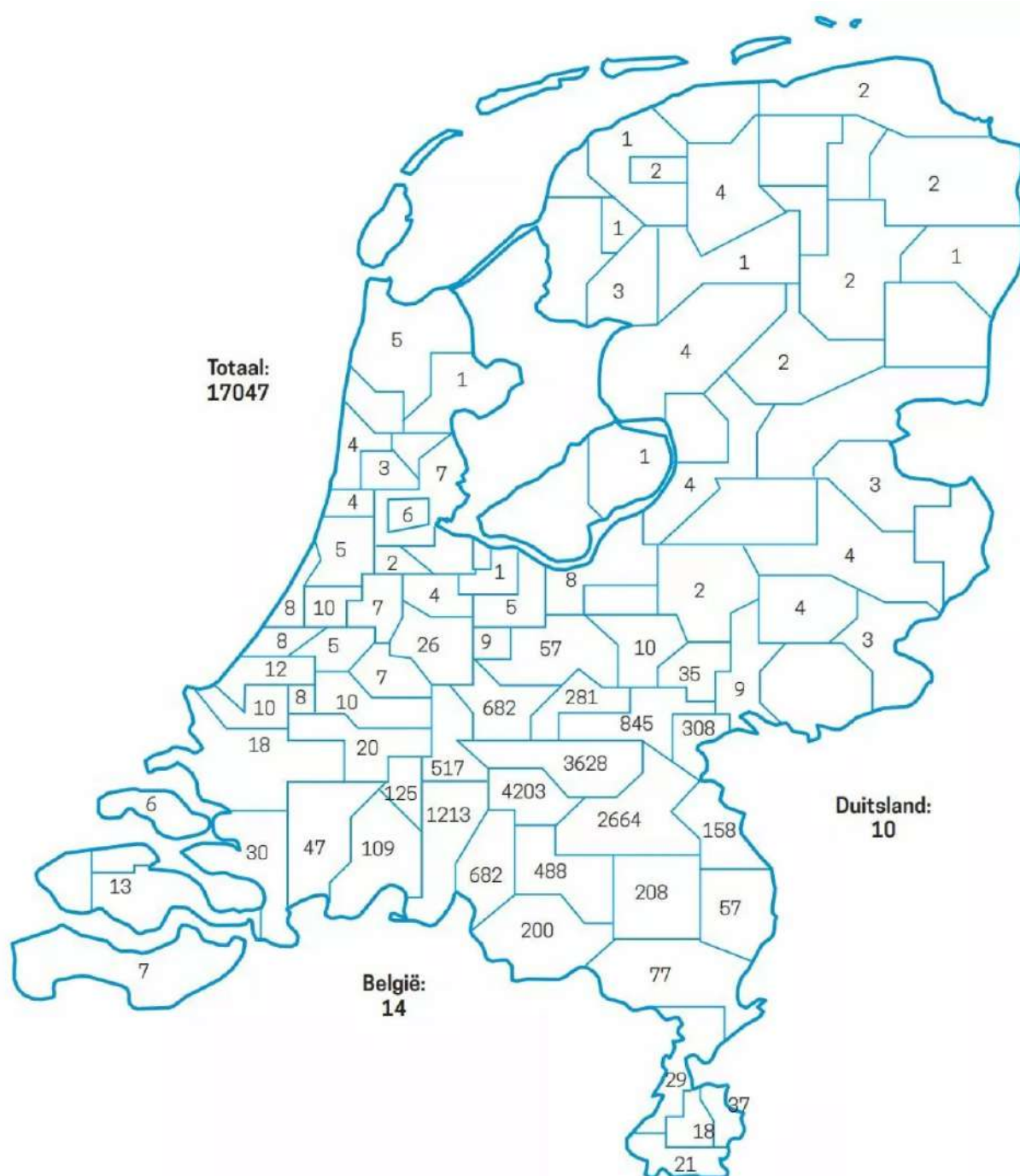
Numerus Fixus

Naam opleiding schooljaar 2023-2024	Crebo	Leerweg	NF (numerus fixus) + S (selectie)	aantal	Reden numerus fixus
Fietstechnicus	25231	BOL	NF	7	werkplaatscapaciteit
Basistechnicus voertuigen en mobiele werktuigen / Motorfietstechniek	25668	BOL	NF	7	werkplaatscapaciteit
Basistechnicus voertuigen en mobiele werktuigen / Scootertechniek	25668	BOL	NF	7	werkplaatscapaciteit
Tandartsassistent (versneld)	25699	BOL	NF	16	gebrek aan stageplekken
Acteur/MBO Theateropleiding Brabant	25651	BOL	NF + S	18	wettelijke bepaling aantal beschikbare plekken i.v.m. macrodoelmatigheid
Doktersassistent (versneld)	25695	BOL	NF	25	gebrek aan stageplekken
Mediaredactiemedewerker	25200	BOL	NF	40	nieuwe opleiding nog in opbouw
Medewerker ICT support	25607	BOL	NF	40	nieuwe opleiding nog in opbouw
Veiligheid en vakmanschap/Aankomend onderofficier grondoptreden	25600	BOL	NF + S	44	aantal plekken vastgesteld door Ministerie van Defensie
Doktersassistent	25695	BOL	NF	50	gebrek aan stageplekken
Tandartsassistent	25699	BOL	NF	50	gebrek aan stageplekken
Handhaver toezicht en veiligheid/Politie	25409	BOL	NF	50	gebrek aan stageplekken
AV-specialist/Filmmaker	25194	BOL	NF	55	gebrek aan werkgelegenheid
Fotograaf	25195	BOL	NF	55	gebrek aan werkgelegenheid
Mediavormgever	25633	BOL	NF	55	wettelijke bepaling aantal beschikbare plekken i.v.m. macrodoelmatigheid
Veiligheid en vakmanschap/Aankomend medewerker grondoptreden	25599	BOL	NF	70	aantal plekken vastgesteld door Ministerie van Defensie

Apothekersassistent	25650	BOL	NF	75	gebrek aan stageplekken
Interieuradviseur	25158	BOL	NF	75	gebrek aan werkgelegenheid
Sociaal werker	25615	BOL	NF	164	gebrek aan stageplaatsen
Mbo-verpleegkundige	25655	BOL	NF	150	gebrek aan stageplaatsen
Fashion designer	25687	BOL	NF	28	gebrek aan werkgelegenheid
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	26030	BOL	NF	30	nieuwe opleiding nog in opbouw

Herkomst van onze studenten

Het Koning Willem I College is dé onderwijsinstelling voor mbo in Noordoost - Brabant. Toch komen onze studenten uit heel Nederland en daarbuiten.



Nationaal Programma Onderwijs

Keuze voor de maatregelen

De coronacrisis had ingrijpende gevolgen voor de instroom en de verblijfsduur van studenten, voor het onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Ook docenten en medewerkers merkten de gevolgen. Welbevinden, studievoortgang en persoonlijke ontwikkeling stonden onder druk en kansengelijkheid en

werkdruk namen toe. Dit was de landelijke tendens die ook op onze school van toepassing was.

Tegelijkertijd versnelden ontwikkelingen in coronatijd. Zo namen digitale vaardigheden van docenten toe en maakten we versneld stappen in het ontwikkelen en verzorgen van online onderwijs. Daarnaast werden we nog bewuster van het belang van het welzijn en persoonlijke aandacht van en voor studenten, als voorwaardelijkheid om te kunnen en blijven leren. Op 21 mei 2021 is een bestuursakkoord gesloten tussen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Met dit akkoord kreeg het onderwijs de beschikking over financiële middelen om de gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs te bestrijden. Het akkoord beslaat voor het mbo vier thema's:

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

Op 15 september 2021 dienden we het bestedingsplan in. Enerzijds was de ambitie ten tijde van het bestedingsplan om op korte termijn extra resources in te zetten om studenten die ondersteuning te bieden die nodig is om snel stappen te maken. Anderzijds wilden wij met deze opdracht meer bereiken dan alleen het bestrijden van de negatieve effecten. Immers, de coronacrisis versnelde ook de al jaren beoogde herijking en vernieuwing van het onderwijs.

Binnen het Koning Willem I College hadden we de ambitie om met deze NPO-gelden, die verlengd ingezet kunnen worden tot en met 2024, niet alleen de negatieve effecten van corona te bestrijden (reparatie) maar ook de positieve effecten te structureren naar de toekomst (innovatie). Op deze manier komen we tot versterking van het onderwijs aansluitend bij onze visie op onderwijs en leren 'Leren Beweegt', gericht op de middellange termijn. Een versterking van de kwaliteit waarbij de onderwijsteams – met ondersteuning door de diensten – aan zet zijn.

Om deze reden maakten we bij aanvang een verschil tussen interventies die op korte termijn ontstane problemen oplossen en interventies die op de middellange termijn bijdragen aan het structureren van de positieve effecten naar de toekomst toe. In dit laatste kader initieerden we een aantal projecten die hieraan bijdragen. De verschillende NPO-initiatieven hebben we onderdeel van onze routekaart gemaakt.

Ten tijde van het opstellen van het bestedingsplan waren Koning Willem I College en De Leijgraaf nog niet als instelling gefuseerd. Daarom schreven we, wel in overleg, twee bestedingsplannen. Na de instellingsfusie verstevigden we de samenwerking, ook op het vlak van NPO. De activiteiten en interventies die we in 2023 hebben gerealiseerd, zijn uitgewerkt in een integraal activiteitenplan.

Aanpak

Op korte termijn zetten we bijvoorbeeld extra studentbegeleiding in door mentoren, gaven we extra examentrainingen en zetten we huiswerkklassen op.

Voor de verbetering van het onderwijs op de langere termijn richtten we interventies bijvoorbeeld op flexibiliseren van het onderwijs, opleiden en inzetten van Digoaches en data-ondersteund werken. Begin 2022 deden we een tweede uitvraag bij onderwijsafdelingen. Bij deze uitvraag konden afdelingen activiteiten aanvragen die gericht zijn op duurzame ontwikkeling.

Hierna volgt een uiteenzetting van de werkwijze waarvoor gekozen is en welke activiteiten zijn uitgevoerd als onderdeel van het bestedingsplan.

Organisatie

Koning Willem I College richtte een projectteam en een werkgroep op, die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van een aantal projecten, de verbinding tussen de verschillende interventies, de communicatie in het college, de monitoring en de verantwoording. De werkgroep bestond onder andere uit docenten die betrokken zijn bij de uitvoering van projecten. We kozen hierbij voor een pragmatische en actiegerichte aanpak.

De deelwerkgroepen gingen aan de slag met concrete projecten en eens in de maand kwam de volledige werkgroep bij elkaar om te delen en bij te sturen.

De projectleider die projectteam en werkgroep begeleidde, rapporteerde rechtstreeks aan het College van Bestuur. De Ondernemingsraad was betrokken bij de totstandkoming van het bestedingsplan en stemde ermee in en ook de Raad van Toezicht betrokken we hierbij. Ten slotte zochten we regelmatig aansluiting bij de Studentenraad en de studentenklankbordgroep (een bredere vertegenwoordiging van studenten binnen Koning Willem I College) om plannen te toetsen en maakten we gebruik van beschikbare interne en externe onderzoeken.

Voortgang en realisatie van de uitvoering van de maatregelen

In 2023 hebben we een vervolg gegeven aan enkele activiteiten die reeds in 2022 waren ingezet. We realiseerden onderstaande zaken per thema, onder regie van een projectmanager. In 2024 vinden geen activiteiten meer plaats onder de noemer van NP Onderwijs.

Soepele in- en doorstroom

Dit zijn projecten zoals benoemd in het bestedingsplan, op het vlak van flexibilisering:

- Als vervolg op de ontwikkelde handreikingen zijn we gestart met het toepassen van een zogenaamd Flexfitmodel ter voorbereiding op een brede koers voor flexibilisering van het onderwijs. Hiervoor is daarnaast onderzoek uitgevoerd naar het proces van modularisering in relatie tot flexibiliseren.
- We geven een vervolg aan het lerend netwerk op van Digicoaches, dat functioneert als vraagbaak voor collega's op het vlak van digitaal onderwijs.
- In de school zijn op meerdere afdelingen initiatieven waarbij studenten onder begeleiding werken aan hun studie, voorbereiding op stageplaatsen of onderzoeken van hun studiekeuze. Op locatie onderwijsboulevard is een studielokaal ingericht, als vervolg op eerder ingerichte ruimtes
- We bieden extra onderwijs aan op (praktijk)onderwijs bij de opleidingen autotechniek, mechatronica, laboratorium, vavo,
- Achterstanden in examendossiers bij Mobiliteit en Logistiek zijn hersteld

Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

We hadden veel aandacht voor het welzijn van studenten:

- We bieden extra begeleiding op locaties Oss, Veghel en Cuijk, onder andere middels extra handen in de klas waarmee de klassen zijn verkleind.
- Bij de assisterende beroepen in de gezondheidszorg hebben we ondersteuning geboden tijdens praktijklessen.

- Het aanbod van bindingsactiviteiten voor mentorklassen is verlengd, om studenten zo meer en beter fysiek contact met hun mentorklas te bieden.
- We vervolgen de inzet van het platform Checkit, waar studenten terecht kunnen voor informatie over hun studieloopbaan, psychosociaal welbevinden en leefstijl.
- Op veel afdelingen zetten we extra zorgcoaches in.
- Op niveau 1 en 2 startten we met het werken met Onderwijsmakelaars. Dit zijn medewerkers vanuit de gemeente die studenten ondersteunen bij niet-schoolse zaken als financiën en kinderopvang.
- We stelden tijdelijk een extra zorgspecialist aan en breidden de uren voor schoolmaatschappelijk werk uit.
- Op een aantal afdelingen werkten we met trainingen ter versterking van de coachingsvaardigheden van mentoren, in samenwerking met Purple Monkey. Het mentorprogramma is hierop doorontwikkeld, zodat de elementen van de training daarbinnen zijn geborgd. Daarnaast is geïnvesteerd in didactisch coachen en beeldcoachen.

Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Waar we konden en waar dat nodig was, hielpen we studenten aan een stageplek:

- We zetten een conceptstore, een cadeauwinkel, op met studenten, zodat zij werkervaring op konden doen.
- We zetten een ICT-loket op met studenten, met als doel studenten ervaring op te laten doen door particulieren te helpen.
- Op enkele afdelingen hebben we de inzet van extra stageconsulenten verlengd. Dit betreft zittende medewerkers met een tijdelijke uitbreiding, of collega's die hiervoor zijn aangenomen. Zij onderhouden de contacten met de stage-instellingen, creëren extra stageplaatsen en begeleiden studenten extra intensief op hun stageplekken.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Om jeugdwerkloosheid tegen te gaan, zetten we de voorziening, genaamd 'Bureau Pitstop', voort, waarbij we studenten trainen op werknemersvaardigheden gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Organisatie



Onze organisatie

De Koning Willem I-groep bestaat uit het Koning Willem I College (BRIN-nummer 04FO) en BBO De Schalm (BRIN-nummer 24ZW), met aan het hoofd Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant is gevestigd op Vlijmenseweg 2, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084. Het Koning Willem I College is een school voor mbo, Vavo en Educatie. BBO De Schalm is een mbo-school voor auditief beperkte studenten.

De Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant is het bevoegd gezag van het Koning Willem I College en BBO de Schalm. Het College van Bestuur vertegenwoordigt de stichting in de uitoefening van de taken en bevoegdheden.

Onder de handelsnaam 'Koningsacademie' biedt de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant particulier, bbl-maatwerk en LLO-onderwijs aan. Hierbij wordt de notitie helderheid in acht genomen.

De branchecode Goed Bestuur van het mbo hebben we vertaald in de statuten, het reglement raad van toezicht en het bestuursreglement. De taken en werkwijze voor de raad van toezicht legden we vast in de statuten en het reglement commissie raad van toezicht.

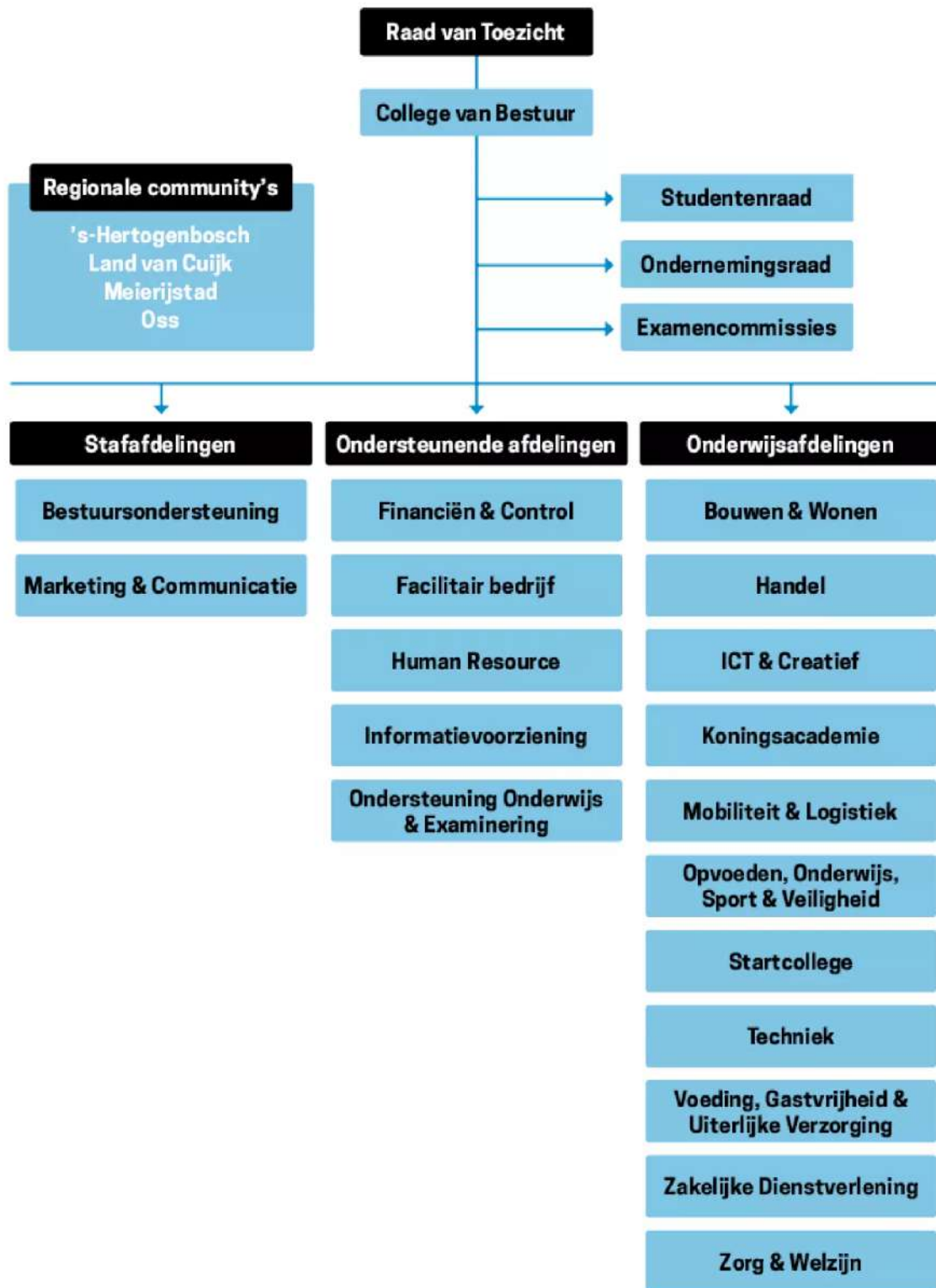
Het bestuursreglement is een aanvulling op wettelijke en statutaire bepalingen en opgesteld volgens de statuten en artikel 3.1.3. van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Deze reglementen zijn in overeenstemming met de branchecode en staan op de website van het Koning Willem I College.

Door de juridische- en instellingsfusie voegt de opzichzelfstaande Stichting Steunfonds Mathias Wolff zich samen met het Jan 't Hart Fonds. Dit wordt een verbonden partij van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. Stichting Steunfonds Mathias Wolff, waarvan het college van bestuur van het Koning Willem I College het bestuur vormt, biedt hulp door Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant in staat te stellen uitgaven te doen in het belang van het onderwijs, die we niet via andere middelen kunnen dekken. Als het gaat om een betaling van het cursusgeld door derden is een derdengeldmachtiging van de student beschikbaar.

Onze governancestructuur

Zoals in het organogram van het Koning Willem I College te zien is, bestuurt het college van bestuur de organisatie. Ons college van bestuur legt verantwoording af aan een raad van toezicht en aan anderen, zowel intern als extern.

Intern hebben wij twee actieve medezeggenschapsorganen: De Ondernemingsraad en de Studentenraad. Beide organen hebben constructieve gesprekken met het bestuur en de raad van toezicht over de koers die het college vaart. De raden behartigen op deze manier de belangen van de studenten en de medewerkers binnen onze organisatie, richting het bestuur. Bekijk hier de volledige verantwoording van de [studentenraad](#) en de [ondernemingsraad](#).



Onze organisatiecultuur

Onze passie en verantwoordelijkheid liggen bij het succes van de student. Wij vinden dat we er alles aan moeten doen om een student de best mogelijke opleiding te geven. Onze organisatie is zo ingericht dat we ons binnen onze vier regionale communities ('s-Hertogenbosch, Oss, Meierijstad en het Land van Cuijk) kunnen presenteren als één organisatie, met één onderwijsvisie, één personeels-, financieel-, facilitair- en technologiebeleid en één systeem voor kwaliteitszorg. Hiermee is het ons gelukt om een sterke identiteit te creëren, waardoor iedereen in het dagelijkse werk vanuit dezelfde strategische visie bijdraagt aan de meerjarendoelstellingen en ambities van onze organisatie. Deze doelstellingen brachten we onder in de Routekaart 2024-2027 via de pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust.

Voor onze studenten betekent dit dat zij mogen rekenen op boeiend en uitdagend onderwijs en een goede begeleiding door inspirerende en (beroeps)bekwame leraren. In een duidelijke structuur met veel aandacht voor kennis, vaardigheden en houding. We organiseren ons onderwijs kleinschalig in onze onderwijsteams, waarin onze studenten zich thuis voelen en er ruimte is voor een persoonlijke benadering.

Teams aan zet

Bij het Koning Willem I College zijn de teams aan zet. Dat betekent dat onderwijsteams de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van het onderwijs en in te spelen op ontwikkelingen in de beroepspraktijk en behoeften van studenten. Daarbij geven we specifiek aandacht aan vier focusgebieden: onderwijsinhoud en -kwaliteit, examinering, begeleiding & bpv en kwaliteitszorg & professionalisering. Binnen centrale focusgroepen (voor elk focusgebied één) komen onderwijsmanagers en experts bij elkaar om beleid te ontwikkelen met input vanuit de onderwijsteams.

Het creëren van een open en veilige omgeving om elkaar feedback te geven is een belangrijke succesfactor. Deze aanspreekcultuur is nog niet overal binnen de organisatie een gegeven en is daarmee een belangrijk ontwikkelpunt. In ons streven naar het bevorderen van een gezonde aanspreekcultuur en het creëren van een veilige werkomgeving, heeft KW1C een aantal gerichte maatregelen genomen zoals het integreren van trainingen voor effectieve gespreksvoering, het inbedden van een workshop “het goede gesprek” bij de onboarding van nieuwe leidinggevenden, en het integreren van dit cruciale aspect binnen het leiderschapsprogramma voor het management. Daarnaast zijn verschillende teams actief aan het werk hoe zij met elkaar willen samenwerken om zo deze dynamiek binnen de organisatie te versterken en is er onlangs met management en directeuren gesproken over leidende gedragsprincipes binnen de organisatie die we hanteren waarbij elkaar gevraagd en ongevraagd feedback geven een van de principes is.

Midterm review fusie

Voor de implementatie van de fusie (transitie van de organisatie) trekt het college drie jaar uit. In het najaar van 2023 hebben we dit proces tussentijds geëvalueerd. Voor deze evaluatie spraken we zowel externe partners als interne collega's.

Centraal stonden de volgende twee onderzoeksvragen:

1. Zijn we in staat gebleken een kwalitatief hoogstaand en dekkend aanbod van opleidingen te behouden of uit te breiden, waarmee we het belang van de student, het belang van de arbeidsmarktregio, en de doorstroom vo-mbo-hbo (en daarmee de beloften aan studenten, werknemers en werkveld) dienen?

2. Zijn we in staat gebleken initiatieven te ontwikkelen die bijdragen aan het behouden van talenten voor de regio?

De belangrijkste conclusies en aanbevelingen zijn:

1. Zowel intern als extern realiseren de ondervraagden zich dat de implementatie van de fusie tijd kost. Het verandertempo wordt wel als hoog ervaren. Geef daarom aandacht aan de interne span of control.
2. Prioriteer om de 'basis beter op orde' te krijgen.
3. Koning Willem I College heeft haar actieve rol naar de buitenwereld goed opgepakt.

Als we kijken naar de beloften die we deden bij de start van de nieuwe organisatie en de stand van zaken nu, dan zien we het volgende:

De kernbelofte bij de fusie: een stevig financieel fundament

Onze kernbelofte bij de fusie is zorgen voor een stevig financieel fundament onder een fusieorganisatie waardoor een regionaal dekkend aanbod van kwalitatief hoogwaardig middelbaar beroepsonderwijs en educatie in stand blijft en op verantwoorde wijze past bij de maatschappelijke en economische ontwikkeling van Noordoost Brabant, waarbij we keuzemogelijkheden voor studenten optimaliseren ondanks de krimp.

De financiële situatie ziet er goed uit. Bij de formatie is rekening is gehouden met dalende studentenaantallen. Het opleidingsaanbod neemt toe, door bestaande opleidingen ook te starten in regionale community's waar die nog niet werden uitgevoerd. Of dat dekkend genoeg is, is nu nog niet te zeggen. We moeten aandacht hebben voor het voldoende opleiden voor sectoren waar grote tekorten zijn, vooral techniek en zorg. Onderwijs in de hele regio houden we overeind met uitbreiding van hybride vormen, in samenwerking met bedrijven, als The Chocolate Factory en Talentencampus Oss.

We werken toe naar een huisvestingsverhouding eigendom:huur van 80:20. Dat ligt in lijn met de verhouding op dit punt in de mbo-sector.

Binnen de organisatie implementeerden we één studentenadministratie, één financiële administratie; één Student Informatie Systeem (Eduarte) en één uniform kwaliteitssysteem.

Beloften aan studenten

Op basis van de reactie van de Studentenraad constateren we dat het college een veilige, fijne school is met goede docenten en veel keuzemogelijkheden. Aandacht vraagt: De doorvertaling van beleid en collegeontwikkelingen naar docenten, vaak het eerste aanspreekpunt voor studenten. Het betrekken van studenten van alle locaties bij activiteiten. Systeem migratie. De JOB Monitor 2024 loopt nu; actuele gegevens over de tevredenheid van studenten zijn medio 2024 beschikbaar.

Beloften aan het werkveld en vo & hbo

We informeerden en raadpleegden het werkveld, vo en hbo goed bij de aanloop van de fusie, maar ook tijdens het fusietraject. Behoud van talent voor de regio blijft een belangrijk speerpunt de komende tijd. Hybride en andere (creatieve) vormen van onderwijs vragen om uitbreiding om zo de beroepsonderwijsvoorzieningen in de regio te handhaven; en daarmee te beantwoorden aan wensen van studenten voor nabij onderwijs en het werkveld te blijven voorzien van gekwalificeerde arbeidskrachten. Het oprichten van de Omgevingsraad is hier het resultaat van.

Beloften aan medewerkers

De fusie heeft niet geleid tot gedwongen ontslagen. De OR vraagt onder andere aandacht voor de verbreding van takkenpakket voor docenten en de rol van de manager bij de invulling van Teams aan Zet. De vraag of effecten of ontwikkelingen die in de review zijn genoemd een direct of causaal verband hebben met de fusie, is regelmatig aan de orde gekomen in de gesprekken. Dat causale verband is er niet. De externe oriëntatie en organisatieontwikkeling die voor de start van de fusie al is ingezet, kreeg in de afgelopen twee jaar wel een nadrukkelijk vervolg. Eind 2023 hebben we met Effactory een medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Deze was tijdens het midterm nog niet afgerond. De resultaten van het onderzoek hebben we niet alleen collegebreed opgepakt, maar ook op afdelingsniveau en teamniveau. Begin 2024 planden we bijeenkomsten om binnen alle communities de resultaten te delen. Daarnaast bespraken teams en afdelingen de uitkomsten ook met elkaar en spraken zij vervolgacties af. Zo kunnen we gezamenlijk daadwerkelijk een bijdrage leveren aan de zaken die we willen verbeteren.

Verantwoording van onze Raden en het College van Bestuur

Verantwoording College van Bestuur

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van het Koning Willem I College. De drievoudige kwalificatie staat daarbij centraal: deelname aan de maatschappij, toeleiding naar de arbeidsmarkt en doorstroom naar het vervolgonderwijs. Het College van Bestuur ziet erop toe dat alle opleidingen minimaal voldoen aan de daarvoor gestelde wettelijke eisen betreffende basiskwaliteit en stimuleert de opleidingen om daarnaast te voldoen aan eigen aanvullende kwaliteitsvereisten. Tijdens het vierjaarlijkse onderzoek in het najaar van 2023 beoordeelde de Inspectie van het Onderwijs de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van het Koning Willem I College als voldoende.

Sinds de fusie op 1 januari 2022 bestaat het College van Bestuur uit drie leden en opereert als een collegiaal bestuur. Ze vervangen elkaar bij afwezigheid, stemmen de verschillende activiteiten onderling nauw af tijdens het wekelijks bestuurlijk overleg, overleggen wekelijks met het voltallige management en voeren daarnaast periodiek overleg met het management van iedere onderwijsafdeling, ondersteunende afdeling en stafafdeling afzonderlijk. Het College van Bestuur vervult de verantwoordelijkheden zoals vastgelegd in de Code goed bestuur mbo 2020.

Het jaar 2023 stond vooral in het teken van de transitie. Harmonisatie en optimalisatie van beleid, processen en systemen was daarbij een belangrijk aandachtspunt. De transitie werd vormgegeven tijdens koersdagen met directeuren, onderwijsmanagers, teammanagers en transitieversterkers. De ervaringen in het eerste schooljaar (2022-2023) van het eerste jaar na de fusie benutten we voor de doorontwikkeling in het schooljaar 2023-2024, vanuit de ingerichte planning & control cyclus.

Met het Beslisdocument (voor de fusie) als vertrekpunt en de Werkagenda mbo 2023-2027 als richtinggevend kader vanuit de overheid, ontwikkelden we de Routekaart 2024-2027. Hierin is de strategie van het college vastgelegd via de pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust. Voor iedere pijler legden we in drie programmalijnen de ambities voor 2025 en 2027 vast. Daarnaast formuleerden we ambities voor de integrale thema's onderzoek & innovatie en toekomstbestendig HR-beleid. Begin 2024 keurde de Minister van OCW de routekaart goed in het kader van de Regeling Kwaliteitsafspraken. In de routekaart borduurt het college voort op het verder versterken van de horizontale dialoog, vanuit brancheregiocommissies op

opleidingsniveau, vanuit de 4 regionale community's op regionaal niveau en vanuit een in 2023 ingerichte Omgevingsraad op instellingsniveau.

Alle onderwijsafdelingen, ondersteunende afdelingen en stafafdelingen legden hun ambities voor 2023-2024 vast in een afdelingsplan en teamplannen. Het College van Bestuur bespreekt de voortgang periodiek met de leidinggevendenden, met als onderlegger een managementrapportage met daarin in de stand van zaken.

Leden college van bestuur:

De heer mr. drs. J.C.N. van Kessel, voorzitter

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor, lid

De heer P.T.W.H.M. van Summeren MPM, lid

Hoofd- en nevenfuncties College van Bestuur

De heer mr. drs. J.C.N. van Kessel

Hoofdfunctie: Voorzitter College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Vice-voorzitter Raad van Toezicht EduMare
- Lid Raad van Toezicht OcTho
- Lid Sectorkamer ICT & Creatieve Industrie
- Gastdocent Dyade / Erasmus Universiteit / sSprong
- Lid van het Bestuur The Chocolate Factory
- Voorzitter van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Lid van de Onderwijsraad
- Lid van de ledenraad SURF
- Vice-voorzitter van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff

De heer P. T. W. H. M. van Summeren MPM

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Lid benoemingsadviescommissie mbo raad
- Lid stuurgroep expertisepunt LOB
- Lid Raad van Advies VO Veghel
- Lid Raad van Advies Hooghuis College
- Lid bestuur Talentencampus Oss
- Lid Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf
- Lid van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff
- Lid van het Bestuur Stichting Maashorst Academy
- Lid van het Bestuur van Kennispact MBO Brabant

- Lid van het Bestuur Stichting Katholiek Basisonderwijs De Goede Herder

Portefeuilleverdeling van het College van Bestuur

De portefeuilleverdeling tussen de heer van Kessel (voorzitter College van Bestuur), mevrouw Majoor (lid College van Bestuur) en de heer van Summeren (lid College van Bestuur) is als volgt:

De heer mr. drs. J.C.N. van Kessel

- Human Resource;
- Marketing & Communicatie;
- Regionale Communities;
- Bouwen & Wonen;
- Voeding, Gastvrijheid & Uiterlijke verzorging;
- ICT & Creatief
- Koningsacademie.

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor

- Bestuursondersteuning;
- Informatievoorziening;
- Ondersteuning Onderwijs & Examinering (Examinering);
- Techniek;
- Opvoeden, Onderwijs, Sport en Veiligheid;
- Startcollege.

De heer P. T. W. H. M. van Summeren MPM

- Financiën & Control;
- Facilitair Bedrijf;
- Ondersteuning Onderwijs & Examinering (Onderwijs);
- Zorg & Welzijn;
- Mobiliteit & Logistiek;
- Handel
- Zakelijke Dienstverlening

Verantwoording Raad van Toezicht

Het College van Bestuur legt tijdig, volledig en correct verantwoording af over de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het onderwijs aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht hanteert het principe van toezicht op afstand. Het uitgangspunt: goed bestuur, zoals gedefinieerd in de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' (van augustus 2014; bijgesteld per 1 januari 2019). Uitgangspunten van deze code zijn verwerkt in de statuten van de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant, het bestuursreglement en het reglement Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht handelde in 2023 volledig in lijn met de branchecode goed bestuur in het mbo.

In het kort

De voltallige Raad van Toezicht overlegde in 2023 zes keer met het College van Bestuur. De overleggen

stonden in het teken van strategische beleidszaken en finance & control. De Raad van Toezicht keurde de Routekaart 2024-2027, de jaarverslaglegging over 2022, de meerjarenbegroting 2023-2027 en de begroting voor 2024 goed. Daarnaast stelde de raad het herijkte bestuursreglement en het reglement Raad van Toezicht opnieuw vast. Ook was er uitgebreid aandacht voor de regionale communities en onderwijsafdeling Startcollege. Aan het einde van het jaar presenteerden en bespraken we de midterm review fusie in de raadsvergadering. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht sprak met de onderwijsinspectie, in het kader van het vierjaarlijks onderzoek.

De heer Windmüller werd in 2023 herbenoemd als voorzitter van de Raad van Toezicht. Mevrouw Peters is in 2023 opnieuw bindend voorgedragen door de Ondernemingsraad voor een tweede zittingstermijn.

Herbenoeming voorzitter en lid College van Bestuur

In september zijn de voorzitter van het College van Bestuur, de heer Jos van Kessel, en lid mevrouw Dominique Majoor herbenoemd door de Raad van Toezicht voor een periode van vier jaar. Voorafgaand aan dit besluit voerde de remuneratiecommissie uitgebreide gesprekken met de Centrale Studentenraad en Ondernemingsraad, die beide positief adviseerden over de herbenoeming.

Tweedaagse juni 2023

In juni was er een tweedaagse bijeenkomst tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De bijeenkomst werd extern begeleid. We reflecteerden uitgebreid op de dynamiek tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht waarbij we onder andere spraken over de visie op toezicht. Daarnaast gaf een gastspreker een uiteenzetting over het onderwerp ondermijning. Tot slot bespraken we huidige trends en ontwikkelingen die het Koning Willem I College (gaan) raken.

Gesprek Governance in het mbo oktober 2023

In oktober sprak de Raad van Toezicht samen met het College van Bestuur en afvaardigingen van de Centrale Studentenraad en Ondernemingsraad over het onderwerp governance. We spraken over het onderlinge samenspel met aandacht voor rollen, proces van besluitvorming en informatievoorziening naar elkaar. Alle aanwezigen ervoeren het gesprek als zeer waardevol.

Commissies

De raad van toezicht kent vier (gemandateerde) commissies. In de commissies hebben leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zitting. De vier commissies zijn:

- Agendacommissie
- Remuneratiecommissie
- Commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt
- Auditcommissie

Agendacommissie

De agendacommissie overlegde in 2023 zes keer met het College van Bestuur. Deze commissievergaderingen dienen als voorbereiding op de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Hierbij worden onder andere de agendapunten vastgesteld.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie voert gesprekken met de individuele leden van het College van Bestuur en de Centrale Studentenraad en Ondernemingsraad. Daarna spreekt de commissie met het voltallige College van Bestuur, evalueert en maakt vervolgspraken over het functioneren van het bestuur en zijn beloning. In

2023 stonden deze gesprekken voornamelijk in het teken van de herbenoeming van de heer Jos van Kessel en mevrouw Dominique Majoor.

Commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt

De commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt overlegde in 2023 vijf keer met het College van Bestuur. De commissie houdt toezicht op het onderwijs- en kwaliteitsbeleid. De (voorbereiding op) het vierjaarlijks onderzoek is uitgebreid besproken in de commissie. Andere onderwerpen die dit jaar aan bod kwamen, zijn flexibilisering en modularisering, proeftuinen en de instellingsdialoog. Daarnaast is er een gesprek geweest met de voorzitters van de examencommissies en is de commissie meegenomen in de verkenning in het Land van Cuijk.

Auditcommissie

De commissie financiën, huisvesting & digitalisering veranderde in 2023 van naam: voortaan gaat deze commissie als auditcommissie door het leven. De auditcommissie overlegde in 2023 zeven keer met het College van Bestuur en de (plaatsvervangend) directeur Finance & Control. De commissie houdt toezicht op het financiële beleid, de risico's, treasury en de interne beheersing. De belangrijkste onderwerpen die deze commissie in 2023 besprak, waren de accountantsverslagen, de invulling van finance & control, de begroting 2024 en de meerjarenbegroting. Ook had de commissie veel aandacht voor de migratie van systemen en huisvesting.

Belangrijkste besluiten in 2023

De Raad van Toezicht neemt besluiten door documenten vast te stellen of door goedkeuring te verlenen aan voorgenomen besluiten van het College van Bestuur. Onze belangrijkste besluiten in 2023 op een rij:

- Herbenoeming de heer Jos van Kessel als voorzitter College van Bestuur
- Herbenoeming mevrouw Dominique Majoor als lid College van Bestuur
- Bestuursverslag 2022
- Jaarrekening 2022
- Routekaart Koning Willem I College 2024-2027
- Meerjarenbegroting 2023-2027
- Begroting 2024
- Bestuursreglement
- Reglement Raad van Toezicht

Leden raad van toezicht (per 31-12-2023)

- De heer Ir. H.M.H. Windmüller, voorzitter
- Mevrouw mr. G.M.D. Peters-van Gorp, lid
- De heer drs. J.H.L.M. Galema, lid
- Mevrouw M.L.G. van der Kruis MCM, lid
- Mevrouw prof. mr. A. Oskamp, lid
- De heer drs. A.J. van den Boer, lid
- Mevrouw P.M.W. van den Broek, lid

In artikel 8 van het Bestuursreglement van de Stichting Regionaal Onderwijs Noordoost-Brabant namen we criteria op voor het aanvaarden van nevenfuncties door een lid van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht hanteert dezelfde criteria.

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Mevrouw mr. Prof. Mr. A. Oskamp

Hoofdfunctie: Emeritus hoogleraar IT en Recht

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Lid Raad van Toezicht Hogeschool Rotterdam, vanaf 1/9/23 voorzitter
- Voorzitter Wetenschappelijk Technologische Raad (WTR) SURF
- Vice-voorzitter commissie sectorplan Social Sciences and Humanities
- Lid International Expert Panel EUA
- Voorzitter commissie Wetenschappelijke integriteit Zuyd Hogeschool
- Lid Stichtingsbestuur Platform Open Commentaren
- Lid Advisory Board Open Universiteit Portugal

Mevrouw mr. G.M.D. Peters-van Gorp

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Ninox Consultancy BV.

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Adviseur examencommissie TLS en Academic Services Tilburg University
- Vicevoorzitter examencommissie AOGTSM
- Extern lid examencommissie Instituut Archimedes bij de Hogeschool Utrecht
- Onafhankelijk voorzitter Stedelijk Huurdersplatform 's-Hertogenbosch

Mevrouw M.L.G. van der Kruis

Hoofdfunctie: Voorzitter Raad van Bestuur Stichting SOVAK Terheijden

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Lid Raad van Toezicht: Libra groep Eindhoven

Mevrouw P.W.M. van den Broek

Hoofdfunctie: CFO responsible for Finance, IT, procurement and legal, SPIE

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch

De heer Ir. H.M.H. Windmüller

Hoofdfunctie: Bestuurder BrabantWonen

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Voorzitter van de Raad van Toezicht ZZG Zorggroep

De heer drs. J.H.L.M. Galema

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Han Galema Managementadvies

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Raad van Advies B.A.C. Uden Bakkerij B.V.
- Raad van Advies Peffer Holding B.V.
- Raad van Advies Houben Patisserie B.V.

De heer Drs. N. van den Boer

Hoofdfunctie: Algemeen Directeur NB Hospitality BV

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Toezicht KW1C 's-Hertogenbosch
- Voorzitter Stichting Meijerijstad Gezond Sportief

Verantwoording van de Ondernemingsraad

Net als de organisatie was de OR volop in beweging in 2023. Zo namen we afscheid van drie leden. De redenen liepen uiteen: het niet meer kunnen combineren met een opleidingstraject tot het verlaten van de organisatie. Mede hierdoor waren we als OR druk met het organiseren van verkiezingen voor de kiesgroep Meierijstad, naast de reguliere werkzaamheden. Met succes; we gingen het jaar 2024 in met een volledig bezette OR.

De OR bestaat uit 15 personen, ingericht op basis van de vier regionale kiesgroepen. De verdeling is als volgt:

- Kiesgroep Den Bosch: Hans van Riel, Liselotte Dujardin, Mieke Kooloos, Marieke Leliefeld, René van Uden, Joep van den Hooven, Astrid van der Geld en Frans Jansen;
- Kiesgroep Meierijstad: Freek de Koning, Bennica de Waard en Kim van de Ven;
- Kiesgroep Land van Cuijk: Kim Hol;
- Kiesgroep Oss: Han van Ooijen, Mark Dietz en Bellinda van den Helm.

Bellinda van den Helm is voorzitter, Freek de Koning is vicevoorzitter en Joyce van der Burgt-Hartogs is ambtelijk secretaris.

De samenwerking tussen het College van Bestuur en de Ondernemingsraad stond in 2023 centraal. In het kader van de fusie harmoniseerden we veel documenten en beleidsstukken. De instemming op de Werkagenda mbo, de Routekaart was een mooie uitdaging. In goed overleg met collega's van Bestuursondersteuning lukte het om de stukken op tijd aan te leveren bij het Ministerie.

In 2023 begon het Koning Willem I College ook met het in elkaar schuiven van de twee bestaande functiehuisen. De doelstelling daarbij was én is: het aantal functies terugbrengen in aantal en complexiteit. De OR heeft hierop geen instemmingsrecht (echter wel op de aanpak ervan), maar is nauw betrokken bij de monitoring van het proces.

Afgelopen jaar gebruikten we ook om duidelijkere overlegstructuren te creëren. Overleg binnen de Governance driehoek is nu beter geborgd. Naast het halfjaarlijks overleg met de Raad van Toezicht,

overleggen we nu ook met de Studentenraad, het College van Bestuur en de Omgevingsraad. Daarnaast haalden we de banden met HR aan, waardoor de lijnen korter zijn en we procedures sneller kunnen doorlopen.

De OR blijft groeien in haar rol om het Koning Willem I College een bewuste, kansrijke en verbindende organisatie te laten zijn.

Verantwoording van onze studentenraad

Vanuit de Centrale Studentenraad kijken we terug op een jaar vol belangrijke uitdagingen, opmerkelijke successen, en vooral onze inzet om onze rol in de medezeggenschap binnen het college te versterken. In deze tijd van constante veranderingen in het onderwijs, onderscheidde onze studentenraad zich duidelijk door scherp en kritisch te denken en altijd constructief bij te dragen. We streefden steeds naar het behouden en verbeteren van de kwaliteit van onze medezeggenschap, met de stem van de student als leidraad.

Dit jaar werkte de Centrale Studentenraad hard om niet alleen de uitdagingen aan te pakken die volgden op de fusie van ons college, maar we zagen deze ook als kansen om ons onderwijs en onze mogelijkheden voor groei te verbeteren. Ons aanpassingsvermogen en onze leiderschapsvaardigheden kwamen nadrukkelijk naar voren. Dit is essentieel voor onze aanhoudende ontwikkeling en de prachtige kansen die ons te wachten staan.

Onze dialoog met minister Dijkgraaf was een hoogtepunt dat onze toewijding aan het onderwijs en onze capaciteit om op nationaal niveau invloed uit te oefenen, benadrukte. Vooral het gezamenlijke panelgesprek over het aanpakken van vroegtijdig schoolverlaten. Tijdens een inspirerende ochtend, waar verhalen van studenten centraal stonden, kwam duidelijk naar voren dat samenwerking tussen jongeren, scholen, allerlei instanties en het bedrijfsleven in de regio de sleutel is om het hoofd te bieden aan de maatschappelijke uitdaging waar we voor staan.

Deze ervaringen versterkten onze gezamenlijke missie om positieve veranderingen voor studenten en medewerkers uit te dragen, samen met onze inspanningen om samen te werken met de Ondernemingsraad.

De MBO Werkagenda was een cruciaal aspect van ons werk dit jaar. De complexiteit en het belang van dit document vroeg veel van ons, maar het bevestigde ook onze sleutelrol in het vormgeven van het mbo-onderwijs. Onze inzet toonde onze betrokkenheid bij het verbeteren van de academische kwaliteit en het doorvoeren van belangrijke veranderingen binnen het college. De succesvolle pilot en de uitrol van menstruatiedispensers laten onze toewijding zien aan duurzaamheid en toegankelijkheid. Dit initiatief onderstreept onze inzet om het welzijn van studenten te ondersteunen en het milieubewustzijn binnen het college te vergroten. Dit in combinatie met onze gerichte aandacht voor duurzaamheidskwesties.

Onze activiteiten in 2023 droegen bij aan het creëren van een levendige studentengemeenschap. Denk aan de wafelactie, de Valentijnsactie en de Paasactie. Deze evenementen droegen niet alleen bij aan een positieve sfeer, maar versterkten ook de band tussen studenten, de studentenraad en het gehele college.

Het afgelopen jaar stond ook in het teken van de herbenoeming van de leden van het College van Bestuur en onze betrokkenheid bij het rapport van de Onderwijsinspectie. We pakken onze rol in de integriteit van het college. Deze inspanningen tonen aan hoe we een substantiële bijdrage kunnen leveren aan de toekomst

van het Koning Willem I College.

We zijn dankbaar voor de inzet en betrokkenheid van elk lid van de Studentenraad en van de studenten. Deze inspanningen vormen de basis van onze successen en inspireren ons iedere dag om te streven naar een hoogwaardig kwaliteit van medezeggenschap. Dit verslag is niet alleen een samenvatting van onze prestaties, maar ook een belofte van onze voortdurende inzet voor academische en sociale vooruitgang binnen het Koning Willem I College.

Compliance en regelgeving

Interne beheersing

Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid van het Koning Willem I College is sinds 1 augustus 2022 van kracht. Dit beleid stelden we bij voor 2023-2024 op basis van:

- de evaluatie van het schooljaar 2022-2023;
- de deelname aan de proeftuinen vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO (met een onderzoeksvraag gericht op onze ambitie);
- de door het Kwaliteitsnetwerk MBO uitgevoerde instellingsdialoog (met een onderzoeksvraag gericht op ons stelsel van kwaliteitszorg).

Binnen het bijgestelde stelsel stelden we een instrumentarium vast voor de verschillende fasen in de PDCA-cyclus: een meerjarenplan voor de instelling, formats voor afdelingsplannen en teamplannen, handreikingen voor panelgesprekken met de belangrijkste stakeholders, een format voor de risicoanalyse, een format voor de zelfevaluatie en een risicogerichte interne audit, een ontwikkelingsgerichte peer review en onderwijsdialoog en een kwaliteitstafel om instellingsbrede thema's aan één tafel te bespreken vanuit de vier rollen (bestuur/directie, onderwijsmanager, onderwijsteam en ondersteunende afdelingen).

In het drie lijnen overleg volgen we de implementatie van het geharmoniseerde stelsel en sturen we bij als de situatie daarom vraagt. De 1e lijn gaat over het primaire proces, de 2e lijn over de ondersteuning daarvan en de 3e lijn over de controle daarvan. Uit de periodieke overleggen blijkt dat de implementatie van het stelsel goed verloopt. Door de maandelijkse managementinformatie op instellingsniveau en de periodieke managementinformatie op afdelingsniveau (drie keer per jaar) op basis waarvan het managementgesprek met het bestuur plaatsvindt (geborgd in de planning & control cyclus) volgen we de voortgang van verbeteractiviteiten en beheersing van risico's.

De managementgesprekken stonden in het teken van plannen, analyses en terugblikken. De gesprekken maken duidelijk dat de teams de cyclus doorlopen. Vanaf 2023-2024 zoomen we dieper in op de kwaliteit waarmee afdelingen de cyclus doorlopen; enerzijds in de managementgesprekken en anderzijds door te leren van elkaar.

In de auditcyclus zetten we de bereikte kwaliteit af tegen de basiskwaliteit conform het waarderingskader van de Inspectie. Voor een viertal opleidingen waarvoor we in 2022-2023 risico's detecteerden, richtten we een taskforce in die het verbeterplan volgt en daarover rapporteert aan het bestuur. Samen met de uitkomsten van de accountantscontroles, het landelijke beeld van de studentenprognoses en de informatie vanuit de regionale communities hebben we daardoor zicht op de belangrijkste risico's voor

onderwijskwaliteit, financiën, demografische ontwikkelingen en (provinciale) economische ontwikkelingen.

Voorafgaand aan de fusie stelden we een beslisdocument op.

Hierin stonden de belangrijkste kansen en risico's. De meeste zijn nog steeds actueel:

- Als fusieorganisatie zijn we in staat om meer diversiteit te bieden en maken we het mogelijk om de krimp op te vangen. Hierdoor kunnen we het opleidingsaanbod in stand houden of zelfs uitbreiden.
- Motieven en meerwaarde van de fusie (haalbaarheid): de kans dat we wel investeren maar de beoogde meerwaarde niet realiseren vormt het grootste risico. Dat willen we voorkomen door tijdens de transitiefase te investeren in een gedeeld droombeeld, focus aan te brengen en een duidelijk implementatiestrategie inclusief monitoring te hanteren.
- Positionering: als antwoord op moeilijk te beïnvloeden overheidsbeleid, politieke ontwikkelingen en macro-economische omstandigheden creëren we binnen de regionale community's een platform voor dialoog met onze stakeholders over de belangen van onze studenten en hun regionale werkveld.
- Identiteit en herkenbaarheid: het kost tijd om de culturen van twee organisaties met elkaar te verenigen en de 'eigen' identiteit los te laten om een gezamenlijke identiteit te omarmen. Dit kan een risico zijn, terwijl er ook een kans is dat de verschillende culturen elkaar aanvullen en versterken. We zetten daarom in op communicatie en duidelijkheid over de gewenste cultuur, het gedrag en de leefregels die daarbij horen.
- Onderwijs: door 'teams aan zet' en het onderwijs in nauwe samenwerking met het werkveld te organiseren, zien we kansen om het onderwijs toekomstbestendig te maken. Het risico op weerstand vanwege te veel veranderingen in een korte tijd ondervangen we door heldere doelstellingen en implementatiefases.
- Governance en besturing: voor het slagen van de fusie is leiderschap een succesfactor. Het risico van onvoldoende taakvolwassenheid van medewerkers en de match tussen medewerkers en het organisatieconcept beheersen we vanuit een heldere verantwoordelijkheidsstructuur die snel ingrijpen mogelijk maakt.
- Operationele samenvoeging: een organisatie die aanzienlijk groeit en op diverse locaties wordt gepositioneerd, brengt het risico met zich mee dat de flexibiliteit en benaderbaarheid in het gedrang komen. Deze risico's beheersen we primair door de strategie en structuur van de fusieschool, waarin kleinschaligheid en samenwerking centraal staan;
- Exploitatie: door de energie zijn schaalvoordelen snel haalbaar. Voor de risico's rondom de huisvesting zijn keuzes in beeld die we meenemen bij de uitwerking van regionale community's en het onderwijsaanbod;
- Studentenaantallen: de verwachte krimp van het aantal studenten kunnen we beperken door krachtig en kwalitatief onderwijs in combinatie met een versterking van het imago.

Informatiebeveiliging en Privacybescherming

Kansrijk - visie & ethiek

Bij het Koning Willem I College staan informatiebeveiliging en privacybescherming hoog in het vaandel. Het onderwijs is steeds meer afhankelijk van informatie en ICT. Het is noodzakelijk om de informatiebeveiliging en privacybescherming goed te regelen, om zo de gevolgen van deze risico's terug te brengen tot een aanvaardbaar niveau. Maar ook om de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering dusdanig te kunnen waarborgen, dat er een juiste balans is tussen privacy, functionaliteit en veiligheid. Dit alles komt tot uitdrukking in o.a.: Beleidsplan Informatiebeveiliging en Privacy (IBP), proces- en procedurebeschrijvingen

incidenten, inrichting Koningspunt, reglement ICT-voorzieningen en OZON-cyberoefening. Het toetsingskader NBA geldt als leidraad voor harmonisering van beleid, processen, procedures en middelen. De IBP-Roadmap wordt ingezet om hieraan sturing te geven.

Verbindend - ontwikkelingen binnen en buiten organisatie

Ook in 2023 bezochten de Corporate Information Security Officer (CISO) en Privacy Officer (PO) onze afdelingen. De PO geeft advies over privacy gerelateerde zaken binnen de organisatie. De CISO adviseert over informatiebeveiliging. Het doel van dit bezoek is intern kijken hoe de AVG leeft en bekend is en waar we kunnen verbeteren. We vroegen de PO en CISO om vanuit hun rollen de kennis van medewerkers te toetsen, maar vooral om de bewustwording en lopende issues boven tafel te krijgen.

We zien dat onze interne en externe klanten zich steeds meer bewust zijn van het belang van informatiebeveiliging en privacy. Dat vinden we een goede ontwikkeling, die goed past bij onze doelstellingen. Ook kunnen we de vragen over privacy goed beantwoorden. We stelden een Roadmap 2023/2024 op om zeker te weten dat belangrijke risicopercepties aandacht krijgen.

Incidenten en datalekken

Een register ten behoeve van het beheren en onderhouden van incidenten en datalekken is gerealiseerd. Door de actieve bewustwordingscampagnes rondom het melden van incidenten en datalekken, die in verschillende vormen worden aangeboden, is een gedragsverandering waarneembaar. Er wordt sneller en vaker gemeld. Door het register is het tevens mogelijk verschillende tijdsbeelden met elkaar te vergelijken.

In 2023 zien we een toename van het aantal incidenten en datalekmeldingen. Hier is geen sprake van onrechtmatig gebruik van persoonsgegevens, maar dit zijn wel signalen om de beveiliging of processen aan te scherpen. Er zijn geen incidenten gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Ook is er geen sprake van een verhoogde impact voor de persoonlijke levenssfeer of bescherming van de persoonsgegevens van betrokkenen. Als er sprake is van een relatief klein datalek, brengen we de betrokkene altijd op de hoogte. Die transparantie vinden we belangrijk.



Dit grafisch vormgegeven overzicht biedt een beknopt en visueel inzicht in de privacy activiteiten in 2023.

Bewust – terugkijkend

In 2022 stapten we definitief over op het NBA-volwassenheidsmodel informatiebeveiliging als toetsingskader. Het NBA-Toetsingskader (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants) stelt meer eisen aan bewijslast en is volwassener dan het vorige toetsingskader van MBO Digitaal (voorheen saMBO ICT). Het Toetsingskader Informatiebeveiliging en Privacy is een centraal document in de hele aanpak rond informatiebeveiliging en privacy in het mbo. Het model omvat een algemeen geaccepteerd kader en biedt mogelijkheden om de maatregelen rond IBP te toetsen en zo goed mogelijk te waarderen. Het is bedoeld om self-assessment in het onderwijs voor IBP te faciliteren en vormt een opstap om verdere auditing te doen. Op basis van een internationaal framework (CIS-controls) vond een IT-audit op de infrastructuur plaats met een zeer positief resultaat. Daarnaast namen we deel aan de landelijke cybercrisisoefening OZON in het onderwijsveld voor WO-HO-MBO. Uit zowel de IT-audit als uit de cybercrisisoefening kwamen verbeterpunten, deze namen we op in de Roadmap 2023/2024.

Bewust – vooruitkijkend

Om het Koning Willem I College meer volwassen te laten worden op het gebied van informatiebeveiliging en privacy, is het noodzakelijk om het bewustzijn voortdurend aan te scherpen. Zo verhogen we de bewustwording van risico's en moedigen we verantwoord gedrag aan. Audits en assessments tonen aan of het beleid en de genomen maatregelen effectief zijn. We volgen technologische en organisatorische ontwikkelingen nauwlettend en beoordelen periodiek of we nog voldoende op koers zitten met het beleid.

Opleidingsschool

Het Koning Willem I College voelt zich medeverantwoordelijk om voor de regio voldoende en goede (mbo-)leraren op te leiden. Dit doen we samen met Fontys Hogescholen binnen de Opleidingsschool Koning Willem I College. We zijn trots op de Opleidingsschool en bouwen verder aan de ambitie 'voldoende leraren voor de regio'. De ontwikkelthema's voor 2021-2024:

- Flexibilisering van het onderwijs
- Invoering van het kwaliteitskader 'Samen opleiden & inductie'
- Versterken van het werkplekleren
- Regionale ontwikkelingen

De hoofdlijnen in onze ambitie zijn het flexibiliseren en de doorlopende lijnen 'opleiding – PDG – inductie'. Het is de kunst om lijnen van flexibiliseren uit het college door te trekken naar de Opleidingsschool: wat hebben diverse doelgroepen nodig en welke verschillende vormen van opleiden kunnen we bieden?

Behaalde resultaten 2023

Opleiden van voldoende startbekwame docenten

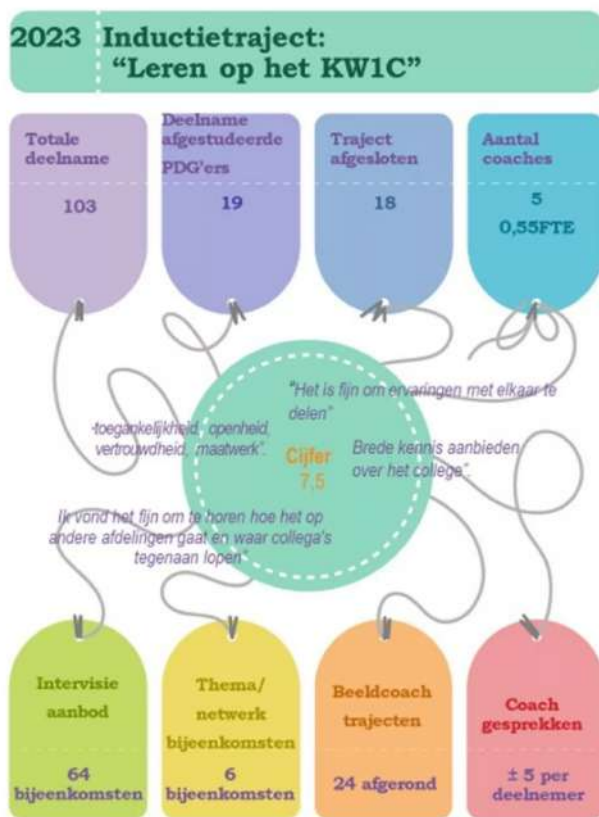
- We leidden 260 stagiaires op en begeleidde hen met een gemiddelde tevredenheid van boven de streefwaarde score.
- 88 zij-instromers namen in 2023 deel aan een opleidingstraject om hun Pedagogisch en Didactisch Getuigschrift te behalen. Hiervan ronden 27 deelnemers het traject in 2023 af. De overige deelnemers ronden het traject in 2024 af.

Goede inductiefase voor startende leraren

- *We leidden 103 nieuw bevoegde leraren op en begeleidde hen.*

Een goed inductieprogramma heeft een significante impact op de tevredenheid van de nieuwe leraren en verhoogt de kansen op een langdurige verbinding met het college. Het verbetert de kwaliteit van het onderwijs door leraren te professionaliseren en te begeleiden, op zowel pedagogisch als didactisch gebied. Nieuwe leraren reflecteren op de lespraktijk en hierdoor ontwikkelen zij hun professionele identiteit.

De leraar is uiteindelijk de spil bij nieuwe onderwijsontwikkelingen. Ontwikkelingen, die op de toekomst van het mbo-onderwijs gericht zijn. We willen studenten kansrijk opleiden, interdisciplinaire ervaringen laten opdoen en de kwaliteit verhogen. Daarvoor moeten we leraren faciliteren. De verbinding met startende leraren is dus van groot belang voor een toekomstbestendig en kansrijk college. Hiervoor is een goed en gedegen traject nodig. Het doel is immers om de leraren langdurig te behouden binnen het college. De nieuwe bevoegde leraar/instructeur krijgt de kans om aan te sluiten door het inductieprogramma. Vanuit deze visie en principes werkten we in 2023 aan het inductietraject (zie afbeelding). De resultaten die we bereikten, zijn de basisgegevens voor de inhoud en het vervolg van ons programma in 2024.



De opleidingsschool droeg ook bij aan de professionele ontwikkeling van zittende leraren en lerarenopleiders. Het resultaat: we leidden 39 werkplekbegeleiders op. Zij begeleidden vervolgens docenten in opleiding en stagiaires in de onderwijspraktijk.

Zo waardeerden deelnemers de opleidingsschool Koning Willem I College:

Eigen geformuleerde criteria	Resultaat
70% van de deelnemers ervaart dat ze leren handelen.	PDG-basis: 75% Voltijd: 83%
De deelnemers waarderen mbo OSH met gemiddeld een 7.	PDG-basis: 7,5 Voltijd: 8,5
De deelnemers waarderen de begeleiding door de werkplekbegeleider met gemiddeld een 7.	PDG-basis: 8,2 Inductie: 7,9 (coach) Voltijd: 9

Pr1nce

Pr1nCe richtten we in december 2016 op als platform om alle medewerkers tot en met 35 jaar een stem te geven op diverse niveaus binnen het college. Het Pr1nCe-bestuur organiseert diverse workshops, lezingen, activiteiten en informele ontmoetingen om Pr1nCe-leden met elkaar in contact te brengen. Ook binnen Pr1nCe houden we vast aan de drie pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust. In 2023 groeide het aantal leden van 42 naar 138.

Net zoals voorgaande jaren zochten we de verbinding op met onze leden. Op meerdere momenten in het jaar organiseerden we een informeel samen zijn. Het doel? Collega's met elkaar laten kennismaken en netwerken. We lieten de leden van Pr1nCe niet alleen met elkaar kennismaken, maar ook met het College van Bestuur van het Koning Willem I College. We organiseerden een pizza-avond; een informele bijeenkomst tussen Pr1nCe-leden en het College van Bestuur.

De pijlers Kansrijk en Bewust kwamen meerdere malen terug in onze activiteiten. Zo bezochten we de Lunettenkazerne in Vught voor een workshop Concreet over communiceren. Want communiceren we wel écht wat we bedoelen? In oktober 2023 organiseerden we een training Generatiewijsheid. Tijdens deze training gingen we aan de slag met de verschillende generaties op de werkvloer. Daarbij keken we naar de krachtbronnen en lekken van verschillende generaties en waar wij als jongeren tegenaan lopen. We kozen voor dit thema, omdat dit onderwerp regelmatig naar voren kwam in gesprekken met onze leden.

Inmiddels begint het een traditie te worden: we sloten het jaar af met een heerlijk kerstdiner verzorgd door studenten van de horeca-opleidingen bij Ons Restaurant in 's-Hertogenbosch. Voorafgaand aan het diner volgden de 40 aanwezige leden een workshop over macho gedrag in de klas en op straat. Tijdens de interactieve sessie kwamen herkenbare situaties naar voren en werden toepasbare handvatten uitgereikt.

Ook in 2023 vond er een bestuurswissel plaats bij Pr1nCe. Liselot Dujardin nam afscheid van het bestuur om zich meer te kunnen focussen op haar functie in de Ondernemingsraad én als docent voor onze studenten.

Als bestuur van Pr1nCe kijken we met veel energie en enthousiasme naar het jaar 2024. We zijn gemotiveerd om mooie én betekenisvolle activiteiten te organiseren voor onze leden. Daarbij is de stem van onze collega's onder de 35 jaar erg belangrijk. Door aan te geven waaraan zij behoefte hebben, kunnen wij onze activiteiten daarop afstemmen.



Koningskring

Voor de Alumnivereniging Koning Willem I College stond 2023 vooral in het teken van de transitie naar één Alumnivereniging (Alumnivereniging Koning Willem I College en Leijgraaf Next). Per 22 juni 2023 gaan Alumnivereniging Koning Willem I College en Leijgraaf Next samen verder als Koningskring. Met deze nieuwe naam en huisstijl slaan we een slag naar de verdere professionalisering van de organisatie. Ook de post-actieven verenigingen van oud-De Leijgraaf en oud-Koning Willem I College zijn onderdeel van de Koningskring.

Afgelopen jaar woonden we verschillende alumni-gerelateerde bijeenkomsten bij, waaronder de 'alumni mbo-raad dag' en het 'alumni festival van Sint Lucas'. Beide bijeenkomsten droegen bij aan het uitbreiden van het netwerk van de Koningskring.

Een vooruitblik naar komend jaar: 2024 staat in het teken van de uitbereiding van bijeenkomsten en diversiteit waarbij de kwaliteit hetzelfde blijft. We zoeken de samenwerking op met andere scholen, bedrijven en afdelingen binnen het college. Samen delen we kennis, houden we het informeel en worden we Koning in netwerken. Kortom: in 2024 bouwen we verder aan de Koningskring!

Interne ondersteuning

Facilitaire zaken

Huisvesting

In januari 2022 stelden we het Integraal Huisvestingsadvies vast voor het nieuwe Koning Willem I College. Het beschrijft een aantrekkelijk toekomstbeeld van de huisvesting van het college in 2030. Het is richtinggevend, met als doel de huidige gezonde bedrijfsvoering te continueren door capaciteit-reducerende maatregelen. De exacte uitvoeringsagenda van deze maatregelen krijgt de komende jaren verder vorm.

In lijn zetten we in 2022 de eerste stappen met de herinrichting van de locatie Onderwijsboulevard. In 2023 kreeg de ingezette weg een grootschalig vervolg:

- De gebruikers van de locatie Rietveldenweg (afdelingen Techniek en Bouwen & Wonen - Onderhoud en Verbouw, Meubelmakers) zijn definitief gehuisvest op de Onderwijsboulevard, waarna de huur van de locatie Rietveldenweg per 31 oktober 2023 is opgezegd;
- De bestaande hal voor Automotive (M&L) is grootschalig gerenoveerd en in gebruik genomen, de nieuwe hal voor de bedrijfswagens is in december 2023 opgeleverd;
- De voorbereidingen voor de grootschalige verhuizing van afdeling Creatief van de Vlijmenseweg naar de Onderwijsboulevard zijn in volle gang. De definitieve ingebruikname staat gepland in zomer 2024;
- De huurlocaties aan de Gasstraat-Oost (Oss) en Udenseweg (Uden) zijn opgezegd en de gymzalen en gebouwdeel N van de locatie Muntelaar 10 in Veghel zijn verkocht aan de gemeente Veghel.

Naast de reducerende maatregelen, verhuizingen en ver- en nieuwbouwwerkzaamheden, voerden we in 2023 ook veel groot onderhoud, kleinschalige renovatie- en verduurzamingsprojecten uit. Zo kregen vele toiletgroepen op verschillende locaties een uitgebreide opknappbeurt en herstelden we veel achterstallig schilderwerk. Ook kreeg de kantinevoorziening voor alle medewerkers van de Vlijmenseweg (La Cantina) een grootschalige renovatie. Studenten van de opleiding interieuradviseur maakten het prachtige ontwerp.

Naast deze projecten, voerden we ook op de verschillende eigendomslocaties veel groot onderhoud uit. Zo verbouwden we de aula en de werkplaats Techniek op de locatie Euterpelaan in Oss, realiseerden we een Koningspunt op de locaties Vlijmenseweg ('s-Hertogenbosch) en Muntelaar (Veghel) en maakten we een operationeel Talent Atelier in Oss. Het Koning Willem I College stelde een meerjarig onderhoudsplan vast voor ieder gebouw in eigendom. Ook reserveerde het college in de begroting middelen voor de uitvoering. De schoolgebouwen van Koning Willem I College faciliteren het primaire proces en vormen daarmee de fysieke (leer)omgeving voor onze studenten en docenten. Daarnaast vertegenwoordigen deze gebouwen een belangrijke financiële waarde. Het beheer en onderhoud van onze schoolgebouwen verdient daarom een plaats binnen de beleidscyclus. We verwachten dat renovatie de komende jaren belangrijker wordt dan nieuwbouw. Door krimpende studentenaantallen vermindert de vraag naar nieuwbouw en vooral uitbreidingsinvesteringen. Renovatie van bestaande gebouwen ligt in veel situaties meer voor de hand. Het onderhoudsplan speelt daardoor een expliciete rol binnen de toekomstige huisvestingsvraagstukken.

Duurzaamheid

Bij onze studenten leggen we de basis voor een duurzaam leven. Als omvangrijke, maatschappelijke organisatie kan het Koning Willem I College hierin een wezenlijke rol spelen. Duurzaamheid in onder andere ons vastgoed staat bij het college daarom hoog in het vaandel. Het gaat echter niet alleen om het verduurzamen van gebouwen, maar ook om het verankeren van duurzaamheid in het onderwijs.

Integrale Veiligheid

Het thema Integrale Veiligheid is van essentieel belang om een gezonde, inclusieve en productieve leeromgeving te waarborgen. Het gaat verder dan alleen sociale veiligheid en omvat ook aspecten als psychosociale veiligheid, digitale veiligheid, fysieke veiligheid, proactieve- en preventieve maatregelen. Een veilige onderwijsomgeving creëert een basis waarin studenten, docenten, medewerkers en bezoekers zich kunnen concentreren op leren en ontwikkelen, zonder angst voor ongewenste incidenten. Het bevordert een positieve sfeer, ondersteunt sociaal-emotioneel welzijn en draagt bij aan de vorming van verantwoordelijke en veerkrachtige individuen. Door integrale veiligheid te waarborgen, wordt niet alleen het welzijn van studenten en medewerkers van het Koning Willem I College versterkt. We verbeteren ook de kwaliteit van het onderwijs en de gehele reputatie van de onderwijsinstelling.

Sociale veiligheid gaat over het bevorderen van sociaal gedrag. Bijvoorbeeld door gedragsregels op school en het tegengaan van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag. Voorbeelden zijn: pesten, agressie, geweld, discriminatie, racisme, (homo)seksuele intimidatie, radicalisering en extremisme. In 2023 verzamelde een werkgroep alle documenten, beleidsnotities en procedures die al aanwezig zijn binnen het college.

Het College van Bestuur zette in december 2023 het onderwerp Integrale Veiligheid om in een Programma Integrale Veiligheid. Ook trokken zij een externe professional aan om hierbij te helpen. Zij is in januari 2024 gestart.

In 2024 starten we met de verzamelfase. In deze fase halen we objectieve- en subjectieve data op om te onderzoeken waar de organisatie staat op het gebied van Integrale Veiligheid. Aan de hand van de data maken we analyses en keuzes. Ook experimenteren we om te onderzoeken welke mechanismes goed werken voor onze omgeving. Denk hierbij aan het thema toegangscontrole. Ketensamenwerking staat bij dit alles

centraal. Door gezamenlijk op te treden en expertises te bundelen, reageren we sneller en kunnen we effectieve veiligheidsmaatregelen implementeren.

Getraind crisisteam

Sinds oktober 2023 schoolden we twee teams met succes als crisisteam. Een crisisteam is verantwoordelijk voor incidentbestrijding wanneer deze zich op grote schaal voordoet.

Preventie

Het Koning Willem I College zet zich in voor preventie, gezondheid en veiligheid binnen het Koning Willem I College. De portefeuille 'Veiligheid' verplaatsten we van de afdeling Human Resources naar de afdeling Facilitair Bedrijf. Samen met de afdeling Human Resources startten we met het harmoniseren en actualiseren van het arbobeleidsplan. Dit ronden we af in 2024.

De risico-inventarisatie en -evaluatie voerden we op alle locaties voor community 's-Hertogenbosch uit. Het plan van aanpak leveren we op in 2024. Onderstaand onze activiteiten en cijfers op het gebied van preventie in 2023:

- In de community's Land van Cuijk, Oss, Uden en Meierijstad voerden we diverse actiepunten uit van het bestaande plan van aanpak.
- We registreerden 44 incidentenmeldingen. Bij 41 incidenten was er sprake van een ongeval en EHBO-inzet. Hiervan meldden we drie incidenten bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.
- We werken met het centraal meldpunt incidenten.
- Ook dit jaar boden we audiometrische onderzoeken aan medewerkers die te maken hebben met harde geluiden tijdens hun werk.
- We organiseerden een herhaling van de veiligheidstraining bij de onderwijsafdeling Mobiliteit & Logistiek en bij de onderwijsafdeling Bouwen & Wonen, team Afbouw.
- We deden 74 werkplekonderzoeken.
- We plaatsten valbeveiliging op de tweede verdieping van de locatie Onderwijsboulevard en op de gebouwen A, C en H van de locatie Vlijmenseweg.

Bedrijfshulpverlening

Onze activiteiten en cijfers op het gebied van bedrijfshulpverlening in 2023:

- We leidden in de community 's-Hertogenbosch onze BHV'ers en EHBO'ers op. Dit doen we met zo'n 30 verschillende (herhalings-)opleidingen op locatie.
- BHV'ers en EHBO'ers in de community's Oss, Veghel en Cuijk schreven zich in bij de opleider G4S en volgden een training op locatie.
- We oefenden met de BHV'ers. We organiseerden 12 communicatietrainingen, acht trainingen brandmeldcentrale, twee table-tops en drie ontruimingsoefeningen. In regio oost hielden we drie ontruimingsoefeningen.
- Receptionisten namen deel aan een van de receptietrainingen.
- Het crisismanagementteam is in twee dagen opgeleid.
- Het oproepsysteem Picasse gebruikten we voorheen alleen op de locaties Vlijmenseweg en Onderwijsboulevard. In 2023 kregen de buitenlocaties in de community 's-Hertogenbosch ook instructie over hoe ze dit kunnen gebruiken. In de community's Oss, Veghel en Cuijk introduceren we dit volgend jaar.

- Samen met studenten van de afdeling Creatief startten we met het maken van een calamiteitenapp. Oplevering en ingebruikname is in 2024.
- In de community 's-Hertogenbosch zijn alle AED's vervangen door nieuwe exemplaren.

Migratie van systemen

In 2022 startten we acties op rondom het migreren van applicaties en systemen. Dit ging in 2023 onverminderd door. Hierbij lag het accent op een aantal grote belangrijke onderwijsapplicaties:

Student Informatie Systeem (SIS) Eduarte

Het doel van project Eduarte is het opleveren en inrichten van een gezamenlijk SIS voor het gehele Koning Willem I College. In de zomer realiseerden we deze belangrijke mijlpaal. In schooljaar 2023-2024 gingen we college-breed met Eduarte van start. Dit was met name voor de locaties Oss, Meierijstad en Land van Cuijk een grote verandering, aangezien zij vóór de fusie met andere applicaties werkten. Helaas constateerden we dat het inregelen van nieuw beleid, processen en rollen nog niet goed genoeg was doordacht en ingeregeld, waardoor we voor locaties in 's-Hertogenbosch en Oss/Veghel/Cuijk nog deels anders werken.

Na de zomer 2023 realiseerden we de laatste geplande projectresultaten, waarna het project in januari 2024 is afgesloten. De verdere ontwikkeling en optimalisatie vinden plaats via de reguliere lijnorganisatie.

Leer Management Systeem (LMS) Brightspace

Het doel van project Brightspace is het opleveren en inrichten van een gezamenlijk LMS voor het gehele college. Bij een aantal opleidingen in de organisatie voerden we pilots uit. Hierbij werkten vertegenwoordigers uit het onderwijs aan het definiëren van een standaard werkwijze en inrichting. Dit konden we als basis gebruiken voor verdere invoering binnen het college. Hiervoor onderzochten we diverse scenario's. We kozen voor een gefaseerde invoering in de komende jaren. Hierbij sluiten we aan bij het ritme waarin opleidingen hun curriculum vernieuwen voor het bieden van gemodulariseerd onderwijs.

Onderwijs Ontwerp Tool (OOT) Sqill

Voor het project OOT voerden we een aanbesteding uit. De keuze is gevallen op de applicatie Sqill. Momenteel werken we aan het plan van aanpak voor de implementatie. Ook hier gaan we voor een gefaseerde invoering waarbij we aansluiten op het ritme van de opleidingen.

Service Management Systeem (SMS) TOPdesk

Voor het project SMS voerden we een aanbesteding uit. De keuze is gevallen op de applicatie TOPdesk. Momenteel werken we aan het plan van aanpak voor de implementatie. Hierbij werken we toe naar livegang in of kort na de zomer van 2024.

Locatiebeheer AAREON

Voor het facilitair managementinformatiesysteem (FMIS) voerden we een aanbesteding uit. De keuze is gevallen op AAREON. Momenteel werken we aan het plan van aanpak voor de implementatie.

Informatiebeveiliging

De onderwerpen Informatiebeveiliging & Privacy vinden we belangrijk. We maakten een roadmap IBP met daarin maatregelen om onze technische weerbaarheid te verbeteren en de awareness te vergroten. Ook werkten we aan beleidsstukken op het gebied van IBP. Maandelijks overlegden we met Beleidsgriep IBP, waarin we (beleids)uitgangspunten bespraken en de voortgang van acties volgden. Als er sprake was van

security of privacy incidenten, dan bespraken we deze in de beleidsgroep.

Procesinrichting

Binnen het Koning Willem I College hanteren we een hoofdprocesmodel. Hierin staan alle processen die het college uitvoerde op het gebied van onderwijs en bedrijfsvoering. Dit hoofdprocesmodel is gebaseerd op de procesarchitectuur zoals die is vastgelegd in de Middelbaar Onderwijs Referentie Architectuur (MORA). In 2023 bepaalden we voor een aantal hoofd- en subprocessen de proceseigenaren. De verantwoordelijkheden beschreven we in de vorm van een VERI (Verantwoordelijk, Eindverantwoordelijk, Raadplegend, Informerend). We zijn nog bezig met het gedetailleerder beschrijven van de processen. Hierbij leggen we de focus in eerste instantie op de kern 'onderwijsprocessen'.

Toekomstbestendig HR-beleid

Klachtenregeling medewerkers

In 2023 herijkten we de klachtenregeling voor medewerkers en schreven we een nieuwe klachtenregeling. Deze regeling staat open voor alle (externe) medewerkers van het college. De regeling legden we eind 2023 aan de Ondernemingsraad voor ter instemming. We verwachten dat deze regeling in het eerste kwartaal van 2024 ingaat. Ook installeren we begin 2024 een onafhankelijke klachtencommissie.

Geschillencommissie

Op basis van de cao kent het college een interne geschillencommissie. Medewerkers kunnen geschillen aan de commissie arbeidsgeschillen voorleggen. In 2023 is er 1 bezwaarschrift ingediend. De commissie behandelde dit bezwaarschrift en bracht een advies uit. Het advies legde de commissie voor aan het College van Bestuur, zij nam het advies over en nam een nieuw besluit.

De benoemingstermijn van 2 van de 3 leden liep in 2023 af. Het College van Bestuur benoemde 2 nieuwe leden en een voorzitter. Eén van de leden is door de Ondernemingsraad voorgedragen.

De benoemingstermijn startte per 1 januari 2024 voor een periode van 4 jaar.

Financiën



Inleiding

Nadat per 1 januari 2022 de juridische fusie tussen de voormalige Stichting ROC de Leijgraaf (verdwijnde partij) en de voormalige Stichting ROC 's-Hertogenbosch (ontvangende partij) een feit was, zijn beide organisaties per 1 januari 2023 ook administratief gefuseerd. Met ingang van 1 januari 2023 zijn de gescheiden administraties in elkaar gevoegd tot één financiële en personeelsadministratie. De samenvoeging van de gescheiden studentenadministraties heeft op 1 augustus 2023 plaatsgevonden.

Met de fusie en daarmee een nieuwe inrichting van afdelingen, is een beleidsmatige wijziging dat per 2023 alle afdelingsdirecteuren integraal verantwoordelijk voor hun eigen resultaat. Dit geldt naast de financiën, ook voor hun eigen formatieve inzet, een verantwoordelijkheid die voorheen bij de afdeling HR lag. Om de afdelingsdirecteuren hiertoe in staat te stellen is er in 2023 een start gemaakt met een maandelijks overleg waarin de directeuren met hun HR Business Partner en Business Controller samen de formatie doornamen.

Naast de administratieve samenvoeging is een ander aspect in het gehele veranderproces de cultuur-/gedragsomslag die de organisatie met elkaar doormaakt. Onder aanvoering van het college van bestuur worden maandelijks koersdagen georganiseerd om thema's uit het verandertraject met elkaar te adresseren.

In de financiële processen merken we nog de gevolgen van de fusie, met verschillende werkwijzen uit het verleden. In 2023 en ook daarna wordt gewerkt aan harmonisatie van processen.

Kengetallen

Bekostigde studenten

In onderstaand overzicht zijn de studentenaantallen opgenomen. De Studentenaantallen tot en met 2021 betreft een optelling van het voormalige KW1C en De Leijgraaf. Per 1 augustus 2022 is het BRIN- nummer van voormalig De Leijgraaf opgeheven en worden de bekostigde studentenaantallen op het BRIN-nummer van de nieuwe Stichting ROC Noordoost-Brabant (opgericht per 1-1-2022) weergegeven.

In 2023 is het aantal bekostigde studenten nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2022. Er is echter wel een duidelijke verschuiving te zien van bol naar bbl. Deze verschuiving zal er in 2025 toe leiden dat de bekostiging in zijn totaliteit af zal nemen, omdat de bekostiging per bbl-student lager ligt dan voor een bol-student.

Dit is aanleiding om in de continuïteitsparagraaf uit te gaan van een dalend gewogen studentenaantal scenario (zie hierna).

Studenten bekostigd, teldatum 1 oktober	2019 Totaal	2020 Totaal	2021 Totaal	2022 KW1C	2023 KW1C
Aantal studenten bol	12.636	12.619	12.060	11.077	10.613
Aantal studenten bbl	6.028	5.904	6.098	6.084	6.528
Totaal aantal studenten	18.664	18.523	18.158	17.161	17.141
Aantal studenten niveau 1	552	438	431	284	487
Aantal studenten niveau 2	2.960	3.043	2.972	2.735	2.770
Aantal studenten niveau 3	4.550	4.496	4.499	4.265	4.178
Aantal studenten niveau 4	10.602	10.546	10.256	9.877	9.706
Totaal aantal studenten	18.664	18.523	18.158	17.161	17.141

De formatie is in 2023 met ca. 48 FTE ten opzichte van 2022 afgenomen. Daarbij is het belangrijk op te merken dat dit de formatie exclusief externe inhuur is. De afname is deels te verklaren door de fusie, deels doordat een aantal vacatures door de spanning op de arbeidsmarkt moeilijk zijn in te vullen. Maar ook is al deels rekening gehouden met de dalende studenten aantallen. Gedurende 2023 is er nog veel beroep gedaan op externe inhuur. Reden hiervoor is de extra werkzaamheden na de fusie en doordat functies moeilijk zijn in te vullen vanwege de krappe arbeidsmarkt.

Formatie

	2023 fte	2022 fte
Personeel primair proces	979,5	1004,6
Direct onderwijsondersteunend personeel	8,9	10,4
Indirect onderwijsondersteunend personeel	403,4	418,1
Bestuur / management	94,2	100,6
Totaal	1486,0	1533,7

Kengetal	Signaleringswaarde	2022	2023
Solvabiliteit I	N.v.t.	0,71	0,69
Solvabiliteit II	< 0,30 > 0,60	0,77	0,75
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,69	1,92
Rentabiliteit	3 jarig < 0% 2 jarig < -5% 1 jarig < -10%	1,27%	5,19%
Weerstandvermogen	< 5%	50,03%	49,27%
Huisvestingsratio	> 15%	10,54%	11,81%
Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen	>1	0,61	0,67
Personeelslasten / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	78,22%	74,96%
Investerings huisvesting / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	2,15%	4,07%
Investerings inventaris en apparatuur / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	1,72%	0,97%

* De signaleringswaarde rentabiliteit en huisvestingsratio worden niet meer aangereikt door de inspectie, maar worden binnen het Koning Willem I College wel nog als signaleringswaarde gehanteerd.

N.B. Het normatief eigen vermogen bedroeg voor 2022 € 141,5 mln en voor 2023 € 145,7 mln. Uit bovenstaande blijkt dat het Koning Willem I College financieel gezond is, waardoor er ook financiële ruimte is om in te spelen op de dalende studentenaantallen.

Analyse financiële resultaten

Deze paragraaf is gebaseerd op de jaarrekening 2023 en moet gelezen worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige financiële gegevens in de jaarrekening.

Het resultaat van 2023 bedraagt € 10,2 miljoen positief. Dit is € 8 miljoen hoger dan in 2022 en 11,5 miljoen hoger dan begroot. Er is een aantal oorzaken voor deze stijging, in totaliteit is te stellen dat de opbrengstenbegroting conservatief was en de realisatie van hogere opbrengsten met in verhouding een minder hoge stijging van personeelsinzet en overige kosten gerealiseerd zijn. Hieronder worden de losse onderdelen kort benoemd.

De T2-methode zorgt ervoor dat de Rijksbijdragen baten in 2023 toegekend worden op basis van de studentenaantallen van 1 oktober 2021 en februari 2022. Zoals bij de kengetallen te zien was het aantal studenten in 2021 ruim 1.000 hoger dan in 2023. Voor de bol-studenten, waarvan de weging groter is, is het verschil nog groter. Gedurende 2023 zijn de toegekende bedragen herzien. Bij de loon en- prijscompensatie is ook een nog openstaand bedrag uit 2022 toegekend.

Naast de bekostiging zien we ook een grote stijging in de baten binnen contractonderwijs, deze worden veroorzaakt door een grote toename van het aantal inburgeraars en een toename in de baten voor projecten. Bij de projecten is het resultaat (+€ 0,2 miljoen) opgenomen van een vrijval op de balans, deze vrijval had betrekking op projecten in voorgaande jaren.

Hoewel de nieuwe CAO per 1 juli 2023 een grote impact heeft op de salariskosten, wordt dit effect gedempt doordat de ingezette formatie 3% lager is dan begroot. Daarnaast zien we een hogere besteding aan inzet van externe krachten. Bij de berekening van de personele voorzieningen is berekend dat hier een dotatie voor nodig was ruim € 3,3 miljoen. Daarnaast heeft ook de reservering verlofuren die is opgenomen een forse impact, van € 1,6 miljoen.

Een grote impact hebben ook de energielasten. Hoewel deze ten opzichte van 2022 met iets meer dan € 3 miljoen zijn gestegen, zijn ze wel ruim € 4 miljoen lager dan begroot.

Van de begrote € 3,5 miljoen fusiekosten is bijna € 1 miljoen niet uitgegeven in 2023.

Afdeling	Fusiekosten	Realisatie	Begroting	Verschil
CvB	Advieskosten afstemming cultuur	246	150	96
HR	Mobiliteit personeel	605	1300	-695
IV	ICT-transitie	1.379	1250	129
M&C	Communicatiekosten	257	300	-43
OO&E	Vernieuwing van het onderwijs	72	500	-428
		2.559	3.500	-941

Analyse financiële positie

Balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

	<u>31 december 2023</u>		<u>31 december 2022</u>	
	€	€	€	€
Activa				
Vaste activa				
1.1 Immateriële vaste activa	1.265.888		2.068.830	
1.2 Materiële vaste activa	<u>83.830.758</u>		<u>81.898.683</u>	
<i>Totaal vaste activa</i>		85.096.646		83.967.513
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	178.619		87.460	
1.5 Vorderingen	10.979.579		5.065.489	
1.7 Liquide middelen	<u>45.846.220</u>		<u>33.828.059</u>	
<i>Totaal vlottende activa</i>		57.004.418		38.981.008
Totaal activa		<u><u>142.101.064</u></u>		<u><u>122.948.521</u></u>
Passiva				
Eigen vermogen				
2.1 Eigen vermogen	97.715.711		87.496.827	
2.2 Voorzieningen	9.336.886		6.742.286	
2.3 Langlopende schulden	5.408.000		5.616.000	
2.4 Kortlopende schulden	29.640.467		23.093.408	
Totaal passiva		<u><u>142.101.064</u></u>		<u><u>122.948.521</u></u>

Het bestuur heeft besloten de bestemmingsreserve uit 2022 over te hevelen naar de algemene reserve, behoudens € 6 miljoen, bestemd voor duurzame onderwijsinnovatie. De oorzaak van de vrijval van de overige bestemmingsreserves ligt erin dat enerzijds een nieuwe routekaart voor de periode 2024 – 2027 is vastgesteld waarmee een aantal bestemmingsreserves vanuit het oude beleidsplan vervalt en anderzijds kosten waar in de meerjarenbegroting rekening gehouden wordt en in de reguliere exploitatie vallen. De bestemmingsreserve voor duurzame onderwijsinnovatie is onderdeel van de routekaart 2024 – 2027.

Bij de voorzieningen is een stijging van € 3 miljoen zichtbaar. Deze stijging wordt veroorzaakt door aangescherpte uitgangspunten bij de personele voorzieningen, die met name bij de voorziening van langdurig zieken leidt tot een flinke stijging (€ 2,4 miljoen).

De stijging bij kortlopende schulden worden grotendeels veroorzaakt door vooruit ontvangen bedragen. Een belangrijk deel van de stijging binnen les- en cursusgelden is te verklaren door vooruit ontvangen bedragen voor de Internationale Schakel Klas. Daarnaast is een hoger bedrag aan (geoordeelde) subsidies vooruit ontvangen. Een andere belangrijke verklaring voor de stijging van de kortlopende schulden heeft te maken met de toevoeging van het saldo verlofdagen van medewerkers, ad € 1,6 miljoen.

In de paragraaf 'Kengetallen' is de ontwikkeling van de belangrijkste financiële kengetallen solvabiliteit en liquiditeit opgenomen. Hieruit blijkt dat de financiële positie van het Koning Willem I College robuust is.

De solvabiliteit, uitgedrukt als de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal vermogen, is ultimo 2023 gedaald van 71% naar 69%. Dit wordt, ondanks het positieve resultaat over 2023 van € 12,6 miljoen, veroorzaakt door de stijgingen van de voorzieningen en de kortlopende schulden. Dit is ook de reden dat de zogenaamde solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen gedeeld door het totaal vermogen) in 2023 daalt naar 75%, waar deze in 2022 nog 77% betrof. Deze solvabiliteit ligt ruim boven de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde signaleringswaarde van 30%.

De signaleringswaarde ter bepaling van eventueel bovenmatig eigen vermogen bedraagt ultimo 2023 0,67 (ultimo 2022: 0,61). Dit is ruim onder de signaleringswaarde van 1,0. Dit betekent dus dat er bij Koning Willem I College geen sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

De liquiditeit uitgedrukt in de current ratio, de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden, bedraagt ultimo 2023 1,92 (2022: 1,67). Dit is ruim boven de signaleringswaarde van 0,75. Het saldo liquide middelen is door de positieve kasstroom over 2023 van € 12,0 mln gestegen van € 33,8 mln naar € 45,8 mln. Deze stijging van € 12,0 mln wordt veroorzaakt door het positieve resultaat over 2023 van € 10,2 mln. Daarnaast zijn de investeringen in 2023 ruim € 1,1 mln hoger dan de afschrijvingen. Per saldo beschikt Koning Willem I College dus over een uitstekende liquiditeitspositie.

Treasury

Wij baseren ons treasurybeleid op het treasurystatuut van de stichting ROC Noordoost-Brabant. Deze voldoet aan de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016.

Op basis van artikel 10 van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 is er bij het Koning Willem I College, net als in 2022, geen sprake van beleggen en belenen. Het college staat op het standpunt dat publieke middelen worden verstrekt voor het primaire proces, te weten het verzorgen van onderwijs. Het college brengt dit proces niet in gevaar door het aangaan van risico's die daar niet direct betrekking op hebben, zoals het risicovol beleggen van tijdelijke niet bestede publieke middelen. Vandaar dat in 2022 het college volledig is overgegaan op schatkistbankieren. Dit betekent dat de liquide middelen bij het rijk staan gestald en dat we vanuit het rijk rente ontvangen over de middelen op de rekeningcourant.

Prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstellen aan markt-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico's. Om deze risico's te beheersen, heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's te beperken die onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten kunnen hebben op de financiële prestaties van de organisatie.

Koning Willem I College heeft niet te maken met bijzondere prijsrisico's. Het Koning Willem I College voldoet ruim aan de geldende solvabiliteits- en liquiditeitsnormen. De krediet- en liquiditeitsrisico's en kasstroomrisico's zijn zeer beperkt. De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. Het Koning Willem I College heeft regels en procedures opgesteld voor de betaling van cursusgelden door studenten. Het kredietrisico is niet geconcentreerd bij enkele partijen.

Continuïteitsparagraaf 2024 en verder

Hoewel het totale studentenaantal op 1 oktober 2023 nagenoeg gelijk was aan 1 oktober 2022, zien we wel een verschuiving van bol naar bbl ontstaan. Dit heeft effect in zowel de bekostiging als in de formatie. Via het toegepaste formatiemodel zorgen we er in de begroting van 2024 voor dat de formatie aansluit bij deze ontwikkelingen. De begroting van 2024 is dit jaar voor een groot gedeelte 'bottom-up' opgebouwd. De afdelingsdirecteuren hebben zelf aan kunnen geven welke middelen zij nodig hebben in 2024, voor hun reguliere exploitatie maar ook voor projecten. Hierbij is rekening gehouden met de studentenaantallen per onderwijsafdeling. Enkele posten zijn wel centraal bepaald, zoals bijvoorbeeld opleidingskosten, waarvan besloten is meer beschikbaar te stellen in 2024.

Centraal zijn ook nog posten opgenomen voor extra ambities, onder andere voor het project Flexibilisering & Modularisering, Regionale Communities en een teambudget Werkgeluk.

Het begrote resultaat voor 2024 is € 2,2 miljoen, wat de financiële positie van het KW1C verder zal versterken.

Studentenaantallen	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Leerweg						
BOL	10.603	10.391	10.183	9.979	9.780	9.584 *
BBL	6.536	6.405	6.277	6.152	6.029	5.908
Subtotaal	17.139	16.796	16.460	16.131	15.808	15.492
Gewogen	13.871	13.594	13.322	13.055	12.794	12.538
Educatie	1.371	1.371	1.371	1.371	1.371	1.371
VAVO	497	497	497	497	497	497
Totaal	19.007	18.664	18.328	17.999	17.676	17.360

In de meerjarenbegroting gaan we uit van een gewogen daling van de studentenaantallen van 2%. Met het begrip "gewogen" bedoelen we dat bol studenten 1x meetellen en de bbl studenten voor 0,5. Dit is in lijn met de bekostiging die we krijgen voor bol en bbl studenten. In bovenstaand overzicht gaan wij uit van een daling van 2% van beide leerwegen.

Bij Educatie zagen we in 2023 een flinke stijging van de studentenaantallen, bij VAVO een lichte daling. Voor beide stromen gaan we er in de meerjarenbegroting vanuit dat de aantallen vanaf 2024 stabiliseren.

Dit dalende studentenaantal heeft tot gevolg dat de bekostiging de komende jaren afneemt. Hierop zal ook het kostenniveau aangepast moeten worden, zodat het 'nieuwe Koning Willem I College' wel met een gezonde exploitatie de toekomst tegemoet kan treden. De T-2 methodiek helpt hierbij, omdat bij dalende studentenaantallen, de bekostiging nog gebaseerd wordt op hogere aantallen. Wel is het daarbij belangrijk de formatie met de studentenaantallen mee te laten dalen.

Daar waar we de reguliere bekostiging zien krimpen de komende jaren, zien we een toename in de contractactiviteiten en de zogeheten 3e geldstroom. De Koningsacademie houdt zich, behoudens inburgering- en educatieactiviteiten, hier volledig mee bezig. We zien kansen om hierin verder te groeien de komende jaren omdat bedrijven en instellingen in de krappe arbeidsmarkt ook vaker in zetten

op her – en bijscholing.

Balans meerjarenbegroting

In onderstaande overzicht zijn, rekening houdend met onder meer de resultaatontwikkeling en de verwachte investeringsbedragen, de geprognosticeerde balansen opgenomen. De bedragen hieronder zijn, behalve de realisatie 2023, overgenomen uit de meerjarenbegroting. Om de ontwikkelingen in de meerjarenbalans te duiden is voor 2023 ook de balans uit de meerjarenbegroting opgenomen, zodat het vertrekpunt voor de toekomstige balansdata helder is. Op basis van onderstaande balans blijkt dat de solvabiliteit en liquiditeit op een goed niveau blijven, ruim boven de door het ministerie genoemde minimumgrenzen.

In EUR 1.000	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Activa	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Immateriële vaste activa	1.266	2.870	3.713	3.650	3.588	3.525	3.463
Materiële vaste activa	83.831	86.572	89.905	90.322	90.739	91.155	91.572
Financiële vaste activa	0	381	332	283	234	184	135
Totaal vaste activa	85.097	89.823	93.950	94.255	94.560	94.865	95.170
Vorraden	179	87	87	87	87	87	87
Vorderingen	10.980	5.099	5.099	5.099	5.099	5.099	5.099
Liquide middelen	45.846	35.072	32.850	36.540	40.053	43.496	46.977
Totaal vlottende activa	57.004	40.258	38.036	41.726	45.239	48.682	52.163
Totaal Activa	142.101	130.081	131.986	135.981	139.799	143.547	147.333
Passiva	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Eigen vermogen	97.716	93.748	95.861	100.064	104.090	108.046	112.041
Voorzieningen	9.337	6.881	6.881	6.881	6.881	6.881	6.881
Langlopende schulden	5.408	5.048	5.200	4.992	4.784	4.576	4.368
Kortlopende schulden	29.640	24.044	24.044	24.044	24.044	24.044	24.044
Totaal Passiva	142.101	129.721	131.986	135.981	139.799	143.547	147.333
Solvabiliteit	69%	72%	73%	74%	74%	75%	76%
Liquiditeit	1,92	1,67	1,58	1,74	1,88	2,02	2,17

Exploitatierkening meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting zijn vorengenoemde ontwikkelingen m.b.t. de studentenaantallen leidend geweest. Waar vorig jaar nog werd gerekend met de verwachte studentenaantallen vanuit de MBO-Raad, is voor de meerjarenbegroting 2025-2028 gerekend met een gewogen studentenaantal dat aansluit bij de ontwikkeling die we binnen het KW1C zien, waarbij er groei van het aantal bbl-studenten en een daling van het aantal bol-studenten zichtbaar is. Op basis hiervan is, naast de ontwikkeling van de college- en examengelden, de ontwikkeling van de bekostiging ingeschat, rekening houdend met de T-min 2 systematiek die van toepassing is.

De commerciële baten nemen onder andere toe als gevolg van de verwachte groei in Leven Lang Ontwikkelen.

In EUR 1.000	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
Baten	2023	2024	2025	2026	2027	2028
(Rijks)bijdragen	149.942	149.524	153.428	150.359	147.352	144.405
(Rijks)bijdragen kwaliteitstgelden	28.198	23.400	17.908	17.908	17.908	17.908
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.151	1.928	1.909	1.909	1.909	1.909
College-, cursus-, les- en examengelden	3.787	3.950	3.950	3.950	3.950	3.950
Baten werk in opdracht van derden	9.521	10.228	10.228	10.228	10.228	10.228
Overige baten	3.464	3.885	2.746	2.746	2.746	2.746
Totaal baten	197.063	192.915	190.169	187.100	184.093	181.146

Lasten	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personele Lasten	132.792	136.099	132.916	130.522	128.077	125.577
Inhuur	9.113	7.965	7.806	7.650	7.497	7.347
Afschrijvingen	8.921	9.646	9.646	9.646	9.646	9.646
Huisvestingslasten	13.280	12.712	12.712	12.712	12.712	12.712
Overige lasten	21.397	24.371	23.977	23.636	23.297	22.961
Totaal lasten	185.503	190.792	187.057	184.165	181.228	178.242

Saldo Baten en Lasten uit de gewone bedrijfsvoering	11.560	2.123	3.112	2.935	2.865	2.904
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	1.218	1.140	1.140	1.140	1.140	1.140
Resultaat voor fusie kosten	12.778	3.263	4.252	4.075	4.005	4.044
Fusiekosten	2.559	1.100	0	0	0	0
Totaal resultaat	10.219	2.163	4.252	4.075	4.005	4.044

De personele kosten bewegen mee met de dalende studentenaantallen, en dus de bekostiging. De huisvestingskosten nemen weer iets af ten opzichte van 2023, dit komt doordat de energielasten in 2024 lager liggen. Voor de jaren vanaf 2024 is als uitgangspunt genomen dat energiekosten weer zullen normaliseren. Daarnaast is er rekening mee gehouden dat verschillende energiebesparende maatregelen en investeringen, als ook een optimalisatie van het aan gebruikte vierkante meters, tot uitdrukking zal komen in lagere huisvestingskosten. Voor het jaar 2024 wordt nog uitgegaan van extra kosten als gevolg van de fusie; voor de jaren daarna is het uitgangspunt dat de beide organisaties en systemen zodanig zijn geïntegreerd dat dit per saldo niet meer tot extra kosten leidt.

Meerjaren investeringsoverzicht

In EUR 1.000	2023	2024	2025	2026	2027
Intellectuele eigendomsrechten	-	1.000	1.000	1.000	1.000
Gebouwen en terreinen	8.074	8.000	5.500	5.500	5.500
Inventaris, apparatuur en overige	1.926	3.500	3.500	3.500	3.500
Totaal	10.001	12.500	10.000	10.000	10.000

Voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in de (im)materiële vaste activa. Bovenstaande investeringen zijn verwerkt in de balans, gezamenlijk met de afschrijvingen. Per saldo zijn de jaarlijkse investeringen iets hoger dan de jaarlijkse afschrijvingen.

Het in 2022 opgestelde Integrale Huisvestingsplan is naast het nog op te stellen vastgoedbeleid, basis voor het huisvestingsbeleid. Op basis van deze planvorming neemt de ruimtebehoefte in de komende 10 jaren met zo'n 10.500 vierkante meters af. De investeringen in gebouwen en terreinen zullen dus vooral liggen op het gebied van groot onderhoud, interne verbouwingen ten behoeve van een efficiëntere inrichting en op het gebied van duurzaamheid. Desinvesteringen middels verkoop van gebouwen in eigendom zijn voorzien (in het najaar van 2023), deze verkoop vond plaats in januari 2024. Het afstoten van huurlocaties maakt onderdeel uit van het nieuw op te stellen vastgoedbeleid.

De investeringen in Intellectuele eigendomsrechten in de MJB hebben betrekking op de aanschaf en implementatie van software. Op basis van de aard van de realisatie wordt ieder jaar bekeken of dit voldoet aan de richtlijnen voor het activeren van Immateriële Vaste Activa.

Kasstroomoverzicht meerjarenbegroting

Bedragen x 1.000	2024	2025	2026	2027	2028
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo Baten en Lasten	2.163	4.252	4.075	4.005	4.044
Saldo Baten en Lasten excl. Interest	1.023	3.112	2.935	2.865	2.904
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen	9.646	9.646	9.646	9.646	9.646
Mutaties voorzieningen	0	0	0	0	0
Veranderingen in vlottende middelen:					
Voorraden (-)	0	0	0	0	0
Vorderingen (-)	0	0	0	0	0
Schulden	0	0	0	0	0
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	10.668	12.758	12.581	12.511	12.550
Ontvangen interest	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200
Betaalde interest (-)	-60	-60	-60	-60	-60
	1.140	1.140	1.140	1.140	1.140
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	11.808	13.898	13.721	13.651	13.690
Investerings immateriële vaste activa (-)	-1.905	-1.000	-1.000	-1.000	-1.000
Investerings materiële vaste activa (-)	-11.917	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000
Desinvesteringen materiële vaste activa	0	0	0	0	0
Overige investeringen in financiële vaste activa (-)	0	0	0	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-13.822	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-208	-208	-208	-208	-208
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-208	-208	-208	-208	-208
Mutatie liquide middelen	-2.222	3.690	3.513	3.443	3.482
Liquide middelen per 1 januari	45.846	43.626	47.316	50.829	54.272
Mutatie liquide middelen	-2.222	3.690	3.513	3.443	3.482
Liquide middelen per 31 december	43.624	47.316	50.829	54.272	57.754

Het kasstroomoverzicht van 2023 is terug te vinden in de jaarrekening.

Scenario-analyse

De opgenomen meerjarenbegroting is gebaseerd op de meest realistische aannames ten aanzien van de ontwikkeling van de studentenaantallen. In de afgelopen jaren werden hierbij inzichten uit de landelijke prognoses, verdeeld per regio, die onder verantwoordelijkheid van de MBO-Raad worden opgesteld, in meegenomen. Waar de cijfers van de MBO-raad uitgaan van een stijging van het aantal bol studenten en een daling van het aantal bbl studenten, constateren we dat precies het omgekeerde het geval is. Omdat dit grote gevolgen heeft voor de bekostiging, rekenen we in de meerjarenbegroting met een gewogen daling van 2%

per jaar. Mede gezien de volatiele omgeving waarin de MBO-sector, en dus ook het Koning Willem I College, zich begeeft zijn voor de jaren na 2024 meerdere scenario's opgesteld. Hierbij zijn de volgende scenario's in ogenschouw genomen:

- Positief scenario: Hierbij handhaven de studentenaantallen zich op het niveau van oktober 2023
- Aannemelijk scenario: Hierbij dalen de studentenaantallen gewogen over de jaren 2025 tot en met 2028 met 2% per jaar, uiteraard leidend tot lagere opbrengsten. De kosten kunnen ook worden teruggebracht, echter vertraagd, en niet genoeg om de dalende opbrengsten geheel te compenseren.
- Negatiever scenario: Hierbij dalen de gewogen studentenaantallen over de jaren 2025 tot en met 2028 met 3% per jaar, uiteraard leidend tot lagere opbrengsten. De kosten kunnen ook worden teruggebracht, echter vertraagd, en niet genoeg om de dalende opbrengsten geheel te compenseren.

Dit leidt tot de volgende uitkomsten:

Resultaat (* € 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	Totaal 2025-2028	Solvabiliteit 31-12-2028	Liquiditeit 31-12-2028
Positief	2.163	3.915	3.921	4.033	4.253	16.122	76,0%	2,16
Aannemelijk	2.163	4.252	4.075	4.005	4.044	16.376	76,0%	2,17
Negatief	2.163	3.192	3.926	3.316	2.744	13.178	75,5%	2,04

Ook in de minder gunstige studentenontwikkelingen zien we positieve resultaten. Dit wordt veroorzaakt door de T-2 bekostiging. De formatie kan dan afgestemd zijn op het aantal studenten van dat moment, de baten worden berekend op basis van de nog hogere studentenaantallen. De conclusie is dat de financiële positie robuust genoeg is om bij de verschillende scenario's binnen de gewenste financiële normen te blijven.

Formatie ontwikkeling

Formatie	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personele lasten in fte (gem.)							
Personeel primair proces	1.004,6	979,5	959,9	970,1	949,8	930,0	885,4
Direct onderwijsondersteunend personeel	10,4	8,9	9,4	8,7	7,8	7,0	6,6
Indirect onderwijsondersteunend personeel	418,1	403,4	430,1	398,1	356,0	317,5	302,2
Bestuur / management	100,6	94,2	100,4	93,0	83,1	74,1	70,6
Totaal	1.533,7	1.485,9	1.499,8	1.469,8	1.396,8	1.328,6	1.264,8
	65,5%	65,9%	64,0%	66,0%	68,0%	70,0%	70,0%

Op basis van de afnemende studentenaantallen zal de formatie in lijn gebracht moeten worden met deze daling. In 2024 is op de afname een afwijkend beeld te zien, volgend vanuit de personeelsbehoefte na de fusie. Naast de afname in lijn met studentenaantallen wil het Koning Willem I College toe groeien naar een verhouding OP : OBP van 70 : 30 in 2027 zodat gelden zoveel mogelijk besteed worden aan het primaire proces.

In de meerjarenbegroting gaan we uit van een personele daling van 2% per jaar, in lijn met de daling van het studentenaantal. In combinatie met de vastgestelde ambitie om stapsgewijs richting de gewenste verhouding tussen OP en OBP te gaan, leidt dit tot bovenstaand overzicht.

Op basis van het ontwikkelde formatiemodel wordt eerst de formatie van de onderwijsafdelingen in lijn gebracht met het daadwerkelijke aantal studenten van de betreffende afdeling. Dit geeft de ondersteunende afdelingen de tijd om de huidige fusie tot een goed einde te brengen om zich vervolgens anders te organiseren.

Planning en control

Doelstelling van de Planning en Control-cyclus is het sturen en beheersen van de activiteiten en middelen die nodig zijn onze strategische doelstellingen te behalen. Het bewaken van de activiteiten, behaalde resultaten en bestede middelen op alle niveaus in de organisatie zorgt ervoor dat we in control blijven en permanent zicht houden op de voortgang van en risico's voor het behalen van onze doelstellingen. Dit doen we aan de hand van de volgende instrumenten:

De Plan, Do, Check, Act (PDCA) cyclus is binnen Koning Willem I College geïntegreerd in zowel de onderwijskwaliteit als in de Planning & Control cyclus. Hiermee wordt een continu verbetering van de P&C cyclus beoogd.

- Begroting (PLAN) Ieder jaar wordt in december de begroting vastgesteld voor de daarop volgende vijf jaren. In de begroting worden de te behalen doelen (financieel en kwalitatief) gesteld. In februari wordt een bijgestelde formatie begroting opgesteld voor de benodigde formatie voor het komende schooljaar (september). Er is gekozen voor februari omdat dan de studentenaantallen beter te voorspellen zijn dan bij het opstellen van de begroting en er dan nog voldoende tijd is om nieuw personeel te werven. Dit is de plan fase.
- Uitvoering (DO)
- Rapportages (CHECK)
 - MARAP: Iedere vier maanden volgt een tertiaal rapportage. Hierin worden zowel financiële als kwalitatieve kerncijfers gerapporteerd. Daarnaast wordt iedere 4 maanden een prognose gemaakt van het te verwachten resultaat. Deze rapportages worden besproken met het bestuur en de directies van de afdelingen. Deze rapportages worden ook verstrekt aan de accountant en besproken met de Raad van Toezicht.
 - Maandelijks voortgangsrapportages (m.u.v. januari en juli): iedere afdeling ontvangt maandelijks een voortgangsrapportage voor de financiële kerncijfers als de formatieve cijfers.
- Voortgangsgesprekken (CHECK, ACT)
 - Er vinden drie voortgangsgesprekken per jaar (in februari, mei en oktober) plaats tussen directies van de afdelingen en bestuur, waarin de MARAP besproken wordt. Tijdens deze gesprekken wordt gekeken of er bijstelling van acties nodig is. Hierbij worden zowel financiële als niet financiële doelstellingen besproken.
 - Maandelijks vinden er voortgangsgesprekken tussen bestuur en directies o.b.v. de voortgangsrapportages (bilaterale).

Daarnaast vinden er maandelijks 3-gesprekken plaats tussen directies en hun HR business partner en controller. Voor nadere toelichting van de rol van de Raad van Toezicht in advisering over beleidsstukken en financiële problematiek verwijzen we u graag naar het onderdeel Organisatie binnen dit bestuursverslag.

Intern risicobeheersings – en controlesysteem

Op maandelijks basis rapporteert afdeling control met input vanuit verschillende afdelingen richting CvB in de vorm van een managementrapportage. Deze bevatten actuele informatie over studenten, personeel, studiesucces, financiën en tevredenheid van studenten. Daarnaast voert het college periodiek kwaliteits-, handavings- en tevredenheidsonderzoeken uit op basis waarvan risico's in beeld worden gebracht, zodat adequate bijsturing kan plaatsvinden. Voor de financiële sturing wordt gebruikgemaakt van een (meerjaren)begroting en taakstellende budgetten voor activiteiten, investeringen en voorzieningen.

Een belangrijk instrument in het kwaliteitszorgsysteem is de interne audit waarmee bij de onderwijsafdelingen de onderwijskwaliteit in beeld wordt gebracht. In 2022 zijn deze audits bij verschillende teams uitgevoerd op basis van het inspectiekader. Daar waar twijfel is over de geboden onderwijskwaliteit, worden verbeteracties geformuleerd en de progressie gemonitord. Een ander belangrijk instrument zijn de zelfevaluaties op basis van de teamplannen. Deze zijn een afgeleide van de afdelingsplannen die weer gebaseerd zijn op de kaderbrief. Middels deze zelfevaluaties wordt de PDCA – cirkel gesloten en weer geopend. Ook zijn er de jaarlijkse accountantscontroles en wordt gebruik gemaakt van de MBO-planningstool om de ontwikkelingen in studentenaantallen te volgen. Daardoor is er zicht op de belangrijkste risico's betreffende onderwijskwaliteit, financiën, demografische ontwikkelingen en (provinciale) economische ontwikkelingen.

Het omgaan met risico's (risicomanagement) is een belangrijk onderdeel van het op een beheerste en weloverwogen manier realiseren van de strategische doelen uit het meerjarenplan. Risico's zijn geen zaken die altijd vermeden moeten worden. Het is echter wel van belang ze in beeld te hebben en bewuste keuzes te maken over de beheersing ervan.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De afgelopen jaren zijn stappen gezet om het risicomanagement verder te verbeteren met als doel een stelsel van risicobeheersing te ontwikkelen en te verankeren in de planning- en control cyclus. In 2017 is in beeld gebracht welke beheersmaatregelen er al genomen zijn, hoe effectief deze zijn en op welke risico's nog aanvullende of nieuwe maatregelen nodig zijn. In 2024 wordt er opnieuw gekeken naar het risicomanagement in het algemeen binnen het college en vindt een nieuwe evaluatie op de actuele risico's plaats.

Hieronder zijn de belangrijkste risico's per aandachtsgebied opgenomen. Het KW1C is vastbesloten om een veilige, inclusieve en kwalitatief hoogstaande leeromgeving te bieden. We erkennen dat bepaalde risico's onvermijdelijk zijn bij het nastreven van innovatie en groei. Onze risicobereidheid varieert per risico. We streven naar een evenwichtige aanpak waarbij we risico's zorgvuldig afwegen en beheren, met het oog op de student, continuïteit van het onderwijs en vooruitgang. De financiële consequenties van de risico's zijn op dit moment niet nader uitgewerkt. In 2024 starten we met een eerste opzet hiervan. In het boekjaar 2023 hebben zich geen risico's voorgedaan met een belangrijke financiële impact op het exploitatieresultaat, waar geen rekening mee gehouden is in de begroting.

Aandachtsgebied strategie

Stagnatie van de organisatie

Het Koning Willem I College staat bekend als een innovatief college. Door de fusie ligt de focus op

harmonisatie van systemen, processen en werkwijzen (intern) en minder op innovatie. De snel veranderende samenleving, nieuwe wet- en regelgeving en stevige overheidssturing noodzaakt dat de organisatie zich snel kan aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Maatregelen: er is een apart budget voor innovatie. Er wordt bijvoorbeeld gestart met een collegebreed programma omtrent flexibilisering en modularisering van het onderwijs. Dit draagt bij aan de wendbaarheid van ons onderwijs.

Teams aan zet

De sturingsfilosofie is gebaseerd op teams die zelf verantwoordelijkheid nemen voor onderwijskwaliteit, begeleiding, BPV en onderwijsinnovatie. De teams zitten allemaal in verschillende stadia van teamontwikkeling. De vraag is of alle teams in staat zijn zich voldoende te kunnen ontwikkelen.

Maatregelen: het organiseren van ondersteuning op teamontwikkeling (Teamkracht) en leiderschapontwikkeling.

Aandachtsgebied operationele activiteiten

Krapte arbeidsmarkt docenten

Het wordt steeds lastiger om goede docenten uit de praktijk te werven en vanuit de lerarenopleidingen blijft de instroom achter. Enerzijds spelen de hoge eisen die aan een bevoegdheid worden gesteld een rol. Hierdoor kan het voor vakmensen moeilijk zijn om een bevoegdheid te verkrijgen. Anderzijds spelen de arbeidsvoorwaarden een rol. Een functie als instructeur kan bijvoorbeeld vaak niet op tegen de arbeidsvoorwaarden van het bedrijfsleven. Tevens is er in sommige branches simpelweg te weinig aanbod op de arbeidsmarkt, waardoor er ook minder aanbod is van leraren. Los daarvan blijft het van belang dat leraren van het college hun branchekennis onderhouden door middel van een bedrijfsstage en regelmatig contact met het werkveld.

Maatregelen: er is een eigen opleidingsschool, starten met andere arbeidsmarktbenadering en het versterken van het imago Koning Willem I College.

Vergrijzing huidige formatie

In navolging op bovenstaand punt is het risico hierbij dat kennis verdwijnt en vervanging steeds moeilijker wordt.

Maatregelen: er is een eigen opleidingsschool, starten met andere arbeidsmarktbenadering en het versterken van het imago Koning Willem I College.

Management informatie

Door de fusie worden systemen van beide scholen gemigreerd volgens een migratiekalender. Gedurende deze migratie is er niet altijd en/of tijdig eenduidige management informatie beschikbaar. Het risico hiervan is dat er onjuiste beslissingen worden genomen en/of doelstellingen niet worden gerealiseerd.

Maatregelen: tijdelijk wordt de informatie uit individuele bronsystemen gehaald. Per migratie van systemen wordt het nieuwe management dashboard gebouwd.

Aandachtsgebied financiële positie / financiële verslaggeving

Terugloop aantal studenten

Uit landelijke cijfers over de ontwikkeling van de omvang van de studentenpopulatie in het middelbaar

beroepsonderwijs blijkt voor de komende jaren een risico omtrent terugloop studentenaantallen. Het verminderen van de totale populatie heeft gevolgen voor de lumpsum en dus voor de bekostiging.

Maatregelen: er is een formatiemodel ontwikkeld en geïmplementeerd, waardoor er planning en sturing mogelijk is op formatie in relatie tot studentenaantallen. Hierbij wordt nauw samengewerkt tussen onderwijs, HR en Control. Daarnaast zijn er initiatieven om andere doelgroepen verder uit te bouwen (Leven Lang Ontwikkelen en inzet andere wervingsactiviteiten).

Aandachtsgebied wet- en regelgeving

Cybersecurity, privacy en AI ontwikkelingen

Het risico dat door externe partijen inbreuk wordt gemaakt op onze systemen, waardoor data verloren kan gaan of gestolen wordt en ransom betaald moet worden. Daarnaast ontwikkelt AI zich vliegensvlug, waarbij het risico aanwezig is dat we hier niet tijdig op aansluiten. Het risico hiervan ligt voornamelijk op het gebied van security en privacy.

Maatregelen: inzet van CISO. Het voornemen is een innovatielab te starten gericht op AI in samenwerking met bedrijfsleven en andere instellingen.

Aandachtsgebied frauderisico

Een specifiek aandachtsgebied in het kader van risicomanagement is het frauderisico, een algemeen risico voor elke organisatie, zo ook voor KW1C.

Declaraties

Managers kunnen binnen de toegestane procuratie zelfstandig declaraties goedkeuren. Door het gebrek aan een eenduidige werkwijze en de grote hoeveelheid mutaties bij dit proces bestaat het risico dat onrechtmatige declaraties worden ingediend en goedgekeurd.

Maatregelen: tijdelijk worden steekproeven gehouden op de rechtmatigheid van de declaraties. Daarnaast wordt het declaratieproces wordt geüniformeerd en geoptimaliseerd.

Integrale frauderisicoanalyse

In de nasleep van de fusie en het inrichten van de nieuwe organisatie en de processen ontbreekt momenteel een integrale analyse op het gebied van frauderisico. Preventieve maatregelen zoals het nieuwe P2P-systeem inclusief workflow met autorisatie, de klokkenluidersregeling en functiescheiding bij de financiële processen zijn aanwezig. Echter, het overzicht ontbreekt momenteel.

Maatregelen: er wordt een frauderisicoanalyse opgesteld en het frauderisicobeleid wordt geïntegreerd in het risicomanagement.

Notitie Helderheid

In de notitie 'Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie' (2004) noemt het ministerie van OCW acht thema's waarover het Koning Willem I College zich jaarlijks dient te verantwoorden.

1. Uitbesteding onderwijs

Toerisme & recreatie

Bij de opleidingen Leisure & Hospitality en Travel & Hospitality wordt het onderwijs uitgevoerd door Cosmo Entertainment op het Koning Willem I College locatie 's-Hertogenbosch. In het uitbestedingscontract is opgenomen dat het onderwijsprogramma, de huisvesting en de uitvoering van het onderwijs door het Koning Willem I College worden bepaald. Daarnaast ziet het Koning Willem I College toe op de kwaliteit van de opleidingen. De kosten vanuit Cosmo bedroegen in 2023 €1,4 mln.

Bouwen & wonen

Het Koning Willem I College heeft met Bouwmensen Oss/Veghel en Den Bosch een samenwerkingsovereenkomst afgesloten voor de opleidingen timmeren, metselen en tegelzetten. Daarnaast heeft Koning Willem I College voor de opleiding schilderen een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de Schildersvakopleiding. Voor beide samenwerkingsovereenkomsten vindt het onderwijs op de locatie van de partner plaats en op de locatie van Koning Willem I College in Oss. Het onderwijs wordt uitgevoerd door Koning Willem I College docenten en instructeurs van de opleidingsbedrijven, waarbij de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van het onderwijs ligt bij Koning Willem I College. Daarnaast ziet het Koning Willem I College toe op de kwaliteit van de opleidingen. De meerwaarde van deze samenwerkingsovereenkomsten is gelegen in de expertise en branchecontacten die bij de opleidingsbedrijven aanwezig zijn. De kosten voor uitbesteding voor de afdeling Bouwen & Wonen bedroegen in 2023 €189K.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Bij investeringen van publieke middelen in private activiteiten is er sprake van in situaties waarin de rijksbijdrage wordt ingezet/publieke middelen worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van Koning Willem I College. Onze betrokkenheid bij economische activiteiten vindt plaats om onderwijskundige redenen, met als doel studenten waardevolle praktijkervaring te bieden binnen een contextrijke leeromgeving. Het is belangrijk op te merken dat deze activiteiten niet primair gericht zijn op winst, maar bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Koning Willem I College is om onderwijskundige redenen direct/indirect betrokken bij het uitvoeren van een economische activiteit, bijvoorbeeld om studenten in het kader van een bekostigde opleiding praktijkervaring te laten opdoen of werkzaam te laten zijn in een contextrijke leeromgeving. Deze economische activiteiten worden kostendekkend in rekening gebracht aan de klant. Deze economische activiteiten zijn niet uit winst oogmerk opgezet, maar dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Daarnaast zijn er nog commerciële trajecten, waarbij er trainingen/cursussen worden aangeboden vanuit de Koningsacademie voor bedrijven. Op basis van een voorcalculatorisch kostprijsmodel worden deze trajecten kostendekkend uitgevoerd met facturatie aan private partijen. In deze kostprijsberekening worden zowel indirecte kosten als eventuele risico-opslagen meegewogen, waarbij inzicht in nacalculatie in ontwikkeling is. Er zijn combinatietrajecten vanuit de Koningsacademie, waarbij er studenten een regulier bekostigde

opleiding volgen en daarnaast naar het bedrijf nog een aanvullende factuur wordt gestuurd voor het commerciële traject, zoals extra begeleiding of een alternatieve locatie. Deze trajecten leveren een meerwaarde op voor de student. De aanvullende activiteiten worden dan niet betaald uit de publieke bekostiging maar wordt separaat gefactureerd aan het bedrijf, waarbij het kostendekkende bedrag wordt bepaald middels een voorcalculatorisch kostprijsmodel. De overige commerciële trajecten dragen bij aan de kwaliteitsverhoging van het onderwijs. Bij de commerciële trajecten overschrijden de baten de in de voorcalculatie bepaalde lasten. Ontwikkelingen om tot een nacalculatie en de administratieve inrichting hiervan zijn onder de aandacht.

Het Koning Willem I College participeert in een aantal publiek-private arrangementen: AgriFood Capital, Grow Campus, Actieplan Leerbanen, Leren en werken Noordoost Brabant, Top Techniek in Bedrijf Noordoost-Brabant, Platform Techniek de Langstraat, Kennispact MBO Brabant. Deze worden alleen ontplooid onder de volgende condities:

- Het levert aantoonbare onderwijskundige meerwaarde op voor studenten;
- De doelstellingen sluiten aan op de uit te voeren wettelijke taken;
- De inzet van publieke middelen staat in een redelijke verhouding tot het te bereiken onderwijskundige doel;
- De financiële en andere risico's zijn onderkend en afdoende afgedekt;
- De continuïteit van het onderwijs is geborgd; voorkomen dat studenten hun opleiding niet kunnen afronden of vertraging oplopen;
- Er mag geen sprake zijn van oneerlijke concurrentie. Hetgeen bereikt wordt door doorberekenen van een voorcalculatorische integrale kostprijs;
- Er moet sprake zijn van toezicht, verantwoording, transparantie en integriteit.

In de bijlage (Thema 2 Publiek – Privaat) is een overzicht opgenomen van private activiteiten.

3. Verlenen van vrijstellingen

Studenten konden in 2023 bij het Koning Willem I College op basis van eerder verworven kwalificaties (EVK) vrijstelling krijgen voor delen van een opleiding. De gehanteerde procedures zijn opgenomen in het Examenreglement Koning Willem I College. Bij volledige vrijstelling wordt een student ingeschreven als examendeelnemer. In het geval de student nog diverse onderwijsonderdelen moet volgen alvorens tot diplomering te komen, wordt hij of zij voor de benodigde duur ingeschreven als onderwijsdeelnemer.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

In 2023 hebben geen les- of cursusgeldbetalingen door het Koning Willem I College vanuit de reguliere bekostiging plaatsgevonden, anders dan een incidentele terugbetaling aan een uitgeschreven deelnemer. Betaling van cursusgeld door derden kan plaatsvinden door organisaties waar onze studenten werken. In sommige gevallen is hiervoor een derdengeldverklaring van de deelnemer voorhanden. We zetten in op het inrichten van een structureel proces zodat in alle gevallen een derdengeldverklaring wordt getekend door de student.

5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

A Uitschrijving kort na 1 oktober

Voor het in- en uitschrijven vlak voor, respectievelijk na, een teldatum hanteert het Koning Willem I College

strikte interne regels die voldoen aan de bekostigingsvoorwaarden die het ministerie van OCW hanteert. In de periode oktober tot en met december 2023 hebben in totaal 336 studenten zich uitgeschreven bij de instelling.

Top	Aantal	Reden
1	165	Persoonsgebonden factoren, geen mogelijkheid tot invloed vanuit instelling
2	60	Studie- en beroepskeuze gebonden factoren
3	39	Persoonsgebonden factoren waar instelling niets kan doen aan de oorzaken maar in principe en wellicht wel aan de oplossing
4	72	Overige redenen

Redenen van uitstroom zonder diploma in de periode van oktober tot en met december 2023 van de in totaal 336 studenten die zijn uitgestroomd zonder diploma.

B Dubbele inschrijving

Als er studenten in meer dan één opleiding zijn ingeschreven binnen Koning Willem I College, zal er slechts één opleiding bekostigd zijn.

C Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Er zijn trajecten waarbij studenten zowel educatie- en een beroepsopleiding volgen. Deze zijn beide bekostigd en deze trajecten voldoen ieder aan de vereisten voor de bekostiging. De bekostiging en de uren(norm) voor het beroepsonderwijs voor deze studenten is hetzelfde als de bekostiging van het beroepsonderwijs voor de reguliere studenten.

6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Het komt voor dat studenten van het Koning Willem I College in individuele gevallen gedurende een opleiding willen overstappen naar een andere opleiding, in 2023 waren dit er 140 zonder diploma. Via gerichte loopbaanbegeleiding en een breed opleidingsaanbod kunnen de meesten van hen ingeschreven blijven, waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het Koning Willem I College ziet er in haar inschrijvingsprocedure op toe dat een student alleen ingeschreven staat in de opleiding die hij of zij daadwerkelijk volgt. Er zijn 27 studenten geweest die na het verkrijgen van hun diploma een nieuwe inschrijving hebben binnen Koning Willem I College, deze worden niet meegenomen in het overzicht hieronder.

Aantal studenten	Totaal
Van BBL naar BOL	4
Van BOL naar BBL	20

Overzicht van studenten die in de periode van oktober tot en met december 2023 van leerweg zijn veranderd.

Huidig niveau	Naar een lager niveau	Naar hetzelfde niveau	Naar een hoger niveau
Niveau 1		4	4
Niveau 2		21	4
Niveau 3	10	5	8
Niveau 4	33	51	

Overzicht van studenten die in de periode van oktober tot en met december 2023 van leerniveau zijn veranderd.

Het komt voor dat studenten meerdere diploma's halen. In 2023 zijn er maximaal twee diploma's uitgereikt aan één student. De diplomabekostiging verloopt via de beslisboom.

Aantal gediplomeerden	Aantal studenten met meerdere diploma's		
	Een lager niveau	Hetzelfde niveau	Een hoger niveau
5.389		156	4

Overzicht van studenten die in 2023 zijn gediplomeerd en het aantal studenten met de vermelding of binnen het Koning Willem I College een eerder diploma is behaald.

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2023 organiseerde Koning Willem I College voor een aantal bedrijven maatwerktrajecten, waarbij BBL wordt gecombineerd met commerciële opbrengsten. Wanneer er in zo'n traject een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel is er sprake van een maatwerktraject. Er is dan daadwerkelijk sprake van ontwikkeling van lesstof die niet aan de reguliere student wordt aangeboden. In 2023 zijn dit slechts 2 trajecten waarbij in totaal 24 studenten hebben deelgenomen met een totaalbedrag van €30.100 in opdracht van GXO Logistics en PI Grave.

8. Buitenlandse deelnemers

Het Koning Willem I College verzorgt alleen onderwijs in Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, worden voor bekostiging in aanmerking gebracht.

Bijlage bij Helderheid Thema 2 Publiek - Privaat

Het KW1C heeft vastgesteld bij het opmaken van de verantwoording inzake de beleidsregel dat de huidige informatievoorziening niet het gewenste inzicht geeft om de verantwoording in het vereiste mate van detail op te maken, zijnde met name de verantwoording over de geïnvesteerde publieke middelen. KW1C heeft acties in gang gezet rondom de administratieve inrichting om dit in 2024 te adresseren.

Er zijn verschillende private activiteiten door het KW1C geïdentificeerd waar sprake is van (gedeeltelijk) inzet van publieke middelen:

LLO (maatwerktrajecten, 3^e leerweg en contractactiviteiten), externe verhuur ruimte, aan derden doorberekende ICT-kosten, vooropleidingen ten behoeve van instroom mbo, detacheringen, ontwikkelen lesmateriaal voor private sector, onderwijsroute (taalschakeltraject), inburgeringstrajecten, activiteiten en diensten vanuit leerwerkbedrijven.

Onderstaand zijn de vijf elementen vanuit de beleidsregel toegelicht op de activiteiten met de grootste omvang in baten:

Indeling private activiteiten volgens position paper KW1C	Omvang baten 2023	Beschrijving (risico)beleid en beheer	Beschrijving juridische en organisatorische inbedding van de private activiteit, inclusief een beschrijving verantwoordelijkheidstoedeling	Beschrijving meerwaarde soort private activiteit voor de bekostigde wettelijke taak
B3 Externe verhuur ruimten	€ 204.384	Het beleid is dat deze activiteit onderdeel is van de reguliere werkzaamheden van de dienst Facilitair Beheer. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van de dienst.	De externe verhuur is een apart geregistreerde opbrengstenstroom en valt onder de verantwoordelijkheid van Facilitair Beheer.	De externe verhuur van ruimtes aan derden voorziet in een meer efficiënt gebruik van de beschikbare ruimtes (beperken leegstand), waardoor deze hoeveelheid (specifieke) ruimtes beschikbaar blijven voor de wettelijke taken.
B6 Detacheringen (incidenteel)	€ 667.120	Het beleid is dat deze activiteit onderdeel is van de reguliere werkzaamheden van de dienst HR i.s.m. de betreffende onderwijsafdeling. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van met name de dienst HR.	De detachering valt onder de verantwoordelijkheid van de onderwijsafdeling waar de gedetacheerde medewerker is aangesteld. Procesmatig valt dit onder de verantwoordelijkheid van HR.	Afhankelijk van de onderliggende reden voor detachering dragen deze activiteiten bij aan een effectievere en/of efficiëntere bedrijfsvoering van KW1C als geheel, dan wel aan de professionalisering of ontwikkeling van specifieke beleidsterreinen.
B9 Contractactiviteiten	€ 2.250.354	Het beleid is dat deze activiteiten worden ondergebracht bij de Koningsacademie. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van de dienst.	De contractactiviteiten worden separaat in de financiële administratie geregistreerd, dit is in voorkomende gevallen inclusief 3e leerwegtrajecten, ontwikkelen lesmateriaal voor de private sector en het private deel van BBL maatwerktrajecten. De nieuwe contractactiviteiten vallen allemaal onder de verantwoordelijkheid van de Koningsacademie. Enkele contractactiviteiten vallen nog onder eigen verantwoordelijkheid van een onderwijsafdeling en worden geboekt op een separate grootboekrekening en kostenplaats.	De samenwerking met de private sector heeft een positief effect op zowel de samenwerking met het bedrijfsleven (aansluiting bij het bedrijfsleven hoort bij het beroeps onderwijs) als de ervaring/opgedane kennis ten behoeve van het bekostigd onderwijs. Het is wenselijk voor de wettelijke taak omdat de <i>good practices</i> worden meegenomen naar en bijdragen aan de kwaliteit van de reguliere beroepsopleidingen.
B10 Inburgeringstrajecten	€ 4.669.881	Het beleid is dat deze activiteiten zijn ondergebracht bij het Startcollege. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van de afdeling.	Deze activiteiten, inclusief onderwijsroute, vallen inhoudelijk en procesmatig onder de verantwoordelijkheid van het Start College. De activiteiten worden separaat geregistreerd in de financiële administratie.	Het betreft specifieke trajecten die vanwege de participatie in de maatschappij en de toeliding tot vervolgonderwijs in de basis ondersteunend zijn aan de toegankelijkheid van het bekostigde (beroeps)onderwijs.
B11 Overige baten	€ 23.917	Het beleid is dat deze activiteiten zijn ondergebracht bij de betreffende dienst/afdeling. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van de dienst/afdeling.	Het betreft diverse kleine opbrengstenstromen (kopiëren, laadpalen, voetbalspel), die op aparte grootboekrekeningen worden geregistreerd.	Deze activiteiten dragen bij aan het faciliteren van studenten en medewerkers, zowel ondersteunend aan de kerntaken als op het gebied van welzijn. Dit draagt uiteindelijk bij aan gemotiveerde (medewerkers en) studenten en daardoor een effectiever onderwijsproces.
B11 Overige baten	€ 412.081	Het beleid is dat deze activiteiten zijn ondergebracht bij de betreffende afdeling. Voor het beheer betekent dit dat e.e.a. verloopt conform de bestaande processen van die afdeling.	Het betreft uitsluitend leerwerkbedrijven horeca. Overige leerwerkbedrijven worden nog niet (allemaal) apart worden geregistreerd. Denk hierbij o.a. aan de kapsalon, evenementenbureau, <i>repair shop</i> .	Deze activiteiten dragen bij aan de kerntaken van het onderwijs, in het bijzonder de praktijkcomponent.

Jaarrekening

Ondertekening jaarrekening



JAARREKENING 2023

College van Bestuur, 21 juni 2024

Voor akkoord:

J.C.N. van Kessel

D.J.M. Majoor

P.T.W.H.M. van Summeren

Raad van Toezicht, 21 juni 2024

Voor akkoord:

H.M.H. Windmüller

A.J. van den Boer

J.H.L.M. Galema

P.M.W. van den Broek

M.L.G. van der Kruls

A. Oskamp

G.M.D. Peters-van Dorp

Inhoud

A Jaarrekening 2023

Balans per 31-12-2023 (na resultaatbestemming)

Staat van baten en lasten jaar 2023

Kasstroomoverzicht jaar 2023

Toelichting bij de jaarrekening 2023

Toelichting op de balans per 31 december 2023

Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten

Toelichting op de staat van baten en lasten 2023

Gebeurtenissen na balansdatum

Model E: Verbonden partijen

Model G: Verantwoording subsidies 2023

WNT-verantwoording 2023

B Overige gegevens

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Balans per 31-12-2023 (na resultaatbestemming)

	31 december 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€
Activa				
Vaste activa				
1.1 Immateriële vaste activa	1.265.888		2.068.830	
1.2 Materiële vaste activa	83.830.758		81.898.683	
<i>Totaal vaste activa</i>		85.096.646		83.967.513
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	178.619		87.460	
1.5 Vorderingen	10.979.579		5.065.489	
1.7 Liquide middelen	45.846.220		33.828.059	
<i>Totaal vlottende activa</i>		57.004.418		38.981.008
Totaal activa		142.101.064		122.948.521
Passiva				
Eigen vermogen				
2.1 Eigen vermogen	97.715.711		87.496.827	
2.2 Voorzieningen	9.336.886		6.742.286	
2.3 Langlopende schulden	5.408.000		5.616.000	
2.4 Kortlopende schulden	29.640.467		23.093.408	
Totaal passiva		142.101.064		122.948.521

Staat van baten en lasten jaar 2023

	31 december 2023		Begroting 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€	€	€
Baten						
3.1 Rijksbijdragen	178.140.308		168.851.344		161.031.510	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.151.389		3.240.303		2.338.723	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	3.786.685		3.251.379		2.235.541	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	9.520.868		5.084.136		6.152.084	
3.5 Overige baten	3.463.636		2.878.467		3.044.646	
Totaal baten	197.062.886		183.305.629		174.802.504	
Lasten						
4.1 Personeelslasten	141.905.145		134.450.103		136.790.209	
4.2 Afschrijvingen	8.920.574		9.801.227		9.169.704	
4.3 Huisvestingslasten	13.280.289		17.813.977		9.015.774	
4.4 Overige lasten	23.956.146		22.387.268		17.548.806	
Totaal lasten	188.062.154		184.452.575		172.524.493	
Saldo baten en lasten	9.000.732		-1.146.946		2.278.011	
5 Financiële baten en lasten	-1.218.153		104.984		56.305	
Resultaat	10.218.885		-1.251.930		2.221.706	
6 Belastingen	0		0		0	
7 Resultaat deelnemingen	0		0		0	
Netto resultaat	10.218.885		-1.251.930		2.221.706	

Kasstroomoverzicht jaar 2023

	31 december 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	9.000.732		2.278.011	
Aanpassingen voor:				
-Afschrijvingen	8.920.574		9.169.704	
-Mutaties voorzieningen	2.594.600		3.027.725	
		20.515.906		14.475.440
Veranderingen in werkkapitaal:				
-voorraden	-91.159		-33.639	
-vorderingen	-5.963.290		-321.265	
-kortlopende schulden	6.547.059		-531.560	
		492.610		-886.464
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		21.008.516		13.588.976
Ontvangen interest	1.257.442		85.900	
Betaalde interest	-39.289		-142.205	
		1.218.153		-56.305
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		22.226.669		13.532.671
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa (-)	-10.000.508		-6.769.835	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	28.109		133.350	
Afschrijving desinvesteringen materiële vast activa	-28.109		-84.455	
Investerings in immateriële vaste activa (-)	0		-1.054.916	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-10.000.508		-7.775.856
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende schulden	-208.000		-208.000	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-208.000		-208.000
Mutatie liquide middelen		12.018.161		5.548.815

Toelichting bij de jaarrekening 2023

Algemene grondslagen

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant, (de Stichting/KW1C) is gevestigd op de Vlijmenseweg 2, Postbus 122, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084. De activiteiten van de instelling bestaan uit: dienstverlening op het gebied van onderwijs, sector middelbaar beroepsonderwijs in de regio Noordoost-Brabant.

De onderwijsinstelling heeft een deelneming in de Stichting Steunfonds Mathias Wolff, welke is opgericht om hulp te bieden aan studenten die in het belang zijn van het onderwijs en welke niet door andere middelen kunnen worden gedekt. De stichting wordt aangemerkt als een deelneming aangezien de onderwijsinstelling een significante invloed uitoefent op het beleid van de stichting door middel van haar vertegenwoordiging in het bestuur.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2023, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2023.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. De analyse hiervan is opgenomen in het bestuursverslag.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Voor zover niet anders vermeld, zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen historische kosten.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa. Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen, en niet van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economische potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Presentatie- en functionele valuta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting. Alle transacties vinden plaats in euro's. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op de dichtstbijzijnde euro.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. Naar de mening van het management zijn de volgende posten, de meest essentiële posten, waarbij sprake is van schattingen:

- Dubieuze debiteuren
- Voorziening jubilea
- Voorziening wachtgelden
- Voorziening langdurig zieken
- Voorziening duurzame inzetbaarheid

Grondslagen voor consolidatie

In de jaarrekening worden de financiële gegevens opgenomen van het KW1C samen haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen waarin KW1C direct of indirect overheersende zeggenschap kan uitoefenen doordat zij beschikt over de meerderheid van de stemrechten of op enige andere wijze de financiële en operationele activiteiten kan beheersen. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met potentiële stemrechten die direct kunnen worden uitgeoefend op balansdatum.

De groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken, tenzij deze vallen onder de vrijstelling van de consolidatieplicht op basis van geringe omvang ten opzichte van het totaal. Deelnemingen waarop geen overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend (geassocieerde deelnemingen) worden niet betrokken in de consolidatie.

Koning Willem I College heeft volledige zeggenschap over Stichting Steunfonds Mathias Wolff. Het balanstotaal van Stichting Steunfonds Mathias Wolff per 31 december 2023 bedroeg minder dan 5% van het balanstotaal van Koning Willem I College. Verwijzend naar RJ 217.304 maakt het Koning Willem I College gebruik van de consolidatievrijstelling voor Stichting Steunfonds Mathias Wolff. Wij verwijzen naar model E - overzicht verbonden partijen.

Stelselwijzigingen

In 2023 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingswijzigingen

Conform RJ 140.121 moeten schattingswijzigingen op prospectieve wijze verwerkt worden, waardoor de beginbalans niet aangepast hoeft te worden. De schattingswijziging heeft betrekking op de voorziening voor langdurig zieken.

Het effect met betrekking tot de huidige periode is verwerkt in de staat van baten en lasten; het effect op toekomstige perioden wordt verwerkt in de staat van baten en lasten van die toekomstige perioden. Het negatieve effect van deze schattingswijziging op het resultaat na belastingen over het boekjaar 2023 bedraagt circa € 2,0 mln.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten debiteuren- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, crediteurenschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: liquide middelen, lange termijn leningen, overige vorderingen en overige financiële verplichtingen. Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen. Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen. Financiële instrumenten worden bij de eerste waardering verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaaarding worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten. De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

Debiteuren en overige vorderingen

Overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindingsverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardevermindingsverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Aan- en verkopen van financiële activa die tot de categorie verstrekte leningen en overige vorderingen behoren, worden verantwoord op de transactiedatum.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de organisatie beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de organisatie het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Toelichting bij de balans

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen die dat actief in zich bergt, zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Afschrijving hiervan vindt lineair in 4 jaar plaats. De lasten na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs als het waarschijnlijk is dat de lasten zullen leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen en de lasten en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor activering worden de lasten verantwoord als kosten in de staat van baten en lasten. De grondslagen voor de vaststelling en verwerking van bijzondere waardeverminderingen zijn opgenomen onder de paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, overige materiële vaste activa en investeringssubsidies, worden gewaardeerd tegen hun kostprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Buiten gebruik gestelde activa zijn niet meer dienstbaar aan het proces en worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde van de individuele activa. Op terreinen en overige materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. De organisatie past voor groot onderhoud de componentenmethode toe voor materiële vaste activa indien belangrijke afzonderlijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn. Rekening houdend met verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven over de resterende levensduur.

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen

- Gebouwen: 40 jaar
- Verbouwingen: 15 jaar
- Dakbedekking & W-en E-installaties: 15 jaar
- Schilderwerk: 10 jaar

Terreinen

- Terreinen: geen
- Terreinaanpassingen: 15 jaar

Inventaris en apparatuur

- Inventaris en apparatuur: (transportmiddelen 5 jaar) - (overig 10 jaar)
- Hardware ICT: 4 jaar

Overige materiële vast activa

- Andere vaste bedrijfsmiddelen: geen

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor immateriële, materiële en financiële vaste activa 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 realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. 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. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop aangehouden vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Vorraden

De voorraden worden gewaardeerd op verkrijgingsprijzen onder toepassing van de FIFO-methode ('first in, first out') of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgingsprijs. De opbrengstwaarde is de geschatte verkoopprijs onder aftrek van direct toerekenbare verkoopkosten. Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incurantheid van de voorraden.

Onderhanden subsidieprojecten

De onderhanden vooruit ontvangen projectsubsidies / nog te ontvangen projectsubsidies in opdracht van derden worden gewaardeerd tegen de gerealiseerde projectkosten vermeerderd c.q. verminderd met het toegerekende resultaat. Echter Indien het resultaat op een onderhanden project niet op betrouwbare wijze kan worden ingeschat, wordt geen resultaat toegerekend. De projectkosten omvatten de direct op het project betrekking hebbende kosten, de kosten die toerekenbaar zijn aan projectactiviteiten in het algemeen en toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend. In specifieke gevallen is de uitnutting gelijk aan de kosten.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten eerder in deze paragraaf.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering. Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de organisatie, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

KW1C maakt gebruik van Schatkistbankieren. Deze middelen zijn direct opeisbaar.

Eigen vermogen/ scheiding publiek - privaat

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur zijn bepaald. KW1C heeft haar eigen vermogen gesegmenteerd op basis van de guidelines MBO Publiek/ Privaat zoals die door de MBO-Raad zijn ontwikkeld. Hierin zijn drie categorieën activiteiten onderscheiden: a. Publieke activiteiten (publieke taak, gericht op publieke doelen zoals in de WEB omschreven); b. Private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contract activiteiten in het verlengde van de publieke taak); c. Overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak). KW1C investeert niet in private activiteiten, tenzij deze direct ten goede komen aan het onderwijs. De private activiteiten liggen altijd in het verlengde van de publieke taak. De commerciële activiteiten worden minimaal kostendekkend aangeboden.

Bestemmingsreserve privaat

Het private eigen vermogen is opgesplitst in private activiteiten en het Jan 't Hart-Fonds. De middelen van Jan 't Hart-Fonds zijn bestemd om in te zetten voor studenten die niet in staat zijn om aan hun financiële verplichtingen aangaande hun opleiding te voldoen. Schenkingen die gedaan worden voor Jan 't Hart-Fonds worden eveneens gemuteerd op dit deel van het private eigen vermogen.

Jan 't Hartfonds betreft een private bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve publiek

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. De bestemmingsreserves zijn er om specifieke doelen te bereiken dan wel risico's te dekken.

Vorzieningen

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit eenzelfde overeenkomst worden niet in de balans opgenomen indien en voor zover noch de organisatie noch de tegenpartij heeft gepresteerd. Opname in de balans geschiedt wanneer de nog te ontvangen respectievelijk te leveren prestatie en tegenprestatie niet (meer) met elkaar in evenwicht zijn en dit voor de organisatie nadelige gevolgen heeft. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Lasten vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde (hierbij is een disconteringsvoet van 2% gehanteerd).

Voorziening wachtgelden

KW1C is eigen risicodragers voor de WW en de BWW waardoor een voorziening wachtgelden wordt gevormd. De wachtgeldvoorziening heeft tot doel claims uit hoofde van uitkeringen na ontslag af te dekken. De voorziening is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen jegens rechthebbende oud-personeelsleden die per 31 december 2023 aanspraak maken op WW of BWW. Deze voorziening is bepaald op basis van beschikbare gegevens uit de administratie van KW1C en de opgave van UWV en WW Plus. Deze ontvangen wij op basis van de nominale waarde en wordt vervolgens contant gemaakt. De meerjarig prognoses van UWV en WW Plus worden door KW1C vermenigvuldigd met een factor die een weergave is van de inschatting op werkhervatting. Hierbij wordt individueel ingeschat hoe lang oud-medewerkers aanspraak zullen maken op de uitkering.

Voorziening langdurig zieken

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening gevormd.

De verantwoorde verplichting omvat de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao-mbo en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen uit deze voorziening worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Op grond van de voorziening zoals deze is gevormd ultimo 2023, worden alle medewerkers die op balansdatum tenminste een half jaar ziek zijn meegenomen in de bepaling van de voorziening langdurig zieken. Het bestuur is van mening dat het deel van de populatie dat per balansdatum ziek is én waarvoor een betrouwbare inschatting kan worden gemaakt en waarvan de verwachting is dat ze niet meer terug zullen komen om werkzaamheden te verrichten, ook meegenomen dient te worden in de bepaling van de voorziening langdurig zieken. Het effect hiervan wordt prospectief in het huidige boekjaar verwerkt.

Ultimo 2023 is de voorziening derhalve gevormd op basis van alle medewerkers die per 31 december 2023 als ziek waren geregistreerd. Voor hen wordt ingeschat of zij nog terugkeren in het arbeidsproces. Wordt verwacht dat zij niet binnen zes maanden terugkeren en de WIA instromen dan worden de ziektedagen na 31 december 2023 tot het verwachte moment van herstel voorzien. Hiervoor zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Voor medewerkers die op balansdatum een half jaar of langer ziek zijn, worden voor het deel van de ziektedagen na 31 december 2023 tot de datum waarop de medewerker 2 jaar ziek is, meegenomen in de voorziening;
- Voor medewerkers die op balansdatum korter dan een half jaar ziek zijn, is per balansdatum een inschatting gemaakt voor de duur van de ziekte. Voor alle medewerkers waarvoor de inschatting bestaat dat zij tenminste een half jaar ziek zullen zijn, wordt het deel van de ziektedagen na 31 december 2023 tot het verwachte moment van herstel, meegenomen in de voorziening.

Voorziening jubilea

Conform de CAO-onderwijs en attentieregeling bij bijzondere gebeurtenissen (2023) hebben personeelsleden met een 25- of 40-jarig dienstverband recht op een jubileum gratificatie. De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning, waarvoor een voorziening is gevormd. Voor de berekening van de voorziening is een model opgesteld op basis van het personeelsbestand, waarin op basis van leeftijd van de personeelsleden, mogelijke toekomstige aanspraak (blijfkans) en aantal dienstjaren een berekening is gemaakt.

Voorziening duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof)

Sinds 2015 kunnen medewerkers in het mbo conform de cao onder voorwaarden gebruik maken van de seniorenregeling. De voorziening, tegen nominale waarde, betreft de werkgeversbijdrage van het extra verlof dat werknemers vanaf hun 57e kunnen genieten. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen. Deze is opgebouwd uit drie categorieën werknemers:

- Werknemers die in 2023 of eerder al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en in 2023 of eerder hebben aangegeven hier gebruik van te maken.
- Werknemers die in 2023 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en nog niet hebben aangegeven hier gebruik van te maken. Van deze werknemers zal een inschatting moeten worden gemaakt of zij in de nabije toekomst alsnog van de regeling gebruik zullen gaan maken.
- Werknemers die in 2023 aan één of geen van beide criteria (leeftijd of dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, maar binnen 5 jaar aan beide criteria zullen voldoen.

Daarnaast is in de berekening van de voorziening duurzame inzetbaarheid rekening gehouden met de CAO 2023-2024. Het aantal uren van de regeling seniorenverlof is gestegen van 170 naar 340 per voltijdsmedewerker, echter alleen voor de periode vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. De voorziening voor de categorie medewerkers die al in aanmerking komen voor de regeling maar er nog geen gebruik van maken is om deze reden verdubbeld (uitgangspunt bij deze groep is al een gemiddelde duur van 5 jaar). In de voorziening voor de categorie medewerkers die binnen 5 jaar (pas) in aanmerking komen voor de regeling is deze verhoging voor de helft meegenomen. (uitgangspunt bij deze groep is een gemiddelde duur van 10 jaar, waarvan dus slechts 5 jaar onder de ruimere regel valt.)

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

Toelichting bij de staat van baten en lasten

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

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze baten betrekking hebben op een specifiek doel en er sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als baten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. 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.

College- cursus-, les- en examengelden

Bij de jaarrekening worden de werkelijke cursusgeldontvangsten (BBL) van het betreffende kalenderjaar verantwoord. De ontvangsten die betrekking hebben op het lopende schooljaar worden in zijn totaal gezien voor 7/12 deel op de balans gezet als vooruit ontvangen gelden. De rijksbijdrage exploitatie is gecorrigeerd met een normatieve inhouding aan cursusgeld. Daarbij wordt er niet tot afrekening van cursusgeld overgegaan. Dit betekent op hoofdlijnen dat de door de instelling geïnde cursusgeldten ter compensatie dienen van de correctie op de rijksbijdrage van ingehouden cursusgeldten. Lesgeld (BOL) wordt door DUO rechtstreeks aan de student gefactureerd. Een examendeelnemer is een student die uitsluitend staat ingeschreven bij KW1C om examens te doen om het diploma voor een kwalificatie of opleiding te behalen. Een examendeelnemer betaalt een door het bevoegd gezag vastgestelde vergoeding. De hoogte daarvan is verschillend per opleiding of onderdeel/onderdelen daarvan, afhankelijk van de examenkosten. De ontvangsten worden volledig in het kalenderjaar verantwoord als opbrengst.

Baten werk in opdracht van derden

Baten van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten als vast staat dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen. Zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project, worden de projectbaten en -kosten als baten en kosten in de staat van baten en lasten verwerkt naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum. De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Indien het resultaat van een onderhanden project niet betrouwbaar kan worden bepaald, worden de projectbaten slechts verwerkt tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald. Verwachte verliezen op projecten worden onmiddellijk in de staat van baten en lasten opgenomen.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige baten. Baten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Afschrijvingen op (im)materiële vaste activa

Immateriële vaste activa en materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten of lasten.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds uitbetaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding.

Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Pensioenen

KW1C heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regeling zijn:

- de betreffende regeling is een toegezegde pensioenregeling.
- de instelling heeft in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies.

Als gevolg hiervan is er geen pensioenvoorziening opgenomen. Naast de premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen. De verschuldigde premies worden als last verantwoord in de staat van baten en lasten.

Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 104,2% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP was per 31 december 2023 110,5%.

Leasing

De organisatie kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. Classificatie van de lease vindt plaats op het tijdstip van het aangaan van de betreffende leaseovereenkomst.

Operationele lease

Als de organisatie optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Vergoedingen die worden ontvangen als stimulering voor het afsluiten van een overeenkomst worden verwerkt als een vermindering van de leasekosten over de leaseperiode. Leasebetalingen en vergoedingen inzake operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht, tenzij een andere toerekeningsystematiek meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Huisvestingslasten en overige lasten

Onder huisvestingslasten worden die kosten verstaan die verband houden met zowel de eigen panden als van de huurpanden.

Onder overige lasten worden die kosten verstaan die niet onder één van de andere posten vallen.

Boekverliezen op gebouwen worden hier genomen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Overig

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en lasten uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT waaronder de instelling specifieke (sectorale) regels (Verantwoordingsmodel WNT 2023 Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties 22-08-2023).

Verbonden partijen

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

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening. Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Toelichting op de balans per 31 december 2023

Activa

1.1. Vaste activa	31 december 2023	31 december 2022
1.1.1 Immateriële vast activa	€	€
1.1.1.5 Intellectuele eigendomsrechten	1.265.888	2.068.830
	1.265.888	2.068.830

Het verloop van de immateriele vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.1.1.5 Intellectuele eigendomsrechten
	€
Stand per 1 januari	
Aanschafprijs	6.709.625
Cumulatieve afschrijvingen	-4.640.795
Boekwaarde	2.068.830
Mutaties in de boekwaarde	
Investerings	0
Overboeking	0
Desinvesteringen op aanschafwaarde	0
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	0
Afschrijvingen	-802.942
Saldo	-802.942
Stand per 31 december	
Aanschafprijs	6.709.626
Cumulatieve afschrijvingen	-5.443.738
Boekwaarde	1.265.888

Dit betreft de geactiveerde kosten van aanpassing aan bestaande en/of nieuwe softwareapplicaties.

1.1.2. Materiele vaste activa	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
1.1.2.1 Gebouwen	65.201.873	61.177.738
1.1.2.2 Terreinen	6.650.103	6.650.103
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	11.560.880	13.654.981
1.1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	417.902	415.862
	83.830.758	81.898.684

Het verloop van de materiele vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	Totaal
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari						
Aanschafprijs	180.260.352	6.650.103	63.660.620	415.862	0	250.986.937
Cumulatieve afschrijvingen	-119.082.614	0	-50.005.639	0	0	-169.088.253
Boekwaarde	61.177.738	6.650.103	13.654.981	415.862	0	81.898.684
Mutaties in de boekwaarde						
Investerings	8.074.352	0	1.924.116	2.040	0	10.000.508
Overboeking	0	0	0	0	0	0
Desinvesteringen op aanschafwaarde	0	0	-28.109	0	0	-28.109
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	0	0	28.109	0	0	28.109
Afschrijvingen	-4.050.217	0	-4.018.217	0	0	-8.068.434
Saldo	4.024.135	0	-2.094.101	2.040	0	1.932.074
Stand per 31 december						
Aanschafprijs	188.334.704	6.650.103	65.556.627	417.902	0	260.959.336
Cumulatieve afschrijvingen	-123.132.831	0	-53.995.747	0	0	-177.128.578
Boekwaarde	65.201.873	6.650.103	11.560.880	417.902	0	83.830.758

De investeringen in gebouwen en terreinen betreffen met name investeringen in groot onderhoud (€ 3,7 mln), pilot onderwijsboulevard (€ 3,0 mln) en verduurzaming verschillende gebouwen (€ 0,3 mln).

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen met name investeringen in hardware (€ 0,7 mln) en praktijkinventaris (€ 0,7 mln).

Door de Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën) is in het kader van schatkistbankieren een hypotheek verstrekt op het schoolcomplex in Oss, sectie E, nummer 7717. Er zijn geen andere zekerheden aanwezig.

Andere vaste bedrijfsmiddelen hebben betrekking op kunstwerken. Hierop wordt niet afgeschreven.

1.2.1. Voorraden	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
1.2.1.1 Voorraden	10.903	7.566
1.2.1.2 Gebruiksgoederen	167.716	79.894
	178.619	87.460

Er is geen sprake van een voorziening voor incurante voorraad.
 Het vormen van een voorziening wordt derhalve niet nodig geacht.

1.2.2. Vorderingen	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	3.803.530	1.800.075
1.2.2.7 Vorderingen op studenten/deelnemers/cursisten	1.888.780	2.512.992
1.2.2.10 Overige vorderingen	1.804.833	555.410
1.2.2.15 Overlopende activa	4.154.376	1.081.597
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid	-671.940	-884.585
	10.979.579	5.065.489
<i>Uitsplitsing Overige vorderingen</i>		
Financiële Vaste Activa	381.279	430.478
Overige	1.423.554	124.932
Overige vorderingen	1.804.833	555.410
<i>Uitsplitsing Overlopende activa</i>		
Vooruit betaalde kosten	1.827.878	630.622
Verstrekke voorschotten	13.402	9.144
Onderhanden werk projecten	2.290.413	144.784
Overige	22.683	297.047
Overlopende activa	4.154.376	1.081.597
<i>Verloopstaat Voorziening oninbaarheid</i>		
1.2.2.16 Stand per 1 januari verslagjaar - vorig jaar	884.585	662.095
Onttrekking	-354.475	-3.290
Dotatie	141.830	225.780
Af: voorziening wegens oninbaarheid	671.940	884.585

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Toename vorderingen debiteuren / studenten wordt veroorzaakt door het feit dat facturen pas laat verstuurd zijn als gevolg van de lopende harmonisatie van het debiteurenbeheer na de fusie.

Toename overige vorderingen wordt veroorzaakt door nog te ontvangen rente en nog te factureren bedragen aan studenten (zoals leermiddelen e.d.).

Toename overlopende overige activa wordt grotendeels veroorzaakt door vooruit betaalde facturen.

Voorziening wegens oninbaarheid (MBO) wordt bepaald op basis van ouderdom facturen.
 (<180d 0%, 181d-360d 25%, >361d-720d 50%, >721d-1080d 75%, >1081d 100%)

1.2.4 Liquide middelen	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
1.2.4.1 Kasmiddelen	24.727	31.597
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	6.963.118	3.219.742
1.2.4.3 Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	38.858.375	30.576.720
	45.846.220	33.828.059

De liquide middelen staan niet ter vrije beschikking van de instelling tot een bedrag van € 287.194 (2022: € 287.194).

Dit betreft lopende bankgaranties die op een geblokkeerde rekening staan.

Passiva

	Stand per 1- 1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31- 12-2022
	€	€	€	€
2.1 Eigen vermogen				
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
2.1.1 Algemene reserve	72.084.520	2.221.706	1.044.365	75.350.591
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	12.627.526	0	-1.117.871	11.509.655
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	0	636.536
Eigen vermogen	85.348.627	2.221.706	-73.506	87.496.827
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve	70.458.700	2.221.706	2.670.185	75.350.592
2.1.1.3 Algemene reserve (Educatiestichting)	1.908.426	0	-1.908.426	0
Algemene reserve	72.367.126	2.221.706	761.760	75.350.592
2.1.2.2 Herwaardering gebouwen n.g.	429.904	0	-425.888	4.016
2.1.2.3 Onderwijsontwikkeling	760.000	0	0	760.000
2.1.2.4 Beheersystemen	1.204.000	0	0	1.204.000
2.1.2.5 Herhuisvesting	981.704	0	0	981.704
2.1.2.6 Personeel	3.600.000	0	0	3.600.000
2.1.2.7 BAPO	4.788.387	0	0	4.788.387
2.1.2.8 Projecten	171.548	0	0	171.548
2.1.2.9 Bestemmingsreserve innovatie	500.000	0	-500.000	0
2.1.2.10 Bestemmingsreserve mobiliteit	191.983	0	-191.983	0
Bestemmingsreserve (publiek)	12.627.526	0	-1.117.871	11.509.655
2.1.3.1 Bestemmingsreserve "Jan 't Hart fonds" (28DE)	86.220	0	0	86.220
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316	0	0	550.316
Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	0	636.536

2.1.1.1 Voor de stelselwijziging geldt een overgangsregeling, waardoor deze beperkt retrospectief in het boekjaar verwerkt mag worden in de beginbalans (RJ212.807). Het groot onderhoud is gedurende 2022 verwerkt volgens de componentenmethode met activeren en afschrijvingen onder de materiele vaste activa. De algemene reserve was aangewend voor en gevormd uit publieke activiteiten en is vrij besteedbaar.

2.1.1.3 De Stichting Educatie is in 2022 opgeheven. De reserve wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2.9 Naar aanleiding van de fusie heeft de bestemmingsreserve innovatie bij De Leijgraaf haar doel verloren. Om die reden heeft het bestuur besloten de bestemmingsreserve ten gunste van de algemene

reserve in 2022 te laten vrijvallen.

2.1.2.10 De bestemmingsreserve mobiliteit van voormalig De Leijgraaf heeft haar doel als gevolg van de fusie verloren. Om die reden heeft het bestuur besloten de bestemmingsreserve ten gunste van de algemene reserve in 2022 te laten vrijvallen.

	Stand per 1- 1-2023	Resultaat 2023	Overige mutaties	Stand per 31- 12-2023
	€	€	€	€
2.1 Eigen vermogen				
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
2.1.1 Algemene reserve	75.350.591	10.218.885	5.509.655	91.079.131
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	11.509.655	0	-5.509.655	6.000.000
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	0	636.536
Eigen vermogen	87.496.827	10.218.885	0	97.715.712
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve	75.350.591	10.218.885	5.509.655	91.079.131
Algemene reserve	75.350.591	10.218.885	5.509.655	91.079.131
2.1.2.2 Herwaardering gebouwen n.g.	4.016	0	-4.016	0
2.1.2.3 Duurzaam onderwijsinnovatie	760.000	0	5.240.000	6.000.000
2.1.2.4 Beheersystemen	1.204.000	0	-1.204.000	0
2.1.2.5 Herhuisvesting	981.704	0	-981.704	0
2.1.2.6 Personeel	3.600.000	0	-3.600.000	0
2.1.2.7 BAPO	4.788.387	0	-4.788.387	0
2.1.2.8 Projecten	171.548	0	-171.548	0
Bestemmingsreserve (publiek)	11.509.655	0	-5.509.655	6.000.000
2.1.3.1 Bestemmingsreserve "Jan 't Hart fonds" (28DE)	86.220			86.220
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316			550.316
Bestemmingsreserve (privaat)	636.536			636.536

Het totaalresultaat over 2023 wordt toegevoegd aan het eigen vermogen.

De bestemmingsreserves "Beheerssystemen", "Herhuisvesting", "Personeel", "BAPO", en "Projecten" zijn in 2023 toegevoegd aan de Algemene reserve. In 2023 heeft namelijk een herijking plaatsgevonden om aan te sluiten bij de nieuwe KW1C situatie. De bestemmingsreserve "Onderwijsontwikkeling" is hernoemd in "Duurzaam onderwijsinnovatie" en deze is voor een bedrag ad. € 5,24 mln verhoogd op basis van de onderliggende begroting.

2.1.2 De onder 2.1.2 verantwoorde bestemmingsreserves betreffen afgezonderde delen van het eigen vermogen waarbij een beperktere bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht. Aan de genoemde bestemmingsreserves liggen concrete beleids- en financieringsplannen ten grondslag.

2.1.2.2 Gerealiseerde afschrijvingen gebouwen ter grootte van € 4.016 zijn gefinancierd uit de bestemmingsreserve "Herwaardering gebouwen niet gerealiseerd".

2.1.2.3 Bestemmingsreserve Duurzaam onderwijsinnovatie heeft ten doel om additionele uitgaven ter bevordering van duurzame onderwijsinnovatie (voornamelijk door het project Flexibilisering en Modularisering van het onderwijs) te financieren.

Totaalbedrag: € 6 mln.

Looptijd: 4 jaar

Verwachte onttrekking per jaar: € 1,5 mln.

2.1.2.4 Bestemmingsreserve Beheerssystemen heeft ten doel om uitgaven voor ontwikkeling, vervanging en aanpassing van informatieverwerkende systemen ten behoeve van het onderwijs en onderwijsondersteunende processen te financieren. Deze bestemmingsreserve is in 2023 komen te vervallen en is toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2.5 Bestemmingsreserve Herhuisvesting heeft ten doel om uitgaven voor relocatie van bedrijfsonderdelen te financieren. Deze bestemmingsreserve is in 2023 komen te vervallen en is toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2.6 Bestemmingsreserve Personeel heeft ten doel om uitgaven voor verbetering en verhoging van het welbevinden, het welzijn en de kwaliteit van het personeel te financieren. Deze bestemmingsreserve is in 2023 komen te vervallen en is toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2.7 Bestemmingsreserve BAPO is gevormd per 1 januari 2010 als gevolg van de stelselwijziging waarbij de gevormde voorziening BAPO voor de toekomstige lasten vanuit de BAPO-regeling is vrijgevallen. Deze bestemmingsreserve is in 2023 komen te vervallen en is toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2.8 Bestemmingsreserve Projecten heeft ten doel om uitgaven voor (inter)nationale activiteiten op projectbasis te financieren. In 2023 zijn geen projectresultaten gefinancierd uit de bestemmingsreserve Projecten. Deze bestemmingsreserve is in 2023 komen te vervallen en is toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.3.1/2 Verwachting is dat deze private bestemmingsreserves de komende jaren worden uitgenut.

Voorstel resultaatbestemming

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

Voorstel tot resultaatbestemming 2023: het college van bestuur stelt aan de raad van toezicht voor het positieve resultaat over 2023 toe te voegen aan de algemene reserve, waarvan 5,24 mln wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve "Duurzaam onderwijsinnovatie" (voorheen "Onderwijsontwikkeling").

2.2 Voorzieningen	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	9.336.886	6.742.286
	9.336.886	6.742.286
De personele voorzieningen bestaan uit:		
2.2.1.4 Jubilea	1.650.332	2.004.413
2.2.1.5 Wachtgelden	2.743.980	1.842.104
2.2.1.6 Langdurig zieken	3.310.144	903.359
2.2.1.7 Duurzame inzetbaarheid	1.632.430	1.992.410
	9.336.886	6.742.286

Het verloop van de voorzieningen is als volgt weer te geven:

2.2.1. Personele voorzieningen

	€
Stand per 1 januari	6.742.286
Mutaties	
Dotaties	4.381.860
Onttrekkingen	-673.184
Overige	-1.114.078
Saldo	2.594.598
Stand per 31 december	9.336.886

	Stand per 1-1-2023	Dotaties 2023	Onttrekkingen 2023	Vrijval 2023	Overige mutaties	Stand per 31-12- 2023	Kortlopend deel <1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
2.2							
Vorzieningen							
2.2.1.4 Jubilea	2.004.413	521.189	121.173	754.098		1.650.331	198.971
2.2.1.5							
Wachtgelden	1.842.104	1.453.887	552.011			2.743.980	1.174.893
2.2.1.6							
Langdurig zieken	903.359	3.256.057	722.320	126.951		3.310.144	2.377.281
2.2.1.7							
Duurzame inzetbaarheid	1.992.410	1.393.204	1.193.292	559.892		1.632.430	662.798
Vorzieningen	6.742.286	6.624.337	2.588.796	1.440.941	0	9.336.885	4.413.943

De personeelsvoorzieningen “jubilea”, “wachtgelden”, “duurzame inzetbaarheid” en “langdurig zieken” zijn verantwoord op basis van de netto contante waarde methode met een disconteringsvoet van 2%.

(Jubilea)

De voorziening jubilea is gevormd voor de verplichting om toekomstige onderwijsjubilea te betalen. De verplichting is berekend voor het gehele personeel, rekening houdend met het individuele onderwijsverleden en de inschaling per balansdatum. De voorziening bedroeg per 1 januari 2023 € 2,0 mln en is afgenomen met € 0,35 mln tot € 1,65 mln per 31 december 2023. In het boekjaar is voor circa € 0,1 mln onttrokken aan de voorziening ten behoeve jubilarissen, circa € 0,75 mln is vrijgevallen gedurende het boekjaar. Hoofdzakelijk als gevolg van personele wisselingen. De berekening gaat uit van de maximale looptijd van de uitkering op individueel niveau, waarbij een correctie is gemaakt met betrekking tot de blijfkans.

(Wachtgelden)

De voorziening Wachtgelden is gevormd voor per balansdatum bestaande (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen en wachtgeld vervangende maatregelen. Alle lopende wachtgeldverplichtingen zijn opgenomen in de voorziening. De hoogte en looptijden van de uitkeringen zijn gebaseerd op opgaven van het UWV en WWplus. De voorziening bedroeg per 1 januari 2023 € 1,8 mln en is toegenomen met € 0,9 mln tot € 2,7 mln per 31 december 2023. Gedurende het boekjaar is circa € 0,5 mln onttrokken aan de voorziening. De berekening gaat uit van de maximale looptijd van de uitkering op individueel niveau, waarbij een correctie is gemaakt m.b.t. de kans op loopbaanherstel.

(Langdurig zieken)

De voorziening is gebaseerd op de beste inschatting van het op balansdatum aantal zieke medewerkers dat tenminste een half jaar ziek (zal) zijn, waarbij het deel van de ziektedagen na 31 december 2023 tot het verwachte moment van herstel is meegenomen. Ten opzichte van vorig jaar heeft een wijziging plaatsgevonden in de populatie die is opgenomen in de voorziening. Hiervoor wordt verwezen naar de schattingswijziging zoals verantwoord in de grondslagen. De voorziening langdurig zieken neemt in het huidige verslagjaar daardoor toe met circa € 2,4 mln ten opzichte van voorgaand boekjaar. Het effect is voor het merendeel te verklaren door de in het huidige boekjaar verwerkte schattingswijziging.

(Duurzame inzetbaarheid)

In de CAO MBO is in het kader van duurzame inzetbaarheid de seniorenregeling ingevoerd. Medewerkers hebben recht op seniorenverlof als zij voldoen aan volgende criteria:

- de werknemer is 57 of ouder;
- de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst;
- de werknemer heeft een werktijdfactor van tenminste 0,4 bij de werkgever;
- de werknemer maakt geen gebruik van de BAPO-regeling.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is met € 0,4 mln gedaald tot € 1,6 mln mede op basis van verwachte participatie van medewerkers van 52 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Per ultimo 2023 neemt 163 fte deel aan de seniorenregeling op een totaal van 434 fte aan personeel van 57 jaar en ouder.

2.3 Langlopende schulden	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën	5.408.000	5.616.000
	5.408.000	5.616.000

*Verloopstaat
Langlopende
schulden*

	Rentevoet	Stand per		Stand per				
		1-1-2023	Leningen 2023	Aflossingen 2023	31-12-2023	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopende deel 1-5 jaar	Langlopende deel >5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3								
Langlopende schulden								
2.3.5								
Schulden aan Ministerie van Financiën	0,10%	5.824.000	0	208.000	5.616.000	208.000	832.000	4.576.000
Langlopende schulden		5.824.000	0	208.000	5.616.000	208.000	832.000	4.576.000

Er is in 2020 onder de titel 'Schatkistbankieren' een lening van € 6.240.000 afgesloten bij het Ministerie van Financiën. Het Ministerie van Financiën heeft een hypotheek gevestigd op het pand in Oss, bekend onder sectie E nummer 7717, als onderpand voor de verstrekte lening en kredietfaciliteit. Er zijn geen convenanteisen.

2.4 Kortlopende schulden	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
2.4.3 Kortlopend deel langlopende lening	208.000	208.000
2.4.7 Vooruit gefactureerde cursusgelden	2.351.505	0
2.4.8 Crediteuren	4.682.744	4.603.337
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.983.552	5.670.386
2.4.10 Pensioenen	1.581.393	1.683.130
2.4.12 Overige kortlopende schulden	2.655.040	1.406.599
2.4.19 Overlopende passiva	12.178.233	9.521.956
	29.640.467	23.093.408
 <i>Uitsplitsing Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
2.4.9.1 Loonbelasting	4.139.620	3.941.847
2.4.9.2 Omzetbelasting	70.696	95.399
2.4.9.3 Premies sociale verzekeringen	1.773.236	1.633.140
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.983.552	5.670.386
 <i>Uitsplitsing Overlopende passiva</i>		
2.4.19.1 Vooruitontvangen cursusgelden	0	1.097.424
2.4.19.3 Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	2.470.577	1.757.045
2.4.19.4 Te verrekenen geoormerkte subsidies OCW	0	45.869
2.4.19.5 Vooruitontvangen projectgelden	1.203.704	1.923.115
2.4.19.6 Vakantiegeld en -dagen	5.735.776	3.944.988
2.4.19.8 Educatie/Inburgering	377.495	4.961
2.4.19.9 Overige	2.390.681	748.554
Overlopende passiva	12.178.233	9.521.956
 <i>Uitsplitsing Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt</i>		
2.4.19.3 Studieverlof bve 2022 KW1C	0	104.685
Regionale aanpak VSV 2020-2024 KW1C	709.601	598.102
Tegemoetkoming kosten opl.scholen 2021/2022 KW1C	0	141.052

2.4 Kortlopende schulden	31 december 2023	31 december 2022
Tegemoetkoming kosten opl.scholen 2022/2023 KW1C	0	135.355
RIF- MBO Innovatie & Expertise Centrum Zorgtechnologie Noord Brabant KW1C	243.343	184.103
NPO Subsidie Nazorg KW1C 2022	0	101.800
NPO Subsidie Nazorg KW1C 2023	229.270	0
Nazorg De Leijgraaf	0	17.081
Lerarenbeurs 2022 De Leijgraaf	0	16.413
Zij-instroom 2022 De Leijgraaf	0	23.334
RIF MIEC Data denken De Leijgraaf	448.363	435.120
Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	840.000	0
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	2.470.577	1.757.045

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Schulden aan kredietinstellingen betreft het kortlopende aflossingsdeel van komend boekjaar van de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

De post vooruit gefactureerde bedragen heeft betrekking op de verwerkingssystematiek van de in 2023 gefactureerde cursusgelden. Dit betreft 7/12 deel van de opbrengsten cursusgelden. Hierdoor is ca. € 2,4 mln van de opbrengsten doorgeschoven naar 2024.

De stijging van de kortlopende schulden van ruim € 5,2 mln is grotendeels te verklaren door de stijging van vooruit gefactureerde-/ontvangen cursusgelden € 1,2 mln
- belastingen/premies sociale verzekeringen € 0,3 mln - vooruit ontvangen geormerkte subsidies € 0,9 mln - educatie/inburgering € 0,4 mln en nog te betalen kosten € 2,4 mln.

Financiële instrumenten

Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitvoering gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstelt aan markt-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de organisatie te beperken. Het treasurystatuut van KW1C bevat procedures waaraan voldaan moet worden bij het aangaan van financiële verplichtingen.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. KW1C heeft regels en procedures opgesteld waaraan de studenten moeten voldoen met betrekking tot betaling van cursusgelden. Het kredietrisico is niet geconcentreerd bij enkele partijen.

Renterisico en kasstroomrisico

Er is sprake van 1 lening met een vast rentepercentage over de gehele looptijd van 0,1%.

Liquiditeitsrisico en marktwaarderisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de organisatie steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte beschikbaar blijft. De marktwaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde ervan.

Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten

Niet uit de balans blijkende rechten

De vordering op het Ministerie van OCW ten bedrage van € 583.461 is ontstaan bij de overgang van declaratiebekostiging naar lumpsumbekostiging in 1991. Er heeft op geen enkele wijze afstand van recht plaatsgevonden. In plaats daarvan wordt ook nu beroep gedaan op uitbetaling van deze vorderingen teneinde verjaring ervan te voorkomen.

Verhuur	Toekomstige minimale verhuurontvangsten		
	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Verhuur medegebruik Gebouw F, Vlijmenseweg	€	€	€
	15.950	63.800	0
	15.950	63.800	0

Medegebruik Gebouw F, Vlijmenseweg. Het contract met de huurder is aangegaan voor de duur van het verzorgen van de toeristische opleidingen. Schriftelijke opzegtermijn van 6 maanden tegen het einde van de lopende huurperiode.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Zakelijke zekerheden

Aan de bank zijn de volgende zekerheden verstrekt:

hypotheek € 8.299.200 op het schoolcomplex te Oss, sectie E, nummer 7717.

Bankgaranties

€ 100.000 - Gemeente Den Bosch (nieuwbouw Onderwijsboulevard 3, 's-Hertogenbosch)

€ 40.922 - DML REAL ESTATE B.V. Malden (huur Bedrijfsruimte Beversestraat 20, Cuijk)

€ 108.772 - WELL-BEING PLAZA OSS (huur Talentencampus Obrechtstraat 43, Oss)

€ 37.500 - J.v.Zandvoort/A.v.Zandvoort/H.Rijkers/F.Heesen (huur Bedrijfsruimte Schelversakker 1, Oss)

<i>Contracten</i>	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€
Huur	2.097.772	4.820.786	1.037.203
IT	2.065.989	1.200.300	0
Onderhoud	2.671.484	1.462.024	0
Telefonie	102.869	0	0
	6.938.114	7.483.110	1.037.203

Naar aanleiding van de fusie wordt het inkoopproces geëvalueerd en geoptimaliseerd. Onderdeel daarvan is het contract-/ leveranciers-management. De meeste contracten kunnen binnen afzienbare tijd worden opgezegd en/of betalen we alleen wanneer we afnemen. Hierboven zijn de contracten met korte en lange termijn verplichting te zien.

<i>Investeringsverplichtingen</i>	€
Hardware	142.148
Inventaris	78.900
Bouw/verbouw	789.933
	1.010.981

Toelichting op de staat van baten en lasten jaar 2023

Baten

	31 december 2023		Begroting 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€	€	€
Baten						
3.1						
Rijksbijdragen						
3.1.1						
Rijksbijdragen						
OCW/EZ						
3.1.1.1						
Rijksbijdragen						
OCW	147.179.826		139.992.644		147.439.697	
	<u>147.179.826</u>		<u>139.992.644</u>		<u>147.439.697</u>	
3.1.2 Overige						
subsidies OCW	30.960.482		28.858.700		13.591.813	
		<u>178.140.308</u>		<u>168.851.344</u>		<u>161.031.510</u>
		<u><u>178.140.308</u></u>		<u><u>168.851.344</u></u>		<u><u>161.031.510</u></u>
<i>Uitsplitsing</i>						
<i>overige</i>						
<i>subsidies OCW</i>						
3.1.2.1.1						
Geormerkte						
subsidies	2.762.842		0		1.234.524	
3.1.2.2.1 Niet-						
geormerkte						
subsidies	28.197.640		28.858.700		12.357.289	
Overige						
subsidies OCW		<u>30.960.482</u>		<u>28.858.700</u>		<u>13.591.813</u>
		<u><u>30.960.482</u></u>		<u><u>28.858.700</u></u>		<u><u>13.591.813</u></u>

De basis voor het grootste gedeelte van de rijksbijdragen is de T-2 systematiek. Voor 2023 krijgen we, los van de diplomawaarde, de studenten van 1 oktober 2021 en 1 februari 2022 bekostigd. De daling in het aantal studenten (circa -1.000) ten opzichte van de teldata van 2022 veroorzaakt een lagere rijksbijdrage in de begroting. De afwijking ten opzichte van de begroting 2023 is het gevolg van de loon- en prijscompensatie in 2023, hierdoor is de realisatie € 7,1 mln hoger dan begroot. Ook zat hier nog een bedrag in verwerkt van een nog niet eerder uitgekeerde compensatie van de energielasten in 2022.

Onder de overige subsidies OCW/EZ vallen onder andere de kwaliteitsgelden, in 2023 is dit € 28,2 mln. In 2023 heeft een eindafrekening plaatsgevonden van het resultaatafhankelijk budget van de kwaliteitsgelden. Aan de eisen hiervan hebben we voldaan, waardoor deze € 7,5 mln eind 2023 is ontvangen. Dit bedrag was opgenomen in de begroting. De afwijking van de begroting wordt met name veroorzaakt door meer Zij-instromers dan begroot, met een financieel effect van € 1,2 mln boven begroting en niet in de begroting opgenomen subsidies van € 0,8 mln.

3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

3.2.2.2 Overige

gemeentelijke bijdragen en -subsidies

2.151.389	3.240.303	2.338.723
<u>2.151.389</u>	<u>3.240.303</u>	<u>2.338.723</u>
<u><u>2.151.389</u></u>	<u><u>3.240.303</u></u>	<u><u>2.338.723</u></u>

De overige overheidsbijdragen en subsidies zijn lager gerealiseerd dan begroot, de oorzaak is dat binnen deze categorie minder project-subsidies vanuit gemeenten zijn ontvangen dan oorspronkelijk in de begroting opgenomen (circa € 1 mln).

3.3 Wettelijke college-/cursus-/examengelden

3.3.2 Cursusgelden	3.667.960	3.125.000	2.078.029
3.3.5 Examengelden	118.725	126.379	157.512
	<u>3.786.685</u>	<u>3.251.379</u>	<u>2.235.541</u>
	<u><u>3.786.685</u></u>	<u><u>3.251.379</u></u>	<u><u>2.235.541</u></u>

De stijging in de cursusgelden, ten opzichte van voorgaand jaar en de begroting is het gevolg van een drietal zaken. Allereerst hebben we meer opbrengsten aan cursusgelden voor VAVO-leerlingen ontvangen dan in de begroting opgenomen, daarnaast is het ook zo dat het aantal BBL leerlingen ten opzichte van 2022 is gestegen. De laatste oorzaak is de halvering van de collegelden in schooljaar 2021/22, wat met name de groei ten opzichte van realisatie 2022 verklaard.

3.4 Baten in opdracht van werk derden

3.4.1 Contractonderwijs

3.4.1.1 Contractonderwijs (excl. inburgering)	2.250.554	1.989.136	1.577.470
3.4.1.2 Contractonderwijs inburgering (MBO)	4.669.880	2.395.000	3.200.768
	6.920.434	4.384.136	4.778.238

3.4.5 Overige baten in opdracht van derden	2.600.434	700.000	1.373.846
--	-----------	---------	-----------

9.520.868

5.084.136

6.152.084

We zien op meerdere posten een flinke stijging in de baten. Zo zien we in 2023 een forse stijging van het aantal inburgeraars, dit zorgt voor € 2,3 mln hogere baten bij contractonderwijs inburgering. Tevens is de realisatie van het contract onderwijs (inclusief commerciële projecten) boven begroting. De stijging bij overige baten in opdracht van derden wordt veroorzaakt door projecten, die conservatief begroot waren voor 2023. Het resultaatteffect is beperkt, omdat hier ook een flinke stijging in de kosten tegenover staat.

3.5 Overige baten

3.5.1 Opbrengst verhuur	204.385	258.457	238.601
3.5.2 Detachering personeel	667.121	699.661	655.686
3.5.10 Overige	2.592.130	1.920.349	2.150.359
	3.463.636	2.878.467	3.044.646

De overige baten zijn een kleine € 0,6 mln hoger dan begroot. Een deel hiervan wordt verklaard door het resultaat van de vrijval van eerder op de balans opgenomen projecten t/m 2022, ter waarde van € 0,2 mln. De rest is te verklaren door een veelvoud aan kleinere posten.

Lasten

4.1 Personeelslasten

4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

4.1.1.1 Lonen en salarissen	93.167.225	122.901.181	90.978.186
4.1.1.2 Sociale lasten	14.437.861	0	13.711.190
4.1.1.5 Pensioenlasten	13.224.889	0	14.903.697
	<u>120.829.975</u>	<u>122.901.181</u>	<u>119.593.073</u>

4.1.2 Overige personele lasten

4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	3.567.285	238.375	4.019.959
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	8.898.471	6.297.052	9.703.756
4.1.2.3 Overige	9.472.885	5.413.094	4.116.019
	<u>21.938.641</u>	<u>11.948.521</u>	<u>17.839.734</u>

De totale personeelslasten vallen in 2023 ca. € 5,3 mln hoger uit dan in 2022. Belangrijkste oorzaak is de stijging van de CAO-lonen, die overigens door de daling in de gemiddelde formatie deels is gecompenseerd. De CAO-stijging, in combinatie met de eenmalige uitkering van € 1.000 per FTE hebben een effect gehad van € 5,6 mln. De formatie is met ruim 3% gedaald, wat een positief effect heeft van € 3,4 mln. Wel staat daar inzet van externen tegenover. Hoewel we hier minder aan uitgeven dan in 2022, is het wel € 2,8 mln meer dan begroot. Verder is er in de de categorie overige sprake van fors hogere reis- en verblijfkosten (incl. woonwerk & dienstreizen) dan voorgaand jaar (€ 2,5 mln) en de niet in de begroting opgenomen kosten voor de reservering verlofuren van personeel van € 1,6 mln. De dotaties aan voorzieningen waren, behalve de jubilea voorziening, niet begroot (totaal € 3,3 mln). Dit verklaart de grote afwijking van de begroting.

4.1.3 Ontvangen vergoedingen

4.1.3.3 Overige
uitkeringen die
personeelslasten
verminderen

-863.471	-399.598	-642.598
<u>-863.471</u>	<u>-399.598</u>	<u>-642.598</u>
<u><u>141.905.145</u></u>	<u><u>134.450.104</u></u>	<u><u>136.790.209</u></u>

Er zijn geen medewerkers buiten Nederland werkzaam geweest.

Gemiddeld aantal medewerkers

Gedurende het jaar 2023 waren gemiddeld 1.486,0 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2022: 1.533,7). Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2022: 0).

	2023	2022
	fte	fte
Personeel primair proces	979,5	1.004,6
Direct onderwijsondersteunend personeel	8,9	10,4
Indirect onderwijsondersteunend personeel	403,4	418,1
Bestuur/management	94,2	100,6
Totaal aantal werknemers	<u><u>1.486,0</u></u>	<u><u>1.533,7</u></u>

4.2 Afschrijvingen

4.2.1 Afschrijvingen

immateriele vaste activa 802.942 948.775 836.840

4.2.2 Afschrijvingen

materiele vaste activa 8.068.435 8.852.452 8.283.667

4.2.3 Afschrijving financiële

vaste activa 49.197 0 49.197

<u><u>8.920.574</u></u>	<u><u>9.801.227</u></u>	<u><u>9.169.704</u></u>
-------------------------	-------------------------	-------------------------

Afschrijvingskosten zijn in 2023 lager dan 2022 en lager dan begroot. De belangrijkste oorzaak zijn lagere investeringen in zowel de IVA als de MVA, welke geleid hebben tot een lager afschrijvingsbedrag.

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huurlasten	2.493.646	2.541.014	2.241.350
4.3.2 Verzekeringslasten	287.712	200.000	204.815
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	2.129.704	2.601.403	1.726.564
4.3.4 Energie en water	5.032.711	9.090.333	1.761.478
4.3.5 Schoonmaakkosten	2.356.003	2.442.760	2.251.593
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	942.945	883.001	755.292
4.3.8 Overige huisvestingslasten	37.568	55.466	74.682
	13.280.289	17.813.977	9.015.774

De energielasten zijn in 2023 met maar liefst 286% gestegen t.o.v. van 2022. Deze stijging is alsnog minder dan waar in de begroting rekening mee is gehouden. De realisatie ligt 45% (€ 4,0 mln) lager dan begroot. De oorzaak is dat de energieprijzen in de begroting hoger waren dan de werkelijke prijzen in 2023.

De onderhoudslasten zijn € 0,4 mln lager dan begroot, maar wel hoger dan 2022. Het schrappen van een aantal posten uit de Meerjaren OnderhoudsPlanning (MOP), heeft gezorgd voor extra reparatiekosten. De onderhoudscontracten gebouwen zijn te ruim begroot, wat er voor zorgt dat de gerealiseerde totale onderhoudslasten desondanks lager zijn.

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie en beheer	7.161.799	6.969.061	3.695.642
4.4.2 Inventaris en apparatuur	14.869.466	13.399.242	11.507.557
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	162.898	65.000	229.628
4.4.5 Overige	1.761.983	1.953.965	2.115.979
	23.956.146	22.387.268	17.548.806

De realisatie van de overige lasten is € 1,6 mln hoger dan de begroting van 2023. De belangrijkste oorzaak hiervan zijn hogere kosten met betrekking tot software binnen rubriek 4.4.2 Inventaris en apparatuur (€ 1,5 mln). Verder was de inzet van externe adviseurs € 0,2 mln boven begroting, daarentegen waren de kosten voor open dagen € 0,2 mln lager dan begroot.

Accountantslasten

In de boekjaren 2022 en 2023 zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het

resultaat gebracht. Het in de tabel vermelde honorarium voor het onderzoek van de jaarrekening betreft enkel de facturen ontvangen en verantwoord in boekjaar 2023 (uitsplitsing totaalbedrag € 414.425: hiervan heeft € 263.175 betrekking op 2022 en € 151.250 op 2023). De andere controleopdrachten en niet-controlediensten betreffen de controle van subsidietrajecten, de bekostigingscontrole en adviesopdracht.

De volgende honoraria van KPMG Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting.

	2023	Begroot 2023	2022
	€	€	€
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	414.425	100.000	155.127
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	0	0	8.470
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	0	0	0
4.4.1.4 Honorarium andere niet controlediensten	0	0	3.620
Accountantslasten	414.425	100.000	167.217

De honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort.

5 Financiële baten en lasten

5.1 Financiële baten

5.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten

1.257.442	0	85.900
1.257.442	0	85.900

5.2 Financiële lasten

5.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten

39.289	104.984	142.205
39.289	104.984	142.205

Vanaf eind 2022 is sprake van Schatkistbankieren. Als gevolg van de in 2023 opgelopen rentestanden, zijn over de liquide middelen rentebaten ontvangen. In combinatie met eerdere negatieve rente (lasten) over liquide middelen, verklaart dit de afwijking ten opzichte van de begroting.

Gebeurtenissen na balansdatum

De verkoop van Muntelaar 8 en 10 te Veghel (respectievelijk half vrijstaand schoolgebouw en vrijstaande gymzaal) aan de Gemeente Meijerijstad, waarvan de overeengekomen koopsom € 1,9 mln bedraagt. De overeenkomst is op 19 december 2023 getekend, de levering van het pand zal in 2024 gebeuren en heeft tot op heden nog niet plaatsgevonden. De verwachte te realiseren boekwinst betreft € 1,2 mln.

Verder hebben zich na balansdatum geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan.

Model E: Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen	Resultaat	Omzet	Verklaring	Deelname	Consolidatie
				vermogen 31/12/2023	2023	2023	art. 2:	%	%
				EUR	EUR	EUR	403 BW	%	%
Steunfonds									
Mathias		's-							
Wolff	Stichting	Hertogenbosch	4	61.281	-169	436	Nee	0	0

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige

Omschrijving doelstelling

Hulp bieden aan de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant door haar in staat te stellen tot het doen van uitgaven in het belang van het onderwijs, welke niet door andere middelen kunnen worden gedekt.

In de kern komt het neer op ondersteunen van studenten, die een financieel zwakke positie hebben en de betrokken onderwijskosten niet zelf kunnen dragen. Dit doel komt ook overeen met het MBO Steunfonds en de door de voormalig toezichthouder dhr. Jan 't Hart beschikbaar gestelde vacatiegelden, die als bestemmingsreserve zijn opgenomen.

Transacties met Koning Willem I College

In 2023 is een bedrag ad. € 389 overgemaakt naar het Koning Willem I College.
Dit betreft vergoeding leermiddelen van een student.

Samenstelling van bestuur en directie

Voorzitter J.C.N. van Kessel

Vicevoorzitter D.J.M. Majoor

Secretaris penningmeester P.T.W.H.M. van Summeren

KvK - nummer 41083228

Model G: Verantwoording subsidies 2023

G 1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidies, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1278227-1	22/08/2022	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1281725-1	20/10/2022	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1308733-1	20/12/2022	Ja
Studieverlof 2023	1349347-1	22/08/2023	Ja
Studieverlof 2023	1366891-2	21/11/2023	Ja
Regeling schoolkosten 2021-2022 KW1C	1183856-6	20/09/2022	Ja
Regeling schoolkosten 2022-2023 KW1C	1284275-1	22/11/2022	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2023	1352052-1	20/09/2023	Ja
NPO Subsidie Nazorg	NMBO23031	28/02/2023	Onderhanden
NPO Subsidie Nazorg KW1C	NMBO22038	28/02/2022	Ja
Nazorg LG	NMBO22032	28/02/2022	Ja
Lerarenbeurs 2022 LG	1278966-1	22/08/2022	Ja
Zij-instroom 2022 LG	100000177-1	20/05/2022	Ja
Zij-instroom 2023	100004227-1	21/2/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100004250-1	21/3/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100004995-1	20/4/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007017-1	20/6/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007037-1	20/7/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007721-1	22/8/2023	Ja
Zij-instroom 2023	100011251-1	19/12/2023	Ja
Instructeursbeurs mbo 2023	100007748-1	22/08/2023	Ja
Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK230009	11/12/2023	Onderhanden
Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK230010	11/12/2023	Onderhanden

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

Niet van toepassing.

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
			€	€	€	€	€	€	€
Subsidie regionale aanpak voortijdig schoolverlaten [contactscholen]									
KW1C	1119142	07/10/2020	1.959.080	1.469.310	871.208	598.102	489.770	378.271	709.601
RIF- MBO Innovatie & Expertise Centrum Zorgtechnologie Noord Brabant									
KW1C	RIF22013	08/06/2022	729.367	255.278	71.175	184.103	145.873	86.633	243.343
RIF MIEC Data denken									
	RIF21024	21/10/2021	1.329.857	617.433	287.813	329.620	284.969	166.226	448.363
Totaal			4.018.304	2.342.021	1.230.196	1.111.825	920.612	631.130	1.401.307

Toelichting G2 (RIF MIEC Data denken):

In het G2 overzicht van jaarrekening 2022 was bij het project "RIF MIEC Data denken" de cashbijdrage van partners (€105.500) onterecht als ontvangst meegenomen. De correctie van dit bedrag verlaagt het saldo met dit bedrag in de volgende kolommen: 1. Ontvangen t/m vorig verslagjaar. 2. Saldo per 1 januari verslagjaar. 3. Saldo per 31 december verslagjaar.

WNT-verantwoording 2023

De WNT is van toepassing op Koning Willem I College. Het voor Koning Willem I College toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt in 2023 € 223.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium:

- Baten jaarrekening 2022: 9 complexiteitspunten
- Aantal leerlingen / studenten van het voorgaande jaar: 4 complexiteitspunten
- Gewogen aantal onderwijssoorten in het voorgaande jaar: 5 complexiteitspunten
- Totaal aantal complexiteitspunten: 18 complexiteitspunten

Model WNT

1.a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2023

Bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel	Mw. D.J.M. Majoor	Dhr. P van Summeren
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 199.933	€ 199.934	€ 199.988
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.065	€ 23.065	€ 22.999
Subtotaal	€ 222.999	€ 222.999	€ 222.987
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 223.000	€ 223.000	€ 223.000
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 222.999	€ 222.999	€ 222.987
Het bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2022

Bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel	Mw. D.J.M. Majoor	Dhr. P van Summeren
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 181.579	€ 175.068	€ 175.314
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 24.421	€ 24.062	€ 23.693
Subtotaal	€ 206.000	€ 199.130	€ 199.007
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 216.000	€ 216.000	€ 216.000
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag	n.v.t	n.v.t	n.v.t.
Bezoldiging	€ 206.000	€ 199.130	€ 199.007

Gegevens 2023

	Dhr. Dhr. H.M.H. Windmüller	Dhr. J.H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruijs	Dhr. N. van den Boer	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp	Mw. P. van de Broek
Bedragen x € 1							
Funcctiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/9 t/m 31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 21.743	€ 19.895	€ 14.495	€ 14.371	€ 19.895	€ 14.495	€ 14.495
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 33.450	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 21.743	€ 19.895	€ 14.495	€ 14.371	€ 19.895	€ 14.495	€ 14.495
Het bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Bedragen x € 1	Dhr. H.M.H.	Dhr. J.H.L.M.	Mw. M.L.G.	Dhr. A.	Dhr. N.	Mw. A.	Mw. G.M.D.	Mw. P.
	Windmüller	Galema	van der Kruijs	Hofman	van den Boer	Oskamp	Peters - van Gorp	van de Broek
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Adviseur	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	6/9 t/m 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 16.200 € 32.400	€ 10.800 € 21.600	€ 10.800 € 21.600	€ 10.800 € 21.600	€ 10.800 € 21.600	€ 10.800 € 21.600	€ 10.800 € 21.600	€ 3.600 € 6.955
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 16.200	€ 10.800	€ 10.800	€ 10.800	€ 10.800	€ 10.800	€ 10.800	€ 3.600
Het bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Overige gegevens

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant (of hierna: 'de stichting') te 's-Hertogenbosch (hierna: 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant per 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de balans per 31 december 2023;
- 2 de staat van baten en lasten over 2023; en
- 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 2023 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 Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant 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 2023 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.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle van de jaarrekening 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 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

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

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

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 fraude of fouten 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 de 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 2023, 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 stichting;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht 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 stichting haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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.

Maastricht-Airport, 26 juni 2024

KPMG Accountants N.V.

A.T.A. Beckers RA