



Jaarverslag 2022

## Inhoudsopgave

---

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Koning Willem I College maakt trots</b>	<b>6</b>
Leeswijzer	7
Voorwoord van het college van bestuur	8
Infographic	9
Nieuwe koers, nieuw verhaal	10
<hr/>	
<b>1 LEREN</b>	<b>11</b>
<hr/>	
Kernactiviteiten	12
Onderwijsprestaties	13
Onderwijsprestaties mbo	13
Onderwijsprestaties overig	14
Vavo	17
Studenttevredenheid	18
Afwijking Begeleide Onderwijstijd	20
Skills Heroes	21
Nationaal Programma Onderwijs	22
Expertisecentrum extra ondersteuning	28
Duurzaamheid	30
Awards	32
Winnaars Koning Willem I College Student Awards	32
Toelatingsbeleid en inclusie	36
Onderwijs in beweging	38
Kenmerken van ons onderwijs	38
Praktijkgericht onderwijs	38
Flexibilisering	39
Passende blend	42
Interdisciplinaire leerervaringen	43



Pedagogisch didactisch vakmanschap	44
Data ondersteund werken	45
Keuzedelen	45
Internationalisering	46
De Compagnie	48
<b>2 WERKEN</b>	<b>49</b>
Werken	50
Veranderingen vragen om harmonisatie	50
Ontwikkelingen met personele betekenis	53
Inspelen op ontwikkelingen	54
Duurzame inzetbaarheid	55
Overige	58
<b>3 SAMENWERKEN</b>	<b>60</b>
Samenwerken in de community	61
Samenwerkingen	63
Leven Lang Ontwikkelen	67
Doorstroom vmbo-mbo-hbo	69
De Alumnivereniging	70
MBO Opleidingsschool	71
Pr1nce voor verbinding, innovatie en ontwikkeling	72
<b>4 ORGANISEREN</b>	<b>73</b>
Onze organisatie	74
Indeling van onze organisatie	74
Onze Governancestructuur	75
Onze organisatiecultuur	77
Fusie	78
Van Transitiedagen, via toekomstdagen naar koersdagen	78
Verantwoording van onze Raden en het college van bestuur	80

Verantwoording college van bestuur	80
Verantwoording raad van toezicht	83
Verantwoording van de (tijdelijke) Ondernemingsraad	87
Verantwoording van onze studentenraad	88
Facilitaire zaken	90
Huisvesting en duurzaamheid	90
Preventie en bedrijfshulpverlening	92
Informatisering	94
Informatievoorziening	94
Compliance en regelgeving	96
Interne beheersing	96
Informatiebeveiliging en privacybescherming	97
Zorg voor kwaliteit	98
Klachten	100
Klachten examencommissies	100
Examencommissies	101
Vertrouwenspersonen	103
Kwaliteitsagenda	104
Eind review De Leijgraaf	104
Kwaliteitsagenda Koning Willem I College 2019–2022	142
<b>5 FINANCIËN</b>	<b>154</b>
Inleiding	155
Kengetallen	156
Analyse financiële resultaten 2022	158
Analyse financiële positie	160
Treasury	161
Continuïteitsparagraaf 2023 en verder	162


---

## FINANCIEEL

---

<b>6</b>	<b>Jaarrekening</b>	<b>174</b>
	Ondertekening jaarrekening	175
	Inhoudsopgave	176
	A. Jaarrekening	177
	A.1.1 Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	177
	A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022	178
	A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022	179
	A.1.4 Algemene grondslagen	181
	A.1.5 Toelichting op de balans	198
	A.1.6 Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten	213
	A.1.7 Model G. Verantwoording subsidies 2022	215
	A.1.8 Toelichting op de staat van baten en lasten	220
	A.1.9 Gebeurtenissen na balansdatum	226
	A.1.10 Overzicht verbonden partijen	227
	A.1.11 WNT-verantwoording 2022 - Koning Willem I College	228
	B Overige gegevens	233
	<b>Bijlagen Organiseren</b>	<b>237</b>
	Notitie helderheid	238



A young woman with blonde hair, wearing a bright red long-sleeved work shirt and orange protective gloves, stands in a factory or industrial setting. She is holding a black welding mask with a purple visor. In the background, a large yellow robotic arm is visible, and to the right, there are several vertical red curtains hanging from a metal track. The scene is lit with industrial overhead lights.

**Koning Willem I College maakt trots**

## Leeswijzer

Het jaarverslag van het Koning Willem I College bestaat uit een voorwoord, vijf hoofdstukken en de jaarrekening. In dit jaarverslag verantwoordt het college van bestuur zich voor zijn beleid en de resultaten die zijn behaald.

We beginnen met het voorwoord van het college van bestuur. In de hoofdstukken [1](#) en [2](#) lichten we de kerncijfers van het Koning Willem I College toe op het gebied van leren en werken. In hoofdstukken [3](#) en [4](#) gaan we in op respectievelijk (regionaal) samenwerken en hoe wij zaken organiseren. [Hoofdstuk 5](#) is het financiële deel van het bestuursverslag en [hoofdstuk 6](#) bevat de jaarrekening. Deze bestaat uit de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekening, de statutaire regeling inzake de resultaatbestemming en de controleverklaring van de onafhankelijk accountant. Ook gaan we in dit deel in op de financiën van het college, continuïteit en toezicht.

In dit jaarverslag leggen we verantwoording af over onze start met het meerjarenplan 2022 – 2025. Het meerjarenplan van de fusieorganisatie; het nieuwe Koning Willem I College.

## Voorwoord van het college van bestuur

Koning Willem I College maakt trots!

Op het Koning Willem I College leren we onze studenten vaardigheden om trots op te zijn. Vaardigheden waar onze maatschappij om staat te springen. Want wat hebben we aan plannen, voor thema's als energietransitie en vergrijzing, als we geen handen hebben om ze uit te voeren? Dat is waar het mbo voor staat en wij als Koning Willem I College zijn trots op de rol die wij daarin vervullen. Samen met vo-scholen, overheden en werkveld willen we talent ontwikkelen en behouden in Noordoost - Brabant.

1 Januari en 1 augustus 2022 waren belangrijke data voor onze organisatie. In januari was de fusie tussen Koning Willem I College uit 's-Hertogenbosch met De Leijgraaf uit Meierijstad, Oss en Land van Cuijk een feit. Op 1 augustus vond de institutionele fusie plaats. Vanaf dat moment voegden we ook de onderwijsafdelingen samen. De transitie naar één sterke mbo-onderwijsinstelling voor de regio Noordoost - Brabant was begonnen.

Het hele jaar stond in het teken van de fusie en ook in de komende jaren ontwikkelen we door. Daarin zijn we erg zorgvuldig en ambitieus. Niet alleen voegen we de organisaties samen, we behouden het beste van twee werelden en grijpen de fusie aan om ons onderwijs, onze manier van werken en de ondersteunende systemen verder te innoveren en te verbeteren: de fusie als hefboom voor vernieuwing. Een uitdagende taak, waarvoor onze teams zich iedere dag hard maken. Zij zijn binnen centrale kaders aan zet.

In dit jaarverslag lees je hoe wij een start maakten met het halen van onze doelen in het meerjarenplan 2022 - 2025. Hoe wij ons inzetten, als één Koning Willem I College, om onze studenten in een veilige omgeving een opleiding te bieden die aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt, hoe we ons onderwijs vernieuwen en elke dag een beetje beter willen zijn, en de waardevolle connecties die we daarvoor maken. En hoe de Global Goals op dit alles van invloed zijn. Niet voor niets werden wij weer verkozen tot duurzaamste mbo school van Nederland.

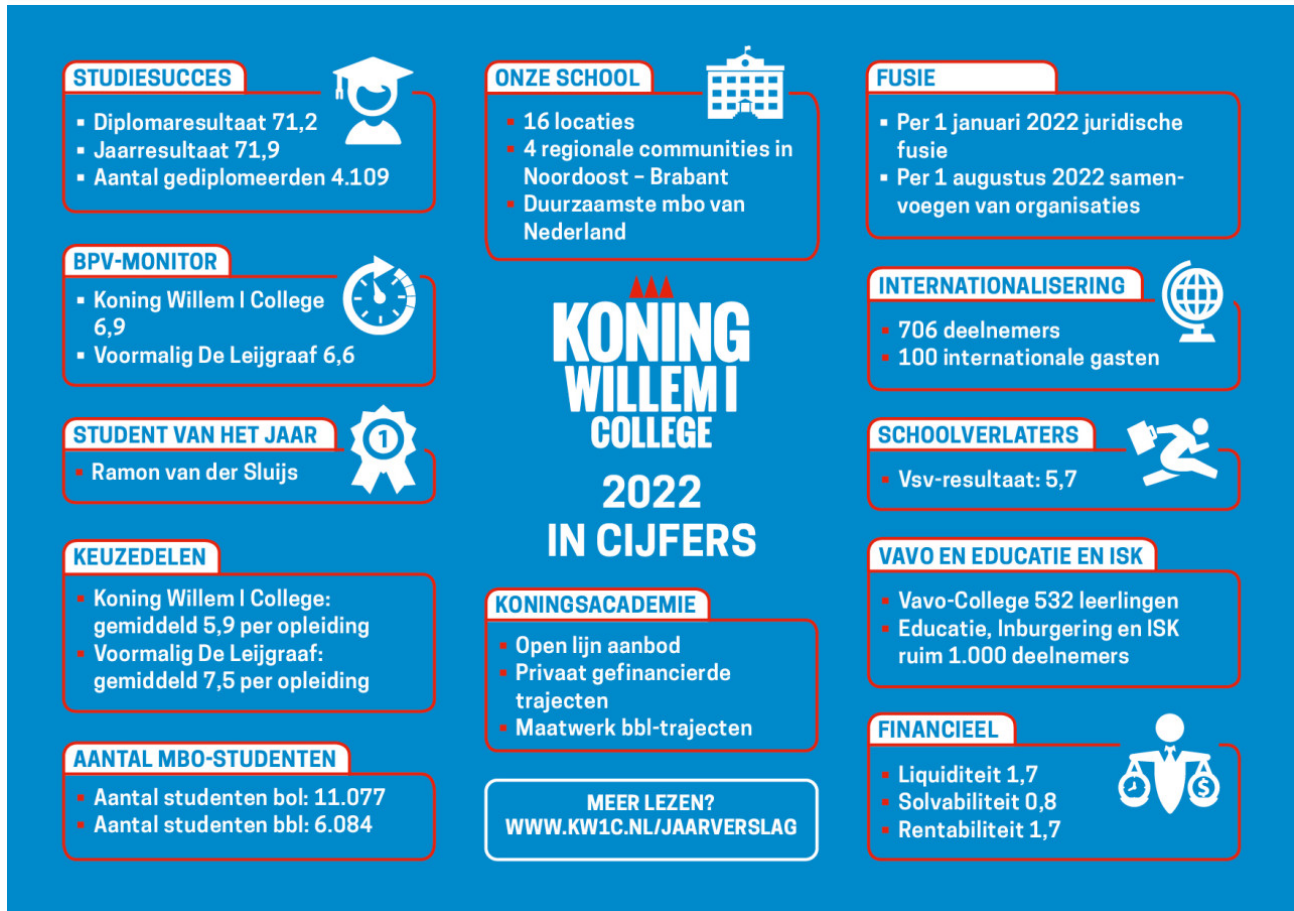
Belangrijk is dat onze studenten blijven voelen dat zij centraal staan bij alles wat wij doen. En dat zij welkom zijn en meetellen, ongeacht hun kleur, geloofsovertuiging, mobiliteit, genderidentiteit of geaardheid.

Veel leesplezier!

Jos van Kessel, Dominique Majoor en Peer van Summeren



# Infographic



## Nieuwe koers, nieuw verhaal

Op 1 januari 2022 was de fusie van De Leijgraaf, met locaties in Meierijstad, Oss en Land van Cuijk, met het Koning Willem I College, dat tot dan toe alleen onderwijslocaties had in 's-Hertogenbosch. Vanaf dat moment stimuleerden we het zoeken van contact tussen onderwijsteams, voegden we ondersteunende diensten samen en werkten we deels al op basis van gezamenlijk beleid en afspraken. Per 1 augustus 2022 werden we één instelling en was de instellingsfusie een feit.

### Sterk merk

Omdat 'Koning Willem I College' een sterk merk is, zo bleek uit onderzoek van Markteffect (2021), kozen we ervoor om voor de nieuwe organisatie de naam Koning Willem I College te behouden. Om het nieuwe Koning Willem I College eenduidig in de markt te zetten in Noordoost – Brabant en daarbuiten, formuleerden we ons merkverhaal opnieuw. Een samenvatting:

*Op het Koning Willem I College maken we elke dag weer het verschil. Samen met onze studenten en partners in de regio maken we werk van de toekomst. In een waardevol samenspel laten we onze studenten groeien en bouwen we mee aan een sterke regio.*

Met het nieuwe Koning Willem I College willen we een onderscheidende positie claimen in de maatschappij, de markt en in de hoofden van onze studenten. Dit doen we met de gehele organisatie, door herkenbaar te zijn in al onze uitingen, zowel visueel als in woord.

We zijn ervan overtuigd dat onze studenten een grote rol spelen bij de aanpak van de grote vraagstukken. Samen zijn we tot veel in staat. We staan open voor goede ideeën van buitenaf. Zo weten we zeker dat we met de juiste vraagstukken bezig zijn.

Bij ons zit een student zeker niet de hele dag in een klaslokaal. Door grenzen te verleggen, maken we van de regio ons speelveld. Ons onderwijs is overal.

We leren onze studenten dat er maar één toekomst is en die is duurzaam. We dagen ze uit het beste in zichzelf naar boven te halen. Je herkent ze daarin direct als je er een tegenkomt: 'Dat is er één van Koning Willem I'.

Het Koning Willem I College is het duurzaamste mbo van Nederland. We lopen daarin voorop, en dat zullen we altijd blijven doen. Samen met studenten en partners uit de regio zetten we daarin de volgende stap.

Wij gaan voor een betere wereld. Dat is een optelsom van een eerlijke economie, gelijke kansen en een leefbare aarde. Als Unesco-school werken we aan veiligheid, gezondheid en zorgen we dat iedereen mee kan doen. De Global Goals werken voor ons als kompas. We gebruiken ze voor het ontwikkelen van nog betere opleidingen en het vinden van ijzersterke samenwerkingen. Zodat onze studenten het verschil gaan maken met hun vakmanschap en praktische ideeën.

### Building blocks

Dit verhaal dragen we richting onze verschillende doelgroepen uit aan de hand van 'building blocks': we laten onder andere op onze website zien wat we doen; hoe we ons merkverhaal leven. Enkele van deze building blocks vind je terug in dit Jaarverslag.





1 LEREN



## Kernactiviteiten



Wij zijn ontzettend trots op de prestaties van onze studenten. Zeker als deze extra bijzonder zijn. Daarom reiken wij jaarlijks de Koning Willem I College Awards uit en kiezen we een Student van het Jaar.

[Bekijk wie in 2022 de winnaars](#) waren en welke bijzondere prestaties daartoe leidden.

## Ons opleidingsaanbod

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 opleidingsportfolio 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.

### Afstemming op de arbeidsmarkt

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. Het opleidingsaanbod stemmen we op provinciaal niveau op doelmatigheid af in het Kennispact MBO Brabant.

In het najaar van 2022 verscheen het rapport 'Advies Kansrijk opleiden' van de taskforce Doelmatigheid. De taskforce adviseert afscheid te nemen van de huidige werkwijze Doelmatigheid en adviseert een aanpak Kansrijk opleiden: onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven zetten zich gezamenlijk in om de grote vraagstukken op de arbeidsmarkt en in de maatschappij aan te pakken. Op die manier bieden zij de student een kansrijke opleiding gedurende diens hele loopbaan. In de toekomst nemen we de adviezen uit dit rapport mee in onze keuzes bij het starten of beëindigen van opleidingen.

In 2022 besloten we de nieuwe opleiding E-commerce specialist te starten. Ook startten we in 2022 een samenwerking met de NS. Dit betekent dat we de opleiding Machinist Railvervoer per 1 augustus 2023 aan ons aanbod toevoegen. Tot slot besloten we ook tot het aanbieden van een Oriëntatiejaar Techniek. Dit jaar geeft nieuwe studenten meer ruimte om hun ambities en mogelijkheden te verkennen en helpt hen om een goede keuze voor hun vervolgopleiding te maken. Dit oriëntatiejaar bieden we ook vanaf 1 augustus 2023 aan.

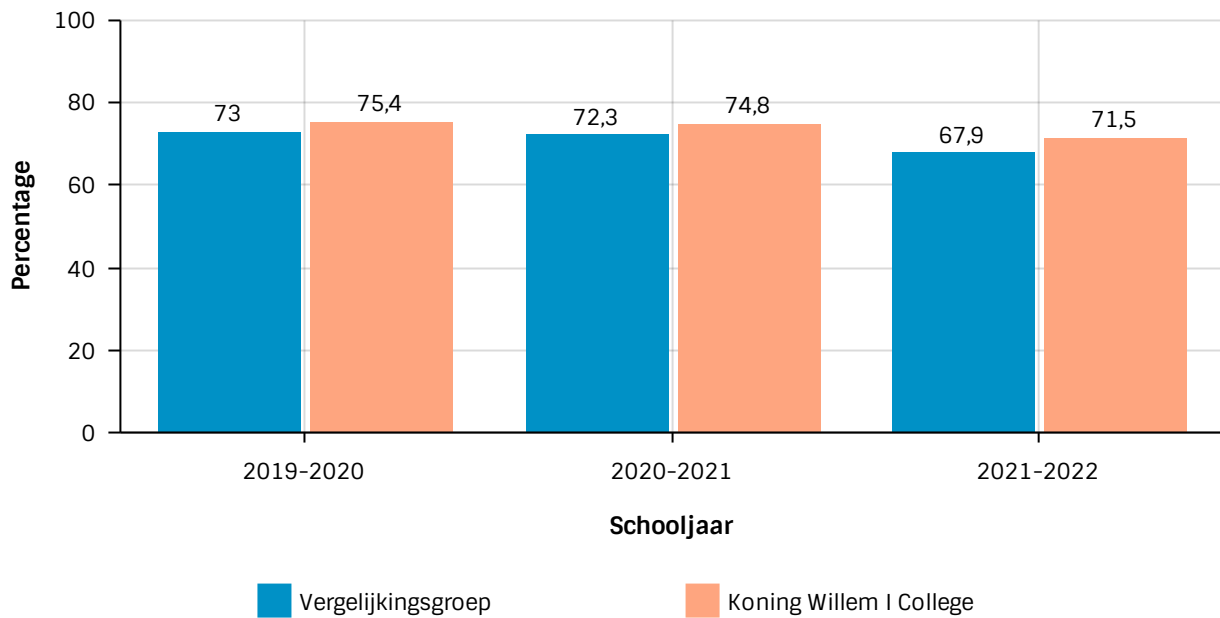
We beëindigden in 2022 geen enkele opleiding.

## Onderwijsprestaties

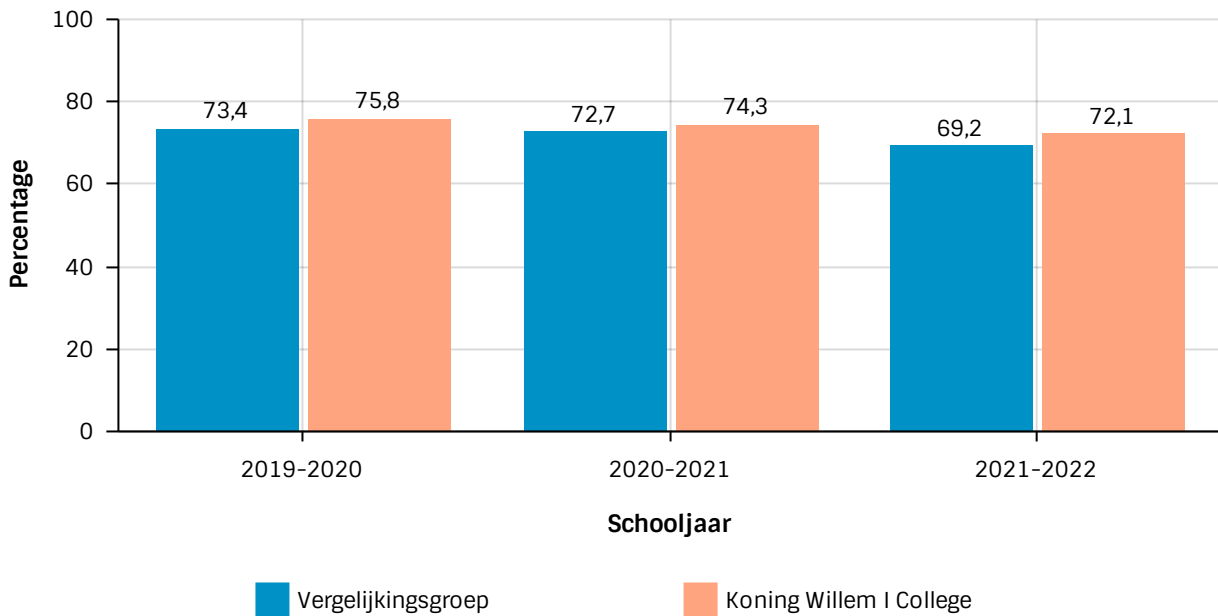
Hieronder zie je onze onderwijsprestaties in beeld. De resultaten van ons college worden vergeleken met andere roc-instellingen in Nederland. Het landelijke beeld is dat onderwijsprestaties over het schooljaar 2021-2022 gedaald zijn. Vermoedelijk houdt dit verband met de coronacrisis. We blijven wel hoger scoren dan de vergelijkingsgroep.

Een overzicht van alle onderwijsprestaties per jaar vind je op de website van [DUO](#). Gedetailleerde informatie over voortijdig schoolverlaten op het Koning Willem I College is [hier](#) te vinden.

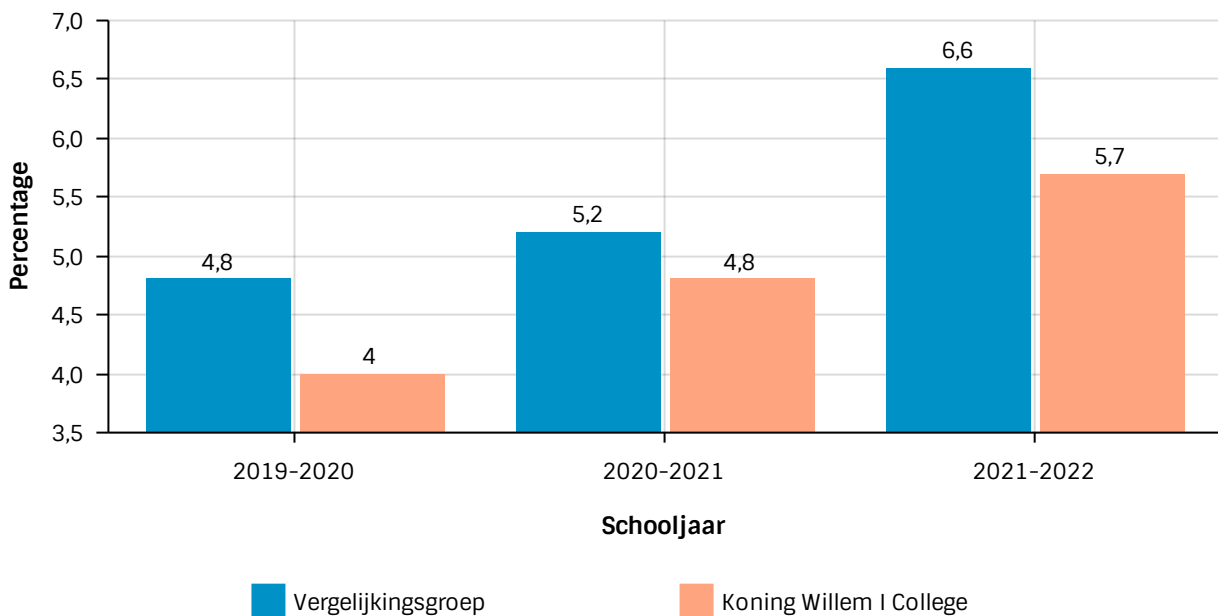
### Jaarresultaat



## Diplomaresultaat



## Voortijdig Schoolverlaten (VSV)



## Educatie 2022

### Educatie

Twee teams binnen het Startcollege verzorgen onderwijsactiviteiten op het gebied van educatie en inburgeringstrajecten voor deelnemers van 15 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 grote taalachterstanden. De afdeling Educatie ondersteunde in 2022 ruim 1.000 deelnemers op het gebied van educatie en inburgering (inclusief Internationale Schakel Klas). Vanwege de oorlog in Oekraïne zagen wij het afgelopen jaar een enorme toename in WEB-trajecten en ISK. Daarnaast stijgt de vraag van het werkveld naar

taaltrajecten op de werkvloer. Hiermee laten we zien dat we als Community College kansen zien en daarmee de verbinding met het werkveld zoeken.

### **Educatietrajecten**

Door middel van subsidiebeschikkingen verzorgen wij voor zeven gemeenten de WEB-trajecten. Het doel van deze trajecten is de basisvaardigheden van laaggeletterden te verbeteren. Op deze manier sluiten wij aan bij de vragen van deze doelgroepen NT1 (Nederlands als eerste taal) + NT2 (Nederlands als tweede taal).

Verder bieden wij educatietrajecten aan op de locaties 's-Hertogenbosch (locatie Stadionlaan), Oss, Uden, Land van Cuijk en Meierijstad. 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.

### **Internationale Schakelklas**

Anderstalige studenten tussen 15 en 18 jaar die in de regio Oss-Uden-Meierijstad komen wonen, volgen ISK-onderwijs bij het Koning Willem I College. Wij bereiden ze voor op een mbo-opleiding, werk of hoger onderwijs. Eind 2022 hebben we ongeveer 115 studenten. De duur van het verblijf in een ISK varieert van anderhalf tot drie jaar. ISK kent geen vaste instroommomenten.

### **Inburgering**

Mensen die van buiten de Europese Unie langdurig in Nederland komen wonen, moeten inburgeren. De inburgeringsplicht stimuleert deelnemers om actief mee te doen in de samenleving. Ook is het de bedoeling dat ze zo snel mogelijk economisch zelfstandig worden.

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. Instellingen die beschikken over het keurmerk 'Blik op Werk' geven deze inburgeringscursussen. De afdeling Educatie beschikt over dit keurmerk. Jaarlijks vindt er een audit plaats om het keurmerk te behouden.

De afdeling Educatie biedt alle mogelijke inburgeringscursussen aan: van alfabetisering tot en met staatsexamen B2. In 2022 waren er ongeveer 850 deelnemers.

Op 1 januari 2022 trad de nieuwe wet Inburgering (WI21) in werking. De wet heeft tot doel statushouders een hoger taalniveau te laten behalen en beter te laten participeren. In onze regio kregen de teams Educatie de aanbestedingen van de verschillende leerroutes (B1-route, Z-route en O-route).

Naast de statushouders verzorgen we ook taaltrajecten voor migranten.

### **Combitraject**

Het is mogelijk om op de locatie in Oss een combinatietraject te volgen. In dit traject volgen studenten naast de lessen van een entree-opleiding ook de lessen inburgering. Op deze manier kunnen zij twee diploma's in één keer behalen. Dit traject is vooral bedoeld voor de studenten tussen 18 en 30 jaar die zich op deze manier ook kunnen voorbereiden op doorstroom binnen het mbo-onderwijs en voor wie de onderwijsroute op dit moment (nog) te hoog gegrepen is.

### **Taalschakeltraject**

Het taalschakeltraject is hoofdonderdeel van de Onderwijsroute van de nieuwe Wet Inburgering. Hierbij 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.

Het Koning Willem I College heeft inmiddels diploma-erkenning verkregen voor deze trajecten. Tijdens het taalschakeltraject zorgen we ervoor dat er ruimte is voor ambitie zodat de student op het hoogst haalbare niveau kan uitstromen. Naast de B1 en Z-route is er ook bij dit traject een nauwe samenwerking met de gemeenten waarin zij de regie voeren in het kader van de nieuwe Wet Inburgering 2021.

*Studentenaantallen Educatie en ISK*

	<b>01-01-2022</b>	<b>31-12-2022</b>
Educatie	800	1073
ISK	44	94

*Studentenaantallen Educatie en ISK per regio*

	<b>01-01-2022</b>	<b>31-12-2022</b>
Educatie Den Bosch e/o	436	550
Educatie Oss e/o	364	523

## Vavo

Het Koning Willem I College is een onderwijsinstelling voor mbo, maar ook voor Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs, kortgezegd Vavo. De hoofdoelstelling van het Vavo-onderwijs is voorkomen dat leerlingen ongediplomeerd of te laag gediplomeerd de maatschappij ingaan.

### Gemiddelde over drie jaar

De afdeling Vavo van het Koning Willem I College voldoet al jaren aan de onderwijsinspectie-indicator 'discrepancie tussen het schoolexamen en centraal examen': die mag niet groter zijn dan gemiddeld 0,5. De tweede indicator betreft het gemiddelde cijfer voor het centraal examen. Voor mavo voldoet de afdeling Vavo aan de norm. Met havo (5,95) en vwo (ook 5,95) zit de afdeling daar net onder. We verwachten dat dit grotendeels te maken heeft met de grote leerachterstanden vanwege corona.

Het is een belangrijk doel van alle opleidingen om de 6,0 gemiddeld voor het centraal examen te behalen. We nemen maatregelen om 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 corona- na-ebefecten zijn uitgewerkt, te komen tot een centraal examengemiddelde van 6,2.

### Onderwijsvernieuwing: coachingsuren

Om maatwerk te leveren en hogere resultaten te behalen, startten we in het schooljaar 2021-2022 met coachingsuren. Tijdens deze uren krijgen studenten nóg meer individuele begeleiding.

### Resultaten 2021-2022

Als gevolg van corona was er weer een versoepelde zak- en slaagregeling. Diplomaleringingen kregen twee herkansingsmogelijkheden. Zij mochten bovendien een niet-kernvak wegstrepen en gespreid examen afleggen over drie tijdvakken. Op de Vavo-afdeling van het Koning Willem I College was er dit jaar een hoger slagingspercentage. In augustus 2022 steeg het aantal leerlingen met honderd, naar een totaal van 532. We namen onder andere ook leerlingen van Vavo Rivor over. Onze Vavo-afdeling is daarmee het grootste Vavo van Noord-Brabant.

	Gemiddelde CE	Vershil SE - CE
<b>MAVO</b>	6,23	-0,19
<b>HAVO</b>	5,95	-0,18
<b>VWO</b>	5,95	0,17

*Gemiddelde resultaten VAVO per niveau: schooljaren 19/20 - 20/21 - 21/22*

Het studiejaar 2021-2022 was wéér een bijzonder jaar voor de Vavo-afdeling. Ondanks een coronajaar, met wisselend digitaal thuisonderwijs, hadden we toch een hoog aantal geslaagden: 81,48% mavo, 84,72% havo en 94,59% vwo. We zetten in op extra begeleiding en boden met behulp van NPO-gelden examentrainingen aan.

We zijn, zeker gezien de grote leerachterstanden bij leerlingen door corona, erg trots op de behaalde resultaten.

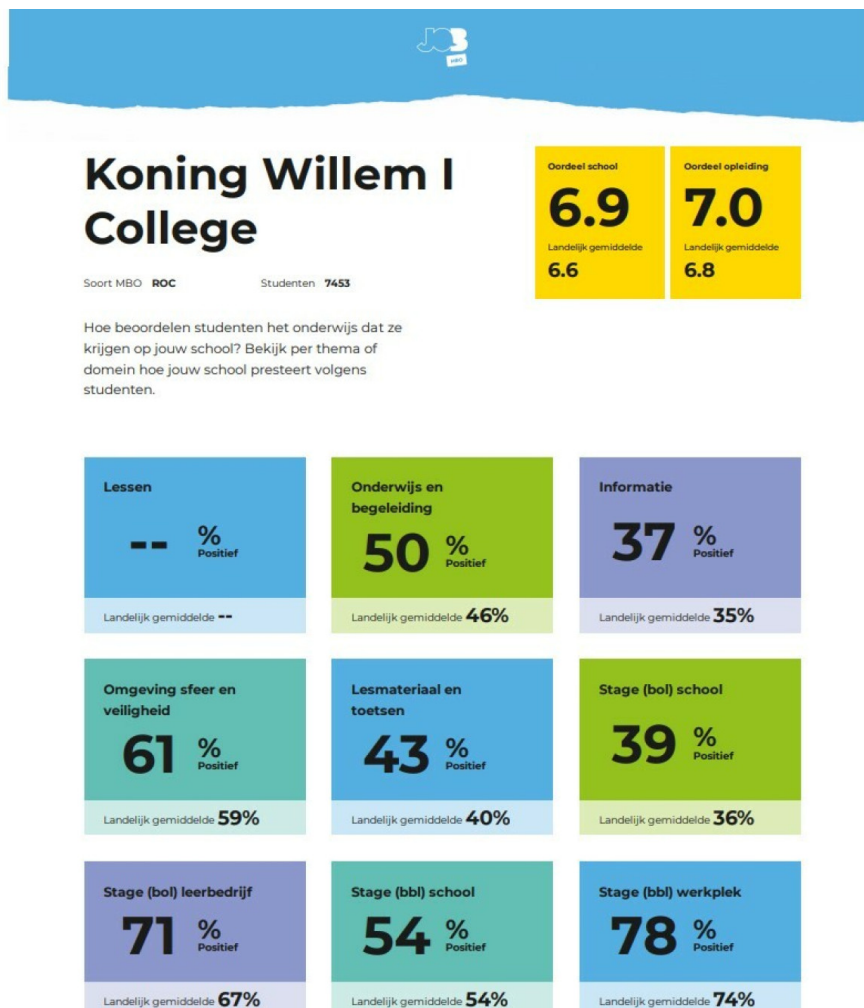
# Studenttevredenheid

## JOB-monitor

In 2022 is door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs MBO (JOB MBO) de tweejaarlijkse landelijke enquête georganiseerd over tevredenheid van studenten. Daar de job-monitor per schooljaar wordt afgenomen, zijn er twee verschillende resultaten, één van het Koning Willem I College en één van De Leijgraaf. Deze resultaten lees je hieronder.

De oordelen voor de opleiding en de school zijn bij het Koning Willem I College 0,1 punt hoger dan twee jaar geleden. Ook steeg bij elk thema het percentage studenten dat het betreffende thema positief beoordeelt ten opzichte van 2020. Ook bij De Leijgraaf stegen de percentages bij bijna alle thema's. Alleen bij Stage (bol) daalden de percentages.

Daarnaast scoorden zowel het Koning Willem I College als De Leijgraaf op alle thema's hoger dan het landelijk gemiddelde. Daar zijn we trots op.



Resultaten JOB Monitor 2022 Koning Willem I College



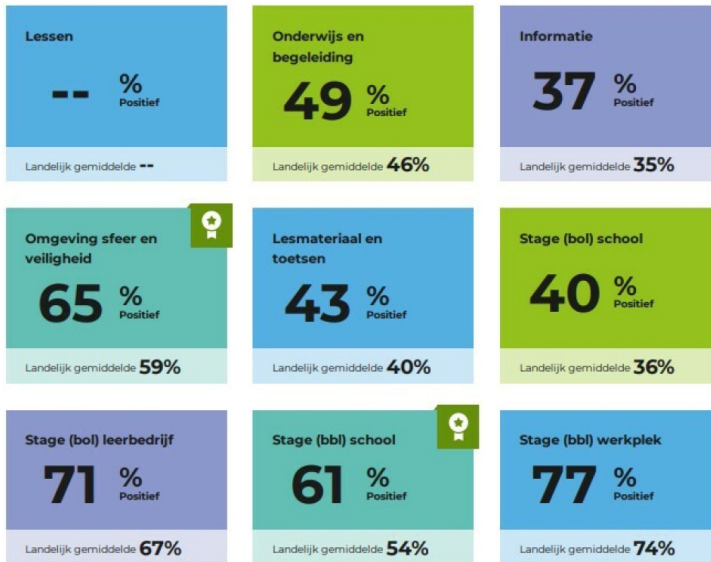


## De Leijgraaf

Soort MBO **ROC**

Studenten **1716**

Hoe beoordelen studenten het onderwijs dat ze krijgen op jouw school? Bekijk per thema of domein hoe jouw school presteert volgens studenten.



Resultaten JOB Monitor 2022 De Leijgraaf

### Panelgesprekken en studentlunches

Naast de JOB-monitor houden we regelmatig panelgesprekken en studentlunches waarbij we ons voornamelijk richten op het verzamelen van actiegerichte kwalitatieve feedback, die ons helpt om het onderwijs in al haar facetten te verbeteren voor onze studenten.

## Afwijking Begeleide Onderwijstijd

### **Afwijking begeleide onderwijstijd**

Twee onderwijsafdelingen (Zorg & Welzijn en het Startcollege) bieden naast hun reguliere bol-onderwijs Praktijkgestuurd Leren (PGL) 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.

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 werken kunnen studenten er ook voor 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. Ook hierbij wijken we af van de wettelijk bepaalde begeleide onderwijstijd.

## Skills Heroes

### Jaloersmakende vaardigheden

Op het Koning Willem I College leren we onze studenten jaloersmakende vaardigheden. Vaardigheden waar de maatschappij grote behoefte aan heeft en waar studenten trots op mogen zijn. Skills Heroes is een wedstrijd voor mbo-ers, waarin zij de beste van het land kunnen worden in hun vakgebied. Een podium waar de studenten echt kunnen laten zien wat zij in huis hebben.

Vanuit het Koning Willem I College doen wij ieder jaar mee aan Skills Heroes, zodat onze studenten tijdens de verschillende wedstrijden kunnen laten zien wat zij in hun mars hebben. Onze studenten zijn deelnemers in verschillende vakrichtingen en we organiseren kwalificatiewedstrijden voor Skills Heroes op ons college.

In 2022 hebben we als Koning Willem I College in twee vakrichtingen de kwalificatiewedstrijden georganiseerd: Onderwijsassistent en Pedagogisch Medewerker. Voor de landelijke skills vakwedstrijden 2022-2023 hebben zich 51 studenten aangemeld in 42 vakrichtingen.

Koning Willem I College is daarnaast host van Skills Talents voor de zuidelijke regio van Nederland. Skills Talents zijn ook landelijke vakwedstrijden, maar dan voor vmbo-scholieren. We organiseren de kwalificatiewedstrijden voor de vmbo-scholen in samenwerking met Yuverta. De leerlingen strijden in teams van twee voor een plek in de finale. In 2022 meldden zich 47 vmbo-teams aan.



*Skills Heroes 2022*

# Nationaal Programma Onderwijs

## Corona en NPO

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 kansenongelijkheid 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.

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. Omdat we financieel relateren aan de gegevens uit het bestedingsplan rapporteren we gescheiden in dit verslag.

## Aanpak en organisatie

### 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 Digicoaches 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.

Het totaaloverzicht laat zien dat de meeste middelen zijn ingezet op de thema's 'soepele in- en doorstroom' en 'welzijn studenten'.

### 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.

## Subsidieregelingen

Ten tijde van het opstellen van het bestedingsplan was, zoals eerder gezegd, nog sprake van twee instellingen, Koning Willem I College en De Leijgraaf. Daarom maakten we aparte plannen. We hadden toen al veel afstemming en de samenwerking op het vlak van NPO is de laatste jaren verstevigd.

Om te kunnen vergelijken met de aanvankelijke planning rapporteren we hieronder nog gescheiden. Hieronder een overzicht van de subsidieregelingen waarvan we in 2022 gebruik maakten.



### Koning Willem I College

	Naam subsidie	Totaalbedrag beschikking	Looptijd
1.	Corona-envelop	€ 5.765.000	t/m 31-12-2024
2.	Extra begeleiding en nazorg (1e tranche)	€ 470.277	2021 / 31-12-2022
3.	Extra hulp voor de klas (1e tranche)	€ 1.355.745	2021 / 31-12-2022
4.	Extra hulp voor de klas (2e tranche)	€ 1.355.745	2021 / 31-12-2022
5.	Nazorg	€ 203.600	2022 / 31-12-2023
6.	Nazorg	€ 264.790	2023 / 31-12-2023

### De Leijgraaf

	Naam subsidie	Totaalbedrag beschikking	Looptijd
1.	Corona envelop	€ 2.176.902	t/m 31-12-2024
2.	Extra begeleiding en nazorg (1e tranche)	€ 160.400	2021 / 31-12-2022
3.	Extra hulp voor de klas (1e tranche)	€ 498.424	2021 / 31-12-2022
4.	Extra hulp voor de klas (2e tranche)	€ 498.424	2021 / 31-12-2022
5.	Nazorg	€ 68.880	2022 / 31-12-2023

## Corona-envelop

Aanvankelijk is in het bestuursakkoord gesteld dat de verantwoording van de corona-envelop gezamenlijk kan met de 2e tranche van extra hulp in de klas, de 4e tranche van het inhaal- en ondersteuningsprogramma en de subsidie nazorg. Omdat nu gevraagd wordt per subsidie te verantwoorden worden in deze paragraaf de subsidies los beoordeeld. Om de aansluiting te behouden met het bestedingsplan zijn de bedragen vanuit het bestuursakkoord (bestedingsplan) opgenomen.

In het bestedingsplan is geen planning per jaar opgenomen en om deze reden is dit niet opgenomen.

### Koning Willem I College

Thema's	Bestedingsplan (bestuursakkoord) 2021-2023	2022 besteed
Soepele in- en doorstroom	€ 4189.750	€ 1.318.662
Welzijn	€ 1.440.210	€ 624.000
Stages	€ 412.500	€ 282.820
Jeugdwerkloosheid	€ 31.800	€ 19.562
Overig	€ 560.000	€ 232.500
Reserve	€ 1.096.485	
Totaal	€ 7.730.745	€ 2.477.444

Bij de verantwoording van de gelden De Leijgraaf is uitgegaan van het bestedingsplan.

### *De Leijgraaf*

Thema's	Bestedingsplan (bestuursakkoord) 2021-2023	2022 besteed
Soepele in- en doorstroom	€ 701.351	€ 291.811
Welzijn	€ 666.591	€ 387.755
Stages	€ 575.092	€ 317.990
Jeugdwerkloosheid	€ 67.687	€ 33.843
Blended Learning	€ 529.561	€ 530.000
Overig	€ 197.937	€ 106.829
Reserve	€ 176.300	
Totaal	€ 2.914.519	€ 1.668.228

### **Kwalitatief**

In het kader van NPO realiseerden we de volgende zaken per thema:

#### Soepele in- doorstroom

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

- We maakten handreikingen op het vlak van flexibiliseren van het onderwijs.
- We zetten een lerend netwerk op van Digicoaches, dat functioneert als vraagbaak voor collega's op het vlak van digitaal onderwijs.
- We voerden diverse pilots uit op het vlak van flexibilisering van het onderwijs. Zo boden we studenten de keuze tussen online en fysiek onderwijs.
- Er is een pilot gaande op het vlak van flexibiliseren van examinering, waarbij we bewijzen uit het onderwijs laten meewegen in het diploma-besluit.
- Er zijn pilots gaande op het vlak van studievaardigheden. We passen een nieuwe methode toe.
- In de school zijn op meerdere afdelingen initiatieven waarbij studenten onder begeleiding werken aan hun studie, voorbereiding op stageplaatsen of onderzoeken van hun studiekeuze.
- We bieden extra onderwijs aan op vaktheorie.
- Diverse afdelingen zetten extra examentrainingen in voor examenkandidaten.
- We deden een pilot op data ondersteund leren. Dit thema heeft als doel om de studievoortgang te monitoren (op niveau van leerproces) teneinde onderwijsontwerp en begeleiding aan te kunnen passen aan de student. Hiertoe richtten we een dashboard in, dat inzicht geeft in de voortgang van het leerproces. Daarnaast onderzochten we of we met behulp van data een voorspelling kunnen doen van factoren die studiesucces verklaren of voorspellen.

#### Welzijn

We hadden veel aandacht voor het welzijn van studenten:

- We richtten studieruimtes in waar studenten, al dan niet onder begeleiding, kunnen studeren.
- We organiseerden bindingsactiviteiten voor mentorklassen, omdat studenten aangaven behoefte te hebben aan meer en beter fysiek contact met hun mentorklas.
- We richtten een platform in, Checkit, waar studenten terecht kunnen voor informatie over hun studieloopbaan, psychosociaal welbevinden en leefstijl.
- We informeerden studenten over de ondersteuning die mogelijk is, zoals de Toekomstroute, ons

Zorgadviesteam en diverse trainingen.

- 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.
- Bij niveau 1 en 2 introduceerden we muziek in de klas.

### Stages

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

- We zetten een conceptstore (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 verschillende afdelingen zetten we extra stageconsulenten in. Dit betreft zittende medewerkers met een tijdelijke uitbreiding, of collega's die hiervoor zijn aangenomen. Zij onderhouden de contacten met de stageinstellingen, creëren extra stageplaatsen en begeleiden studenten extra intensief op hun stageplekken.

### Jeugdwerkloosheid

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

### **Extra hulp voor de klas**

De subsidie voor extra hulp voor de klas hebben we volledig ingezet. Deze subsidie besteedden we voornamelijk aan inzet van extra leraren en voor het organiseren van hulp voor leraren.

### **Extra begeleiding en nazorg**

De subsidie voor extra begeleiding en nazorg hebben we volledig ingezet. Deze subsidie besteedden we aan ondersteuning van kwetsbare laatstejaarsstudenten en gediplomeerde studenten.

Voorbeelden van zaken die daarbij inzetten:

- We zetten extra leraren in voor taalonderwijs om achterstanden in te halen.
- We zetten extra leraren in voor de klas in om praktijklessen te geven, bijvoorbeeld bij de kappersopleiding.
- We zetten extra zorgcoaches in.
- We maakten voor mentoren meer uren vrij voor mentortaken, omdat studenten meer aandacht nodig hadden. Dit deden we door extra leraren in te zetten.
- We investeerden extra in Studie Loopbaan Coaching.
- We boden extra ondersteuning in de klas voor huiswerkbegeleiding.
- HR investeerde in het versterken van recruitment. Dit deden zij door het proces te herzien, door de wervingkanalen te optimaliseren en door wervingsteksten te verbeteren.

### **Nazorg**

De subsidie voor nazorg besteden we aan het ondersteunen van gediplomeerde studenten. Bureau Pitstop helpt laatstejaarsstudenten op het vlak van werknemersvaardigheden. Vervolgens bekijken we na diplomering per student welke vorm van nazorg of ondersteuning nog nodig is.

Laatstejaarsstudenten boden we:

- Gezamenlijke spreekuren van zorgcoaches en bpv-consulenten
- Extra bezoeken door bpv-consulenten aan leerbedrijven, om studenten nog beter te kunnen begeleiden
- Doorstroomcoaches om studenten te begeleiden die naar een hoger mbo-niveau willen doorstromen
- Extra loopbaanbegeleiding
- Extra begeleiding voor examens, door het Examenbureau

Aan gediplomeerde studenten boden we uitstroomgesprekken en jobcoaching.

## Uitkeringen mbo-studentenfonds 2021-2022

omschrijving	aantallen studenten	totaal van de toekenningen	gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	aanvragen: 0 toekenningen:	nvt	nvt
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	aanvragen: 0 toekenningen:	nvt	nvt
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	aanvragen: 293 toekenningen: 236	€ 81.086	€343
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	aanvragen: 0	nvt	nvt



## Expertisecentrum extra ondersteuning

### Visie van de instelling op passend onderwijs

Het Koning Willem I College wil, naast goed en aantrekkelijk onderwijs, kunnen beschikken over specialistische kennis in een breed kader van studentondersteuning voor studenten én medewerkers. Dit vraagt om een intensieve samenwerking tussen de verschillende rollen in de begeleidingsstructuur, tussen de eerste en tweede lijn, zowel intern als extern en een goede samenwerking met de regionale partners.

Het uitgangspunt is dat we studenten zo veel mogelijk binnen de eigen klas en opleiding begeleiden. De coach en het docententeam verzorgen de eerstelijnsbegeleiding. Als de coach of student behoefte heeft aan extra ondersteuning, verwijzen we de student naar het Expertisecentrum (de tweede lijn). We bieden extra ondersteuning in nauwe samenwerking met het onderwijsteam en sluiten aan bij de geldende afspraken betreffende het primaire proces.

Voor studenten waar vóór de start van de opleiding al duidelijk is dat er tweede- of derdelijns begeleiding nodig is, inventariseren we al bij het startgesprek de extra ondersteuningsbehoefte, in samenwerking met het Expertisecentrum. We leggen afspraken vast, evalueren periodiek met de betrokken partijen en stellen waar nodig bij.

### Inrichting van de ondersteuning

- sociaal-emotionele problemen, werkhouding en gedrag of verzuim
- zorgvraagstukken, schoolmaatschappelijk werk of fysieke problemen
- financiële problematiek
- planning en studievaardigheden
- afnemen van testen
- extra ondersteuning bij rekenen, Nederlands en moderne vreemde talen
- vinden, verkrijgen en behouden van stage en werk
- verzuim aanpak
- instroom, doorstroom en uitstroom
- vaststellen van extra ondersteuningsbehoefte bij instroom
- extra ondersteuning voor niet Nederlandstalige studenten

Wanneer de problematiek dermate complex is dat de expertise van interne medewerkers niet volstaat, kan vanuit de tweede lijn geadviseerd worden om door te schakelen naar derdelijns begeleiding en maken we gebruik van de regionale externe zorgstructuur, waaronder GGD, GGZ, schoolmaatschappelijk werk en andere ketenpartners.

### Omvang ondersteuning locaties Oss, Land van Cuijk, Meierijstad

Studenten met ondersteuningsplan 548

Hiervan 200 in een hoger leerjaar dan leerjaar 1 (*Bron: Jaarrapportage Expertisecentrum Oss, Land van Cuijk, Meierijstad 2022*)

Aantal meldingen voor aankomende potentiële studenten 583

- Plusgesprek
- Opstellen ondersteuningsplan
- Beroepskeuze- of capaciteitentest
- Toekennen faciliteiten

## Aantal verwijzingen in verband met diverse hulpvragen via Trajectplanner

Route X had in 2022 in totaal 220 studenten in traject, zowel in groepsverband als in individuele trajecten.

Aangemeld per regio:	2019	2020	2021	2022
Meerijstad, Uden en Bedrijfsopleidingen	862	1003	1268	1260
Oss, Land van Cuijk en Educatie/Inburgering	1013	1315	1361	1771
Expertisecentrum (nog niet ingedeeld)	4	13	22	41
Totaal	1879	2331	2651	3072

*Jaarrapportage 2022 Expertisecentrum KW1C*

## Aantal verwijzingen i.v.m. diverse hulpvragen via Eduarte

*Ondersteuning locaties 's-Hertogenbosch*

	2021	2022
Studenten met een 'bijzonderheid' 2 D.i. 27% van het totaal aantal studenten	3426	3999
Studenten met een hulpvraag vanwege taal	184	258
Studenten met een hulpvraag in verband met pedagogisch-didactische aanwijzingen	56	64
Studenten met minimaal 1 hulpmiddel	2026	2639
Aantal studenten via Toekomstjaar	18	18

*2 'Bijzonderheden' zijn: lichamelijke beperking, chronische ziekte, auditieve beperking, taalontwikkelingsstoornis, visuele beperking, dyslexie, dyscalculie, ernstige rekenproblemen, psychische bijzonderheden, sociaal-emotionele bijzonderheden*

*Jaarrapportage 2022 Expertisecentrum Koning Willem I College*

### Ontwikkelingen

In 2022 maakten we een start met het verbinden van de twee Expertisecentra (locaties 's-Hertogenbosch en Oss/Land van Cuijk/Meerijstad), waarbij we streefden naar één gezamenlijke nieuwe werkwijze. We legden onze gezamenlijke visie vast in de beleidsnotitie 'Tweedelijns studentbegeleiding en ondersteuning KW1C'.

## Duurzaamheid

Duurzaamheid is verweven in ons onderwijs. Maar ook als college werken wij eraan om steeds duurzamer te zijn. Practice what you preach. In 2022 was het Koning Willem I College daarom, net als in 2021 en 2019, het meest duurzame roc van Nederland.

### Global Goals

Als Unesco-school ondertekenden we in 2019 de SDG Charter. Hiermee verbinden we ons mee te werken aan de het behalen van de Sustainable Development Goals (SDGs). Dit zijn zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen om de wereld te verbeteren voor 2030 als de bestrijding van armoede, de klimaatcrisis en het verlies aan biodiversiteit.

In onze visie benoemen wij de SDG's als ons kompas en dat laten wij zien in ons onderwijs en ons dagelijks doen. Veel afdelingen maken hier echt werk van, met name de horeca, international business, fashion en design, zakelijke dienstverlening, bouw, architectuur, interieurdesign en ICT.

Intern verantwoordende afdelingen zich middels het kwaliteitszorgstelsel waarin instrumenten zijn opgenomen om kwaliteit van werk te monitoren. Extern verantwoordende ons via de de sustainaBUL (jaarlijkse verkiezing en benchmark) en de jaarlijkse rapportage van Unesco.

We organiseerden in 2022 allerhande activiteiten op het gebied van duurzaamheid. Zo kwamen studenten samen in Het Talent Atelier om in multidisciplinaire teams zich te buigen over uitdagingen van externe opdrachtgevers. Deze uitdagingen zijn altijd gekoppeld aan SDG's. Sommige oplossingen realiseren we ook werkelijk, zoals een ICT-bus voor Rwanda, een faunatoren, een SDG inspiration bubble en een plantenwand.

Twee grote locaties zijn nu zo duurzaam ingericht dat studenten aan de hand van excursies door de gebouwen van alles kunnen leren op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast zamelen we onder andere geld in voor goede doelen, kookt de horeca een Kerstmaal voor minderbedeelden, helpen we mee bij sociale evenementen, schrijven we brieven voor Amnesty international en hebben we tientallen fietsen opgeknapt voor Oekraïners.



*Driemaal meest duurzame roc van Nederland, dat maakte Adnan Tekin, voorzitter van de MBO Raad, nieuwsgierig. Op maandag 27 januari bezocht hij daarom het Koning Willem I College.*

## Awards

### Award winnende studenten

#### Student van het Jaar 2022, winnaar Award Innovatie: Ramon van der Sluis

Opleiding: Mediavormgever

Ramon is erg enthousiast en energiek. Door het volgen van de opleiding Mediavormgever kan hij buiten zijn eigen kaders treden. Dit is iets wat hem steeds verder brengt. Ramon wil doorstuderen op het hbo (Hogeschool Kunst Utrecht). Zijn doel is om met zijn enthousiasme mensen te inspireren en motiveren om verder komen zonder zich vast te houden aan verwachtingen, zekerheid en bevestiging. Simpelweg: leven in het nu.



*Ramon van der Sluis*

## Winnaar Award Vakmanschap, Janneke van Liempt

Opleiding: Middenkaderfunctionaris / Bouwkunde

Janneke is een mooi voorbeeld van meiden in de techniek. Zij heeft een mooie toekomst voor zich en levert een grote bijdrage in dit vakgebied. Janneke is intelligent en weet wat ze wil. Als beginnend leidinggevende weet ze bij de invulling van het werk iedereen op de juiste plek te plaatsen. Met haar gedrevenheid weet ze het uiterste uit haar werk te halen.



*Janneke van Liempt*



## Winnaar Award Bijdrage aan de Community, Soroush Saadat Novin

Opleiding: Medewerker ICT support

Soroush is viereneenhalf jaar in Nederland. Hij is uitermate sociaal, attent en verbindend binnen en buiten de klas. Naast zijn studie is hij actief bij de regionale volleybalschool, waar hij een van de trainers is en ook de website heeft opgezet. Soroush wil heel graag de stap nemen om direct van niveau 2 naar niveau 4 door te stromen. Hij wil graag de opleiding Softwaredeveloper gaan volgen. Na niveau 4 wil hij graag naar het hbo.



*Soroush Saadat Novin*

## Winnaar Award Bijzonder Verhaal, Salya Alo

Opleiding: Juridisch-administratieve beroepen

Salya heeft als vluchteling meegemaakt hoe belangrijk goede hulp is. Ze heeft hard moeten werken om op de te komen. Salya's enige doel is het helpen van andere mensen met de kennis die zij opdoet. Dit doet ze zowel in haar stage als in haar vrije tijd. Salya combineert haar vrijwilligerswerk bij Vluchtelingenwerk Waalwijk met haar opleiding en haar stage bij Vluchtelingenwerk Tilburg.



*Salya Alo*

## 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 2022-2023

Naam opleiding	Crebo	Leerweg	NF (numerus fixus) + S (selectie)	aantal	Reden numerus fixus
			<b>schooljaar 2022-2023</b>		
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	combinatie gebrek aan werkgelegenheid en 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
Verzorgende-IG	25656	BOL	NF	75	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

## Onderwijs in beweging

### Kenmerken van ons onderwijs

Visie op leren: Leren Beweegt

Een goede school zijn, vraagt om beweging.

Volgens onze visie op leren, Leren Beweegt, heeft ons onderwijs vijf kenmerken:

- Wij gaan voor praktijkgericht onderwijs
- Wij bieden flexibel onderwijs
- Wij bieden een passende blend
- Wij bieden interdisciplinaire ervaringen
- Wij staan voor sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap

### 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 werkt de school nauw samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties in die regio.

#### Leren op locatie

Binnen de studierichtingen Maatschappelijke Zorg en Sociaal kunnen studenten ervoor kiezen om een deel van hun opleiding op locatie te volgen (leren op locatie). Deze studenten volgen een bol-opleiding. Zij worden boventallig ingezet op de locatie waar zij ook hun onderwijs volgen in de beroepsgerichte vakken. In tegenstelling tot een bbl-opleiding is er geen sprake van een werkgever-werknemer-relatie. Er wordt een directe koppeling gemaakt tussen de aangeboden theorie en hoe dat er in de praktijk dan uit ziet. Het Algemeen vormend onderwijs (AVO) vindt op school plaats. 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. Hierbij wijken we af van de wettelijke onderwijstijd.

#### 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.

#### Relatie met werkveld versterken

Om praktijkgericht onderwijs aan te bieden dat actueel is en innovatief, is een goede relatie met het werkveld belangrijk. Medewerkers werden in 2022 gestimuleerd om de horizontale dialoog met het werkveld te versterken. Hierdoor 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

## Flexibilisering

In 2022 vraagt onderwijs steeds meer om flexibiliteit. Dit heeft enerzijds te maken met een snel veranderende arbeidsmarkt, anderzijds willen studenten, jong of wat ouder, steeds meer zelf bepalen wanneer zij starten met een opleiding en op welke tempo zij er doorheen lopen. Een voorbeeld van hoe we hier invulling aan geven is Praktijkgestuurd leren, zoals we eerder beschreven.



### Koning Willem I College reikt eerste open badges uit aan techniekstudenten.

23 Techniekstudenten van het Koning Willem I College ontvingen eind 2022 de eerste door het Koning Willem I College uitgereikte Open Badges in ontvangst. Met deze badges kunnen de studenten aantonen dat zij weten hoe zij moeten Lasersnijden en 3D-printen. Deze badges zijn het resultaat van de trend van het steeds flexibeler worden van onderwijs.

### Badges

Een Open Badge is een digitale manier om aan te tonen dat je over bepaalde kennis beschikt, of een vaardigheid hebt geleerd. Door je te blijven ontwikkelen, kun je een heel portfolio aan badges verzamelen in je eigen Open Badge Passpoort. Deze badges worden door miljoenen bedrijven wereldwijd erkend en dat aantal groeit hard.

Het Koning Willem I College behoort tot een van de eerste mbo-scholen die Open Badges uitreikt aan studenten die hebben aangetoond iets te hebben geleerd. Student Technicus Engineering Mechatronica Len Schouten (19): “De badge is een mooie aanvulling op mijn diploma. Hiermee kan ik echt laten zien wat ik kan.”

#### *De toekomst van werken*

Open Badges worden gezien als onderdeel van de toekomst van werken. De badges helpen werknemers om te laten zien welke kwaliteiten zij in huis hebben. Bijvoorbeeld door hun badges te laten zien op LinkedIn. Hierdoor kunnen zij gemakkelijker worden gevonden door werkgevers. Voor werkgevers wordt het gemakkelijker om mensen te vinden die bepaalde kwaliteiten bezitten.

#### *Toekomst badges bij Koning Willem I College*

Binnen het reguliere bol en bbl-onderwijs en in LLO-trajecten zetten we in 2023 steeds meer in op badges. Badges sluiten naadloos aan op onze missie, visie en doelstellingen, voegen waarde toe aan de driehoek student – arbeidsmarkt – Koning Willem I College en bekrachtigen onze onderwijsbelofte gestoeld op onze pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust.

### **Flexibel onderwijs binnen Zorg & Welzijn bbl Oss**

Al enkele jaren richten we ons binnen Zorg & Welzijn bbl Oss op de transformatie naar een persoonlijke, ontwikkelingsgerichte leerroute. Geen aanbodgericht onderwijs meer, maar het accent op onderwijs waarbij studenten leren om zelf regie te pakken over hun leerproces, ter voorbereiding op het werken in de omgeving van morgen.

We werken met een leercyclus die uitgaat van realistische beroepssituaties. In de sturende fase doen we dit vanuit een voorbeeld beroepssituatie (casus). Daaropvolgend werken studenten vanuit situaties uit hun eigen beroepspraktijk, die aansluit bij hun leeropdrachten en zo heel herkenbaar en betekenisvol worden.

Vanuit die beroepssituatie geven studenten vorm aan hun persoonlijke leerroute door hun individueel ontwikkel plan. Dit doen zij met waardering voor de kwaliteiten die zij al bezitten, kennis die zij al eigen hebben gemaakt, vaardigheden die zij al kunnen aantonen.

Studenten gaan in hun digitale leeromgeving zelf aan de slag om kennis op te halen en verwerkingsopdrachten uit te voeren. Deze zijn voorbereidend op het daaropvolgend contactmoment met docenten en medestudenten.

We realiseren wekelijks lesprogramma's aan de hand van de leerbehoeftes die we bij studenten ophalen. We vertalen deze naar een lesaanbod waarbij elke student naar eigen behoefte keuzes maakt en op inschrijft. Met de opgehaalde kennis en vaardigheden voeren de studentenleeractiviteiten in bpv verder uit.

Na realisatie van een serie leeractiviteiten onderzoeken de studenten, in een zelfassessment, of zij klaar zijn om een examenmoment in te gaan.

Omdat elke student vanuit zijn of haar persoonlijke leerroute werkt, is er ruimte om te intensiveren en bij positieve resultaten eerder te diplomeren.

Door didactisch te coachen hebben docenten de rol van procesbegeleider van het leerproces van hun studenten.

### **Meer regie voor de student**

In een nieuw ontwikkelingsgericht onderwijsconcept binnen de afdeling Handel (team Handel & Commercie) is het onderwijs opgedeeld in fases in plaats van leerjaren. In iedere fase volgen studenten een aantal modules, waarbinnen altijd een beroepsvraagstuk centraal staat.

Het bedrijfsleven is direct betrokken bij deze modules als opdrachtgever en medevormgever van de context. Dit draagt enorm bij aan een authentieke leerbeleving. Studenten hebben binnen de verschillende modules keuze in context, ook is er een leerlijn XO genaamd (extra ontwikkeling) waarbinnen studenten kunnen kiezen voor verdieping, verbreding of extra begeleiding in geval van vertraging.

Het eerste jaar is gestart met 300 studenten en het onderwijsteam werkt hard aan de doorontwikkeling voor de jaren erna, waarin studenten, na de oriëntatiefase en basisfase, in de verdiepingsfase steeds zelfstandiger opereren met steeds complexere vraagstukken. In de afstudeerfase tonen studenten aan dat zij startbekwame beroepsbeoefenaars zijn.



## **Flexibiliteit en anders diplomeren**

De Middelbare Horeca School 's-Hertogenbosch (MHS) biedt onderwijs in een veilige, inspirerende, branche authentieke omgeving waar studenten hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Een hybride leeromgeving waarin de beroepspraktijk centraal staat, een omgeving waar iedereen er mag zijn en betrokken wordt om diens kwaliteiten.

Ruim tien jaar geleden heeft de Middelbare Horeca School het fundament gelegd voor een flexibel onderwijsaanbod. We richtten de organisatiestructuur van de leerondernemingen (opleidingsrestaurants) in aan de hand van referentiefuncties uit de horeca-cao. Zo benaderen we brancherealiteit en realiseren we leereenheden. We bieden studenten alle benodigde kennis en vaardigheden 'just in time' aan. Hierdoor krijgt de student steeds de ruimte om het beste uit zichzelf te halen.

Iedere leereenheid is een opzichzelfstaand geheel en kan steeds aangevuld worden met een (op)volgende leereenheid op basis van intrinsieke motivatie. De leereenheden zijn flexibel en wendbaar waarbij we de inhoud steeds afstemmen op de behoefte van de arbeidsmarkt en de maatschappij. Ook is er ruimte om nieuwe leereenheden te ontwikkelen, zodat we altijd een passend onderwijsaanbod realiseren voor onze studenten van 16 tot 67 jaar.

De MHS is vernieuwend, daadkrachtig en toont lef! Het afgelopen jaar heeft de Middelbare Horeca School bijvoorbeeld grote stappen gezet in het 'Anders Diplomereren'. Bij het flexibiliseren van het onderwijsaanbod hoort ook een andere kijk op diplomeren en examineren. Het actief deelnemen aan het 'Lerend Netwerk' van Kennispunt MBO was een belangrijke ontwikkeling. Het 'Lerend Netwerk' onderzoekt en implementeert mogelijkheden om te komen tot een anders verantwoord diplomabesluit. De lessen die de MHS hierin leert, helpen de doorlopen leereenheden te waarderen om maatschappelijke waarde te genereren.

In 2022 startte de MHS met een pilot waarin studenten aan de hand van een portfolio bewijslast verzamelen. De student verdedigt uiteindelijk zijn/haar beste voorbeelden in een Curriculum Gericht Interview (C.G.I.). Hierdoor is er dus geen eindproeve meer nodig. De student doorloopt een serie leereenheden die leiden tot een bepaald opleidingsniveau. Gedurende het opleidingstraject voorzien we de student steeds van formatieve feedback. Op deze manier stimuleren wij hem/haar om iedere dag een beetje beter te worden.

### *Ambities studiejaar 2024 - 2025*

Een student die start bij de horecaopleiding aan het Koning Willem I College begint bij een leereenheid passend bij zijn/haar voorkennis en voorkeuren op dat moment. Vanuit deze 'startpositie' kiest de student op basis van intrinsieke motivatie voor een 'opleidings'richting. Hierna doorlopen studenten op eigen tempo een serie aan leereenheden totdat zij uitgeleerd zijn. Studenten kunnen uiteindelijk zelf het opleidingsniveau en de ervaring bepalen, eventueel tot en met een leidinggevende functie. Zij krijgen hierdoor de kans zichzelf te blijven ontwikkelen waarbij wij hen gedurende het doorlopen van het opleidingstraject steeds formatieve feedback geven. De maatschappelijke waarde is niet alleen een diploma, maar juist de werkervaring die de student opdeed waar de arbeidsmarkt en de maatschappij om vragen. Op deze manier werken we samen aan een duurzame toekomst.

## **Modulair onderwijs**

Afgelopen studiejaar is de informatie rondom curriculumoverzichten van de opleiding Sociaal Werk geüpdatet. Tijdens de studiedagen werkten docenten verder aan de inhoud, maar ook aan de bekendheid

binnen het college. Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor het curriculum, ook om dit bekend te maken bij studenten.

## Passende blend

De onderwijsafdelingen worden ondersteund aan de hand van een stappenplan om tot een passende blend van onderwijs te komen, waarbij we de volgende elementen mengen:

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

### *Leren op School*

In 2022 zetten onze onderwijsafdelingen een aantal stappen om tot een passende blend van onderwijs te komen. Zo monitorde de afdelingen de digitale vaardigheden van de docenten. Uit deze (landelijke) monitor kwam naar voren dat er ruimte voor verbetering was. Met name de vaardigheid in lesgeven met ICT en de competenties om te leren en te innoveren met ICT zijn laag.

Om tot verbetering te komen leidden we Digicoaches op. Deze medewerker helpt diens collega's om beter gebruik te maken van online mogelijkheden voor onderwijs. Zoals ook landelijk te zien is, is het verschil tussen de instellingen niet zo groot, maar binnen de instelling wel. Dit geldt ook voor ons college. Er zijn afdelingen waar niemand experimenteert, naast afdelingen waar bijna de helft van de docenten dat doet. Dat, terwijl 80% van de docenten de meerwaarde van ICT in het onderwijs wel ziet.

In 2023 nemen eerst de teams van voormalig De Leijgraaf de nieuwe digitale leeromgeving Brightspace in gebruik. In 2024 volgen de teams van de community 's-Hertogenbosch. We scholen docenten en zetten de Digicoaches in om hen te helpen.



## Interdisciplinaire leerervaringen

Vanuit de visie op leren 'Leren Beweegt' heeft het college de ambitie om alle studenten tot 'professional van de toekomst' op te leiden. Interdisciplinaire leerervaringen en samenwerken aan praktijkvraagstukken leveren daaraan een belangrijke bijdrage. We willen elke student minimaal één interdisciplinaire leerervaring bieden.

Opnemen van interdisciplinaire leerervaringen draagt bij aan meerdere doelen bij de drie pijlers 'Kansrijk, Verbindend en Bewust Koning Willem I College' van het meerjarenplan 2022- 2025.

### **Uitgangspunten**

De wereld verandert in een steeds hoger tempo. Dit betekent dat er de afgelopen jaren beroepen ontstonden die we niet verwachtten en oude beroepen verdwenen. Anticiperen op deze nieuwe beroepen is voor het onderwijs nagenoeg onmogelijk, maar onze studenten voorbereiden op een nieuwe, flexibele wereld; dat kunnen we wel. Het onderwijs dient ervoor te zorgen dat studenten leren omgaan met veranderingen en onzekerheid met wendbaarheid en creativiteit.

Daarnaast vragen complexe vraagstukken (bijvoorbeeld energietransitie, gezondheidszorg in de toekomst etc.) om interdisciplinaire samenwerking om tot innovatieve oplossingen te komen. Daarbij is samenwerking van belang, van regionaal tot internationaal.

Ontwikkelen van de genoemde vaardigheden en kwaliteiten bereiken we onder andere met interdisciplinaire leerervaringen. Bij een interdisciplinaire leerervaring kijken studenten over de grenzen van hun eigen discipline naar vraagstukken die niet eenvoudig opgelost kunnen worden en veel onzekerheid kennen. We leren onze studenten daarbij 'wat ze moeten doen, als je niet weet wat je moet doen'.

### **Het Talent Atelier**

Wij streven ernaar om al onze studenten minimaal één interdisciplinaire leerervaring te bieden. Een belangrijke manier om dit te doen is Het Talent Atelier (HTA).

HTA is een inspirerende en dynamische plek waar onze studenten van verschillende mbo-opleidingen bij elkaar komen. In projectgroepen werken zij samen aan vragen van echte opdrachtgevers. De opdrachten zijn altijd gekoppeld aan de Global Goals. In HTA maken studenten gebruik van de nieuwste technologieën om hun ideeën en oplossingen uit te werken.

Alle afdelingen zijn aangesloten bij HTA. Sinds 2019 deden bijna 3.000 studenten een interdisciplinaire ervaring op in HTA.



*Op 18 maart 2022 bezocht Adnan Tekin, voorzitter van de MBO Raad, Het Talent Atelier waar hij sprak met studenten over hun ervaringen.*

## Pedagogisch 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. Net als de lengte en het beheersniveau: er zijn (kortlopende) trajecten, gericht op inspiratie of vaardigheid en (langlopende) trajecten met grotere, deelnemer-overstijgende impact. Twee voorbeelden van deze professionalisering leggen we hieronder kort uit.

**Didactisch Coachen:** in dit langlopend team-leertraject leren docententeams de vaardigheid van het coachen. Ze bouwen samen aan een rijke feedbackcultuur. Dit draagt direct bij aan onze koers van gepersonaliseerd leren (de student aan zet): student-contactmomenten benutten we zo nog betekenisvoller en actiever. Deze momenten helpen de student zelfregulerend en gemotiveerd leren.

In 2022 rondde de eerste groep de opleiding af, in 2023 doorloopt een tweede groep de opleiding.

**Beeldcoachen:** in deze opleiding trainden we collega's om docenten te coachen. Zij leren coachen met behulp van actuele en relevante beelden uit de eigen praktijk. De focus ligt op effectieve en betekenisvolle student-docentinteractie. Tegelijkertijd dragen de beeldcoaches bij aan een rijke feedbackcultuur op ons college.

Daarnaast volgde een aantal beeldcoaches een 'train de trainer-traject'. Zij startten inmiddels op vijf afdelingen een eigen coachvaardigheidstraining op.

## Data ondersteund werken

Door deelname aan drie landelijke datacoalities, MIEC Data, en het iXperiumdatateam (zie [Data inzetten voor meer gepersonaliseerd leren bij het Koning Willem I College - iXperium](#)) is de kennis over data ondersteund onderwijs vergroot. Een kleine leergemeenschap onderzoekt welke vruchten we nu en in de toekomst willen plukken om de student zo goed mogelijk te laten leren en de bedrijfsvoering te optimaliseren. We ontwikkelen een visie op data en stellen de eisen aan het fundament (kwalitatief goede data) op. Een goed management dashboard en een dashboard voor docenten en studenten zijn het doel.

## Keuzedelen

We pasten het beleid ten aanzien van keuzedelen aan. Studenten krijgen nu veelal de vrije keuze om keuzedelen te kiezen en niet meer 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. De resultaten zijn te zien bij SBB: [Microsoft Power BI](#)

We zien in de monitor terug dat we nu in totaal meer verschillende keuzedelen aanbieden en gemiddeld per opleiding van 5,5 naar 7,5 bij De Leijgraaf, en van 5,6 naar 5,9 keuzedelen bij Koning Willem I College.

Vaak gekozen keuzedeel blijft Ondernemend gedrag, maar ook Lean en Creatief, Duurzaamheid, Expressief talent en Digitale vaardigheden basis worden vaak gekozen. Deze keuzedelen passen goed bij de visie op leren 'Leren Beweegt', waarin we borgen onze studenten op te leiden 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. Één keuzedeel is daarom vervangen door 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.

## Internationalisering

Als community college, [Unesco](#) en [SDG-school](#) 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 en realiseren ons dat de veranderende wereld van buiten grote invloed heeft op de inhoud van ons onderwijs en 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.

Ondanks dat 2022 deels nog beïnvloed werd door de coronacrisis, lukte het ons wederom actief te blijven werken aan de ontwikkeling van interculturele competenties van zowel studenten als medewerkers. In de loop van het jaar zagen we een flinke toename van de vraag naar internationale activiteiten.

Naast deelname aan diverse virtuele, internationale activiteiten zien we sinds zomer 2022 steeds meer fysieke activiteiten plaatsvinden. In 2022 namen 706 studenten deel aan fysieke internationale activiteiten en stages. Alle studenten die op stage gingen binnen de Europese Unie deden dat met een Erasmus+-beurs. Ook ontvingen we ruim 100 internationale gasten op ons college, variërend van studenten en docenten tot een werkgeversorganisatie uit Mongolië.

### **Blended en Interdisciplinaire onderwijsactiviteiten**

Diverse online samenwerkingen kregen dit jaar een fysieke afronding. Deze Blended activiteiten sluiten goed aan bij zowel de Europese doelstellingen als bij de visie van ons college. Een mooi voorbeeld is de samenwerking van onze Fashionopleiding met een partnerschool in Trento Italië. Studenten van beide scholen werkten zowel online als fysiek samen aan opdrachten, welke we afgesloten met een fysieke Skills competitie.

Naast deze Blended activiteiten vonden op het college ook diverse interdisciplinaire activiteiten plaats. Hierbij namen studenten van diverse afdelingen en niveaus gezamenlijk deel aan internationale projecten.





*Italiaanse studenten werken samen met studenten van de afdeling fashion aan diverse opdrachten*

## **Medewerkers**

Ook onder de medewerkers zagen we een toename van het aantal deelnemers dat internationaal actief was. In 2022 namen ruim 155 medewerkers deel aan het begeleiden van groepsreizen, internationale scholingen of gingen op Jobshadowing bij een van onze buitenlandse partnercolleges. Vaak mede mogelijk gemaakt met behulp van een beurs van Erasmusplus.



## De Compagnie

De Compagnie is het nieuwe stagebedrijf voor mbo podiumkunststudenten en het KW1C-huisgezelschap en heeft inmiddels drie producties in première laten gaan.

De aftrap was de pop-up voorstelling 'Lets make a Fuzzaboutit'. Een gele schoolbus kwam tijdens de pauzes de pleinen van tien verschillende locaties van het Koning Willem I College oprijden en verraste studenten en medewerkers met een bijzondere bewegingsvoorstelling geïnspireerd op het thema 'verbinding'.

De tournee werd succesvol afgesloten met een geschat bereik van 2.000 studenten. We bereikten met deze voorstelling een nieuw publiek, studenten van afdelingen die doorgaans niet in aanraking komen met cultuureducatie.

De daaropvolgende voorstellingen '17 meiden' & 'Neem Me (mee op date)' speelden in De Koningszaal op de Vlijmenseweg en werden druk bezocht vanuit verschillende locaties van het college. Ongeveer 900 studenten bezochten deze voorstellingen. Na de voorstellingen gingen studenten met het publiek in gesprek over de thematieken groepsdruk en seks die in de voorstellingen te zien waren.

De Compagnie werkte voor producties onder andere samen met de afdeling Zakelijke Dienstverlening (Marketing & communicatie), de Gezonde School, Het Talent Atelier, het Evenementenbureau en verschillende partners in de stad 's-Hertogenbosch.



2 WERKEN

## Werken

### Veranderingen vragen om harmonisatie

#### Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Na intensieve gesprekken met de vakbonden, kwam er op 21 december 2021 een akkoord over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. We vergeleken arbeidsvoorwaarden van De Leijgraaf en Koning Willem I College met elkaar. Daar waar deze van elkaar verschilden, deden we een voorstel voor de situatie vanaf 1 januari 2022. De uitkomsten van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden presenteerden het college van bestuuren de vakbonden op 13 januari 2022 aan medewerkers. De formele ondertekening vond plaats op 2 februari 2022.

#### Harmonisatie HR beleid

In 2022 startten we met harmoniseren van het HR-beleid in nauwe afstemming met de OR. We startten met een inventarisatie welk HR-beleid er bij De Leijgraaf en bij het Koning Willem I College bestond. Daarna keken we welk beleid nog daadwerkelijk nodig is en of het beleid bijdraagt aan de strategische thema's en koers van het Koning Willem I College. Het beleid gaven we vorm via een eenduidig format met een inleiding, uitgangspunten en kaders, het beleid, wat het beleid in de praktijk betekent, implementatieplan (als dat nodig was) en vervallen beleid.

Bij ieder beleid keken we daarnaast voor wie het beleid van toepassing is, welke veranderingen er voor Koning Willem I College en De Leijgraaf zijn, wat er vervalt en wat eventuele financiële consequenties zijn. In 2022 stelden we de volgende beleidsdocumenten en regelingen vast:

- Verzuimbeleid;
- Strategisch professionaliseringsbeleid;
- Thuiswerkbeleid;
- Aannamebeleid;
- Inschalingsbeleid nieuwe medewerkers;
- Regeling arbeidsgeschillen;
- Attentieregeling bij bijzondere gebeurtenissen;
- Regeling beeldschermbril;
- Regeling reis- en verblijfskosten;
- Regeling fietsen en tweewielers;
- Arbobeleid;
- Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd;
- Integer en professioneel handelen;
- Beleid functioneren, beoordelen en ontwikkelen;
- Promotie- en beloningsbeleid;
- Document 'werken bij het Koning Willem I College';
- Onkostenvergoeding management.

Het nieuwe beleid plaatsten we op het intranet, zodat het beleid snel vindbaar is voor alle medewerkers. Ook deden medewerkers van de afdeling HR een Roadshow, waarbij we op verschillende vestigingen een toelichting aan medewerkers gaven over het nieuwe beleid en vragen beantwoordden.

Een aantal beleidsdocumenten is in de afrondende fase. Begin 2023 gaat we verder met de harmonisatie. Samen met een afvaardiging van de OR keken we welk nieuw beleid in 2023 prioriteit heeft. Hierbij kwamen het Werkdrukplan en Vitaliteitsbeleid naar voren.

## Nieuwe organisatie, nieuwe structuur

Per 1 januari 2022 is de fusie juridisch een feit. Dit betekent een herinrichting van de onderwijsafdelingen en ondersteunende afdelingen. Per 1 januari 2022 werkten alle ondersteunde afdelingen samen en werken de onderwijsafdelingen via de nieuwe organisatiestructuur. Met de nieuwe structuur decentraliseerden we de Talenacademie en het Studenten Succes Centrum.

Bij de inrichting van de nieuwe organisatie hoorde ook een nieuwe structuur. Dit had tot gevolg dat alle leidinggevende posities opnieuw moesten worden ingevuld. HR zorgde, in nauwe samenspraak met de raad van bestuur, voor een zorgvuldig proces rondom verkenning en benoeming, en waar nodig voor professionele ondersteuning van dat proces.

Allereerst werkten we de nieuwe profielschetsen van de leidinggevende functies uit. Daarna stelden we, in nauwe samenspraak met de raad van bestuur, de notitie 'Selectie en Benoeming Leidinggevenden voor het nieuwe Koning Willem I College' op en konden we aan de slag. Dit leidde tot de benoeming van zeventien directeuren en 63 onderwijsmanagers en teammanagers. Het merendeel van de benoemde leidinggevenden komt uit De Leijgraaf of het Koning Willem I College. Dat geldt zowel voor ervaren collega's als voor nieuwe leidinggevenden. Het team werd compleet door ook een aantal externe kandidaten te benoemen. Dit team van leidinggevenden ondersteunt met elkaar de teams van het college om aan zet te komen.

## Instroom van medewerkers

De krapte op de arbeidsmarkt is voelbaar en blijft voorlopig aanhouden. Dit blijft ook binnen ons college niet onopgemerkt. We merken dat de schaarste die er al was voor docenten bij diverse vakgebieden, zoals Techniek, ICT, Zorg en Nederlands, nóg verder is toegenomen. Maar ook ondersteunend personeel, zoals roostermakers, is moeilijk te vinden.

In het voorjaar van 2022 zetten we een nieuwe wervingsstrategie in, gebaseerd op de inzichten en interventies uit de nieuwe aanpak rondom recruitment. Hoewel de zogenaamde 'war for talent' en de strijd om het binnenhalen van geschikte professionals en de schaarste onder uitzendkrachten en zzp'ers op de flexibele arbeidsmarkt ook voor ons goed merkbaar waren, wierp deze aanpak duidelijk zijn vruchten af. Sinds april 2022 pakten we de werving voor de nieuwe organisatie gezamenlijk aan.

Om vacatures in te kunnen vullen, maakten we in 2022 meer gebruik van externe wervingskanalen, sociale media voor het 'vermarkten' van onze vacatures. Daarnaast zagen we dat aantrekken en binden van medewerkers beter verloopt wanneer de teams zich inzetten voor werving en de vacatures binnen hun netwerk deelden. Hierop stuurden we in 2022 jaar.

We zetten in de jaren hiervoor bewust in op werving van zij-instromers. Dit zagen we in 2022 terug in de stijging van het aantal zij-instromers binnen het Koning Willem I College. Het aantal deelnemers van het PDG-traject is flink toegenomen. Dit is een traject voor zij-instromers om bekwaam te worden als docent in het mbo. Daarnaast zetten we 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 'Het Koffiemomentje' met HR Adviseurs in het leven geroepen. Dit begon als een idee om laagdrempelig vragen van mensen te beantwoorden over de overstap naar het onderwijs en het Koning Willem I College als werkgever. Dit groeide in 2022 al snel uit tot een succes. Iedere eerste donderdag van de maand kwamen er ongeveer 25 geïnteresseerden op bezoek op onze verschillende locaties. In 2023 zetten we deze bijeenkomsten dan ook zeker voort.

## **Uitstroom van medewerkers**

In 2022 stroomden 294 medewerkers uit. 160 Medewerkers hebben hun eigen arbeidscontract opgezegd, 45 medewerkers gingen met (keuze)pensioen, van 73 medewerkers liep het contract van rechtswege af, bij 5 medewerkers is het arbeidscontract beëindigd met wederzijdse goedkeuring en bij 11 medewerkers is het contract beëindigd om overige redenen.

## **Beheersing van uitgaven over uitkering na ontslag**

Het college is als onderwijsinstelling eigen risicodrager voor de Werkloosheidswet (WW). Dit betekent dat de kosten van de WW-uitkering van ex-werknemers voor rekening van het college komen. In het jaar 2022 waren er 6 ex-medewerkers van het oud-Koning Willem I College met een WW-uitkering en 14 ex-medewerkers van oud-Leijgraaf.

Daarnaast kent de cao-mbo een aanvullende uitkering op de WW-uitkering, de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BWW) te verzorgen voor ex-medewerkers die aanspraak maken op een WW-uitkering. Eind 2022 waren er acht ex-medewerkers van oud-Koning Willem I College met een BWW-uitkering en vijf ex-medewerkers van voormalig De Leijgraaf.

Bij oud-Koning Willem I College maakt en vijf ex-medewerkers gebruik van beide uitkeringen, de WW en de BWW, dit was bij de oud-Leijgraaf één ex-medewerker.

Het college heeft als ex-werkgever de wettelijke taak om de re-integratie te verzorgen van de ex-werknemers die een WW-uitkering hebben. De ex-medewerkers worden bij het vinden van een nieuwe werkkring ondersteund door een extern bureau.

## Ontwikkelingen met personele betekenis

### Nieuwe cao-mbo

De cao-mbo 2021-2022 liep tot 1 mei 2022. Aangezien de cao-partijen er niet in slaagden om voor die datum afspraken te maken over een nieuwe cao, liep de oude cao door tot 2 juni 2022. In juni kwamen de partijen een nieuwe cao overeen, die met terugwerkende kracht inging per 1 mei 2022 en loopt tot 1 juni 2023.

Dit leidde tot een structurele salarisverhoging van 4,2% per 1 juli 2022. Daarnaast ontving elke medewerker die op 1 juli 2022 in dienst was een eenmalige uitkering van €600 bruto, naar rato van de werktijdfactor. Ook was er per 1 juli 2022 een uitbreiding van het seniorenverlof en werd de regeling ouderschapsverlof aangepast.

### Systemen & digitalisering

Na de juridische fusie op 1 januari 2022 zetten we een traject in om de salarisadministratie en de personeelsinformatiesystemen op elkaar af te stemmen. Dit betekende een omvangrijk verandertraject. De Leijgraaf werkte namelijk met het salarispakket ADP, terwijl Koning Willem I College alle gegevens verwerkte in HR2Day. Deze verandering ging in een steeds hechter wordende samenwerking met de afdeling Informatievoorziening.

Om de leidinggevenden en medewerkers een snellere en efficiëntere afhandeling van HR-processen te kunnen bieden, was het belangrijk om HR2Day verder te implementeren. Er lag een stevige projectplanning die gemaakt was door de Projectgroep HR2Day (een multidisciplinair team vanuit Informatievoorziening en HR, vanuit Koning Willem I College en De Leijgraaf). Via een kort-cyclische aanpak, digitaliseerden we in 2022 maar liefst 48 processen.

We speelden in op het nieuwe beleid en op de uitvoering van afspraken zoals gemaakt bij de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Medewerkers en leidinggevenden regelen meer zaken online, in plaats van via formulieren, telefonisch of verzoeken per mail. Binnen HR betekent de digitalisering efficiënter en papierloos werken.

Eind 2022 werkten onze medewerkers van de personeels- en salarisadministratie hard aan de migratie van onze personeels- en salarissystemen. Dit betekent dat iedereen vanaf 1 januari 2023 gebruikmaakt van HR2Day.

## Inspelen op ontwikkelingen

### Functiehuis

Door de fusie ontstond voor het nieuwe Koning Willem I College een nieuwe werkelijkheid. Naast de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en het HR beleid is er ook een toenemende behoefte aan een gemeenschappelijk functiehuis. Om dit proces zorgvuldig te begeleiden besloten we om dit project samen met adviesbureau Berenschot op te pakken. Zij hebben kennis en ervaring met het opzetten van een nieuw functiehuis binnen het onderwijs.

Naast de harmonisatie van het functiehuis kijken we hoe het functiehuis kan bijdragen aan de organisatiekoers. De huidige koers vraagt om continue ontwikkeling van onze medewerkers en voldoende wendbaarheid om als afdeling voldoende mee te kunnen bewegen met de veranderingen binnen en buiten de organisatie. Dit project krijgt vooral in 2023 vorm en inhoud. In voorgaande jaren werkten we aan een rollenboek, aanvullend op het functiehuis. De input vanuit het rollenboek, specifiek voor de functie binnen het primair proces, nemen we mee in het nieuwe functiehuis.

### Vorbereidende fase aanbesteding flexibele arbeid

Bij de invulling van vacatures werken we in sommige gevallen samen met partijen uit de uitzendbranche. Via deze partijen huren we tijdelijke medewerkers in, bijvoorbeeld wanneer het gaat om kortdurende vacatures wegens ziektevervanging of wanneer we bij de invulling van een vacature een hoge mate van flexibiliteit wensen. Ook als het niet lukt een vacature in te vullen via een reguliere werving- en selectieprocedure, is inhuur in sommige gevallen noodzakelijk. In 2022 brachten we lopende contracten met externe partijen in kaart van zowel oud-Leijgraaf als oud-Koning Willem I College. Dit resulteerde in het besluit om het merendeel van de lopende contracten te beëindigen. Hiermee ontstaat de ruimte voor een nieuwe aanbestedingsprocedure waar we in de loop van 2023 nader vorm en inhoud aan geven.

### Leven Lang Ontwikkelen

Leven lang ontwikkelen (LLO) is een steeds belangrijker speerpunt voor het Koning Willem I College. De arbeidsmarkt in de regio in balans brengen én houden: daaraan willen wij graag een bijdrage leveren via bedrijfsopleidingen. Van praktische trainingen tot complete mbo-trajecten. Zo zorgen we dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Daarbij werken we samen met bedrijven, instellingen, het UWV, gemeenten en andere onderwijsinstellingen.

Deze ontwikkeling vraagt een andere manier van denken dan we gewend zijn binnen het college. Samen moeten we op zoek naar hoe we hier verder invulling aan geven met onze eigen medewerkers en door slim samen te werken met partners uit de regio en ZZP'ers.

**Meer informatie over Leven Lang Ontwikkelen en de rol van de Koningsacademie lees je in het hoofdstuk Samenwerken; Leven Lang Ontwikkelen.**



## Duurzame inzetbaarheid

### Vitaliteit

Vitaliteit staat al lange tijd op de agenda van het Koning Willem I College. Om goed onderwijs te verzorgen zijn namelijk niet alleen vakbekwame, maar ook vitale en gemotiveerde medewerkers nodig. Onze visie luidt als volgt:

*“Het Koning Willem I College stimuleert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om zo optimaal en duurzaam mogelijk te kunnen, willen en blijven werken, waarbij medewerkers – uitgaande van eigen regie – fysiek, emotioneel en mentale kracht blijven ontwikkelen, voor nu en in de toekomst.”*

#### Positieve Gezondheid

Binnen het Koning Willem I College omarmden we het model van Positieve Gezondheid van Machteld Hubert. Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid, uitgewerkt in zes pijlers. Bron: (<https://www.iph.nl/positieve-g...>). Het is een benadering die niet de ziekte, maar een betekenisvol leven van mensen centraal stelt. De nadruk ligt op de veerkracht, eigen regie en aanpassingsvermogen van de mens en niet op beperkingen of ziekte zelf.

#### Vitaliteitsaanbod

Ons vitaliteitsaanbod is ingericht en uitgebreid aan de hand van de zes pijlers van Positieve Gezondheid. Dit aanbod is voor alle medewerkers digitaal beschikbaar. In 2022 gaven we vorm aan de aanpak rondom Positieve Gezondheid. Deze gezondheids- bevorderende activiteiten staan op de Vitaliteitspagina van ons intranet. In maart 2022 startten we met de eerste activiteit rondom Positieve Gezondheid.

In mei 2022 stonden we op verschillende locaties van het Koning Willem I College met een stand rondom het thema ‘Fiets naar je werkdag’.

In augustus 2022 brachten we Positieve Gezondheid onder de aandacht bij de opening van het nieuwe studiejaar. Samen met het onderwijs hadden we een stand met diverse activiteiten.

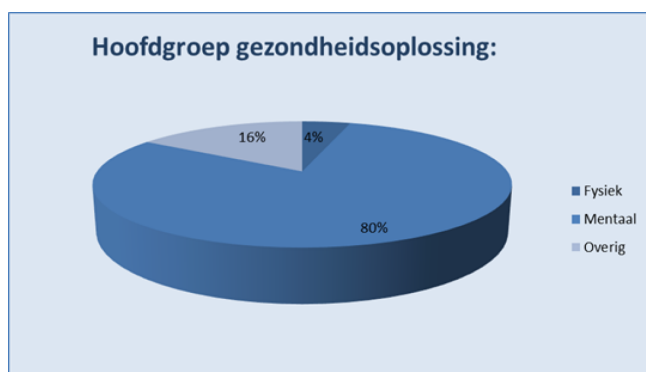
In september 2022, in de week van De Nationale Vitaliteitsweek en De Week van het Werkgeluk, ontwikkelden we kletsputten rondom Positieve Gezondheid voor iedere afdeling binnen het Koning Willem I College. Deze kletsputten boden we samen met een presentatie voor leidinggevenden, een uitnodiging voor de inspiratiesessie voor Tinka van Vuuren en fruit aan aan de afdelingen.

Op 14 november verzorgde Tinka van Vuuren een Inspiratiesessie op het college. Tinka van Vuuren was uitgenodigd om collega’s te enthousiasmeren, inspireren en te motiveren om zélf de regie te nemen om aan de slag te gaan met Positieve Gezondheid. Tinka is als bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement verbonden aan de Open Universiteit Nederland. Daarnaast adviseert zij werkgevers over HR-beleid, onder andere in de overheids- en onderwijssector. Ze is schrijfster van het boek 'Een leven lang vitaal in het onderwijs'.

Tot slot plaatsten we maandelijks nieuwsberichten op intranet over nationale en internationale thema’s met betrekking tot vitaliteit in relatie tot het aanbod van het college. Iedere twee maanden brachten we één pijler van Positieve Gezondheid onder de aandacht. Zo besteedden we aandacht aan de Nationale Vitaliteitsweek, de Week van het Werkgeluk, de dag van de Mantelzorger, de wandel tijdens je werkdag, de week van de Werkstress en Stoptober.

## Verzuimbegeleiding en preventie

Voor verzuimbegeleiding en preventie laten we ons bijstaan door een diversiteit aan providers (providerboog). We namen in 2021 hiervoor de module Present! bij Zilveren Kruis af en met ingang van 1 januari 2022 werd dat Present! Service. Door de inzet van een groot aantal gezondheidsoplossingen houden we medewerkers energiek en fit. Het is een providerboog die aansluit bij onze visie en cultuur en bij het model van Positieve gezondheid. In totaal zetten we in 2022 88 gezondheidsoplossingen in via de providerboog. Uit de figuur 'Hoofdgroep gezondheidsoplossing' blijkt dat het grootste percentage is ingezet ten behoeve van mentale ondersteuning.



## Verzuimpercentages Koning Willem I College van 2022

Totale verzuimpercentage (incl. zwangerschapsverlof en ziek t.g.v. zwangerschap/ bevalling)	7,13%
· Totaal verzuimpercentage man	6,11%
· Totaal verzuimpercentage vrouw	7,93%

(Bron: HR2Day)

## Verzuimpercentages De Leijgraaf van 2022

Totale verzuimpercentage (incl. zwangerschapsverlof en ziek t.g.v. zwangerschap/ bevalling)	8,05%
· Totaal verzuimpercentage man	6,01%
· Totaal verzuimpercentage vrouw	9,50%

(Bron: ADP)

## Nieuwe arbodienstverlener

Het Koning Willem I College had een overeenkomst met arbodienstverlener BakxWagenaar. De Leijgraaf had een overeenkomst met arbodienstverlener Human Capital Care. Beide overeenkomsten eindigden per 1 januari 2023. De fusie en de aflopende overeenkomsten, maakten dat we de noodzaak aan één overeenkomst met één arbodienstverlener voor het hele Koning Willem I College voelden. We startten een werkgroep op die hiermee aan de slag ging.

Medio maart 2022 is er een openbare aanbesteding geweest, begeleid door een externe partij. Uiteindelijk is de opdracht gegund aan Bloey. Bloey richt zich niet alleen op goede verzuimbegeleiding, maar ook op voorkomen van verzuim. Dit past natuurlijk geheel bij de aanpak van het Koning Willem I College. Medio september is de gunningsbeslissing gepubliceerd.

Vanaf het najaar maakten we een start met de voorbereidingen van de implementatie van de nieuwe arbodienstverlener Bloey met ingang van 1 januari 2023. In 2023 vindt de verdere implementatie plaats.

### **Vertrouwenspersoon**

In 2022 wisselden we van externe vertrouwenspersoon en hebben we de interne vertrouwenspersonen (voor studenten en medewerkers) krachtig gepositioneerd. Het was een bewuste keuze om de nieuwe organisatie te laten starten met een nieuwe externe vertrouwenspersoon, die niet bekend was met beide oude organisaties. Daarnaast hadden we aandacht voor de rol van interne vertrouwenspersoon.

Sinds het aantreden van de nieuwe externe vertrouwenspersoon, vonden zes gesprekken plaats. Lees hier verder over in de paragraaf 'Vertrouwenspersonen'.

### **Interne geschillencommissie**

Het werken in een nieuwe, samengestelde organisatie vraagt veel van medewerkers en van hun vermogen om te gaan met veranderingen. Omdat we hier aandacht voor willen hebben, harmoniseerde we ook het beleid rondom 'regeling arbeidsgeschillen'. Verder hadden we aandacht voor de manier waarop lastige situaties (pestgedrag, je niet gehoord voelen, conflicten) bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Dit moet in 2023 leiden tot een nog helderder beleid en een vernieuwde aanpak, samen met de bestuurders, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de adviseurs 'Mens, Werk en Gezondheid'.

De Interne Geschillencommissie ontving in het jaar 2022 geen bezwaarschriften.

### **Klokkenluidersregeling**

We ontvingen in 2022 geen meldingen van vermoedens van een misstand, in het kader van de Klokkenluidersregeling. Ook het externe meldpunt Klokkenluidersregeling ontving geen meldingen.

## Overige

### Inzicht in cijfers

De fusie bracht veel veranderingen met zich mee. Dit vroeg op een aantal vlakken ook om meer cijfers om meer en beter inzicht te krijgen, en om zaken te kunnen onderbouwen. Twee belangrijke veranderingen hierbinnen zijn scholing en formatie. Scholing en de bijbehorende kosten viel binnen de oude Koning Willem I College-organisatie van oudsher onder HR. Dit betekent dat tot 1 oktober 2022 alle scholingskosten op deze afdeling werden geboekt, ongeacht of degene die de scholing volgde ook op die afdeling werkte of niet. Sinds 1 oktober 2022 brengen we scholingskosten onder bij de afdelingen waar de medewerkers werkzaam zijn. Een nieuwe manier van werken die enerzijds de afdelingen zelf aan zet laat zijn om dit budget in te zetten, zoals nodig wordt geacht en anderzijds het college meer inzicht geeft in wat er binnen welke afdeling aan scholing wordt ingezet.

Een ander belangrijk voorbeeld zijn cijfers omtrent formatie (fte's). Mede door de fusie is er nog meer de behoefte en noodzaak ontstaan om te weten welke personele inzet er precies op welke afdeling is. Nu we met één HR-systeem werken krijgen we steeds meer inzicht in wat er waar gebeurt. Dit heeft geleid tot scherpere vragen bij bijvoorbeeld het toekennen van formatie en het vervangen van een vertrekkende of zieke collega. Aan leidinggevenden vroegen we om nóg kritischer te kijken dan ze al waren en zich af te vragen of bepaalde werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden door zaken anders te organiseren. Deze denkwijze zetten we ook in 2023 voort.

Kengetallen over 2022	KW1C	De Leijgraaf
Aantal medewerkers op 31-12-2022	1390	524
Aantal mannen	545	194
Aantal vrouwen	845	330
% mannen	39,21%	37%
% vrouwen	60,79%	63%
Aantal OP	671	350
Aantal OBP	701	174
% OP	48,27%	67%
% OBP	50,43%	33%
Gemiddelde leeftijd Totaal	47,18	50
Gemiddelde leeftijd OP	45,91	49
Gemiddelde leeftijd OBP	48,65	53
Leeftijdsopbouw		
tot en met 29 jaar	118	27
30 tot en met 39 jaar	309	79
40 tot en met 49 jaar	301	119
50 tot en met 59 jaar	374	164
60 tot en met 69 jaar	266	133
70 jaar en ouder	13	2

*De medewerkers van 70 jaar en ouder betreffen examensurveillanten.*



### 3 SAMENWERKEN



## Samenwerken in de community

In 2022 gaven we actief invulling aan de pijler 'verbindend Koning Willem I College' uit het meerjarenplan 2022 - 2025, waarbij we een aantal speerpunten definieerden. Vervolgens zochten we met een programmatische aanpak de verbinding met ondernemers, overheden, maatschappelijke organisaties en andere onderwijsinstellingen.

**Verbindend KW1C:** *Binnen Noordoost-Brabant* maken we werk van regionale community's, waar ondernemers, overheid en onderwijs samen komen en onderzoek verrichten. We zijn (ook (inter-)nationaal) herkenbaar aanwezig en vormen 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 doelen:

1. We verleggen grenzen in onze regio. In het opleiden van talent zijn we een toonaangevende partner.
2. We maken een waardevolle connectie met onze regio. We spelen flexibel in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.
3. We zijn een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie.

We definieerden voor 2022 speerpunten om onze doelen te bereiken. Bijvoorbeeld:

### Relatiebeheer

We definieerden een aanpak voor stakeholdermanagement op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Per sub-regio hebben we in beeld hoe en met wie we contact willen. Onze sub-regio's staan beschreven onder Koningspunt. Onze aanpak updaten we ieder kwartaal.

### Branche Regio Commissie Koning Willem I College

Niet alleen 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. Daarvoor hebben we de Branche Regio Commissie in het leven geroepen. Iedere onderwijsafdeling heeft een een Branche Regio Commissie. De Branche Regio Commissie vervult de rol van klankbord. Deze commissies staan voor een goede aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld en bestaat uit verschillende leden. Zij vertegenwoordigen elk het bedrijf of organisatie en de sector waarin zij werken. 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

### Evenementen

In 2022 organiseerden we verschillende evenementen met en voor de regio. Graag delen we twee voorbeelden:

- In september organiseerden we een regionale community dag waar we onze strategische focus presenteerden en gezamenlijk de arbeidsmarkt in Noordoost Brabant bespraken.
- In Oss gaven we in samenwerking met de Talentencampus Oss invulling aan een talentenbeurs. Ruim 1.000 leerlingen uit het voortgezet onderwijs én circa 750 mbo studenten van het Koning Willem I College maakten kennis met bedrijven uit de regio.



## Koningspunt

We startten met een pilot rondom een Servicepunt in Oss. Het Servicepunt is een ontmoetingsplek voor medewerkers, studenten maar ook externe bezoekers. De eerste geluiden zijn positief. De naam van ons Servicepunt wijzigden we onlangs in Koningspunt. Bij de naam Servicepunt hadden veel mensen nog het idee dat het een verlengstuk is van de IT-Servicedesk. Het Koningspunt is nog veel meer dan dat: het is onze centrale ontmoetingsplaats. Na de evaluatie nemen we ontwikkelpunten mee naar de nieuw op te bouwen Koningspunten in Meierijstad, Land van Cuijk en 's-Hertogenbosch.

- Initiatieven in en voor de regio  
Lees [hier](#) meer over onze badges.

Per sub-regio is er een verantwoordelijke onderwijsdirecteur aangesteld die een regisseursfunctie voor het Koning Willem I College.

's-Hertogenbosch	Janet Veenstra
Meierijstad	Hans de Jong
Land van Cuijk	Marc Raaijmakers
Oss	Simon Reijnders

## Regionale community op KW1C.nl

Op onze externe website is een 'samenwerken' pagina waar we melding maken van de mogelijkheid tot bijvoorbeeld gastlessen, stagebezoeken, aanvraag voor een stagiair, Het Talent Atelier, Branche Regio Commissies en meer.

[De verbinder in de regio | Koning Willem I College \(kw1c.nl\)](#).

## Samenwerkingen

### Samenwerken in de regio

We staan met zijn allen voor grote maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie, de woningcrises, immigratie en de krapte op de arbeidsmarkt. Met vereende krachten en samenwerking zullen we samen deze uitdagingen aan moeten gaan.

De toekomst van onze studenten staat bij het Koning Willem I College centraal en dus is het voor het college noodzakelijk om bestaande samenwerkingsverbanden te continueren en nieuwe samenwerkingsvormen en -mogelijkheden te verkennen en vorm te geven.

Het Koning Willem I College zoekt nadrukkelijk op verschillende manieren de samenwerking op met bedrijven en instellingen, andere onderwijsinstellingen en gemeentelijke overheden, maar bijvoorbeeld ook met postactieven.

Voorbeeld van samenwerken: Sterk Techniek Onderwijs:

Vanaf september 2018 wordt er gemiddeld 100 miljoen per jaar extra geïnvesteerd in techniek onderwijs op het vmbo-onderwijs. Voor de periode 2020-2023 worden de middelen ingezet voor de uitvoering van regionale plannen van vmbo-scholen, mbo-instellingen, het bedrijfsleven en regionale overheid. De doelstelling is werken aan een duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk technisch onderwijs. In het kader van deze regeling wordt in Noordoost-Brabant samengewerkt tussen 12 vmbo scholen, het mbo, het vso, het praktijkonderwijs en het regionale bedrijfsleven.

De hoofddoelen in het programma zijn:

- Behoud van het huidige technische onderwijsaanbod
- Eigentijds en aantrekkelijk maken van het techniekonderwijs en het technologisch onderwijs

Vanuit de insteek dat het techniekonderwijs op de acht scholen voor vmbo gehandhaafd moet blijven, zijn de inspanningen vanuit de scholen vooral gericht op de eigen school. De regionale samenwerking is daarbij vooral gericht op de professionele leergemeenschappen.

### Samenwerking met bedrijven en instellingen

Het Koning Willem I College ontwikkelt het curriculum samen met het werkveld. Zo sluit het onderwijs beter aan bij actuele ontwikkelingen in de maatschappij. Bovendien biedt het onderwijs zo meer economische en maatschappelijke waarde voor bedrijven en instellingen in de regio.

Op het gebied van bedrijfsopleidingen werken wij op verschillende manieren samen met bedrijven en instellingen. Het kan gaan om contractonderwijs, al dan niet certificeerbaar, en in de derde leerweg.

We voeren veel maatwerk en bekostigde bbl-trajecten uit in diverse sectoren en branches. Organisaties kunnen hun individuele medewerkers inschrijven voor een traject met open inschrijving, waarbij er deelnemers uit verschillende organisaties gezamenlijk een traject volgen, of voor een individueel traject. We werken hierbij altijd zoveel mogelijk op maat en naar wens van onze partners. Op deze manier sluiten we zo goed mogelijk aan op de vraag uit de markt, met het beste resultaat tot gevolg. Het gaat er immers om dat de deelnemers na de opleiding of cursus een (nog) betere bijdrage kunnen leveren in hun rol (civiel effect).

Zo bieden we in samenwerking met het UWV de opleiding 'Koken in de Horeca aan'. In twaalf weken leren de deelnemers onder andere gerechten voorbereiden en afwerken. Na afloop van de opleiding doen zij een praktijkexamen en ontvangen zij een erkend mbo-certificaat. Zij kunnen daarna eventueel doorstromen naar een vervolgopleiding.

Naast bovengenoemde opleidingsroutes zochten we in 2022 nadrukkelijk partnerships om proposities voor bepaalde sectoren te ontwerpen. Zo werken we samen met de zorgsector in de regio aan een 'Zorgacademie Noordoost-Brabant', van waaruit we gezamenlijk met onze partners de vraag uit die sector bedienen. Een ander voorbeeld is onze samenwerking met partners in de techniek om de energietransitie vlot te trekken.

In algemene zin zoeken wij de samenwerking met bedrijven en instellingen continu op. Ook waar het gaat om bedrijfsbezoeken, gastlessen en dergelijke. We brengen het werkveld zoveel mogelijk naar binnen.

### **Samenwerking met scholen**

#### *Samenwerking met roc's en MBO Raad*

Om de ambities van het Koning Willem I College te realiseren, werken we waar mogelijk samen met andere roc's, bijvoorbeeld in Kennispact MBO Brabant. We werken samen op het gebied van RIF-aanvragen, MIEC's en Brabant leert door. Dit is in het belang van de toekomst van studenten, het werkveld en de relatie met stakeholders, zoals gemeenten. De deur voor samenwerkingen met collega roc's staat altijd open.

#### *Samenwerking met hbo's*

Al enige jaren werken we samen met hbo-scholen in Noordoost-Brabant, zoals Avans en Fontys Hogescholen. Samen met hbo's keken we hoe we de doorstroom van mbo naar hbo voor de student zo vlekkeloos mogelijk verloopt en informeerden (voorlichtingsbijeenkomsten) we onze studenten over de doorstroommogelijkheden naar het hbo.

Het Koning Willem I College neemt deel aan het Bossche Onderwijs Innovatie Akkoord. Bestuurders van mbo- en hbo-instellingen komen 4x per jaar bij elkaar om de voortgang van het akkoord te bespreken op de thema's data, (bijv. HYLEO), gezondheid (groene en gezonde leefomgeving) en duurzaamheid (green business club).

We nemen deel aan het leerwerkpunt van het UWV in de regio en zijn partner bij leerwerktrajecten. En we geven ondersteuning en advies aan individuen en partners.

#### *Samenwerkingen met voortgezet onderwijs*

Dalende leerlingenaantallen en veranderingen op de arbeidsmarkt maken een meer regionale gezamenlijke benadering van het onderwijsaanbod noodzakelijk. We hebben intensief contact met het voortgezet onderwijs en vmbo-scholen in de regio. We maken hiervoor onderling afspraken en bouwen voort op bestaande netwerken. We informeren en begeleiden vo/mbo-studenten naar het mbo.

### **Samenwerking publiek – privaat**

Het Koning Willem I College heeft verschillende publiek-private samenwerkingen (pps-en) in het beroepsonderwijs opgericht. In co-creatie met innovatieve bedrijven maken we een onderwijsprogramma, dat eigentijds en aantrekkelijk is en aansluit op regionale sectoren en de veranderende arbeidsmarkt.

Deze pps-en geven we ieder op eigen wijze vorm. De basis is altijd een intensieve en vernieuwende manier van samenwerken in de leer-loopbaan van de student. Met de private partners streven we naar een

duurzame relatie in de vorm van een businesspartnership.

### **Maatschappelijke samenwerkingen in de regio's**

#### *Samenwerkingen met gemeenten en overheid*

We werken samen met en zoeken het gesprek op met gemeenten en overheid. Zo voeren we periodiek overleg met wethouders en nodigen we wethouders en raadsleden regelmatig uit voor evenementen. Een voorbeeld in 2022 was de Regionale Community dag, waarbij we onze vernieuwde visie op onderwijs en leren presenteerden en inzetten op het versterken van onderlinge relaties.

#### *Regionaal Mobiliteitsteam*

Het Koning Willem I College participeert in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), regio Noordoost-Brabant in de rol van scholingsmakelaar. Wij geven onafhankelijk scholingsadvies aan kandidaten die met name door corona in de problemen zijn gekomen of dreigen te komen met hun werk. We geven scholingsadvies in het kader van mbo-praktijkleren voor alle mbo-scholen in de regio, publiek en privaat bekostigd. Een voorbeeld van de taken van het regionaal mobiliteitsteam is onder andere het zogenaamde 'anderhalve meter-overleg' in coronatijd. Het bestuur van het Koning Willem I College nam het initiatief richting gemeente 's-Hertogenbosch om een anderhalve-meter-overleg te organiseren, om te kijken welke mogelijkheden er wél waren en hoe het college hieraan kon bijdragen.

#### *Samenwerking met ontwikkelbedrijven en UWV*

Met verscheidene ontwikkelbedrijven in Noordoost Brabant (o.a. WeenerXL, WSD en IBN) werken we samen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door om-, her- en bijscholing naar werk te helpen. Ook kijken we waar grote tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan en proberen daar met speciaal ontwikkeld aanbod op in te spelen.

#### *Boschlogie*

Het Koning Willem I College is samen met de Afdeling Erfgoed van de Gemeente 's-Hertogenbosch en de Kring Vrienden van 's-Hertogenbosch een van de partners van Boschlogie. Boschlogie is dé cursus over de cultuurhistorie van 's-Hertogenbosch. Al sinds de start in 1990 geldt Boschlogie als een voorbeeldcursus in Nederland. Inmiddels hebben meer dan 3.000 cursisten deelgenomen aan één of meerdere Boschlogie cursussen. De opzet van de cursus wordt door meerdere steden in Nederland nagevolgd.

### **Maatschappelijke participatie: Innovatiekwartier 's-Hertogenbosch**

Het Koning Willem I College participeert in het Innovatiekwartier in 's-Hertogenbosch. Met het innovatiekwartier wil de stad haar ambities om dé data-stad van Nederland te worden kracht bijzetten.

Het Innovatiekwartier is onder andere bedoeld om samen te leren. (Jong) talent krijgt de ruimte om te ontwikkelen en te groeien. Van opleiden tot onderzoeken, in samenwerking met innovatieve bedrijven en onderwijsinstellingen zoals JADS. Het doel is om kennis te delen en te verspreiden in een hybride leeromgeving.

In een hybride leeromgeving wordt leren in de school gecombineerd met leren in de beroepspraktijk. Hierbij worden de school en beroepspraktijk fysiek bij elkaar gebracht. Studenten, docenten én de beroepspraktijk (overheid en bedrijfsleven) werken in deze omgeving vanuit verschillende disciplines samen aan maatschappelijke vraagstukken.

Binnen het HYLEO project wordt er met verschillende partijen ook gekeken naar het onderwijs zelf. Zo zijn de Avans Hogeschool en het Koning Willem I College in samenwerking met SPARK aan het kijken hoe we ons lesmateriaal up-to-date kunnen houden doormiddel van leermodules uit het bedrijfsleven.



In 2022 werden studenten van mbo-opleidingen voor het eerst uitgenodigd voor de Bossche Introductieweek. Tot die tijd was de introductieweek voorbehouden voor hbo-studenten. In mooie stap in de erkenning van mbo-ers als studenten in de stad.



*Koning Willem I College participeert in zogenaamde T-Huizen, waarbij techniek wordt ingezet om ouderen langer thuis te laten wonen*

## Leven Lang Ontwikkelen

### Blijvende groei en ontwikkeling

Het Koning Willem I College gelooft in de kracht van blijvende groei en ontwikkeling. En daarom willen wij mensen inspireren om zich te blijven ontwikkelen door middel van praktijkgerichte opleidingen, trainingen, cursussen en workshops. Daartoe heeft het Koning Willem I College de Koningsacademie opgericht.

### De Koningsacademie

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo. Eigenaar blijven van je eigen loopbaan vraagt aandacht voor ontwikkeling van starters, her- en doorstarters. Koning Willem I College heeft als publiek bekostigde onderwijsorganisatie de maatschappelijke verantwoordelijkheid en uitdaging om Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en onderwijsaanbod aan te bieden voor een brede doelgroep. De vraag naar vakmensen stijgt. Het college wil zich sterk positioneren in de regio Noordoost - Brabant en wil zich daarbuiten als de kansen zich voordoen ook landelijk positioneren. Koning Willem I College biedt opleidingen aan voor de doelgroep vanaf 14 jaar, zodat men zich een leven lang ontwikkelen. Zelfs na de pensioengerechtigde leeftijd.

De Koningsacademie levert maatwerk op basis van de vraag van de werkgever. Van korte trainingen tot complete onderwijsprogramma's. Op een van onze locaties of op het bedrijf, in eigen huis (incompany) of een mix daarvan. Dat doen we met een vooruitstrevende en vindingrijke aanpak. De cursist zit niet de hele dag in het klaslokaal. Wij brengen het onderwijs naar buiten en halen het werkveld naar binnen. Praktijkgericht en behapbaar. Zo dragen we bij aan de ontwikkeling van mensen, zodat zij het verschil blijven maken. In werk en leven.

De onderwijsafdelingen stemmen in overleg met de Koningsacademie een target af, dat we gezamenlijk realiseren.

### De rol van LLO binnen het Koning Willem I College

De rol van LLO, de Koningsacademie, bestaat uit:

- Verkoop van een vraaggestuurd aanbod van niet-bekostigde opleidingen, inclusief -her,-om en bijscholing, door de verkoopafdeling;
- Bewaking van kwaliteit van de uitvoer van projecten, door de Kennis en expertise-afdeling
- Verbinder van onderwijsafdelingen, community's, diverse organisaties, bedrijven, overheidsinstellingen:
  - Leven Lang Ontwikkelen voor huidige en oud-studenten
  - Leven Lang Ontwikkelen voor medewerkers van het Koning Willem I College, trainingen die intern en extern inzetbaar zijn.
  - Aansluiten bij externe instanties en collega roc's. SER, MBO Raad, VNO-NCW, expertise vanuit onze detacheringen, Nationaal Groeifonds, inclusief de LLO-katalysator, Hermes, 5-sterren Logistiek en Techsharks.
- Maatschappelijke rol: zorg voor werklozen ('niet werkenden'), met werkloosheid bedreigde mensen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in begeleiding naar de arbeidsmarkt. Denk ook aan inburgeringstrajecten, laaggeletterdheid projecten, Startcollege, 1Werkloket etc.

### Het LLO aanbod van de Koningsacademie

De Koningsacademie biedt:

- Open lijn-aanbod dat volledig privaat gefinancierd is, dat leidt tot een bewijs van deelname, branchecertificaat of anderszins gevalideerd bewijs, zoals 'open badges'.



- Privaat gefinancierde trajecten die leiden tot een officieel waardepapier (diploma, mbo-certificaat, keuzedeelcertificaat of praktijkverklaring, edu badges), dus in de derde leerweg.
- Maatwerk bbl-trajecten waarbij naast de rijksbijdrage ook sprake is van een aanvullende private financiering.

Wanneer de Koningsacademie aanvragen krijgt voor reguliere bbl-trajecten, dan beleggen zij dit bij de onderwijsafdelingen. De Koningsacademie vormt een aanjager, bij bedrijven en volwassenen, tot het deelnemen aan regulier onderwijs.





## Doorstroom vmbo-mbo-hbo

Het Koning Willem I College vindt het belangrijk dat toekomstige studenten een goed loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob)-traject kunnen doorlopen. Dit realiseren we door nauwe samenwerking met het vo en het hbo. Dit uit zich in diverse lob-activiteiten die regio-georiënteerd zijn.

In de regio Den Bosch onder andere door speeddates waarbij vo-leerlingen in gesprek gaan met studenten van het Koning Willem I College en het Profielwerkstuk waar 700 leerlingen vmbo zeven weken les volgen op het college.

In de regio Meierijstad en Oss organiseren we het mbo-event en proef studeren, waardoor leerlingen het mbo leren kennen.

In 2022 sloot het college een convenant met 5 vmbo-t scholen: scholen voor voortgezet onderwijs en de nieuwe leerweg in vmbo-t. Het lange-termijn-doel van dit convenant is dat we er gezamenlijk naar te streven een divers aanbod van de nieuwe leerweg te ontwikkelen en aan te bieden, zodat we leerlingen van de samenwerkende scholen in staat stellen bewust te kiezen voor het praktijkgerichte vak dat zij binnen de nieuwe leerweg willen volgen. Leerlingen leren in hybride leeromgevingen op basis van levensechte vraagstukken. De samenwerkende scholen ontwikkelen hiertoe een (meerjaren-)plan.

We intensiveren de samenwerking met Avans Hogeschool, bijvoorbeeld door uitbreiding van het Hbo Event en de samenwerking met Avans Academie Associate degrees.

## De Alumnivereniging

De alumnivereniging van het Koning Willem I College bestond in 2022 alweer 10 jaar. De afgelopen jaren heeft de Alumnivereniging (voorheen A-academy) een professionaliseringslag gemaakt, van autonome vereniging naar een intensieve samenwerking met het Koning Willem I College.

De laatste jaren is de vereniging volledig in het college geïntegreerd. De vereniging heeft ondanks de fusie met alumnivereniging 'Leijgraaf Next' van De Leijgraaf niet stil gezeten. Beide besturen hebben met elkaar kennisgemaakt en gesproken over de toekomst en invulling van Alumnivereniging.

We stonden stil bij het 10-jarig bestaan en brachten hiervoor een jubileumboek uit, dat volledig is samengesteld voor én door oud-studenten (alumni). Met vele oud-studenten vierden we in juli een klein feestje, met een BBQ.

Gedurende het gehele jaar organiseerden we diverse evenementen, waaronder de masterclass 'Ben jij in je element?'. Wegens groot succes organiseerden we een tweede bijeenkomst. Daarnaast organiseerden we het Business event en het Eindejaar event.

2022 stond ook in het teken van de start voor het bedenken van een nieuwe naam en huisstijl. In 2023 maken we daar meer over bekend.

## MBO Opleidingsschool

Het Koning Willem I College voelt zich medeverantwoordelijk om voor de regio voldoende en goede (mbo-)leraren op te leiden. We doen dit samen met Fontys Hogescholen binnen MBO Opleidingsschool 's-Hertogenbosch (MBO OSH).

MBO OSH behaalde in 2022 mooie resultaten:

Opleiden van voldoende startbekwame docenten

- Resultaat: we begeleiden 205 stagiaires en 43 zij-instromers en leidden hen op met een gemiddelde tevredenheid van boven de streefwaarde score 7.0.

Goede inductiefase voor startende leraren

- Resultaat: we begeleidden 113 nieuw bevoegde leraren en leidden hen op.

Bijdragen aan professionele ontwikkeling van zittende leraren en lerarenopleiders.

- Resultaat: we leidden veertien werkplekbegeleiders op.

We stelden een opleidingsplan op voor de jaren 2021-2024, waarin we onze ambities beschrijven en hoe we hieraan willen werken. Een aandachtspunt voor de komende jaren is hoe we onze ambitie kunnen vertalen naar tactisch niveau in een multidisciplinair team. Denk hierbij aan de afstemming tussen interne academie, HR, Fontys Lerarenopleiding Tilburg en Pedagogisch Technische Hogeschool. De vernieuwingen van Fontys domein educatie betekenen bijvoorbeeld ook iets voor de opleidingsschool en dat vraagt om goede afstemming. Andere speerpunten zijn:

- Flexibeler opleiden
- Professionalisering van opleiders en werkplekbegeleiders
- Goede inductie
- Ontwikkeling van aantal kandidaten voor het pedagogisch didactisch getuigschrift in beeld krijgen. Deze neemt toe en dat vraagt om een stevige positionering van deze mbo-doelgroep.

## Pr1nce voor verbinding, innovatie en ontwikkeling

Pr1nCe werd in december 2016 opgestart als platform om alle medewerkers van het Koning Willem I College met een leeftijd tot en met 35 jaar een stem te geven op diverse niveaus binnen het college. Het Pr1nCe-bestuur organiseert workshops, lezingen, activiteiten en informele ontmoetingen om Pr1nCe-leden met elkaar in contact te brengen. Ook Pr1nCe houdt vast aan de drie pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust.

Aan het begin van het kalenderjaar én het schooljaar 2022 - 2023 zocht het bestuur van Pr1nCe de verbinding op met de leden. Ze organiseerden op beide momenten een informele bijeenkomst, met als doel collega's kennis met elkaar te maken en te netwerken. Tijdens een brainstormsessie in maart bespraken zij welke onderwerpen er spelen bij Pr1nCe-leden. Ze spraken over onderwerpen als werkgeluk, behoud van jonge medewerkers en doorgroeimogelijkheden binnen het college. Met deze informatie ging het bestuur van Pr1nce in gesprek met het college van bestuur. In het jaar 2023 gingen zij daarmee verder: twee keer per kalenderjaar organiseert Pr1nCe een informele bijeenkomst voor leden van Pr1nCe en het college van bestuur.

Ook het thema Bewust kwam tijdens een van de activiteiten aan bod, bij een interactieve workshop met theater. Zo sprak Pr1nCe over inclusiviteit in het onderwijs, vooroordelen en praktische tips om nieuwsgierig te blijven naar elkaar en onze studenten. In oktober 2022 organiseerde Pr1nCe een workshop tegen werkstress, een veel besproken thema. Aanwezige leden volgden allemaal twee workshops: een over de ultieme balans tussen werk en privé en een workshop over het onderwerp stress.

Pr1nCe sloot het jaar af met een heerlijk kerstdinerverzorgd door studenten van de horeca-opleidingen bij Ons Restaurant in 's-Hertogenbosch. Voorafgaand aan het diner werden de 41 aanwezige leden getraakteerd op een interactieve lezing over de kracht van complimenten, het motiveren en inspireren van mensen en het stilstaan bij mooie ervaringen. Als we focussen op wat goed gaat, geeft dat vreugde en geluk!

In 2022 vond er een bestuurswissel plaats bij Pr1nCe. Dennis Bok, Sandra Visser en Koen Hooijmaijers namen afscheid van het bestuur. Zij droegen het stokje over aan collega's Bram Vlassak en Daan Erps.

Het bestuur van Pr1nCe kijkt met veel energie en enthousiasme naar het jaar 2022. Zij zijn gemotiveerd om mooie én betekenisvolle activiteiten te organiseren voor hun leden. Daarbij is de stem van onze collega's onder de 35 jaar erg belangrijk. Door aan te geven waar zij behoefte aan hebben, kan Pr1nCe de activiteiten daarop afstemmen.

### **Bestuur Pr1nCe 2022**

Mark Dietz

Liselot Dujardin

Daan Erps

Marli Fonken

Bram Vlassak



## 4 ORGANISEREN

## Onze organisatie

De juridische fusie tussen De Leijgraaf en het Koning Willem I College vond plaats op 1 januari 2022. Daarmee is de juridische naam van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch aangepast naar Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. Daarbij hielden de Educatiestichting Koning Willem I College, Stichting Regionaal Onderwijs Centrum de Leijgraaf en ROCV De Leijgraaf B.V. op te bestaan.

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 feitelijk gevestigd op Vlijmenseweg 2, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084.

Het bestuur van de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant is het college van bestuur van het Koning Willem I College en BBO de Schalm.

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 9.1.7. van de WEB. 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.

## Indeling van onze organisatie

De Koning Willem I-groep bestaat uit het Koning Willem I College, BBO De Schalm en de Educatiestichting Koning Willem I College. Aan het hoofd van deze groep staat Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch. Het Koning Willem I College is een school voor mbo als onderdeel van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch.

Naast het Koning Willem I College is ook BBO De Schalm, een school voor mbo met opleidingen voor auditief beperkte studenten, een school van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch.

Verder is de Educatiestichting Koning Willem I College een groepsmaatschappij van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch en onderdeel van de Koning Willem I-groep. Deze stichting is opgericht voor het uitvoeren van educatie- en inburgeringsactiviteiten. In het voorjaar van 2022 hieven we deze stichting op door deze te fuseren met de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant.

## 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.

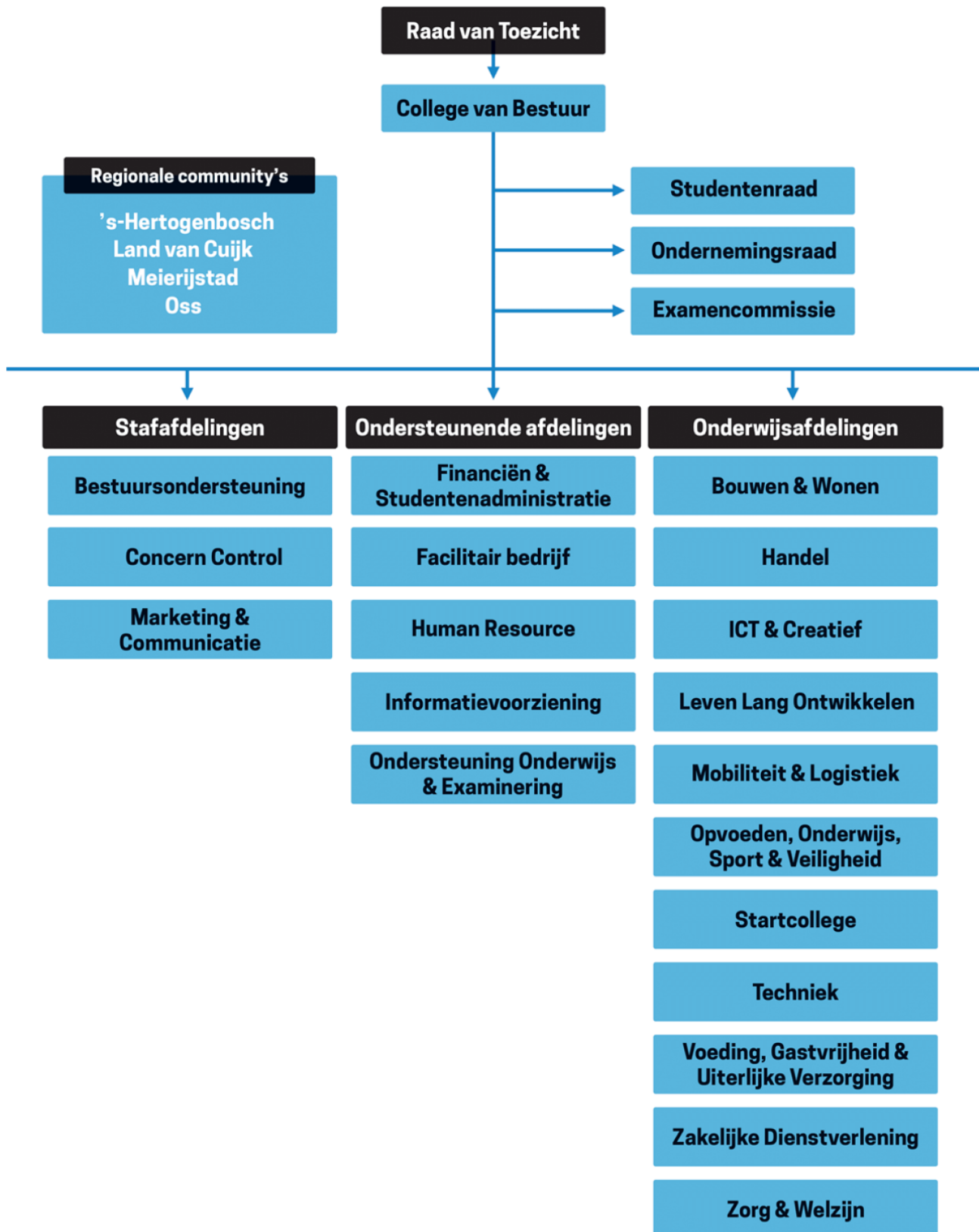
Intern hebben wij twee actieve medezeggenschapsorganen: De Ondernemingsraad en de Studentenraad. Beide organen hebben constructieve gesprekken met het bestuur en de raad van toezicht over de koers die het college vaart. De raden behartigen op deze manier de belangen van de studenten en de medewerkers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

Om tot beleidsbepaling en besluitvorming te komen werken we binnen het Koning Willem I College met expertise- en klankbordgroepen op belangrijke thema's. Daarin zijn medewerkers van onderwijs- en ondersteunende afdelingen vertegenwoordigd. Expertisegroepen bereiden beleid voor. Beleid dat is voorbereid wordt voorgelegd aan een directeurenoverleg waarin alle afdelings- en dienstendirecteuren en het college van bestuur zitting hebben. Dit directeurenoverleg bereidt besluitvorming voor. Besluitvorming vindt plaats in het bestuurlijk overleg van het college van bestuur.

Zo houdt de expertisegroep Examinering zich onder andere bezig met de inventarisatie van het examenbeleid. De monitoring en eventuele bijstelling van het concept Teams aan Zet is in handen van de expertisegroep Professionalisering & Kwaliteitszorg. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen zet de groep LLO zich in om de gehele organisatie op de hoogte te brengen en awareness creëren dat LLO fundamenteel onderdeel is geworden (en zal blijven) van ons onderwijs. Ook zorgen zij voor toekomstbestendig onderwijs wat kan reageren op de vraag vanuit het bedrijfsleven en de maatschappij. De kaders voor bpv en loopbaandossier worden bepaald door de expertisegroep Begeleiding & bpv.

De klankbordgroep Human Resources kijkt onder andere naar loopbaanperspectieven, de toekomst van het werk en positieve gezondheid. Het intranet, doorontwikkeling van de website en goede samenwerking met de (onderwijs)afdelingen is in handen van de klankbordgroep Marketing & Communicatie. De klankbordgroep Facilitair houdt zich onder andere bezig met nieuw beleid en veiligheid rondom standaard werkplekken en klaslokalen en tot slot is het de taak van de klankbordgroep Informatievoorziening om het IT-beleid te bepalen.





## 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 aan onze belanghebbenden en onze community 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.

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 onderwijsafdelingen, 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 in staat worden gesteld om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van het onderwijs en in te spelen op ontwikkelingen in de beroepspraktijk en behoeften van studenten. Creëren van een open en veilige omgeving om elkaar feedback te geven is daarbij een belangrijke succesfactor. Deze aanspreekcultuur is niet overal binnen de organisatie een gegeven en is daarom een belangrijk ontwikkelpunt.

## Fusie

### Van Transitiedagen, via toekomstdagen naar koersdagen

Op vrijdag 26 augustus openden we het studiejaar 2022 - 2023 met een grootschalig evenement voor alle medewerkers van het Koning Willem I College in de Brabanthallen in 's-Hertogenbosch. Voor het eerst kwamen zij als één groep collega's bij elkaar, om kennis te maken met elkaar en het nieuwe Koning Willem I College. Kennismaken alleen is echter niet voldoende om als één team samen te werken en de fusie in te zetten als hefboom voor vernieuwing.

#### Tot 1 januari 2022

Om het fusieproces succesvol te laten verlopen startten we begin collegejaar 2021 met het maandelijks organiseren van zogenaamde transitiedagen. Het doel van deze dagen was om de transitieteams de mogelijkheid te bieden de voortgang van hun opdrachten te delen met een brede vertegenwoordiging uit de fusieorganisatie. Als kaders kregen deze transitiedagen de vooropgestelde plateaus met zowel strategische als veranderkundige thema's. Daarnaast een uitgebreide mijlpalenplanning.

	Plateau I Tot 1 januari 2022	Plateau II Tot 1 augustus 2022	Plateau III 1 januari 2023	Plateau IV 1 augustus 2023
Strategisch thema	Wendbaarheid	Centrale kaders	Community gedachte & Regionale verankering	Community gedachte & Regionale verankering
Veranderkundigthema	Leren samenwerken Eigenaarschap Omgaan met het onbekende	Aanspreek-cultuur creëren Omgaan met spanning	Samen bouwen: intern en extern Inspireren Verbinden	Samen bloeien Presteren Continue verbeteren Trots creëren en delen

De opdrachten van deze transitieteams berustten op de belangrijkste bedrijfsprocessen van de organisatie: onderwijs, examinering, begeleiding, Teams aan Zet, HR, facilitair, systemen en bestuur. Het delen van de voortgang gebeurde in een zgn. carrousel. Hierin konden de teams kort en krachtig collega's raadplegen en/of informeren in korte sessies (max. 30 min). De transitiedagen werden daarnaast gevuld met plenaire presentaties, inspirerende sessies en werkvormen gericht op veranderkundige thema's. Deze aanpak is in 2022 voortgezet.

#### Tot 1 augustus 2022

Na de juridische fusie, per 1 januari 2022, gingen we onder de naam toekomstdagen verder. De nieuwe naam paste beter bij de toenmalige situatie: een deel van mijlpalen waren behaald. Als gevolg daarvan hieven we een aantal transitieteams op, gingen verschillende activiteiten naar de lijn en richtten we de aandacht op de nabije toekomst: de organisatorische fusie op 1 augustus 2022. De inhoud van de dagen en aanpak bleef nagenoeg hetzelfde. Omdat we veel zaken inmiddels (weer) in de lijn hadden belegd, werd de groep aanwezigen wel kleiner. Het nieuwe normaal was om te raadplegen in de organisatie zelf in plaats van alleen op toekomstdagen.

#### 1 augustus 2023 en verder

Per september 2022 zijn de toekomstdagen omgedoopt naar koersdagen. De doelgroep is gelijk gebleven, de inhoud hebben we aangepast en maakten we drieledig:

1. Focus houden op laatste mijlpalen;

2. Het faciliteren van directieteam en College van Bestuur bij het bouwen en laten bloeien van een directieteam dat past bij de ambities en
3. Ontwikkelingen verder de organisatie inbrengen, met name richting onderwijs- en teammanagers.

Aanleiding voor deze laatste wijziging is het behalen van mijlpalen die waren gericht op de situationele transitie (de structuur, het beleid, de systemen). Hierdoor is meer ruimte gekomen voor andere belangrijke onderdelen die van belang zijn voor een succesvolle transitie (de dynamiek, cultuur en gedrag). Voor de komende periode ligt de focus dan ook met name hier.

## 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.

Met ingang van de juridische 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 minstens een keer per twee weken met het voltallige management en voeren daarnaast periodiek overleg met het management van iedere onderwijsafdeling en dienst afzonderlijk. Het college van bestuur vervult de verantwoordelijkheden zoals vastgelegd in de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' (van augustus 2014; bijgesteld per 1 januari 2019).

Het jaar 2022 staat vooral in het teken van de transitie naar het nieuwe Koning Willem I College dat is ontstaan vanuit een fusie van voormalig De Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College, per 1 januari 2022 op bestuurlijk niveau en op 1 augustus 2022 op instellingsniveau.

Onder andere tijdens Koersdagen met de nieuw aangestelde directeuren, onderwijsmanagers, teammanagers en transitieversterkers wordt die transitie vormgegeven.

Met het beslisdokument als uitgangspunt stelden we een meerjarenplan op richting 2025, dat bestaat uit een drietal pijlers: Kansrijk Koning Willem I College, Verbindend Koning Willem I College en Bewust Koning Willem I College met elk drie doelstellingen. Het nieuwe Koning Willem I College borduurt voort op het verder versterken van de horizontale dialoog; door de vorming van een viertal regionale community's wil het College ontmoetingen tussen overheid, ondernemers, onderwijs en andere maatschappelijke organisaties faciliteren.

Alle onderwijsafdelingen en ondersteunende afdelingen legden hun ambities voor 2022-2023 vast in een afdelingsplan en teamplannen. Het college van bestuur bespreekt de voortgang periodiek met de leidinggevenden, met als onderlegger een managementrapportage waarin de stand van zaken is vastgelegd.

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

Hieronder vind je een overzicht van nevenfuncties van het college van bestuur.

### Leden college van bestuur en nevenfuncties

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

Hoofdfunctie: Voorzitter college van bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties:

- Raad van Toezicht EduMare
- Raad van Toezicht OcTHO
- Raad van toezicht TXT Radio
- Gastdocent Dyade / Erasmus Universiteit

#### **Mevrouw dr. D.J.M. Majoor**

Hoofdfunctie: Lid college van bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht van stichting Kans & Kleur in Wijchen
- Plaatsvervangend lid van het College voor Toetsen en Examens vanuit het mbo
- Lid bestuur Stichting Beursvloer 's-Hertogenbosch

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

Hoofdfunctie: Lid college van bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties:

- Toezichthoudend bestuurder basisschool De Goede Herder Helmond
- Lid Raad van Advies Voortgezet Onderwijs Veghel
- Lid Raad van Advies Hooghuis College Oss
- Lid stuurgroep expertisepunt LOB
- Lid Benoemingsadviescommissie mbo-raad
- Lid Bestuur Stichting Eigenwijzer Uden
- Lid Bestuur Talentencampus Oss

### **Portefeuilleverdeling van het college van bestuur per september 2022**

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**

- HR;
- Marketing & Communicatie;
- Financiën, Concern control (changing the business);
- Regionale Communities;
- Bouwen & Wonen;
- Voeding, Gastvrijheid & Uiterlijke verzorging;
- Zakelijke Dienstverlening;
- LLO.

#### **Mevrouw dr. D.J.M. Majoor**

- Bestuursondersteuning;
- Informatievoorziening;
- Examinering;
- Techniek;
- Handel;
- ICT & Creatieve Industrie;

- Startcollege.

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

- Financiën, Concern Control (running the business);
- Studentenadministratie;
- Facilitair Bedrijf;
- Onderwijs;
- Zorg & Welzijn;
- Mobiliteit & Logistiek;
- Opvoeden, Onderwijs, Sport & Veiligheid.



## Verantwoording raad van toezicht

Het college van bestuur legt tijdig, volledig en correct verantwoording af over de bedrijfsvoering aan de raad van toezicht. De raad van toezicht hanteert het principe van toezicht op afstand, met als [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 Commissies Raad van Toezicht. Daarnaast stelde de raad van toezicht in 2015 een toezichtkader vast, met doelstellingen voor het eigen functioneren. Mede als gevolg van het samengaan van de raden van toezicht van voormalig De Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College per 1 januari 2022 bevinden deze documenten zich in een herijkingsproces. De raad van toezicht handelde in 2022 volledig in lijn met de branchecode goed bestuur in het mbo.

### Algemeen

De voltallige raad van toezicht overlegde in 2022 zeven maal met het college van bestuur. Voor een belangrijk deel stonden die overleggen in het teken van de instellingsfusie per 1 augustus 2022 en de transitie waarin het (nieuwe) Koning Willem I College zich na de juridische fusie per 1 januari 2022 zich bevindt.

Daarnaast stonden de overleggen in het teken van strategische beleidszaken, zoals het meerjarenplan, Governance, het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), (harmonisatie van het) HR-beleid, regionale community's, finance & control en onderwijs, arbeidsmarkt & kwaliteit. De raad sprak in juni met de accountants van voormalig De Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College over het accountantsverslag en de jaarrekening over 2021. De raad van toezicht keurde in 2022 de jaarverslaglegging 2021 en de begroting 2023 goed en rondde in 2022 de aanbesteding af van de nieuwe accountant.

### Zelfevaluatie

De raad van toezicht stelt de invulling van de eigen rol van toezichthouder jaarlijks in een zelfevaluatie aan de orde. Daarbij kijken zij onder meer of de rol- en taakverdeling binnen de raad nog juist is, of de doelstellingen bereikt zijn en waar de raad mogelijkheden tot verbetering ziet. De raad van toezicht toetst de eigen evaluatie bij de leden van de raad van bestuur en legt afspraken schriftelijk vast.

### Themamiddag april 2022

De Themamiddag van de raad van toezicht in april 2022 had als doel om als nieuw samengestelde raad te reflecteren op de eigen rol, de dynamiek met het bestuur, ideeën en wensen uit te wisselen over de modus operandi van de raad en een aantal concrete onderwerpen te bespreken. Alle leden van de raad waren aanwezig en de bijeenkomst werd begeleid door Volta. De themamiddag vond plaats vanuit een open dialoog waarbij de leden hun visie op de rol van toezichthouder met elkaar deelden. Daarbij raakten zij verschillende lagen: van achtergrond en waarden tot concrete casuïstiek.

### Themabijeenkomst HR september 2022

Tijdens de themabijeenkomst HR in september 2022 nam de nieuwe HR-afdeling de raad van toezicht mee in het proces dat zij doorliepen om te komen tot een uniform en geharmoniseerd HR-beleid voor de nieuwe organisatie. Er is uitleg gegeven over de doelstellingen en uitwerking van het nieuwe beleid en de bijdrage die het beleid levert aan de organisatie. Ook zijn toekomstige uitdagingen en ontwikkelingen besproken.

## **Tweedaagse november 2022**

Begin november was er een tweedaagse bijeenkomst met het college van bestuur en de raad van toezicht. De bijeenkomst werd begeleid door een adviseur van GITP en kende drie thema's: verkennen van de visie op toezicht, verkennen van de toekomst van de organisatie en transparante communicatie tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht. De tweedaagse bleek zeer waardevol te zijn, omdat wederzijds meningen en verwachtingen zijn uitgesproken en er ruimte was om elkaar nog beter te leren kennen.

## **Gesprekken met studentenraad en ondernemingsraad**

De raad van toezicht voerde in 2022 diverse gesprekken met afvaardigingen van de studentenraad en de ondernemingsraad. De gesprekken gingen voornamelijk over de fusie en de voortgang van de transitie. De gesprekken hadden een constructief en open karakter. De raad van toezicht waardeerde de openheid en betrokkenheid van beide gremia in de gesprekken.

## **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
- Commissie financiën, huisvesting en digitalisering

### *Agendacommissie*

De agendacommissie overlegde in 2022 zes maal 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. Daarna spreekt de commissie met het voltallige college van bestuur, evalueert en maakt vervolgfafspraken over het functioneren van het bestuur en zijn beloning.

### *Commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt*

De commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt overlegde in 2022 vijf maal met het college van bestuur. De commissie houdt toezicht op het onderwijs- en kwaliteitsbeleid. Onderwerpen zijn onder andere 'teams aan zet', het stelsel kwaliteitszorg, inrichting van de examenorganisatie, jaar- en afdelingsplannen en leven lang ontwikkelen. Afhankelijk van het onderwerp werden één of meerdere sleutelfiguren uit de organisatie uitgenodigd om het onderwerp toe te lichten. Ook is er een bijeenkomst Practoraat gepersonaliseerd leren geweest in samenwerking met het Vista College. Inzet was een uitwisseling op de visie op digitalisering, gericht op flexibiliseren van het onderwijs. De opbrengst was extra waardevol omdat het Vista College recent een fusietraject heeft afgerond.

### *Commissie financiën, huisvesting & digitalisering*

De commissie financiën, huisvesting & digitalisering heeft in 2022 zeven maal overlegd met het college van bestuur en de (plaatsvervangend) directeur Financiën. De commissie houdt toezicht op het financiële beleid, de risico's, treasury en de interne beheersing. Belangrijkste onderwerpen die in 2022 in deze commissie besproken zijn, waren de accountantsverslagen, de invulling van finance & control, de begroting 2023 en de

meerjarenbegroting. Ook had de commissie veel aandacht voor cybersecurity en huisvesting.

### **Belangrijkste besluiten in 2022**

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 2022 op een rij:

- Juridische fusie Koning Willem I College met de Educatie Stichting en ROCV De Leijgraaf BV
- Institutionele fusie tussen de instellingen ROC De Leijgraaf en Koning Willem I College
- (Geconsolideerde) begroting 2022-2026 voor De Leijgraaf
- Bestuursverslag 2021 van De Leijgraaf
- Bestuursverslag 2021 van het Koning Willem I College
- Jaarrekening 2021 van De Leijgraaf
- Jaarrekening 2021 van het Koning Willem I College
- Meerjarenplan 2022-2025
- Beloningsbeleid Raad van Bestuur
- Aanbesteding nieuwe accountant
- Begroting 2023

### **Leden raad van toezicht (per 31-12-2022)**

- 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
- De heer Ir. A. Hofman, adviseur

In artikel 7 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. Hieronder staat het overzicht van nevenfuncties van de raad van toezicht (inclusief zittingstermijn).

## **Nevenfuncties leden raad van toezicht**

### **Mevrouw mr. Prof. Mr. A. Oskamp**

Hoofdfunctie: Hoogleraar Open universiteit

Nevenfuncties:

- Lid raad van toezicht Hogeschool Rotterdam
- 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:

- Voorzitter Stichtingsbestuur steunfonds Mathias Wolff
- Extern lid Examencommissie Instituut voor Gebaren, Taal en Dovenstudies Hogeschool Utrecht
- Extern lid Examencommissie Instituut Archimedes Hogeschool Utrecht
- Onafhankelijk voorzitter Stichting Stedelijk Huurders Platform 's-Hertogenbosch

**Mevrouw M.L.G. van der Kruis**

Hoofdfunctie: Voorzitter raad van bestuur SOVAK Terheijden, instelling verstandelijk gehandicaptenzorg.

Nevenfuncties:

- Voorzitter Bestuur Kennisplatform EVB+
- Lid bestuurlijke advies commissie Kwaliteit en Veiligheid VGN.

**Mevrouw P.W.M. van den Broek**

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

Nevenfunctie: geen nevenfunctie

**De heer Ir. H.M.H. Windmüller**

Hoofdfunctie: Bestuurder BrabantWonen

Nevenfuncties:

- Voorzitter van de Raad van Toezicht ZZG Zorggroep
- Bestuurder WoonService Regionaal

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

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Han Galema Managementadvies

Nevenfunctie:

- Lid van de raad van advies BACU Bakkerij

**De heer Ir. A. Hofman**

Hoofdfunctie: Executive Vice President Manufacturing, Corporate Strategy ASML

Nevenfunctie: geen nevenfunctie

**De heer Drs. N. van den Boer**

Hoofdfunctie: Algemeen Directeur NB Hospitality BV

Nevenfunctie:

- Voorzitter Stichting Meijerijstad Gezond Sportief

## Verantwoording van de (tijdelijke) Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) behartigt de belangen van de organisatie in zijn geheel en alle medewerkers en beoordeelt voorstellen van het college van bestuur. Het eerste half jaar werkte de OR in de vorm van een Tijdelijke Ondernemingsraad, gevoed door de OR leden van De Leijgraaf en Koning Willem I College.

Op 1 januari 2022 was de juridische fusie van De Leijgraaf en Koning Willem I College een feit. De institutionele fusie was nog niet afgerond. Daarom vormden de OR van De Leijgraaf en de OR van het Koning Willem I College een Tijdelijke Ondernemingsraad (TOR). De TOR nam de rollen van beide raden over in de periode dat de juridische fusie rond was, maar de scholen nog niet volledig gefuseerd waren. Vanuit de OR van de Leijgraaf namen vier leden deel aan de TOR, vanuit het Koning Willem I College vijf. De overige OR leden bleven deelnemen aan de reguliere Ondernemingsraden en voedden de TOR. De voorzitter van de OR van het Koning Willem I College, Hans van Riel, werd voorzitter van de TOR. De voorzitter van de OR van De Leijgraaf, Bellinda van den Helm, werd vicevoorzitter.

In het eerste half jaar van 2022 startten we de voorbereidingen voor de verkiezing van een nieuwe OR. We kozen voor een vertegenwoordiging vanuit de diverse community's van het Koning Willem I College:

- Locatie Land van Cuijk: 1 lid
- Locatie Oss: 3 leden
- Locatie Meierijstad: 3 leden
- Locaties Den Bosch: 8 leden

We hielden in juni 2022 OR-verkiezingen. Voor de zomervakantie installeerden we de OR. Direct na de zomervakantie hield de OR een tweedaagse, met als doel elkaar beter te leren kennen, de aandachtspunten voor het eerste jaar te bepalen en om uit haar midden een nieuwe voorzitter en vicevoorzitter te kiezen. Bellinda van den Helm is gekozen tot voorzitter en Freek de Koning als vicevoorzitter.

De fusievoorbereidingen en -uitwerkingen zijn opgenomen in een mijlpalenoverzicht. Dit hielp de (TOR om inzicht te krijgen in de lopende processen. In het mijlpalenoverzicht staat een planning van de op te leveren beleidsstukken en de implementatie ervan in de organisatie. Ook de invoering of wijzigingen van diverse digitale ondersteuningsmiddelen staan in dit mijlpalenoverzicht. Ook na de instellingsfusie vanaf 1 augustus 2022 dient het mijlpalenoverzicht als een leidraad voor de organisatie en de OR.

De fusie bracht en brengt de nodige veranderingen met zich mee en dit creëert onrust in de organisatie. Niet alle veranderingen zijn meteen helemaal duidelijk en zichtbaar. Hierdoor richtten veel medewerkers zich tot de OR. Vaak kon de OR slechts antwoorden dat de organisatie zich nog moet zetten en dat veranderingen tijd nodig hebben.

In gesprekken met het college van bestuur werd duidelijk dat deze onzekerheden in alle lagen van de organisatie spelen. In 2023 wordt duidelijk of het stof een beetje is gaan liggen en iedereen binnen de organisatie weet waar hij of zij aan toe is.

Naast de overleggen met het college van bestuur sprak de OR met de Raad van Toezicht. Ook de Raad van Toezicht is van samenstelling veranderd. Naast een kennismaking vond een gesprek plaats over de eerste bevindingen na de fusie. Ook hier kwam duidelijk naar voren dat veranderingen tijd nodig hebben en dat het college van bestuur daar oog voor heeft.

## Verantwoording van onze studentenraad

2022 was een bijzonder jaar voor iedereen op het Koning Willem I College. De laatste coronamaatregelen vervielen, hybride onderwijs werd het nieuwe normaal en we zaten midden in een fusie die de nodige uitdagingen met zich meebracht.

De Centrale Studentenraad speelde in op alle ontwikkelingen op ons college. Die stonden grotendeels in het teken van de fusie met voormalig De Leijgraaf. Onze twee studentenraden fuseerden en harmoniseerden alle regelingen en reglementen. Zij spraken regelmatig met het college van bestuur, onderwijsafdelingen, werkgroepen, collega- studentenraden en met regionale partners.

Sommige studenten kregen door de hoge inflatie en energieprijzen financiële zorgen. De Studentenraad merkte dat studenten regelmatig materialen voor school aan moesten schaffen en deze vervolgens niet gebruikten. Met de nieuwe 'Regeling Schoolkosten' kunnen studenten geld terugkrijgen voor deze ongebruikte materialen.

Ook startten ze een pilot met dispensers voor menstruatieproducten op alle damestoiletten op de locatie Vlijmenseweg: gratis tampons en maandverband voor alle studenten en medewerkers op het college. Ze werkten samen met Five25: gratis preventieve mondzorg voor alle studenten onder de 25 jaar. Iedere dag werkt de Centrale Studentenraad er hard aan om het leven voor de student zo makkelijk mogelijk te maken. Ook financieel.

In 2022 werkte de Studentenraad ook aan haar naamsbekendheid. Ze zetten een promotiecampagne op en dit resulteerde in mooie cijfers. Via hun social mediakanalen bereikten zij ongeveer 15.600 accounts en bijna de helft (48%) van alle studenten weet de studentenraad inmiddels te vinden. Dit is 6% meer dan in 2021 en toch valt hier nog meer te halen. Het landelijk gemiddelde ligt namelijk op 50%.

Beetje bij beetje nam de Studentenraad afscheid van alle maatregelen rondom het coronavirus. Dat betekende dat zij een aantal acties weer als vanouds konden organiseren. Op Valentijnsdag konden studenten gratis een roos bestellen voor een medestudent. Verder waren ze aanwezig bij Coming-Out-Day en Paarse Vrijdag en presenteerden ze zich tijdens de Open Dag.

De studentenraad ging structureel het gesprek aan met het college van bestuur en studenten tijdens de maandelijkse studentenlunches en in de week voor kerst deelden ze gratis warme chocomel met slagroom uit op onze locaties in 's-Hertogenbosch, Oss en Meierijstad. Zo kregen ze meer verbinding met studenten en zorgden ze voor (nog) grotere naamsbekendheid.

Concluderend behaalde de Studentenraad in 2022 tal van successen. Daar zijn zij erg trots op! Ook in 2023 zetten ze zich in voor het welzijn van onze studenten.

Samen sterk naar de toekomst!

De Centrale Studentenraad bestaat uit een aantal leden, welke een opleiding volgen op verschillende afdelingen. Hieronder zie je een overzicht van de leden en hun opleiding.

**Dagelijks Bestuur:**

**Nick van Korven** (ICT & Creatief)

Voorzitter Centrale Studentenraad

**Stijn van den Bosch** (ICT & Creatief)

Vicevoorzitter Centrale Studentenraad

**Algemene leden:**

**Amber Vorstenbosch** (ICT & Creatief)

**Anthony Ross** (ICT & Creatief)

**Colin van de Laak** (Zakelijke dienstverlening)

**Jim Dücker** (ICT & Creatief)

**Lynn Bouwman** (Opvoeden, onderwijs, sport & veiligheid)

**Rik Hultermans** (ICT & Creatief)

**Seyda Kayak** (ICT & Creatief)

**Sonia Michajlow** (Opvoeden, onderwijs, sport & veiligheid)

**Sterre Lurling** (Voeding & uiterlijke verzorging)

**Toon Kuijpers** (ICT & Creatief)

**Aspirant-leden:**

**Rik van der Schans** (Zorg & Welzijn)

**Hannelore van Loon** (Zorg & Welzijn)



*Centrale Studentenraad 2022*



## Facilitaire zaken

### Huisvesting en duurzaamheid

#### Huisvesting

Grootschalige nieuwbouwactiviteiten, zoals de nieuwbouw op de locatie aan de Onderwijsboulevard in 2020-2021, stonden voor het kalenderjaar 2022 niet gepland. Wél voerden we in 2022 veel kleinschalige renovatie- en verduurzamingsprojecten op het college uit. Op de locatie aan de Vlijmenseweg heeft gebouw K ten behoeve van het inhuizen van het Expertisecentrum een upgrade gekregen en hebben we de toiletgroepen van gebouw B gerenoveerd. Ten slotte kreeg ook de eigendomslocatie Weidonklaan 99 in het zomerreces een grootschalige facelift met een renovatie van de buitengevels, toiletten, aula en keuken.

Naast deze projecten voerden we op de verschillende eigendomslocaties ook groot onderhoud uit. Koning Willem I College heeft een meerjarig onderhoudsplan per gebouw in eigendom vastgesteld en voor de uitvoering daarvan middelen gereserveerd in de begroting. Begin 2022 moesten we hierin aanzienlijk bezuinigen en hebben we ervoor gekozen om alleen het strikt noodzakelijke groot onderhoud uit te voeren. 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. Renovatie wordt de komende jaren naar verwachting namelijk belangrijker 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 en het onderhoudsplan speelt daardoor een expliciete rol binnen de toekomstige huisvestingsvraagstukken.

Naar aanleiding van de fusie tussen Koning Willem I College en De Leijgraaf zijn we in 2021 gestart met het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP). Het IHP brengt de doelen, ambities en risico's voor de huisvesting voor de komende tien jaar in beeld en vertaalt deze naar heldere kaders voor het toekomstig huisvestingsbeleid. In januari 2022 stelden we het IHP voor Het Nieuwe Koning Willem I College definitief vast. De belangrijkste huisvestingsdoelen voor de komende jaren zijn:

- Realiseren van het concept 'Sticky Campus';
- Beperken van de huisvestingsratio; (De huisvestingsratio is het percentage van het totale budget dat aan huisvesting besteed wordt). Dit betreft geen signaleringswaarde meer vanuit de onderwijsinspectie. Het Koning Willem I College wil dit als sturingselement behouden.
- Reductie van de totale capaciteit met circa 25.000 m<sup>2</sup> bvo
- Verduurzamen van het vastgoed.

Om deze huisvestingsdoelen te behalen, werken we het toekomstig huisvestingsbeleid verder uit om zo tot een concrete uitvoeringsagenda te komen. Hiervoor is op een aantal onderwerpen een verdiepingsslag nodig in overleg met de onderwijsafdelingen. Voordat we tot een concrete uitvoeringsagenda voor het gehele nieuwe Koning Willem I College komen, heeft het college van bestuur ook het besluit genomen om ons allereerst te concentreren op de Onderwijsboulevard als regionale techniek locatie. Dit doen we door het maken van een inpassingsstudie met langeretermijnperspectief. Deze studie is in juni 2022 afgerond en de hernieuwde indeling van de Onderwijsboulevard start schooljaar 2024-2025. Het opleveren van de uitvoeringsagenda voor het gehele Koning Willem I College staat gepland rond het zomerreces 2023.

Het vastgestelde IHP beschrijft het huisvestingsbeleid. Om het beleid uiteindelijk definitief vorm te geven werken we een concrete uitvoeringsagenda uit.

## **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. Het Koning Willem I College is voor de derde keer uitgeroepen tot de meest duurzame mbo-school van Nederland. Vrijdag 9 december ontving de school de SustainaBul 2022. Het is de vierde keer dat deze duurzaamheidsprijs is uitgereikt. Koning Willem I College staat elk jaar in de top. In 2019 en 2021 behaalde de school ook de eerste plek, in 2020 de tweede plek.

Alle kozijnen van de Onderwijsboulevard hebben we inmiddels vervangen door nieuwe kozijnen met isolerende triple beglazing. Op de Vlijmenseweg hebben we in 2022 geen kozijnen vervangen, maar selecteerden we aan de hand van een meervoudige onderhandse aanbesteding een aannemer om de kozijnen van gebouwen D, M, L en P in 2023 en 2024 te vervangen. Verder beschikt de locatie aan de Vlijmenseweg sinds 2021 over een volledig gasloze verwarmings- en koelinstallatie waarbij we de buitenlucht als warmtebron gebruiken. Tenslotte vervingen we, in het kader van verduurzamen, wederom veel TL-verlichting voor LED-verlichting inclusief bewegingsmelders op alle locaties van het Koning Willem I College.

## Preventie en bedrijfshulpverlening

### Preventie

#### Regio 's-Hertogenbosch

Voor de fusie had Facilitair Bedrijf & IT de verantwoordelijkheid voor de portefeuille 'veiligheid'. Met de fusie is dit gedeeltelijk verplaatst naar de afdeling Human Resources (HR).

In 2022 registreerde het college 32 incidentenmeldingen. Bij 25 incidenten was er sprake van een ongeval of EHBO-inzet. Twee meldingen werden doorgegeven aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. In 2022 voerde het college zestig werkplekonderzoeken uit in het kader van veiligheid. Het college bood audiometrische onderzoeken aan aan medewerkers die te maken hebben met harde geluiden tijdens hun werkzaamheden. Ook voerden veiligheidsmedewerkers diverse binnenklimaatmetingen en een kwartsstofmeting uit. Het college organiseerde een verkorte veiligheidstraining voor nieuwe medewerkers van de technische afdelingen en een herhaling van de veiligheidstraining bij de afdeling Bouwen & Wonen, gericht op houtbewerking. De conciërges kregen een bevoegdheidsverklaring overeenkomstig het beleidsplan bedrijfsvoering laagspanning.

#### Regio Land van Cuijk, Oss en Meierijstad

Ventilatie in schoolgebouwen kreeg de nodige aandacht in 2022. Veiligheidsmedewerkers voerden frequent CO<sub>2</sub>-metingen uit en het college deed kleine aanpassingen in het klimaatsysteem.

In 2022 gaf het college uitvoering aan diverse actiepunten uit het plan van aanpak van de risico inventarisatie & evaluatie (RI&E). Voor procestechniek en industriële omgeving in Veghel voerde het college in 2022 een nieuwe RI&E.

Het college registreerde veel machines en apparaten in het digitaal veiligheid volg systeem (DVVS) om het onderhoud vast te leggen. Ook koppelden veiligheidsmedewerkers machineveiligheidskaarten aan de machines.

Het college voerde een houtstofmeting uit in de praktijkruimte hout en meubel in Veghel. In praktijkruimte techniek in Oss voerde het college een lasrookmeting uit, met extra aandacht voor chroom6.

In alle regionale community's (met uitzondering van 's-Hertogenbosch) wordt gewerkt met met het programma centraal meldpunt incidenten (CMI&K). Studenten en medewerkers kunnen hierin incidenten, (bijna-)ongevallen en klachten melden. In het CMI&K zijn in 2022 minder incidenten en klachten gemeld dan in de jaren daarvoor. Studenten en medewerkers registreerden 79 incidentmeldingen. 47 meldingen gingen over ongewenst of onveilig gedrag, direct gericht op een persoon. Er zijn vier ongevallen gemeld in het CMI&K waarvan drie met letsel. Er zijn geen meldingen aan de Nederlandse Arbeidsinspectie doorgegeven. In totaal registreerde het college 47 klachten.

### Bedrijfshulpverlening

#### Regio's-Hertogenbosch

In 2022 werden de coronamaatregelen langzaam versoepeld. Hierdoor konden de bhv-trainingen weer op de gebruikelijke manier plaatsvinden. In totaal leidde het Koning Willem I College in 's-Hertogenbosch bhv-ers en ehbo-ers in 34 verschillende trainingen op.

Ook was oefenen met de bhv'ers weer mogelijk. Zij deden negen communicatietrainingen, vier trainingen brandmeldcentrale, drie table-tops en één ontruimingsoefening.

**Regio Land van Cuijk, Oss en Meierijstad**

Ook op de locaties in Land van Cuijk, Oss en Meierijstad hielden we ontruimingsoefeningen.

Bhv-ers en ehbo-ers schreven zich bij de opleider in en kregen de training bij hen op locatie. Ploegleiders gebruikten daarbij het NIBHV-bordspel.

## Informatievoorziening

In 2022 voegden we de voormalige IT-afdelingen samen tot een nieuwe afdeling Informatievoorziening. Daarvoor stelden we een nieuwe directeur aan, die zijn visie en een langer termijnperspectief formuleerde op de rol en verantwoordelijkheden van Informatievoorziening binnen het college. Ook maakte hij een aanpak en structuur voor de afstemming met de organisatie ten aanzien van het doorontwikkelen van functionaliteiten. We maakten in 2022 een start met de implementatie en in 2023 werken we hier verder aan.

### **Migratie van systemen**

Als gevolg van de fusie is een grote en complexe inspanning nodig op het gebied van het samenvoegen, harmoniseren en opschonen van de systeem- en applicatielandschappen. Dit pakken we programmatisch aan, in de vorm van een projectenprogramma 'Migratie Systemen'. In 2022 is 1 BRIN-nummer gerealiseerd, zijn de Microsoft werkplekomgevingen samengevoegd, en zijn een gemeenschappelijke website en een gemeenschappelijk intranet gerealiseerd voor het gehele college. In 2022 heeft het accent in dit programma op een aantal bedrijfsvoeringsapplicaties, zoals HR (HR2Day) en Finance (PurchasetoPay), gelegen. In 2023 ligt het accent op onderwijslogistieke applicaties zoals het student informatiesysteem (SIS) en het leermanagementsysteem (LMS) en de plannings- en roosterapplicatie (Xedule).

### **Informatiebeveiliging en privacy**

Informatiebeveiliging en privacy zijn punten van aandacht binnen het college. We ontwikkelden beleid op deze gebieden en definieerden acties op het gebied van externe monitoring en auditing. Awareness bij medewerkers is vergroot d.m.v. e-learning modules. Ook deden we een zelfevaluatie met betrekking tot de status van onze beveiliging. We stelden een roadmap op, waarin we voorziene acties plotten in een tijdlijn. In 2023 ligt het accent op uitvoeren van een of meerdere externe audits en verhogen van het generieke beveiligingsniveau.

### **MORA**

In 2022 hadden we meer aandacht voor het werken onder architectuur. De Middelbaar Onderwijs Referentie Architectuur (MORA) – een door SURF en de mbo-sector opgesteld samenhangend geheel van processen die binnen een mbo-instelling worden uitgevoerd – adopteerden we als referentiemodel voor de processen die we in het college uitvoeren. We stelden een eigen interpretatie van de MORA op in de vorm van het Koning Willem I College Hoofdprocesmodel. We stelden het eigenaarschap van hoofdprocessen vast en werkten verder aan beschrijven en vastleggen van processen en vaststellen en vastleggen van de samenhang tussen processen, informatiestromen, applicaties en technische omgevingen.

# HOOFDPROCESMODEL

KONING WILLEM I COLLEGE



Het Hoofdprocesmodel Koning Willem I College en de achterliggende architectuurplaten zijn ontleend aan de MORBA maar zijn afgestemd op de situatie van het Koning Willem I College.

KONING WILLEM I COLLEGE

Publicatiedatum: september 2022

Hoofdprocesmodel Koning Willem I College

# Compliance en regelgeving

## Interne beheersing

Het Koning Willem I College beschikt over een managementdashboard (voormalig Koning Willem I College) en een kwaliteitskaart (voormalig De Leijgraaf) waarmee we de belangrijkste risico's beheersen. Deze instrumenten bevatten actuele informatie over studenten, personeel, studiesucces, financiën en tevredenheid van studenten. Daarnaast voert het college periodiek onderzoeken uit, op basis waarvan we risico's in beeld brengen, zodat we adequaat kunnen bijsturen. Voor de financiële sturing maken we gebruik van een (meerjaren)begroting en taakstellende budgetten voor activiteiten, investeringen en voorzieningen.

In 2022 harmoniseerden we de stelsels van kwaliteitszorg van voormalig Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf. Binnen het geharmoniseerde 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 en een ontwikkelingsgerichte onderwijsdialoog.

In het opgestarte drie lijnen overleg (de 1<sup>e</sup> lijn betreft het primaire proces, de 2<sup>e</sup> lijn betreft de ondersteuning daarvan en de 3<sup>e</sup> lijn betreft de controle daarvan) volgen we de implementatie van het geharmoniseerde stelsel en sturen we bij als de situatie daarom vraagt. Vanuit de periodieke overleggen blijkt dat de implementatie van het stelsel goed verloopt. Door de maandelijkse managementrapportage op instellingsniveau en de periodieke managementrapportage 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.

Het eerste managementgesprek stond in het teken van de plannen, het tweede stond in het teken van de analyses en het derde gesprek in het teken van terugblikken. De gesprekken maken duidelijk dat alle teams de cyclus volledig doorlopen; in 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 tweetal opleidingen waarvoor we in 2021-2022 risico's detecteerden, richtten we een taskforce in die het verbeterplan volgt en daarover rapporteert aan het bestuur. Ook brachten we er de jaarlijkse accountantscontroles in beeld en, op basis van landelijk beschikbare data, toekomstige studentenstromen. Daardoor hebben we zicht op de belangrijkste risico's voor onderwijskwaliteit, financiën, demografische ontwikkelingen en (provinciale) economische ontwikkelingen.

Het omgaan met risico's (risicomanagement) is een belangrijk onderdeel om op een beheerste en weloverwogen manier de strategische doelen uit het meerjarenplan te realiseren. Als vervolg op de risicoanalyse binnen het voormalige Koning Willem I College adresseerden we in het fusietraject tussen voormalig Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf in een beslisdocument de belangrijkste kansen en risico's voor de thema's:

- Professional van de toekomst: door het vergroten van de regio en het bieden van meer diversiteit maken we het mogelijk om de krimp op te vangen waardoor we het opleidingsaanbod in stand kunnen houden of zelfs kunnen 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 we willen voorkomen door in 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: de tijd die nodig is om de culturen van twee organisaties met elkaar te verenigen en het loslaten van de 'eigen' identiteit om een gezamenlijke identiteit te omarmen terwijl de bijbehorende kans is dat de verschillende culturen elkaar aanvullen en versterken, kan een risico zijn; 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 (focus) en implementatiefases.
- Governance en besturing: voor het slagen van de fusie is leiderschap een succesfactor; het risico van onvoldoende taakvolwassenheid van medewerkers en de passendheid van medewerkers bij het organisatieconcept beheersen we vanuit een heldere verantwoordelijkheidstructuur 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 ten aanzien van 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;
- Formatie: voor het risico betreffende de formatie van de ondersteunende diensten kunnen we de mogelijkheden benutten om deze diensten efficiënter te organiseren en te bemensen, waardoor we beter aansluiten bij de mbo-benchmark.

## Informatiebeveiliging en privacybescherming

Het Koning Willem I College heeft informatiebeveiliging en privacybescherming hoog in het vaandel staan. Daarom verbeteren wij ons voortdurend op deze gebieden. In het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) stelden we een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan. Deze rol brachten we onder bij de dienst Concern Control. Voor toezicht op de Privacybescherming stelden we een Privacy Officer (PO) aan. Deze rol brachten we onder bij de dienst Bestuursondersteuning. Voor toezicht op de Informatiebeveiliging stelden we een Corporate Information Security Officer (CISO) aan. Deze rol brachten we onder bij de dienst Informatievoorziening. De functie FG belegden we net als afgelopen jaar extern. Het Koning Willem I College koos hier voor de onafhankelijkheid die een externe FG heeft. Daarnaast is het voordeel dat de externe FG als enige focus privacy heeft en kan putten uit een groot netwerk.

Wij geven invulling aan de AVG door diverse beleidstukken, zoals het informatiebeveiligings- en privacybeleid waarin we onder andere de privacyregeling, dataregisters, verwerkersovereenkomsten opnemen. Het college heeft als doel het waarborgen van de continuïteit van de bedrijfsvoering. Door informatiebeveiligingsincidenten en datalekken te voorkomen willen wij schade minimaliseren. Deze beleidstukken zijn te vinden op ons portaal Koningsplein.

Op het gebied van Informatiebeveiliging zetten we goede stappen. We voerden onder andere multi-factor authenticatie in voor alle medewerkers en studenten. Daarnaast voorzagen we alle apparaten van encryptie. Data op gestolen apparatuur kan hierdoor niet meer worden ingezien. Ook namen we een SIEM-SOC-systeem in gebruik, waarmee de belangrijkste systemen in de eigen ICT-infrastructuur constant worden gescand op kwalijke incidenten. Om alle medewerkers bewuster te maken van risico's, met het doel ze te voorkomen, volgt elke medewerker verplichte trainingen. Ook startten we afgelopen jaar een start met afdelingsbezoeken door de PO en de FG. Zij voeren hier controles uit, beantwoorden vragen en geven adviezen.

In 2022 stapten we definitief over op het Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA)-volwassenheidsmodel informatiebeveiliging als toetsingskader. Het model is een hulpmiddel om de gewenste volwassenheid in kaart te brengen om vervolgens te bepalen waar de organisatie staat en wat er moet gebeuren om het gewenste niveau van informatiebeveiliging te bereiken. NBA stelt meer eisen aan bewijslast en is volwassener dan het huidige toetsingskader van MBO Digitaal (voorheen saMBO ICT).

In 2022 zijn er 84 meldingen gemaakt van datalekken, waarvan er 62 onder de noemer beveiligingsincidenten vallen. Hier was geen sprake van onrechtmatig gebruik van persoonsgegevens, maar het waren wel signalen om de beveiliging of processen aan te scherpen. De 22 incidenten waar wel sprake was van mogelijke inzage van persoonsgegevens zijn er twee gemeld als datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Voor de overige was geen sprake van een verhoogde impact voor de persoonlijke levenssfeer en/of bescherming van de persoonsgegevens van betrokkenen. Het Koning Willem I College koos er wel voor, als er sprake was van een relatief kleine datalek, om de betrokkene altijd op de hoogte te brengen. Wij zijn graag transparant.

## 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.

Het Koning Willem I College stelt periodiek een meerjarenbeleidsplan op waarin ze haar doelstellingen en ambities vastlegt. In 2021 legden we samen met toenmalig De Leijgraaf de basis voor een hernieuwd meerjarenbeleidsplan, uitgaande van onze ambities en onze visie op leren, werken, organiseren en digitaliseren. Dit plan voor de periode 2022 - 2025 stelden we in de eerste helft van 2022 vast. In dit meerjarenplan is Kansrijk KW1C een van de 3 pijlers. Binnen deze pijler is de volgende ambitie direct gerelateerd aan kwaliteit: "We zijn één KW1C. 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 voor 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. De interne tevredenheid bij studenten en medewerkers en de externe tevredenheid bij het afnemend werkveld of vervolgonderwijs is op het beoogde niveau.

## Nieuw beleid voor kwaliteit

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. Een aantal kenmerken van het nieuwe kwaliteitsbeleid:

Een gedragen kwaliteitscultuur is een voorwaarde voor goed onderwijs

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 een voortdurende verbetering van de kwaliteit.

Collega's zijn zich er in alle lagen van de organisatie van bewust dat samenwerken aan kwaliteit essentieel is om goed onderwijs te leveren (integraal keten-denken). Het resultaat is dat alle studenten, ouders en werkveld overal binnen het Koning Willem I College ervaren dat onderwijskwaliteit 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, gebaseerd op de PDCA-cyclus, bevat instrumenten om onze doelstellingen te realiseren. Deze instrumenten zijn o.a. ingezet om een aantal leervragen binnen de organisatie op te lossen. Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Sportacademie: Welke stappen moeten wij zetten om onze samenwerkingscultuur verbeteren?
- Handel: Hoe kunnen wij een duurzame leercommunity voor onze studenten (door)ontwikkelen?
- International Business School: Hoe kunnen we de studentbegeleiding beter vormgeven op basis van het nieuwe kwaliteitsbeleid?
- Horeca: Hoe kunnen we het proces van examinering verder stroomlijnen?

Hiernaast maakten alle afdelingen een eigen analyse van hun studiesucces, op basis waarvan zij verbeterplannen voor de komende periode opstelden.

## Klachten

Na de instellingsfusie kent het Koning Willem I College voor de studenten van de twee oude instellingen twee verschillende klachtenreglementen. Het Koning Willem I College zal studiejaar 2022 - 2023 gebruiken om alle beleidstukken te harmoniseren en de wetwijziging verbetering rechtsbescherming mbo-studenten daarin te verwerken.

Deze wijziging zal voor de organisatie naar verwachting grote veranderingen met zich meebrengen. Daardoor is gestart met een voorlichting voor in eerste instantie de leidinggevenden. Zodra het nieuwe klachtenreglement gereed is zullen de medewerkers hierover worden geïnformeerd.

Het Koning Willem I College vindt het belangrijk dat met name klachten over ongewenst gedrag worden afgehandeld door een onafhankelijk klachtencommissie. Daarom heeft het Koning Willem I College ervoor gekozen om met ingang van het studiejaar 2022 - 2023 voor dat type klachten aansluiting te zoeken bij Stichting Onderwijsgeschillen.

Het Koning Willem I College is momenteel bezig met het opzetten van Koningspunten waar onder andere studenten terecht kunnen met al hun vragen. Het is de intentie van het Koning Willem I College om deze Koningspunten ook te laten fungeren als toegankelijk faciliteit zoals bedoeld in de eerdergenoemde wetwijziging.

Koning Willem I College heeft in het jaar 2022 één klacht gehad welke heeft geleid tot een zitting bij Stichting Onderwijsgeschillen. De klachtencommissie heeft hierbij het Koning Willem I College volledig in het gelijk gesteld. Een tweede klacht is bij Stichting Onderwijsgeschillen aangehouden voor interne behandeling.

## Klachten examencommissies

De commissie van beroep voor de examens heeft in 2022 één beroepschrift ontvangen tegen een besluit van de examencommissie. Het beroepschrift is niet ontvankelijk verklaard vanwege een verkeerd gevolgde procedure.

De commissie van beroep voor de examens bestond tot 1 augustus 2022 uit de commissie van beroep voor de examens van het Koning Willem I College en de bovenschoolse commissie van beroep voor de examens van De Leijgraaf en vanaf 1 augustus 2022 uit de bovenschoolse commissie van beroep voor de examens voor het gefuseerde Koning Willem I College.

## Examencommissies

In 2022 pasten we onze examenorganisatie aan, als gevolg van de fusie tussen Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf. Tot 1 oktober 2022 waren vijf examencommissies actief binnen het voormalige Koning Willem I College en één examencommissie binnen voormalig De Leijgraaf.

Parallel daaraan startte het Koning Willem I College per 1 augustus 2022 de nieuwe examenorganisatie op binnen het nieuwe Koning Willem I College, bestaande uit drie examencommissies. De oude examencommissies rondden de diplomering binnen het teljaar 2021-2022 af; de nieuwe examencommissies pakten de diplomering binnen het teljaar 2022-2023 op. Binnen de nieuwe examenorganisatie worden de examenprocessen onder begeleiding van een externe deskundige geharmoniseerd en daar waar mogelijk al geoptimaliseerd.

De zes oude examencommissies (vijf binnen het voormalige Koning Willem I College en één binnen het voormalige De Leijgraaf) leverden conform wet- en regelgeving een jaarlijks verslag op bij het college van bestuur. Vanuit die jaarlijkse verslagen herleiden we de volgende aandachtspunten, die we daar waar mogelijk meenemen in de ontwikkeling van de nieuwe examenorganisatie:

- 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 die onder de examencommissie vallen;
- De coronapandemie was minder van invloed op de werkzaamheden van de examencommissie dan voorheen; de eerder opgedane ervaringen waren van nut bij het efficiënt en zorgvuldig nemen van besluiten in voorkomende gevallen;
- Uit scholingsoverzichten blijkt een grote mate van deskundigheid die tijdens periodieke scholings- en themabijeenkomsten wordt onderhouden;
- Voor alle jaarlijkse verslagen geldt dat die voldoende aanknopingspunten bevatten voor de nieuwe examencommissies; een mooi initiatief van een van de examencommissies om de bevindingen van de oude examencommissie te delen met de voorzitters van de nieuwe examencommissies. Dit komt de continuïteit in de examenorganisatie ten goede;
- Voor alle examencommissies geldt dat er een goede professionele dialoog met het primaire proces is ingeregeld;
- Het afleggen van verantwoording op opleidingsniveau vindt plaats en kan specifieker; de oude examencommissie van De Leijgraaf heeft daar een mooie vorm voor gevonden;
- Betrokkenheid van een externe deskundige in de examencommissie blijft binnen sommige examencommissies een aandachtspunt.

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 2022 reikte het Koning Willem I College voor het beroepsonderwijs 5.902 diploma's, 205 certificaten en 177 mbo-verklaringen uit. Daarmee zetten de studenten die deze waardepapieren in ontvangst namen een nieuwe stap in hun loopbaanontwikkeling.

In 2022 waren de examencommissies betrokken bij de interne audits bij opleidingen binnen het voormalige Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf. Daarnaast is in 2022 bij één van de examencommissies van het voormalige Koning Willem I College een interne audit uitgevoerd op verzoek van de examencommissie zelf; deze audit resulteerde in een positief resultaat.

In 2022 voerde de Inspectie van het Onderwijs geen onderzoek uit naar de kwaliteit van de examinering. Het eerstvolgende vierjaarlijkse onderzoek is gepland in het najaar van 2023.

## Vertrouwenspersonen

### Inleiding

Van januari t/m juni waren drie interne vertrouwenspersonen benoemd bij De Leijgraaf. Zij waren voor studenten, ouders en medewerkers aangesteld. Bij het KW1C was er één vertrouwenspersoon, deze vertrouwenspersoon was in principe alleen aangesteld voor studenten.

Per 6 september 2022 zijn deze vier vertrouwenspersonen opnieuw benoemd, (gefaciliteerd voor één dag per week) en aangesteld voor studenten, ouders en medewerkers en gepositioneerd onder het college van bestuur.

Op twee manieren komen de melders terecht bij de vertrouwenspersoon, via het CMI van De Leijgraaf en rechtstreeks. In dit jaarverslag wordt er een overzicht gegeven van de meldingen die rechtstreeks bij de vertrouwenspersonen zijn gedaan.

### Meldingen en klachten

Er zijn 35 meldingen gedaan door medewerkers. Grensoverschrijdend ongewenst gedrag, onveilige werksituatie en een onveilige klassensituatie zijn de belangrijkste categorieën. Van 20 meldingen bij grensoverschrijdend, ongewenst gedrag en intimidatie is twaalf keer sprake van leidinggevende richting medewerker. Bij twee meldingen en een klacht over een onveilige werksituatie wordt aangegeven dat de leidinggevende in gebreke blijft.

Er zijn negen meldingen gedaan over een onveilige klassensituatie. De impact van de schoolsluiting (lockdowns) en de dynamiek van het docententeam speelden een rol in de ontstane situatie.

Studenten en ouders hebben achttien meldingen gedaan. Er zijn drie meldingen gedaan door studenten betreffende seksueel grensoverschrijdend gedrag, waarvan twee meldingen op de stageplek hebben plaatsgevonden. De vertrouwenspersoon heeft in haar rol ook te maken gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag van een student en heeft een melding gedaan bij de desbetreffende onderwijsmanager.

Voor het eerst heeft een onderwijsmanager officieel melding gedaan bij de vertrouwenspersoon betreffende verbale agressie van een ouder.

Er zijn vier klachten ingediend, een door student, twee door medewerkers en een door de vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon heeft een klacht ingediend bij College van Bestuur betreffende het uitblijven van de klachtafhandeling binnen de organisatie.

Er waren vier medewerkers die in een vertrouwde setting advies wilden ontvangen en die zijn doorverwijzen naar de juiste persoon of plek in de organisatie.

Er waren vier meldingen van studenten die in een vertrouwde setting hun verhaal wilden doen, hier is overleg in de zorgstructuur voor opgezet.



## Kwaliteitsagenda

In 2022 hebben voormalig De Leijgraaf en Koning Willem I College de kwaliteitsagenda 2019-2022 afgerond. Beide organisaties hebben een aparte verantwoording afgelegd. Deze verantwoordingen zijn hieronder opgenomen. Bij beide organisaties zijn de ondernemingsraad en studentenraad actief betrokken geweest bij de totstandkoming, vaststelling en tussentijdse evaluaties van de kwaliteitsagenda. Op het Koning Willem I College participeerden zij bovendien in de stuurgroep die gedurende de gehele looptijd van de kwaliteitsagenda de voortgang en (bij)sturing bewaakte. Deze verantwoordingen maken duidelijk dat het Koning Willem I College trots mag zijn op de bereikte prestaties.

## Eind review De Leijgraaf

---

### Inleiding: kwaliteitsagenda 2019-2022

Toen de Leijgraaf de Kwaliteitsagenda 2019-2022 uitbracht, zijn er doelen vastgesteld en onderzoeken genoemd om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren waar nodig. De doelstellingen zijn afgestemd op het werkgebied van de regio en hebben een sterke onderlinge samenhang. Ze omvatten met name continu verbeteren van ons onderwijs, professionalisering en innovatie. Dit alles om onze studenten voor te bereiden op een toekomst waarin de werknemer zich continu zal moeten aanpassen aan veranderingen in zijn vakgebied middels leven lang ontwikkelen.



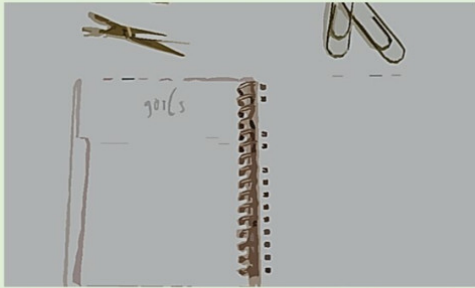
### Over deze Eind Review

De voorliggende Eind Review is opgebouwd op basis van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019 – 2022. Dit is de regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 juni 2018, nr. MBO/1315728, houdende regels voor de verstrekking van aanvullende middelen van het verhogen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs. De eisen van Artikel 11. Eind Review zijn leidend voor dit rapport.

De hoofdstukken bestaan uit een beschrijving van: het thema; de resultaten over 2020 en 2022; de vraag wat de stakeholders zoals studenten en bedrijven van de inspanningen merken; en een reflectie van het CvB. De doelstellingen en onderzoeken zoals genoemd in de kwaliteitsagenda 2019-2022 vormen de basis van deze Eind Review. Er is een open en eerlijke evaluatie opgesteld om te toetsen of de doelstellingen zijn behaald en te reflecteren op het eigen handelen. De voortgang van de kwaliteitsagenda, de uitwerking van de maatregelen en de evaluaties zijn bijgehouden in onze voortgangsmontor. De voortgangsmontor zijn te vinden in de bijlage.

## 1. De kwaliteitsagenda 2019–2022

### Stand van zaken en uitgangspositie



De kwaliteitsagenda 2019–2022 had doelstellingen gericht op het werkgebied van de regio, met continu verbeteren van ons onderwijs, professionalisering en innovatie als focus. Onze studenten bereiden zich voor op een toekomst waarin de werknemer zich continu zal moeten aanpassen aan veranderingen in zijn vakgebied en de maatschappij. Er is op school en in de maatschappij veel gebeurd. De coronacrisis heeft 2 jaar lang invloed gehad op de inspanningen van onze school. Daarnaast is er een fusie tussen De Leijgraaf en het Koning Willem I College in gang gezet. Desondanks zijn doelstellingen behaald en zijn projecten succesvol afgerond.

Bij De Leijgraaf staan we midden in de maatschappij. Daarom bieden we onderwijs in de breedste zin van het woord: van middelbaar beroepsonderwijs voor jongeren tot en met bedrijfsopleidingen en inburgeringscursussen. Dat doen we vanuit drie regiocolleges in Noordoost Brabant, die ieder in nauwe verbinding met hun directe omgeving staan.

### 1.1 Thema's

De thema's van de kwaliteitsagenda zijn:

1. **Jongeren in een kwetsbare positie.** Kwetsbare jongeren maximaal ondersteunen door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding.
2. **Gelijke kansen.** Creëren van soepele overgangen en doorstroom binnen krachtig beroepsonderwijs.
3. **Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.** Verbeteren van het arbeidsperspectief van studenten door ze op te leiden voor de beroepen van de toekomst.

De doelstellingen van de kwaliteitsagenda vallen grotendeels samen met de lijn van onze strategie. We hebben zelf nog een doelstelling aan de kwaliteitsagenda toegevoegd.

4. **Continuïteit.** Kwalitatief goed en doelmatig onderwijs bieden voor de regio.

In de volgende hoofdstukken (2 t/m 5) zijn de verschillende thema's beschreven. De behaalde resultaten worden samengevat in deze eindreview, maar zijn nader uitgewerkt in de bijlage terug te vinden. Deze bijlage werd als monitor instrument op de voortgang van de projecten gehanteerd.

### 1.2 Betrokkenheid van de regio

Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda en Eind Review waren het College van Bestuur, de directeuren, de studentenraad, de ondernemingsraad, de stakeholders, de onderwijsmanagers, de docenten en de gemeenten betrokken. Bij regio- overleggen/stakeholder bijeenkomsten werden de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda besproken. De Studentenraad, de Ondernemingsraad, studenten en bedrijven uit de regio werden bij de evaluatiemomenten betrokken.

### 1.3 Uitvoering

De 4 thema's uit de kwaliteitsagenda zijn in meerdere projecten onderverdeeld en uitgevoerd door verschillende onderwijsafdelingen. De projecten zijn geleid door een projectleider (bijvoorbeeld een onderwijsmanager, beleidsmedewerker, docent of projectmanager). Sommige projecten zijn in de vorm van een opleiding, schoolprogramma vorm gegeven en andere projecten zijn in samenwerking met de regio uitgezet. De voortgang van de

projecten wordt bijgehouden door de projectleiders. De directeuren worden op de hoogte gehouden in het directieoverleg en sturen bij waar nodig. Beleidsmedewerkers houden de kwaliteitsmonitoring bij en en hebben de End Review in samenwerking met de projectleiders, directeuren en het CvB geschreven.

### 1.4 Verantwoording en reflectie CvB

Het College van Bestuur geeft een eigen reflectie op de voortgang en realisatie van de kwaliteitsagenda. Er wordt hier teruggeblikt op de inspanningen rondom de drie landelijke speerpunten en het vierde eigen speerpunt.

## 2. Jongeren in een kwetsbare positie



Kwetsbare jongeren (jongeren tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten) moeten op weg geholpen worden naar leren, werken of een combinatie daarvan. Om dit te bereiken was een goede samenwerking met partners uit de regio belangrijk. Er is ingezet op het landelijke speerpunt: het vsv-cijfer terug dringen. De Leijgraaf heeft jaren een goed vsv-cijfer gehad en had in de kwaliteitsagenda de ambitie opgenomen om het vsv onder het landelijk gemiddelde te blijven voor alle niveaus.

Bij De Leijgraaf gaat het om “kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt.” – kwaliteitsagenda 2019-2022

We zien dat de meest kwetsbare doelgroep de jongeren zijn die overstappen van het vo naar het mbo. Daarnaast zien we dat veelal studenten van niveau 1 en niveau 2 kwetsbaar zijn, waarbij vaak sprake is van multi-problematiek.

Onder dit onderdeel van de kwaliteitsagenda vallen 2 projecten:

- Extra coaching voor studenten van niveau 1 en 2+
- Entree en Niveau 2.

Oorspronkelijk viel de Vavo ook onder dit thema, maar De Leijgraaf is gestopt met de Vavo vanwege te weinig aanmeldingen.

### 2.1 Maatwerk in ondersteuning en onderwijs Beschrijving

De afgelopen jaren is extra ingezet op verminderen van voortijdig school verlaten door extra persoonlijke begeleiding

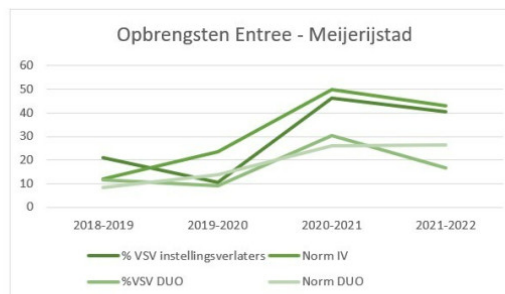
voor, tijdens en na de mbo-schoolloopbaan (toeleiding arbeidsmarkt) en (school)loopbaantrajecten. Er werd preventief gewerkt samen met de leerplichtambtenaren en van de arbeidsmarktregio. Maar ook partijen in de omgeving van het mbo zoals S-BB.

#### Resultaten

De hier genoemde resultaten, zowel in waardering als respons, komen overeen of liggen hoger dan het landelijk gemiddelde. Bij de doelgroep kwetsbare jongeren heeft intensievere aandacht en begeleiding de afgelopen jaren geleid tot een daling van het vsv-cijfer bij niveau 2 (zie Figuur 1 en 2) en het bevorderen van de doorstroom. Dit komt door: het inrichten van extra BPV- coaching in het rooster, waardoor BPV- matching verbeterd is; een betere LOB begeleiding dat vast onderdeel is geworden van het lesprogramma, inclusief contactmomenten met de BPV-bedrijven; het werken in niveau groepen, en het weghalen van belemmeringen door onderwijsprogramma's beter af te stemmen.

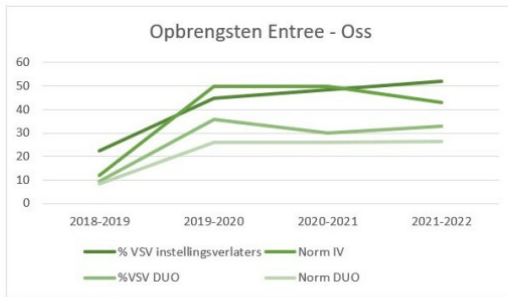
De extra begeleiding die binnen dit thema werd ingezet moest halverwege worden bijgesteld. Kwetsbare jongeren bleken extra kwetsbaar door de situatie rondom Covid-19 en raakten in de problemen. In Figuur 1 is te zien hoe het vsv-cijfer na een daling sterk toenam ten tijde van de crisis. Vaak waren de thuissituaties ongeschikt voor online

onderwijs. Studenten misten het onderwijs op locatie. Studenten liepen achter op hun studie en psychologische problematiek nam toe. Om te voorkomen dat door Covid-19 meer studenten zouden uitvallen en een oplopend vsv-cijfer te beperken is extra ondersteuning ingezet bij kwetsbare jongeren door werkplekken op locatie te creëren waar zij onder begeleiding aan hun huiswerk konden werken. Voor studenten die geen BPV konden vinden tijdens de corona-crisis zijn alternatieve stageplaatsen binnen de school gerealiseerd met goede begeleiding door jobcoaches. Daarna is er weer een daling te zien in de vsv-cijfers (zie Figuur 1 t/m 4).

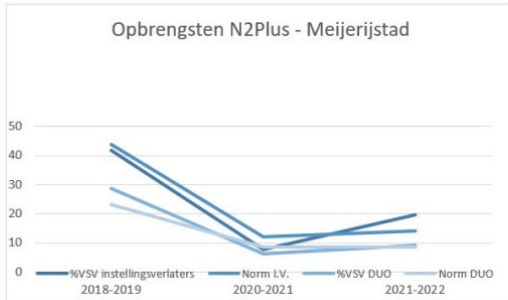


Figuur 1: vsv-cijfers uit de kwaliteitsagenda 2021

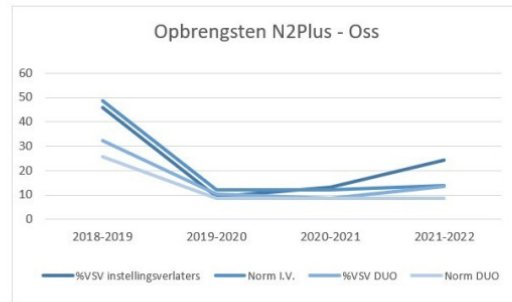




Figuur 2: vsv-cijfers uit de kwaliteitskaart 2021



Figuur 3: vsv-cijfers uit de kwaliteitsagenda 2021



Figuur 4: vsv-cijfers uit de kwaliteitskaart 2021

De SBB-monitor kent positieve resultaten. Entree, ontving van de praktijkopleiders een beoordeling van 7,6. Studenten beoordeelden de BPV met een 8,2. De SBB monitor voor Niveau 2 kent ook positieve resultaten. Dienstverlening (Facilitair, Helpende en Sport) is gemiddeld met een 7,5 en ICT met een 7,7 beoordeeld door de praktijkopleiders. De studentenrespons was hier te laag voor betrouwbare resultaten te geven.

Deze resultaten sluiten aan op de resultaten uit een evaluatie met de BPV-bedrijven van Entree en Niveau2Plus.

Bedrijven zijn tevreden over de samenwerking. Ruim 30 bedrijven hebben een gemiddelde waardering gegeven van 7,6. Dat betekent een toename van 0,3 punt t.o.v. de start van dit project. Uit studentevaluaties is gebleken dat ze erg tevreden zijn over de BPV-begeleiding en opdrachten, deze evaluatie was van kwalitatieve aard en is niet uitgedrukt in cijfers. De opgehaalde feedback is voor de borging geïntegreerd in de opdrachten die geschreven worden voor het Startcollege van het nieuwe KWIC, waar de entree en niveau 2 opleidingen onder vallen..

#### Merkbaarheid stakeholders



*"Mensen respecteren elkaar, dus dat vind ik heel fijn. Docenten en studenten gaan op een hele fijne manier met elkaar om. De docenten helpen ons graag en dat vind ik echt heel fijn. Ik heb mijn examens net gehad en mijn examen Nederlands ging goed, alleen mijn schrijfexamen was onvoldoende, Mijn coach is ook mijn docent Nederlands en zij had aan mij gevraagd of ik extra bijles wilde voor het vak Nederlands. Sinds kort volg ik de bijles hier op school. Bij de bijles helpen ze mij met mijn huiswerk en oefenen we samen de moeilijke begrippen. Door de bijles begrijp ik het beter."*

**- Chadiye (17) volgt de mbo Entreeopleiding Assistent**

## 2.2 Sluitende aanpak

### Beschrijving

De Leijgraaf heeft het interne beleid en de regionale samenwerking met ketenpartners vormgegeven vanuit een regionaal convenant Noordoost-Brabant om vsv te voorkomen en de aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie te versterken. Een sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren is belangrijk van en voor onderwijs, maar ook de regio. Onder dit onderdeel van de kwaliteitsagenda vallen 5 projecten:

- Convenant regionale uitwerking
- Optimaliseren doorstroom VO-MBO
- Inrichten doorlopende leerlijnen
- Herpositioneren en kwaliteitsverbetering Route X
- Sluitende aanpak bij arbeids- toeleiding kwetsbare studenten

Intern heeft De Leijgraaf de nodige (en noodzakelijke) stappen gezet. Doorlopende leerlijnen zijn optimaler ingericht, waardoor jongeren succesvol, weerbaarder en met een betere kwalificatie de arbeidsmarkt betreden.

Bij aanvang van de kwaliteitsagenda 2018-2022 stelden we dat de vsv-cijfers van De Leijgraaf al jaren op orde zijn en dat we dit graag wilden behouden. De verwachting was dat er een lichte stijging zou komen van het vsv-cijfer vanwege de Wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht, en een

teruglopende studentenpopulatie met een gelijk blijvende risicogroep en hier wilden we op anticiperen. Wat we niet hadden kunnen voorzien was dat een pandemie de vsv-cijfers verder onder druk zouden zetten en dit nog meer uitdagingen bood. Bij sommige projecten is een daling te zien in het vsv-cijfer, andere niet. De ervaringen die De Leijgraaf heeft opgedaan tijdens de kwaliteitsagenda 2018-2022 willen we de komende jaren in de fusie en de gebruikte instrumenten verder inzetten en passend borgen binnen het nieuwe KWIC.

### Resultaten

Het regionale convenant VSV waar we de kwaliteitsagenda mee gestart zijn is in 2020 afgerond en er is een nieuwe in 2021 opgezet. De uitvoering van het convenant in samenwerking met ketenpartners wordt volgens het nieuwe programma uitgevoerd.

Uit de evaluaties die op dit thema zijn gehouden is gebleken dat het uitstroombeproeven van de Leijgraaf goed is ingericht, niet alleen voor Entree en Niveau2Plus, maar de uitstroombeproeving is ook ingezet op niveau 3 en 4. Uit de evaluatie op de pilot het ontwikkelen en experimenteren met een combifunctie presentie- en uitstroombeproeving is gebleken dat de werkzaamheden te ver uit elkaar lagen op de expertise. De functies zijn uit elkaar gehaald. De expert coacht docenten/coaches op dit thema, waardoor zij

geschoold/geprofessionaliseerd zijn in het begeleiden en opleiden naar de arbeidsmarkt. De samenwerking met gemeenten is ingebed in de bestaande procedures. De inzet van presentatie- en uitstroombeproevers kent geen afwijkingen met betrekking tot de ambities en beoogde resultaten. In samenwerking met leerplicht worden de gewenste resultaten behaald.

De doorstroommonitor VO-MBO wordt uitgevoerd door de [Intergrip](#) module. Steeds meer studenten worden begeleid door doorstroomcoaches (bijna het dubbele van vorig schooljaar). Zorgcoördinatoren hebben meer oog voor kwetsbare overstappers en de samenwerking met het vo verbeterd. De werkwijze moet nog worden geborgd in de interne processen.

De doorlopende leerlijnen Pro-Entree zijn vorig schooljaar ingericht, het programma is dit schooljaar doorgegaan en er

is een tweede cohort van start gegaan. Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen PRO scholen en Leijgraaf getekend waardoor vastgelegd is dat ook in schooljaar 2022-2023 PRO studenten deze route kunnen volgen.

De Leijgraaf en gemeenten vinden zich steeds meer in de arbeidstoeleiding van studenten. Uitstroombeproeving vindt plaats en afspraken zijn gemaakt over preventieve

begeleiding van kwetsbare studenten. Zo nodig worden deze ook weer bijgesteld.

### 3. Gelijke kansen



*In samenwerking met vo-scholen wilde De Leijgraaf de overstap naar het mbo binnen de beroepskolom en de doorstroom naar het hbo optimaliseren. In de kwaliteitsagenda 2019-2022 lag de ambitie op dit thema vooral op de aansluiting bij de individuele behoefte van onze studenten. We wilden de kansen van studenten vergroten, niet alleen voor de regio, maar ook voor het individu.*

**Het landelijk speerpunt op het gebied van gelijke kansen is “Het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities en talenten.” – kwaliteitsagenda 2019-2022**

#### Beschrijving

Binnen De Leijgraaf helpen we jongeren zoveel mogelijk om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Er is maatwerk geleverd aan hen die wat meer tijd nodig hebben of juist wat sneller willen. Om gelijke kansen voor alle studenten te bevorderen, is aandacht voor de pedagogische en didactische ontwikkeling van het onderwijs nodig. Daarom zijn er nieuwe intensieve doorlopende leerlijnen ontwikkeld, van het vmbo naar mbo, van niveau 2 naar niveau 3 of van het mbo naar het hbo. Ook is er gekeken naar ondersteuning op taal- en rekenniveau, zodat een achterstand op het gebied van taal of rekenen de student niet kan belemmeren in zijn of haar ontwikkeling. Een activiteitenlijn op Burgerschap moet ook bijdragen aan kansengelijkheid.

Onder dit onderdeel van de kwaliteitsagenda vallen 9 projecten:

- Doorlopende leerlijnen
- Instroming Niveau 3
- Taal achterstand anderstaligen
- Doorstroom niveau 1 naar niveau 2
- Leerlijnen voor mensen in kwetsbare situatie
- Activiteitenlijn Burgerschap
- Trots
- Skills

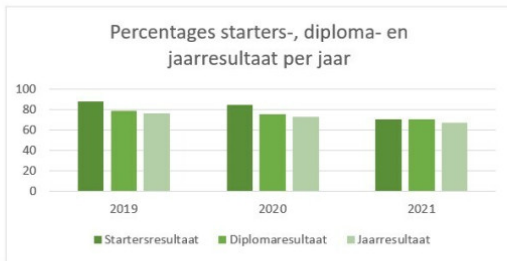
Het programma Leijgraaf Lift bereikte te weinig studenten en is gestopt. De gelden zijn overgeheveld naar bedrijfsopleidingen ten behoeve van Leven Lang Ontwikkelen.

#### Resultaten

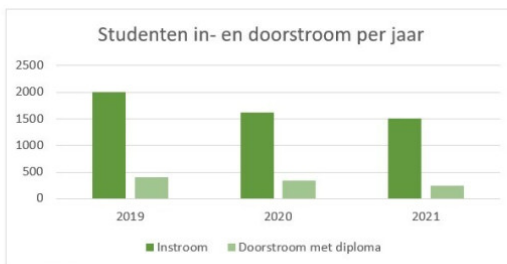
Vorig schooljaar heeft een intensieve samenwerking tussen entree en niveau 2 en samenwerking met bedrijven in de regio een intensieve leerlijn opgeleverd die afgestemd is op de behoefte van studenten en bedrijven. De eerste groep is gediplomeerd en dit schooljaar is een tweede groep studenten uit de intensieve leerlijn gediplomeerd (95%). Deze intensieve leerlijn is opgenomen in het onderwijsportfolio en daarmee geborgd. Gastlessen door docenten uit hogere niveaus zorgen voor een betere kennismaking van vervolgopleidingen en de aanmeldingen zijn goed in beeld.

We ondersteunen studenten met een achterstand op het gebied van taal en rekenen in ons centrum taal en rekenen (CTR). Docenten professionaliseren we hier in een traject om bewust te handelen in het lesgeven aan anderstaligen. Door deze maatregelen halen studenten hun achterstand sneller in of scoren nadat ze ondersteuning hebben ontvangen zelfs beter dan hun klasgenoten die geen achterstand hadden. Dit met als doel de doorstroom van anderstaligen in het mbo te bevorderen. We zien dit schooljaar dat het aantal ISK studenten bij de trajecten ‘Doorstroom naar Entree’ gedurende het jaar fluctueren. Eerst was er een daling te zien, nu weer een stijging. Een daling van ISK-studenten betekent ook minder instroom in entree. De nieuwe wet maakt de studenten meteen bij hun 18e verjaardag inburgeringsplichtig. Voorheen kregen ze nog een tijdelijke vrijstelling. Het aantal instromers en in verhouding het aantal doorstromers is de afgelopen 3 jaar gedaald. Dit is terug te zien in Figuur 5 en 6.





Figuur 5: Percentage gediplomeerde instellingsverlaters, gediplomeerde doorstromers en het aandeel instromers dat een jaar later nog studeert bij de Leijgraaf of is uitgestroomd met een diploma. Bron: de kwaliteitsagenda.



Figuur 6: Aantal nieuw ingestroomde (bekostigde) studenten en studenten die met een Leijgraafdiploma doorstromen naar een vervolgopleiding binnen de Leijgraaf per jaar. Bron: de kwaliteitsagenda

Voor ambitieuze studenten bieden we speciale programma's aan zodat excelleren en hun talenten ontplooiën voor betere kansen in de regio of doorstromen naar een hoger niveau. Zij kunnen gebruik maken van een intensievere leerlijn of meedoen aan de Skills wedstrijden. Eind 2022 zijn we gezamenlijk (oud Leijgraaf en oud kwic) voor 42 wedstrijden aangemeld (37 vakrichtingen) 20 teams vanuit KWIC en 22 teams (Cuijk, OSS en Veghel). Totaal zijn dit 51 studenten. (De beste 8 kandidaten gaan door naar het NK). In totaal zijn er 24 vakrichtingen/wedstrijden en 32 studenten (sommige wedstrijden zijn teamwedstrijden) door naar de finale Deze moeten nog plaatsvinden

Doordat de excursies en gastlessen uit de activiteitenlijn Burgerschap niet (fysiek) konden doorgaan is er een apart programma voor diplomakandidaten georganiseerd. Hierdoor konden we studenten zonder studievertraging diplomeren. In 2022 schooljaar zijn de burgerschapsdagen uitgevoerd zoals gepland en geëvalueerd via het Deelnemers Tevredenheid Onderzoek. Het is niet zeker hoe Burgerschap vorm krijgt in de nieuwe organisatie (KWIC)

### Merkbaarheid stakeholders

Stakeholders waren unaniem zeer tevreden over De Leijgraaf Niveau 2+. Dit is o.a. naar voren gekomen op een werkveldbijeenkomst in Oss, waar ongeveer 30 bedrijven/organisaties voor uitgenodigd waren. Er zijn ervaringen uitgewisseld en er is gesproken over wensen en verwachtingen. Op de werkveldbijeenkomst is een toelichting geweest op de verschillende niveaus en de gerichte ondersteuning van de studenten vanuit de verschillende leerlijnen.



**“De workshops mogen we zelf kiezen en dat is goed want dan kies je iets wat je leuk vindt om te volgen.”**

“De lessen van Burgerschap zijn goed te volgen, de docent is goed te begrijpen en anders kunnen we altijd vragen stellen. De onderwerpen over leven, mensen en werk vind ik interessante onderwerpen en wat we leren in de lessen kunnen we goed gebruiken. Bij de workshops krijgen we les van iemand buiten de school. Bijvoorbeeld in de eerste periode hebben we iemand uit de gevangenis op gesprek gehad. Hij vertelde zijn verhaal en we mochten ook vragen stellen. Dit vond ik niet normaal wat hij vertelde, dit was best heftig. Ik vind het goed dat De Leijgraaf iemand uitnodigt om wat te vertellen over het onderwerp. Dit is iets wat zou moeten blijven.”

**Munir (18) volgt de mbo Entree-opleiding Dienstverlening en Zorg**



#### 4. Opleiden voor beroepen/arbeidsmarkt van de toekomst.



De Leijgraaf vindt het belangrijk om jongeren uit de regio in dezelfde regio op te leiden. Zo blijven de nieuw opgeleide arbeidskrachten behouden voor de regionale arbeidsmarkt. Door de kwaliteitsagenda zijn er veel initiatieven ondernomen om het bedrijfsleven een groter aandeel te laten nemen in de ontwikkeling en positionering van het

onderwijs. leiden. Zo blijven ze immers behouden voor de regionale arbeidsmarkt.

**Het landelijk speerpunt voor het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst is de verbetering van het arbeidsmarktperspectief van mbo-studenten. Dit gebeurt door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk.. – kwaliteitsagenda 2019-2020**

##### Beschrijving

De arbeidsmarkt van De Leijgraaf kenmerkt zich door zorg, technologie en food. Het onderwijs richt zich op de toekomst van aan deze sectoren gerelateerde ontwikkelingen. Daar waar mogelijk is er samen onderwijs ontwikkeld met de bedrijven uit de regio. Daarnaast zijn er mogelijkheden gecreëerd voor studenten om in een andere vorm te leren. Voorbeelden hiervan zijn het project Vitaal in Oss. Studenten werken daar samen met fitnessbedrijven en de gemeente aan het (weer) vitaal maken van mensen uit de regio. Of het Leijhuis en Leijthuis waar het onderwijs gestuurd wordt door de vraag vanuit de zorg.

Samen ontwikkelen, delen en met bedrijven zorgen voor de juiste opleidingen in de arbeidsmarktregio's is de essentie van de samenwerking tussen de Brabantse mbo-instellingen op het thema Leven Lang Ontwikkelen. Er is voor De Leijgraaf een nieuwe visie op LLO gemaakt en via kennispact mbo Brabant wordt gezamenlijk gewerkt aan het thema LLO.

De vraag van de regio staat centraal. Om de vraag vanuit het bedrijfsleven op te halen en beter te vertalen naar het onderwijs is het plan voor een intern BPV-bedrijf doorontwikkeld naar het project Connect. Dit is het schakelpunt, connectie, voor studenten, bedrijven en school. Een mooi voorbeeld van "de regio is je klaslokaal". Er worden gemiddeld 4 opdrachten per maand opgehaald, studenten werken deze uit.

Natuurlijk gaat het niet alleen om de vraag, maar ook om wat De Leijgraaf te bieden heeft. Daartoe is het portfolio onder handen genomen en aangepast. Ook dit is samen met bedrijven uit diverse branches gedaan. De regio kenmerkt zich door samenwerking in de vorm van triple helix, [Agri Food Capital](#). Deze samenwerking krijgt in diverse branches meer en meer inhoud zoals in het technisch onderwijs: het portfolio is in samenwerking met het vmbo en bedrijven uit de regio geactualiseerd. Ook de technologische ontwikkelingen (zoals AR/VR, [e-learning](#)) om het onderwijs vorm te geven worden in dit thema meegenomen.

De maatregelen die zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda zijn ontstaan uit het Kennispact mbo Brabant en de doelen die door De Leijgraaf zelf zijn gesteld. De maatregelen zijn:

- Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt
- Ontwikkelen visie en beleid op LLO De Leijgraaf
- Techniekonderwijs in de regio
- Intern BPV-leerbedrijf
- Kennispact Brabant LLO

Onder opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt vallen meerdere sub-projecten, waar verschillende projectleiders op zijn gezet om de voortgang bij te houden.

#### Resultaten

Opleidingen zijn zich meer gaan richten op de regiostructuur en leveren maatwerk waar nodig (bijv. bedrijfsopleidingen voor Defensie, Food-opleiding van de Sligro). De resultaten per onderdeel van het project 'Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt' van 2019-2022:

1. Afgestudeerden van de Foodopleiding zijn werkzaam in de foodbranche of doorgestroomd naar het hbo. De foodopleiding is voor volgend schooljaar gestopt, doordat er te weinig aanmeldingen zijn. De opleiding blijft wel als bedrijfsopleiding voor de Sligro bestaan en de ambitie is om met Food in schooljaar 23/24 een doorstart te maken.

2. De versnelde Horeca opleiding is een succes en studenten beoordelen de opleiding positief. Studenten geven aan de kans hun diploma versneld te kunnen behalen zeer prettig te vinden. Daarnaast zijn er meerdere studenten doorgestroomd van niveau 2 naar niveau 3.
3. Het keuzedeel Domotica zoals bedoeld in 2019 bestaat niet meer, maar het doel van dit project is wel bereikt, omdat Domotica verder is ontwikkeld en nu als een standaard onderdeel is opgenomen in het curriculum. Het project Zorgtechnologie-breed, waar Domotica een onderdeel van is, is nu verder opgepakt in de nieuwe fusieorganisatie.
4. VIO is volgens het bedoelde programma gestart en studenten van Sport & Gezondheid participeren in dit platform. Samen met de opleiding Sport & Gezondheid is gekeken naar de mogelijkheden om studenten zowel binnen de muren van de school als in het werkveld relevante ervaringen te laten opdoen, die vervolgens gewaardeerd worden met het nieuwe internationale systeem De ontwikkeling van Open badges is opgenomen in de fusieorganisatie en zal de komende jaren nog verder ontwikkeld worden.
5. Defensie werkt aan een nieuw HR-beleid voor alle onderdelen en de proeftuinen zijn daarbij niet actueel,

daarom worden deze niet doorgevoerd. Het project bij Defensie staat daarnaast on-hold door de oorlog in Oekraïne en de nieuwe taken die ze gekregen hebben. Contact met Defensie blijft warm, maar het is niet duidelijk wanneer dit project weer wordt opgepakt.

6. In het onderzoek samenwerkingsvormen onderwijsassistent lopen een aantal trajecten. Er was een succesvolle en actieve deelname in een leernetwerk in Rosmalen sinds de start van de kwaliteitsagenda en een project met ROC Nijmegen en PO scholen in Cuijk, Mill en Grave, maar deze zijn door corona niet meer actief.
7. Het project Leijhuis en Leijthuis bij eerstejaars studenten loopt intern goed. Er waren 40 deelnemers gestart, wat reëel was voor de kwaliteit van het project. De ambitie van 200 studenten is niet haalbaar gebleken.
8. De opleiding woonzorgbegeleider verliep conform het tijdpad. Studenten vinden werken in een realistische beroepssituatie prettig. In 2021 zijn stappen gezet om begeleiders passende vaardigheden aan te rijken/leren. Verder heeft BBL Zorg & Welzijn voortraject ten behoeve van versneld opleiden ontworpen, wat geleid heeft tot nieuwe leertrajecten voor zij-instromers.

De visie en het beleid op LLO binnen De Leijgraaf is vorig schooljaar omschreven en de organisatie is opgestart. Sinds dit schooljaar neemt de Leijgraaf deel aan een landelijk project voor de ontwikkeling van modulair onderwijs van de derde leerweg. Het techniek onderwijs in de regio wordt verder vorm gegeven met externe partijen. De Leijgraaf heeft actief overleg met SBB over de voortzetting en aanpassing van de kwalificatiedossiers. Leijgraaf Connect worden de plannen uitgevoerd en worden iedere maand onderwijsprojecten binnen om samen met de stakeholder vorm te geven aan o.a. 21st century skills.

De samenwerking binnen het Kennispact Brabant gaat erg goed en er lopen 140 trajecten. Het aanbod is samen met interne en externe stakeholders vastgesteld. Daarnaast zijn er via de provincie afspraken gemaakt met verschillende arbeidsmarktregio's en leerwerkklodden in die regio's.

#### Merkbaarheid stakeholders

In de afgelopen periode hebben we een prima samenwerking gehad met de stakeholders. Op verschillende manieren is er geëvalueerd met stakeholders en/of studenten. Er zijn enquêtes afgenomen bij de contactpersonen van een bedrijf. Uit een enquête bij Defensie is gemiddeld een 7,0 gekomen en daarmee een doelstelling



behaald. Ook de tevredenheid bij de Leijhuis lessen zijn hoog. De inhoud van de Leijhuis lessen zijn door alle respondenten als voldoende, overwegend goed, beoordeeld. De lessen worden als een positieve leerervaring gezien. Het project Leijhuis is gemiddeld met een 7,9 beoordeeld.

Bij studenten zijn panelgesprekken gehouden en bij de deelnemende studenten van het project Intern opleidingsbedrijf is er na afloop van een activiteit geëvalueerd en gereflecteerd. Er zijn panelgesprekken gehouden of er is na afloop van een traject mondeling geëvalueerd en gereflecteerd. Zij geven aan te herkennen dat ze betrokken zijn bij zowel de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de activiteiten. Ze ervaren meer interactie binnen en buiten het bedrijf en werken aan actuele contextrijke en levensechte opdrachten.

Voor de opleidingen die zich richten op de toekomstgerichte arbeidsmarkt is er een kwalitatieve meting uit gegaan om de merkbaarheid van de projecten bij de stakeholders te evalueren. Bij verschillende bedrijven is er een korte vragenlijst/interview afgenomen die zich richtte op de kwaliteit van de samenwerking tussen het bedrijf en de opleiding. In grote lijnen zijn de bedrijven erg tevreden over de samenwerking met De Leijgraaf, de mate waarin er just-in-time naar de stakeholders geluisterd wordt, de flexibiliteit

waarin geschakeld kan worden in maatwerk en over de algemene voortgang van de projecten.

*"Ik ben zeer te spreken over de samenwerking met ROC de Leijgraaf. Er wordt op een effectieve manier meegedacht in de problematiek die speelt vanuit onze Vliegbasis. Als er al verbeterpunten liggen dan worden deze al opgepakt samen met ROC de Leijgraaf."* - Vliegbasis Volkel, Opleiding Defensie.

*"Zeer tevreden met de wijze waarop wij met elkaar samenwerken: Talentencampus en de opleiding Sport & Gezondheid. We weten elkaar makkelijk te vinden en komen over en weer de afspraken na. Samen hebben we interessante ontwikkelingen opgezet, zoals de toepassing van de Open Badges binnen de opleiding Sport & Gezondheid."* - Talentencampus Oss, VIO

Hoe goed de bedrijven worden meegenomen in de inhoud van het project aan de voorkant (start in plaats van tijdens het project) verschilt tussen de projecten. Waar de ene stakeholder geen verbeterpunten ziet, ziet de andere stakeholder dat er ruimte is voor verbetering in de afstemming.

*"Met VIO willen we juist de kloof dichten tussen opleiding en werkelijkheid. Dat we komen tot een betere afstemming tussen de betrokken partners. In welke mate dit leidt tot een*

*verandering of aanpassing van de visie is niet geheel zichtbaar voor mij. Het zou meer multidisciplinair mogen waardoor ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opleiding van de student bij de stakeholders komt te liggen. Nu is dat een eenzijdig traject: school is verantwoordelijk en de stakeholders kijken toe, vaak met de nodige commentaren, zonder daarbij tot een gezamenlijke aanpak te komen."* - Talentencampus Oss, VIO.

*"Voor de Food-opleiding is dat heel erg goed, want dit is volledig op de Sligro afgestemd. Er is heel veel contact tussen De Leijgraaf en de werknemers op de vloer, dat wordt continu met elkaar afgestemd."* - Sligro, Opleiding Food.

Er kan geconcludeerd worden dat er regelmatig contact is tussen de school en de stakeholder en dat er tijdig bijgestuurd wordt waar nodig, maar dat de evaluatiemomenten vaak informeel plaats vinden. Over het algemeen gaat dit goed, maar bij sommige stakeholders zou de stakeholder eerder de dialoog willen voeren over de inhoud van het project. Voor de toekomst zijn regelmatige formele evaluatiemomenten een aandachtspunt, omdat er bij formele evaluatiemomenten op meta-niveau een dialoog plaats kan vinden.



**"Iedereen met een passie voor food zou deze opleiding moeten volgen."**

*"Door mensen deze opleiding te bieden, bieden ze hun personeel ook dat ze blijven ontwikkelen binnen hun baan en lang bij het bedrijf blijven werken waardoor er goede binding is met klanten. Ik vind de opleiding goed aansluiten op de wensen die we hebben op foodgebied. Doordat je veel met food bezig bent en innovaties bijhoudt, maken we Sligro sterker."*

**Peter (47) is verkoopadviseur bij Sligro Vlissingen en volgde de opleiding Foodspecialist niveau 4.**

## 5. Continuïteit



Binnen De Leijgraaf zijn de teams (opnieuw) in regiostructuur ingericht. Teamontwikkeling en kwaliteitscultuur zijn daarbij punten van aandacht om de professionaliteit en deskundigheid te bevorderen. Uitgangspunt is dat een goed functionerend team, met de basiskwaliteit op orde, beter onderwijs kan bieden. Voor de teamontwikkeling en kwaliteitscultuur is het FLOW-traject gestart. Dit doen we door ieder team een verbetermethodiek te laten kiezen en hen te ondersteunen deze te implementeren in hun dagelijkse manier van werken. In samenwerking met de HAN is het leren lesgeven met ICT in kaart gebracht ten behoeve van de professionalisering van onze docenten.

door ieder team een verbetermethodiek te laten kiezen en hen te ondersteunen deze te implementeren in hun dagelijkse manier van werken. In samenwerking met de HAN is het leren lesgeven met ICT in kaart gebracht ten behoeve van de professionalisering van onze docenten.

Voor continuïteit zijn de volgende maatregelen getroffen:

- Macrodoelmatigheid Kennispact Brabant
- Professionaliseren met ICT
- Kwaliteitscultuur
- Nieuw begeleidingsmodel afgestemd op de strategie van de regiocultuur.

### Resultaten

2021-2022 is afgesproken af te zien van een Brabantse commissie macrodoelmatigheid, zoals bedoeld in de kwaliteitsagenda. De werkgroep macrodoelmatigheid heeft op verzoek van de Kennispact bestuurders een advies uitgewerkt voor de opleidingen sport en bewegen en podium-evenemententechniek. De betrokken opleidingsdirecteuren van deze opleidingen hebben in gezamenlijk overleg afgesproken te onderzoeken naar eventuele vormen van samenwerking en/of verbetering van het onderwijs als alternatief.

Als vierde thema heeft De Leijgraaf een aantal projecten ondergebracht onder continuïteit. Macrodoelmatigheid is opgepakt in samenwerking met het kennispact mbo Brabant. Het concept Macrodoelmatigheid omvat "de doelmatigheid, de arbeidsmarktrelevantie en de toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren. Om een goede aansluiting met de snel veranderende arbeidsmarkt te verzekeren is het cruciaal het opleidingsaanbod aan te passen aan de veranderende vraag van bedrijven, instellingen en overheden." - Kwaliteitsagenda 2019-2022

### Beschrijving

Er vindt gestructureerde afstemming plaats over het starten en stoppen van nieuwe opleidingen. Dit om een doelmatig aanbod in de hele provincie Brabant neer te leggen. Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen aanbieden en innovaties in het onderwijs te faciliteren wordt gewerkt aan het professionaliseren met ICT.

Binnen De Leijgraaf zijn de teams (opnieuw) in regiostructuur ingericht. Teamontwikkeling en kwaliteitscultuur zijn daarbij punten van aandacht om de professionaliteit en deskundigheid te bevorderen om te kunnen innoveren en meebewegen in de maatschappij. Voor de teamontwikkeling en kwaliteitscultuur is het project 'FLOW' gestart. Dit doen we

In het bestuurlijk overleg zijn twee "knelpunten" gesignaleerd die in bilaterale bestuurlijke overleggen zijn opgelost. Overige afspraken die zijn gemaakt in het bestuurlijk overleg betroffen afspraken tot samenwerking. Dit ging onder andere over een toekomst visie ontwikkelen over Brabant-brede afspraken rondom volumeregeling opleidingen sport en bewegen.

De ICT monitor is ontwikkeld. Hierin wordt zichtbaar gemaakt wat de stand is van de ICT geletterdheid van de medewerkers en waar de leer/ontwikkelbehoefte ligt. De leerlijn ICT geletterdheid is in ontwikkeling.

In het project kwaliteitscultuur is de ambitie uitgesproken dat er in 2022 door ieder team een verbetermethodiek is gekozen. Vorig schooljaar zijn alle teams aangesloten bij het FLOW-traject en is er een teamscan uitgevoerd. (Team in Beeld-sessie) Na de teamskans zijn er verbeterplannen opgesteld. Aan de hand van deze sessies kan een team zien waarin ze verbeterd zijn en waar nog verbetering mogelijk is. Medewerkers van de Leijgraaf zijn ingewerkt in het zelf begeleiden van de FLOW-sessies zodat dit project duurzaam is en door de school zelf uitgevoerd kan worden. Naast de FLOW-sessies is er ook een FLOW-toolkit ontwikkeld als borging van het project, zodat de 'FLOW-ers' de teams in een

nazorgtraject kunnen begeleiden in de ontwikkelingspunten van het team. In de fusieorganisatie zijn teams Team in Beeld sessies gestart als onderdeel van de PDCA-cyclus.

#### **Merkbaarheid stakeholder**

De informatie over de mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is beschikbaar en wordt gebruikt ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg. Er wordt gebruik gemaakt van landelijke cijfers om onderzoek te doen naar de arbeidsmarktrelevantie en ook de toolkit van SBB wordt hierin gebruikt. Dit onderzoek wordt gebruikt als voorbereiding van het bestuurlijk overleg. Hier wordt een beeld gevormd over het aanbod.

Verder is geconstateerd dat op het vraagstuk Macrodoelmatigheid instellingen te weinig regie nemen te weinig. Niet alle in Brabant aangeboden opleidingen vallen binnen de grens- en streefwaarden.





*“Als je buiten de gebaande paden van het onderwijs treedt, kom je weer heel andere waardevolle paden tegen waar we op kunnen gaan en waar we van kunnen leren.”*

*“Gamification is een manier van naar onderwijs kijken. Omdat je kijkt naar hoe je studenten motiveert, word je gedwongen om te kijken naar andere manieren dan de gangbare. Dit is heel leerzaam en inspirerend. Er zijn al heel veel docenten die andere werkvormen proberen toe te passen en proberen bijvoorbeeld meer zelfstandigheid aan studenten te geven. Er zijn docenten die heel traditioneel les geven wat niet altijd goed lijkt te gaan. “Het kan heel kansrijk zijn om het op een heel andere manier aan te pakken”.*

**Erik van Bakel is docent Sport en Bewegen en werkt mee in het designteam Gamification.**



## 1. Jongeren in een kwetsbare positie

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>1. Maatwerk in ondersteuning en onderwijs.</b></p> <p>Studenten komen steeds kwetsbaarder binnen in Entree en N2 en de behoefte aan begeleiding wordt groter, zowel bij het onderwijsdeel als bij het bpv-deel. Daarbij is de arbeidsmarkt voor N2 beperkt. Daarom is deze opleiding niet alleen gericht op begeleiding naar passend werk, maar ook op doorstroom voor alle studenten waarvoor dit mogelijk is. Voor een groot deel van deze studenten geldt dat zij extra begeleiding nodig hebben. De vsv-cijfers zijn de afgelopen jaren teruggelopen bij Entree en N2. Deze trend kan doorzetten wanneer we extra coaching inzetten.</p> <p>De VAVO studenten rekenen wij ook onder kwetsbare jongeren. Zij hebben veelal een reden waarom zij in het reguliere onderwijs zijn uitgevallen.</p>	<p><b>1.1 Vavo</b></p> <p>Een goede begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie zorgt voor meer rust in klassen, minder ziekteverzuim, hogere tevredenheid docenten en leerlingen, minder uitval en een goede doorstroom binnen De Leijgraaf of naar de arbeidsmarkt.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Inzetten maatwerk. Evalueren en bijstellen <b>KPI</b>: cijfer schoolexamen en CE stijgt met 0,05</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> <b>KPI</b>: cijfer schoolexamen en CE is gestegen met 0,2 Inzetten maatwerk is geborgd in interne processen (PDCA).</p> <p><b>1.2 Extra coaching voor studenten van niveau 1 en 2+</b></p> <p><b>KPI</b>: Relatie BPV verbeterd met 0,5 VSV daalt 1%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Extra loopbaanbegeleiding is geborgd in interne processen (PDCA).</li> <li>o VSV in 2020 daalt met 0.5%</li> </ul>	<p>Vavo-gedifferentieerd maatwerk en loopbaanbegeleiding in de klas en in steunlessen.</p> <p>Bij Entree en niveau 2 werken in niveau groepen om betere passende begeleiding te geven.</p>	<p><b>Projectleider:</b> Neske Schoonenberg</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p><b>Studiejaar 18/19</b> VMBO: SE gem: 5,95 CE gem: 5,63 HAVO: SE gem: 5,55 CE gem: 5,56</p> <p><b>Studiejaar 19/20</b> VMBO: SE gem: 6,3 HAVO: SE gem: 5,4 CE's hebben niet plaatsgevonden.</p> <p><b>Eerste helft 2020:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Maatwerk is gerealiseerd.</li> <li>o Evaluatie heeft plaats gevonden</li> <li>o Loopbaanbegeleiding (LOB) voor alle studenten ingezet</li> </ul> <p>Er is een uitgebreid LOB-programma geïntegreerd in het lesprogramma. Niet alleen voor de VMBO studenten, maar ook voor de Havisten. In 2019 / 2020 waren er in het VAVO: 25 Vmbo studenten en 52 Havisten.</p>	<p>Niet van Toepassing</p>	<p>De Leijgraaf is gestopt met de Vavo-opleidingen wegens te weinig inschrijvingen.</p> <p>De kwaliteitsgelden die we bij VAVO niet hebben ingezet zijn gebruikt bij Entree. Meer informatie bij punt 1.2 over de inzet van deze kwaliteitsgelden.</p>
			<p><b>Projectleider:</b> Elien van Veenendaal</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p><b>KPI</b>: VSV Veghet: 19.7 (19/20) daling 1,5% Oss 19.4 (19/20) daling 3,7%</p> <p><b>KPI</b>: Van 3 naar 5 contactmomenten</p> <p><b>KPI</b>: Loopbaanbegeleiding gerealiseerd BPV-bedrijven contactmomenten opgenomen in onderwijsprogramma.</p>	<p><b>KPI</b>: Van 3 naar 5 contactmomenten is in 2021 gehandhaafd, 5 contactmomenten is de norm.</p> <p><b>KPI</b>: Loopbaanbegeleiding gerealiseerd. LOB is een vast onderdeel geworden van lesprogramma inclusief de</p>	<p>11 Vervangen door: De kwaliteitsgelden die we bij Vavo niet meer in kunnen zetten, hebben we gebruikt bij Entree Oss. Er is een plan van aanpak opgesteld voor de inzet van Studentondersteuners</p>

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.2 Extra coaching voor studenten van niveau 1, 2 (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Relatie BPV-bedrijven is aantoonbaar opgenomen in het onderwijsprogramma voor alle studenten (niet geformuleerd als KPI).</li> </ul>			<p><b>Specifiek Entree</b>  Oss: afname van 27,4% in 2018 naar 19,4% in 2020  Veghel: afname van 25,2 in 2018 naar 18,6% in 2020</p> <p>Coachleerlijn met LOB gerealiseerd, positief pedagogisch klimaat verwerkt in de leerlijn.  Om het leerklimaat te bevorderen wordt met studenten tijdens de individuele coachmomenten besproken hoe ze het fijn vinden om met elkaar om te gaan. Studenten voelen zo dat er actief geïnformeerd wordt naar een veilig leerklimaat.</p> <p>De student vindt het fijn om op eigen niveau te werken. De student gaat in eigen tempo naar het eindniveau. Er is een naadloze aansluiting van niveau 1 op niveau 2.</p> <p>Bedrijven waarderen dat de betrokkenheid groter is en dat zien we terug dat ondanks Corona de plaatsing voor studenten mogelijk is. Dit komt met name door de opgebouwde vertrouwensrelatie.</p> <p>Er is extra coaching voor Entree- en niveau 2 studenten gecreëerd in de coaching leidraad (5 i.p.v. 3 contactmomenten).  De onderwijsmanager bevestigt steekproefsgewijs dat begeleidingsgesprekken plaatsvinden</p>	<p>contactmomenten met BPV-bedrijven.</p> <p>De vertrouwensrelatie met bedrijven en de betrokkenheid is nog steeds goed. Tevredenheid BPV vanuit bedrijven is op peildatum 19 oktober 2021 beoordeeld met een 7.3 door praktijkleiders (bron SBB-monitor)</p> <p>Het oormerken van de coach- en bpv uren is ook in de jaartaak 2021-2022 opgenomen. Daarnaast zijn de OP uren binnen de jaartaak apart geomerkte bovenop reguliere coaching. Nieuw is dat BPV-coaching is opgenomen in het lesrooster. Deze uren worden expliciet ingezet voor het juist matchen van studenten waardoor kans op succes wordt vergroot.</p> <p>Er is in coronatijd voor studenten zonder BPV gezocht naar alternatieven voor een stageplek binnen school waarbij in een simulatie omgeving met goede begeleiding door jobcoaches gewerkt kon worden aan praktijk- en werknemersvaardigheden. Hier hebben aan deelgenomen:</p> <p>Veghel: 20 studenten van entree + 16 studenten van n2plus</p> <p>Oss: 5 studenten HORECA – Entree, 6 studenten helpende niveau 2 + 8 studenten ICT loket.</p>	<p>Coronamaatregelen zijn van invloed geweest op de extra coaching.</p> <p>De wijze waarop coaching heeft plaats gevonden is anders dan vooraf gepland. In plaats van geplande fysiek coachgesprekken hebben er vooral online coachmomenten plaats gevonden.  Ms Teams, telefonisch contact en app contacten zijn gebruikt om studenten in beeld te krijgen en houden. Fysiek contact was beperkt mogelijk voor kwetsbare studenten, zij werden op school uitgenodigd.  De intensiteit van individueel contact is in coronatijd zelfs toegenomen. Klassieke coaching is afgenomen.  Bij een enkele student is een huisbezoek afgelegd indien contact leggen niet mogelijk was.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.2 Extra coaching voor studenten van niveau 1, 2 (vervolg)</b></p>			<p>volgens afspraak. Casuïstiek is besproken bij de studentbespreking.</p> <p>Door het oormerken van de coachuren en BPV uren in de jaartaak van de docenten, borgen we dat elke student zowel bijzorgschol als buitenschools begeleidingsmomenten heeft. De lijst van BPV-bedrijven is actueel gemaakt voor de opleidingen HWZ, Facilitair, Sport en Recreatie.  Contacten SBB zijn gelegd, om te komen tot uitbreiding van kwalitatief goede stagebedrijven.  S-BB heeft een lijst van geaccrediteerde bedrijven. Voor mogelijke stageplekken in coronatijd. Er is extra ondersteuning vanuit school en S-BB voor de stagebegeleiding.</p> <p>VSV Veghel is afgenomen doordat er in toenemende mate individuele begeleiding gegeven is i.p.v. groepsbegeleiding.</p> <p>Ook de uitbreiding van contactmogelijkheden via MS Teams lijken een positief effect te hebben gehad. Contact via MS Teams is voor sommige studenten laagdrempeliger dan fysieke gesprekken, daarnaast is het beter <del>gebruikbaar</del>.</p>	<p>Coachgesprekken via MS Teams vinden nog steeds plaats, naast dat er fysieke gesprekken worden gehouden.</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022






Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.3 Entree en Niveau 2</b></p> <p>Studenten van niveau 1 en 2+ zijn beter voorbereid op de beroepspraktijk.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Inzetten extra loopbaanbegeleiding, Evalueren en bijstellen De relatie met BPV-bedrijven is verbeterd met een 0,25 cijfer. <b>KPI:</b> cijfer vsv daalt met 0,5%.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Inzetten extra loopbaanbegeleiding is geborgd in interne processen (PDCA). Relatie bpv bedrijven is verbeterd met cijfer 0,50 <b>KPI:</b> cijfer VSV is gedaald met 1%. Minder uitval leerlingen VAVO en studenten niveau 1 en 2+</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Inzetten extra begeleiding. Evalueren en bijstellen.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Inzetten extra begeleiding is geborgd in interne processen(PDCA). KPI: zie hierboven.</p>	<p>Loopbaanbegeleiding voor studenten van niveau 1 en 2 in de BPV (begeleiding, extra bezoeken, verslaglegging). Extra coaching voor studenten om uitval te voorkomen.</p> <p>Borging: Door het oormerken van de coachuren en BPV uren in de jaartaak van de docenten, is ook in jaartaak 2021-2022 zo opgenomen. Daarnaast zijn OP uren binnen de jaartaak apart geormerkt bovenop reguliere coaching.</p>	<p><b>Projectleider:</b> Helma Nelissen</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p><b>Entree</b> Oss: BOL 130 studenten Veghel: BOL 50 studenten</p> <p><b>Niv2Plus</b> Oss: 70 studenten Veghel: 80 studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie BPV-bedrijven gepland in voorjaar 2021. Werkgroep doorlopende leerlijn niveau 1-2 rekenen gerealiseerd.</li> <li>Conceptprogramma leerlijn schooljaar 2021 is uitgewerkt.</li> <li>Rekenonderwijs wordt bij Entree in niveaugroepen aangeboden.</li> </ul>	<p>Er is op 29 juni 2021 een werkveldbijeenkomst in Oss geweest, waar ongeveer 30 bedrijven/organisaties uitgenodigd waren. Er waren 11 organisaties aanwezig. De bijeenkomst was fysiek. Bedrijven waarden dat de betrokkenheid groter is en dat zien we terug doordat ondanks Corona de plaatsing voor studenten mogelijk is. Dit komt met name door de opgebouwde vertrouwensrelatie.</p> <p>Tevredenheid BPV vanuit bedrijven is op peildatum 19 oktober 2021 beoordeeld met een 7,3 door praktijkopleiders (bron SBB-monitor) Ze waren unaniem zeer tevreden over de Leijgraaf, N2plus. Er is toelichting geweest op de verschillende niveaus en de gerichte ondersteuning van de studenten vanuit de verschillende leerlijnen. Er zijn ervaringen uitgewisseld en er is gesproken over wensen en verwachtingen. In Veghel is er geen bijeenkomst geweest.</p> <p>BPV-coaching opgenomen is nieuw in het lesrooster. Deze uren worden expliciet ingezet voor het juist matchen van studenten waardoor kans op succes vergroot wordt.</p> <p>Op 31 mei 2022 vond er een netwerkbijeenkomst plaats met BPV bedrijven. Entree en Niv2 Oss trekken</p>	<p>Studenten konden niet/minder op stage en daardoor werd de evaluatie van de bpv moeilijker. Er is wel regelmatig overleg met BPV-bedrijven waar stagiaires wel terecht kunnen. Evaluatie BPV-bedrijven is verplaatst naar schooljaar 2021-2022.</p> <p>Er is in coronatijd voor studenten zonder BPV gezocht naar alternatieven binnen school waarbij in een simulatie omgeving met goede begeleiding door jobcoaches gewerkt kon worden aan praktijk- en werknemersvaardigheden. Hier hebben aan deelgenomen Veghel: 20 studenten van entree + 16 studenten van n2plus Oss: 5 studenten HORECA – Entree, 6 studenten helpende niveau 2 + 8 studenten ICT loket</p>

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.3 Entree en Niveau 2 (vervolg)</b></p>					
<p><b>2. Sluitende aanpak</b></p> <p>In de regio Noordoost-Brabant is vanuit <b>AgriFood Capital</b> een convenant opgesteld met ketenpartners ten behoeve van het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en de aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie. De looptijd van het convenant is tot eind december 2020. ROC de Leijgraaf heeft het interne beleid en de regionale samenwerking met ketenpartners vormgegeven vanuit de uitgangspunten uit dit convenant</p>	<p><b>1.4 Convenant Regionale uitwerking</b></p> <p>Alle jongeren in kwetsbare positie hebben een duurzame arbeidsplek, een passende dagbesteding en het aantal nieuwe vsvers is in het schooljaar 2019-2020 afgenomen ten opzichte van de voorgaande schooljaren.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Uitvoering vormgeving intern beleid en samenwerking ketenpartners. Verduurzamen aanpakken/initiatieven. Plannen maken met regionale werkgroep voor aanpak na 2020.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Nieuwe ambitie 2020-2024 wordt geformuleerd in 2020.</p>	<p>Uitvoeren convenant regionale uitwerking en afstemming in werkgroep met ketenpartners.</p>	<p><b>Projectleider:</b> Marloes van de Camp</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p><b>KPI: VSV</b> Schooljaar 2018-2019: 5,74%. Schooljaar 2019-2020: 5,12%. Er is sprake van een daling.</p> <p>Verwachting komende periode: lichte stijging als gevolg van de Wet Vroegtijdige Aanmelding, toelatingsrecht mbo en door de krimp van de regio terwijl risicogroep voor uitval gelijk blijft (in absolute zin).</p> <p>Uitvoering huidige convenant in samenwerking met ketenpartners als volgens planning. Planvorming regionale werkgroep afgerond, nieuwe plannen worden in september ondertekend door regio. Intern: afstemming met directeur STS verloopt moeizaam, afstemming met onderwijsmanagers en management team verloopt prima. Samenwerking met externe ketenpartners is ingericht en verloopt prima, wel vaak alleen via projectleider.</p>	<p>Schooljaar 2019-2020: 5,12%. Schooljaar 2019-2020: 5,47%.</p> <p>Er is sprake van een stijging.</p> <p>Uitvoering huidige convenant in samenwerking met ketenpartners als volgens nieuwe programma uitgevoerd. Samenwerking met externe ketenpartners is ingericht en verloopt prima, soms zoeken omdat projectleider vanaf juni 2021 niet meer actief was.</p>	<p>Door reorganisatie van OBP zijn afspraken over inzet STS nog niet Voorlopige cijfers 2019-2020 zijn nu (maart 2021) bekend. Momenteel wordt intern de analyse gemaakt per afdeling waardoor gericht acties ter verbetering kunnen worden ingezet. Verklaringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Crisismaatregelen 2019-2020</li> <li>Toename studenten met verkeerde beroepskeuze</li> <li>Toename mentale problemen</li> </ul>


Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.4 Convenant Regionale uitwerking (vervolg)</b></p> <p>Overstap van alle studenten vo/vso/pro naar mbo is in beeld en risico-overstappers krijgen maatwerkbegeleiding voor, tijdens en na overstap. Preventieve gesprekken vinden plaats met vo om maatwerk te kunnen bieden bij instroom risico-overstappers.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Doorstroomcoördinatie met <u>Intergrip</u> en inrichten maatwerkbesprekingen en -begeleiding.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Werkwijze is geborgd in interne processen (PDCA).</p>	<p>Optimaliseren doorstroom vo-mbo in samenwerking met vo scholen regio 36b</p>	<p><b>Projectleider:</b> Maries van de Camp</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>Doorstroomcoördinatie vindt middels <u>Intergrip</u> plaats. Vanuit Student Services (STS) worden preventieve maatwerkbesprekingen ingericht ter verbetering van doorstroom kwetsbare overstappers vanuit het vso en de koersklassen. De doorstroom coach wordt ingezet voor de begeleiding van kwetsbare overstappers.</p> <p>Doorstroomcoördinatie (<u>Intergrip</u>) vindt plaats. Vanuit Student Services (STS) worden preventieve maatwerkbesprekingen ingericht ter verbetering van doorstroom kwetsbare overstappers vanuit het vso en de koersklassen. De doorstroom coach wordt ingezet voor de begeleiding van kwetsbare overstappers.</p>	<p>Doorstroommonitor is uitgevoerd middels de <u>Intergrip</u> module 'De Overstap'.</p> <p>Er heeft een evaluatie plaatsgevonden in september 2021 en DOOR36b overleg (vo en mbo scholen) is tevreden over de inzet van maatwerkbesprekingen en doorstroomcoaches. Het traject wordt met een kalenderjaar verlengd.</p> <p>Er zijn dit jaar 134 leerlingen begeleid door de doorstroomcoaches, tegen 71 leerlingen vorig jaar. Meer studenten begeleid door de doorstroomcoaches, zorg coördinatoren hebben meer oog voor kwetsbare overstappers. Samenwerking vo en mbo verbeterd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantrekkende arbeidsmarkt</li> </ul>
	<p><b>1.5 Optimaliseren Doorstroom VO – MBO (vervolg)</b></p>					

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.6 Inrichten doorlopende leerlijnen (vervolg)</b></p> <p>Optimale doorstroom van pro/vmbo naar Entree en niveau2+.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Samenwerkingsmogelijkheden onderzoeken. Doorlopende leerlijnen inrichten</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Arrangementen/doorlopende leerlijnen inrichten en borgen in processen ROC de Leijgraaf en pro/vso-scholen</p>	<p>Inrichten doorlopende leerlijnen pro-Entree en vmbo-basis-niveau2+</p>	<p><b>Projectleider:</b> Ellen van Veenendaal</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>Deelname aan het programma: Veghel: 20/21 26 studenten Oss: 18 studenten</p> <p>Prognose Veghel 21/22: 35 studenten Oss: 29 studenten</p> <p>De doorlopende leerlijn Pro-Entree is van start.</p>	<p>Samenwerking PRO en entree is in juni 2021 geëvalueerd, men is tevreden over de samenwerking tussen de 3 PRO scholen en de Leijgraaf. Het programma is voortgezet in 2021/2022</p> <p>Deelname aan het programma: Veghel 21/22: 41 studenten Oss 21/22: 26 studenten Nieuw 2021: Slagingspercentage cohort 20/21 Veghel: 100% (1 student voortijdig gestopt)</p> <p>Prognose Tweede cohort groep is gestart Veghel: 39 Oss: 26 studenten</p> <p>Borging: Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen PRO scholen en Leijgraaf getekend waardoor vastgelegd is dat ook in schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 PRO studenten deze route kunnen volgen.</p>	
	<p><b>1.7 Herpositioneren en kwaliteitsverbetering Route X</b></p> <p>Voorkomen uitval van studenten die niet meer weten of de opleiding bij hen past.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Studenten (gemiddeld 110) volgen een loopbaantraject bij Route X. Er is een advies en plan van aanpak voor positionering en kwaliteitsverbetering. Monitoren in- en doorstroom</p>	<p>Herpositioneren en kwaliteitsverbetering Route X</p>	<p><b>Projectleider:</b> Margo van Dijk</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>KPI: 70 studenten 2019-2020. Er zijn beroepskeuzetesten die worden afgenomen. 70 Studenten hebben een loopbaantraject bij Route X gevolgd. Route X heeft aan de voorkant van het proces keuzebegeleiding, de beroepskeuzetesten er bij gekregen. Dit betekent dat wij de beroepskeuzetesten afnemen en een loopbaantraject opstarten. Route X</p>	<p>Er zijn aanvullende producten ontwikkeld: workshop personal branding en een maatwerktraject Route X in deeltijd. Personal branding is een workshop die aangeboden wordt aan laatstejaars (alle opleidingen) die de arbeidsmarkt op willen. Echter door de enorme drukte (sterk oplopende aanmeldingen bij Route-X) is dit nog niet geëffectueerd en geen ruimte voor.</p>	

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.7 Herpositioneren en kwaliteitsverbetering Route X</b></p> <p>studenten, aanpak evalueren en bijstellen. Coaching en bijscholing coaches.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Studenten (gemiddeld 110) volgen een loopbaantraject bij Route X. Monitoren in- en doorstroom studenten, aanpak evalueren en bijstellen. Coaching en bijscholing coaches.</p> <p><b>1.8 Inzet presentie- en uitstroom- begeleiders</b></p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Presentie en uitstroombegeleider werkt samen met leerplicht en RMC. Er zijn 3 overlegmomenten gerealiseerd.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Preventief samenwerken heeft geresulteerd in een regulier overleg waarin vroeg signalering van verzuim en warme overdracht naar de arbeidsmarkt wordt besproken. Studenten met hoger verzuim zijn eerder in beeld en bij uitstroom naar de arbeidsmarkt worden zij warm overgedragen.</p>	<p>Preventief samenwerken bij verzuim en warme overdracht (met leerplicht en RMC-regio 36b) door inzet van een presentie- &amp; uitstroombegeleider op alle niveaus.</p>	<p><b>Projectleider:</b> Marloes van de Camp</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>wordt beter gevonden/herkend door de coaches en in toenemende mate ingezet voor studenten.</p> <p>Er zijn vanaf oktober 2020 twee presentiebegeleiders en 3 uitstroombegeleiders actief. Kwaliteit/scholing uitstroombegeleiders wordt bewaakt.</p> <p>In een pilot is ervaring opgedaan met de gecombineerde functie Presentie- en uitstroombegeleider. Naar aanleiding van deze pilot is besloten hier niet mee verder te gaan maar de functie los te koppelen. De werkzaamheden van de combi-functie zoals bedoeld blijken te ver uit elkaar te liggen, met name qua invulling en expertise. De pilot wordt geëvalueerd in het schooljaar 2021. De wensen van de stakeholders, met betrekking tot preventief samenwerken bij verzuim, worden hierbij opgehaald.</p>	<p>Op dit moment lopen er individuele maatwerktrajecten bij Route-X (+/- 15). Dit aantal zal dit schooljaar nog sterk toenemen gezien het aantal aanmeldingen.</p> <p>In 2021 is gewerkt met twee presentiebegeleiders en 3 uitstroombegeleiders. De uitvoering is periodiek geëvalueerd door de manager STS. Voor uitstroombegeleiding is een samenwerkingsovereenkomst met Leerplicht/RMC opgesteld. In totaal zijn vanuit die samenwerking 110 uitstroomgesprekken gevoerd en zijn 199 Entree studenten gemonitord.</p>	<p>Geen afwijkingen met betrekking tot de ambities en beoogde resultaten. Er is een passende inzet van verzuimbegeleiding en uitstroombegeleiding</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>1.9 Sluitende aanpak bij arbeids- toeleiding kwetsbare studenten</b></p> <p>Preventief samenwerken bij verzuim en warme overdracht (met leerplicht en RMC-regio 36b) door inzet van een presentie- &amp; uitstroombegeleider per Leijgraafregio</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Aanstellen begeleider. Coaching en scholen. Aanpak en functie evalueren en doorontwikkelen. Warme overdracht uitbreiden naar kwetsbare studenten van niveau 3 en niveau 4.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Verduurzamen en borgen functie. Coachen en scholen Professionalisering coaches/docenten arbeidsmarktgericht begeleiden en opleiden</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Training on the job van docenten/coaches gereed.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Training on the job van docenten/coaches is ingezet. Preventief samenwerken/overleg met gemeenten bij arbeidstoeliding studenten Entree en niveau2+.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b></p>	<p>Sluitende aanpak bij arbeidstoeliding kwetsbare studenten</p>	<p><b>Projectleider:</b> Marloes van de Camp</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>De uitstroombegeleiders (zie 1.8) richten zich ook op uitstromers van Niveau 3 en Niveau 4. De expert coacht docenten/coaches op dit thema. De Leijgraaf en gemeenten vinden zich steeds meer in de arbeidstoeliding van studenten. Uitstroomoverleg vindt plaats en afspraken zijn gemaakt over preventieve begeleiding van kwetsbare studenten.</p> <p>Het uitstroomproces van ROC de Leijgraaf is in de pilot kwint geëvalueerd, hieruit bleek dat het proces voor Entree en ongediplomeerde niveau2+ goed is ingericht. De mogelijkheden voor monitoren gediplomeerden niveau2+ worden nog op landelijk niveau besproken (er wordt nog onderzocht waar verantwoordelijkheden dienen te liggen).</p>	<p>Zie 1.8. De uitstroombegeleiding is ook ingezet voor Niveau 3 en Niveau 4. 18 studenten Niveau 3 hebben een uitstroomgesprek gehad, 14 studenten op Niveau 4 hebben een uitstroomgesprek gehad.</p> <p>Het uitstroomproces van ROC de Leijgraaf heeft in de pilot kwint in 2021 geen voortgang/activiteit gehad.</p> <p>Coachen en scholen Professionalisering coaches/docenten arbeidsmarktgericht begeleiden en opleiden; dit is gebeurd via de aangestelde uitstroombegeleiders.</p> <p>Preventief overleg en samenwerking met de gemeenten en RBL BNO is ingebed in de bestaande procedures en de samenwerkingsovereenkomst. Evaluatie van de aanpak vindt in gezamenlijkheid plaats.</p>	<p>Zie afwijkingen 1.8. Het betreft dezelfde functie.</p> <p>Het onderzoek van Ingradg heeft niet plaats gevonden als gevolg van Corona.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p>Pilot arbeidstoeleiding: samenwerking met gemeenten tijdens de opleiding voor</p> <p><b>1.9 Sluitende aanpak bij arbeids- toeleiding kwetsbare studenten (vervolg)</b> sollicitatievaardigheden, extra focus op werknemersvaardigheden en studentbesprekingen. Pilot evalueren, verbeteracties doorvoeren.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Monitoren uitstroom studenten, aanpak evalueren en bijstellen. Aanpak ook implementeren voor studenten niveau 3 en niveau 4 die uitstromen naar werk.</p> <p>Onderzoeken mogelijkheden voor monitoren mbo-studenten niveau2+ na diplomering (pilot Kwint regio 3bb), in samenwerking met gemeenten/RMC.</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> Ingaand onderzoek de stand van zaken en Leijgraaf formuleert verbeteracties. Verbeteracties doorvoeren.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Monitoren of uitstroombepaling correct wordt ingezet, evalueren en bijstellen.</p>					


## 2. Gelijke Kansen

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>1 Ontwikkeltempo</b> Er zitten grote verschillen tussen ontwikkeltempo van studenten in niveau 2. Een deel kan sneller en beter doorstromen naar niveau 3 of de arbeidsmarkt wanneer zij gebruik kunnen maken van een intensieve leerlijn.</p>	<p><b>2.1 Doorlopende leerlijnen</b> Concept niveau2+: intensieve leerlijn.</p> <p>Hieronder plaatsen wij: concept niveau2+: intensieve leerlijn</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> De niveau2+ opleiding is ontwikkeld en start 2020-2021 in reguliere en intensieve lijn.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Een regionaal georiënteerde opleiding niveau2+ in een reguliere en intensieve variant die leerlingen kansrijker maakt in doorstromen naar niveau 3/4 of op de arbeidsmarkt.</p> <p><b>KPI:</b> tevredenheid bedrijfsleven stijgt met 0,2% per jaar.</p>	<p><b>Doorlopende leerlijnen</b></p>	<p><b>Projectleider:</b> Ellen van Veenendaal</p> <p><b>Status:</b> <span style="color: green;">●</span></p> <p><b>Bewijslast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Kwaliteitskaart</li> <li>o SharePoint</li> </ul>	<p><b>KPI:</b> Aantal studenten in de intensieve lijn: Oss Cuijk : 40 Meijerijstad: 20 In juli 2020 is er 60% doorgestroomd naar niveau 3 op De Leijgraaf.</p> <p>In samenwerking met bedrijven in de regio is de intensieve leerlijn afgestemd op de behoefte van de bedrijven en de studenten. Hierdoor blijven studenten behouden voor de regio. In 2020 is gestart met een opleidingstraject horeca. Dit traject wordt vormgegeven door een samengesteld team (VO/MBO). Tevens is de verkenning opgestart voor een doorlopende leerlijn autotechniek &amp; zorg en welzijn. In 2021 zal de haalbaarheid daarvan bepaald worden.</p> <p><b>Gerealiseerd:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Intensieve lijn Helpende Zorg en Welzijn (HZW), eerste groep diplomeert in juni 2020. 100% is geslaagd).</li> <li>o Veghel (Cohort 2020) gestart.</li> <li>o Intensieve variant Opleidingen Administratieve Beroepen/Verkoop is in voorbereiding.</li> </ul>	<p><b>KPI:</b> Aantal studenten in de intensieve lijn Helpende zorg &amp; welzijn: Meijerijstad: 18 Oss Cuijk : 20 studenten</p> <p><b>Gerealiseerd:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tweede groep intensieve leerlijn HZW is in juni 2021 gediplomeerd 95% geslaagd + 5% verlengt</li> <li>o 2021 Er zijn 3 studenten ICT versneld intern doorgestroomd vanuit niveau2+ naar niveau 4.</li> </ul> <p>Docenten uit de vervolgoeding hebben in april-mei vanuit niveau 3 aan niveau2+ les gegeven. Een gastles ter kennismaking met de vervolgoeding en voorlichting. Aanmeldingen voor interne doorstroom zijn goed in beeld. Docenten niveau 2 hebben workshops ter oriëntatie en kennismaking gegeven aan entree.</p> <p>Borging: Intensieve leerlijn HZW is opgenomen in het onderwijsportfolio van de Leijgraaf en is daarmee vast onderdeel van het opleidingen aanbod geworden.</p>	<p>Als gevolg van Corona is besloten de invoering van de intensieve variant Opleidingen Administratieve Beroepen/ Verkoop uit te stellen.</p> <p>Intensieve leerlijn facultair niet gestart, onvoldoende kandidaten.</p>



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>2.1 Doorlopende leerlijnen (vervolg)</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensieve lijn facilitair en helpende Oss is gerealiseerd op Met name voor de doelgroep statushouders die een Entree-opleiding afgerond hebben. Het doel is deze kandidaten meer perspectief te bieden op de arbeidsmarkt.</li> </ul> <p><b>Doorstroomprogramma gerealiseerd:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entree Verkoop en Dienstverlening, 8 studenten hebben hieraan deelgenomen.</li> <li>Versnelde instroom leerjaar 2 voor Pedagogisch Werker/ICT niveau3 is in voorbereiding kan 2021 gerealiseerd worden. In totaal 20 klassen bediend die over 4 sectoren gastlessen hebben gehad.</li> </ul> <p>Docenten uit de vervolgopleiding hebben vanuit niveau 3 aan niveau2+ les gegeven. Een gastles ter kennismaking met de vervolgopleiding en voorlichting. Aanmeldingen voor interne doorstroom zijn goed in beeld.</p>	<p>Er is op 29 juni 2022 een werkveldbijeenkomst in Oss geweest, waar ongeveer 30 bedrijven/organisaties uitgenodigd waren. Er waren 11 organisaties aanwezig. De bijeenkomst was fysiek.</p> <p>Ze waren unaniem allen zeer tevreden over de Leijgraaf, N2plus. Er is een toelichting geweest op de verschillende niveaus en de gerichte ondersteuning van de studenten vanuit de verschillende leerlijnen. Er zijn ervaringen uitgewisseld en er is gesproken over wensen en verwachtingen.</p> <p>Door het team is juni 2022 een enquête afgenomen onder de BPV bedrijven van Entree en Niv2 Plus, Oss. Van de 55 benaderde bedrijven heeft ruim 55% gereageerd. Hierbij is onderzoek gedaan naar ontwikkelpunten en zijn onze Tops besproken. Ook is er een waardering gevraagd in de vorm van een cijfer. Hier rait een gemiddelde waardering van 7,6 uit. Dat betekent een toename in tevredenheid van 0,3. De opgehaalde feedback zal geïntegreerd worden in de opdrachten die geschreven worden voor het Startcollege.</p> <p>Bovenstaande resultaten worden herkend in de SBB monitor van Entree (peildatum 30 juni 22, respons 15%).</p>	

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>2. Instroming in niveau 3</b> Instroom in niveau 3 (uit 2) geeft vaak nog problemen; studenten worden niet toegelaten of vallen voortijdig uit. Een groot deel kiest een opleiding buiten ons ROC waardoor arbeidskrachten voor de eigen regio verloren gaan.</p>	<p><b>2.1 Doorlopende leerlijnen (vervolg)</b></p> <p><b>2.2 Instroming Niveau 3</b> Interne doorstroom van niveau 2 naar 3/4 <b>Resultaat: 2020</b> Docenten CTR hebben docenten mbo meegenomen in de <b>good practices</b> van NT2-onderwijs. <b>KPI:</b> doorstroom van niveau 2 naar niveau 3/4 stijgt met 10% ten opzichte van de huidige situatie. <b>Resultaat: 2022</b> Minimaal 60% van de niveau 2-studenten die doorstromen naar een niveau 3/4-opleiding die wij aanbieden maken de keuze voor</p>	<p><b>Doorlopende leerlijnen</b> Instroomtraject vormgeven met schakelmodules. CTR inzetten met <b>good practices</b>. Professionaliseren docenten op lesgeven aan anderstaligen.</p>	<p><b>Projectleider:</b> Helma Nelissen Ellen van Veenendaal Neske Schoonenberg</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p><b>KPI</b> Aantal: 86 intern doorgestroomd van N2plus naar niveau 3. <b>KPI</b> 20% stijging gerealiseerd</p> <p>Lessen doorstroom opgenomen in onderwijsperiode 3 en 4 van leerjaar 2 in curriculum Niveau2Plus. 60% (van 140 studenten). Doorstroom van niveau2+ naar hogere niveaus, waarvan 65% binnen ons eigen ROC blijft. Dit is een groei ten opzichte van voorgaande jaren.</p> <p>Aantal: 86 intern doorgestroomd van N2plus naar niveau 3. <b>KPI:</b> 20% stijging gerealiseerd Inzet centrum taal en rekenen</p>	<p>Deze geeft een beoordeling van de praktijkopleiders van 7,6. De studenten beoordelen de BPV algemeen met een 8,2. De SBB monitor voor Niveau 2 meldt bij Dienstverlening (Facilitair, Helpende en Sport) gemiddelde van 7,5 vanuit de praktijkopleiders. Bij ICT is de score vanuit de praktijkopleiders 7,7. Alle genoemde resultaten, zowel in waardering als respons, komen overeen of liggen hoger dan het <b>landelijk</b> gemiddelde.</p> <p>Ook in de panelgesprekken is gesproken over de BPV. Hierin gaven studenten aan erg tevreden te zijn over de BPV, begeleiding en opdrachten. Hieraan is geen beoordeling in cijfer bekend.</p>	<p>Instroomtraject: nog niet volledig gerealiseerd. De schakelmodules zijn gerealiseerd, maar nog niet ingezet</p>

	een interne doorstroom binnen De Leijgraaf							
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen		
<b>3. Taalachterstand anderstaligen</b> Anderstaligen die instromen in het mbo hebben vaak nog een taalachterstand. Mbo-opleidingen zijn onvoldoende uitgerust om hierop en op de culturele verschillen in te spelen waardoor er minder instroom is dan mogelijk door deze doelgroep en de uitval is hoger.	<b>2.2 Instrooming Niveau 3 (vervolg)</b> <b>KPI:</b> doorstroom niveau 2 naar niveau 3/4 is in totaal 20% gestegen.	<b>2.3 Taal achterstand anderstaligen</b> In- en doorstroom Internationale Schakel Klas-inburgering.  <b>Resultaat: 2020</b> Diplomarendement (monitoring etnische categorie) laat stijgende lijn zien.  <b>KPI:</b> doorstroom stijgt met 20% ten opzichte van huidige situatie.	<b>Doelrijpende leerlijnen</b> Ontwikkelen van instroomtraject vanuit ISK/inburgering en combitracjecten Entree/ISK-inburgering.	<b>Projectleider:</b> Helma Nelissen  <b>Status:</b> 	NT2 docenten hebben in samenwerking met Leijacademie een workshop ontwikkeld voor docenten met als doel de NT2 studenten beter te bedienen in een klassensituatie en daarmee uitval te voorkomen.  Professionaliseren docenten: Cursus al uitgevoerd op de locaties Oss/ Veghel in niveau2+ en Entree.  Teams van verschillende niveaus leren van elkaar hoe om te gaan met anderstaligen en werken actief samen op inhoud om de doorstroom te vergemakkelijken. Er zijn workshops in de klassen verzorgd om de werving positief te beïnvloeden.	<b>KPI:</b> Diploma resultaat 74%  Op schema wat betreft ondersteuning aan studenten zowel individueel als groepsverband. Combitraject inburgering en Entree: door samenwerking, in samenwerking met Student Services begeleiding studenten doelgroep verbeterd.  Nieuw project tot stand gekomen. Gerealiseerd: Combitraject 2018 (inburgering/Entree).	<b>Doorstroom 20/21</b> De doorstroom naar een vervolg (o.a. kweekvijver) is verminderd. Conjunctuur is van invloed, maar ook het vermoeden dat het gemiddelde niveau at lager is. Gemeenten bemiddelen sneller naar arbeid. De arbeidsmarkt is veranderd. Er zijn meer banen dan werkzoekenden. Voorheen was er meer concurrentie tussen werkzoekende en toen was een statushouder zonder diploma minder kansrijk. Nu is een diploma niet perse nodig om een baan te	De geboden ondersteuning is nog niet geëvalueerd vanwege de stagnatie tijdens de begeleiding van NT2 studenten tijdens de <b>lock-down</b> . De mate waarin teams de NT2 student in de klas als 'problem' ervaren en in welke hoek oplossingen/ ondersteuning is gewenst, is nog niet nader onderzocht. Dit staat op
	<b>2.3 Taal achterstand anderstaligen</b> In- en doorstroom Internationale Schakel Klas-inburgering.  <b>Resultaat: 2020</b> Diplomarendement (monitoring etnische categorie) laat stijgende lijn zien.  <b>KPI:</b> doorstroom stijgt met 20% ten opzichte van huidige situatie.	<b>Resultaat: 2022</b> Diplomarendement van anderstaligen wordt gelijk aan het gemiddelde						

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	diplomarendement van vergelijkbare groepen.			Uitgevoerd en gediplomeerd.	krijgen en bij gemeenten telt toch uitstroom uit de uitkering.	de planning voor voorjaar 2021.
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>2.3 Taal achterstand anderstaligen (vervolg)</b>			Diverse kweekvijvers (inburgering/voortraject vaktaal en beroepsvaardigheden/Entree) gediplomeerd en lopend, logistiek, installatie en dienstverlening. Kweekvijver Entree/niveau2 dienstverlening helpende zorg en welzijn, uitgevoerd en gediplomeerd. Kweekvijver facilitair en helpende niveau 2 lopend. UAF schakelen naar niveau 3 en 4.	Uit de zelfevaluatie is gebleken dat de collega's over onvoldoende tools beschikken om deze doelgroep goed te bedienen.  Er zijn workshops ontwikkeld en gegeven bij Entree en niveau2+. Ook is er via allerlei kanalen informatie gedeeld over didactiek bij anderstaligen en is hulp aangeboden vanuit docenten NT2	- Bij de trajecten 'Doorstroom naar Entree' dalen de aantallen gedurende het schooljaar enigszins, zo laat de tweede meting in april 2021 (ISK, 14 studenten) en december 2020 (UAF) zien. Het aantal ISK studenten fluctueert enorm. Het leek erop dat er een daling was, maar we zien nu weer een stijging. Een daling van ISK-studenten betekent ook minder instroom in entree. De komende jaren zullen we moeten kijken hoe we de doorstroom organiseren. De nieuwe wet maakt te meten bij hun 18' verjaardag <b>inburgeringsplichtig</b> . Voorheen kregen ze nog een tijdelijke vrijstelling.  -Bij de trajecten 'Doorstroom na Entree' valt het volgende op: Van 12 studenten combistudenten die door zouden gaan naar niveau 2 zijn er 4 niet gestart, snel gestopt of om onduidelijke redenen toch niet aan een opleiding begonnen. Van 22 kweekvijverstudenten is van 13 studenten niet te achterhalen of en hoe ze na hun opleiding zijn doorgestroomd. Het idee achter de kweekvijver is dat de student na zijn jaarcontract bij de werkgever in dienst blijft. Het kan zijn dat dit het geval is.
				x studenten tijdens de <b>lock-down</b> . Entree. Hierdoor ontstaat een kennisoverdracht, in het kader van de leesbevordering en vermindering van taalachterstand is er bij het ISK in Uden een bibliotheek ingericht passende bij de doelgroep.		
				Door een taalklas te creëren, die ondersteuning biedt voor de anderstalige MBO-student, is de		

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>2.3 Taal achterstand anderstaligen (vervolg)</b></p> <p><b>2.4 Doorstroom niv.1 naar niveau2</b></p> <p>Doorlopende leerlijn van niveau 1 naar niveau 2</p> <p><b>Resultaat: 2020</b> KPI: doorstroom stijging gerealiseerd van 15%. KPI: vsv daalt met 10% per jaar (vier jaar op rij).</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> KPI: aantal niveau2+-studenten is met 10% gestegen, vsv op niveau 1 daalt ten opzichte van het (landelijk niveau).</p>	<p><b>Doorlopende leerlijnen</b></p> <p>Warme overdracht van Entree naar niveau 2, ontwikkelen doorlopende leerlijn voor LOB en coaching van niveau 1 tot eind niveau 2+. Bij binnenkomst op Entree tussen- en einddoelstellingen met student bespreken en vastleggen</p>	<p><b>Projectleider:</b> Helma Nelissen Ellen van Veenendaal Neske Schoonenberg</p> <p><b>Status:</b> ●</p>	<p>samenwerking met MBO-teams en CTR verbeterd.</p> <p>KPI 60% stroomt door naar niveau2+. Aantal niveau2+ studenten: Vanuit Entree zijn er 120 studenten doorgestroomd naar niveau 2; Oss gestegen van 21 naar 75 studenten Veghel van 29 naar 45 studenten Voorgenomen stijging is gerealiseerd</p> <p><b>KPI: aantal studenten dat doorstroomt:</b> Vanuit Entree zijn er 120 studenten doorgestroomd naar niveau 2; Oss gestegen van 21 naar 75 studenten Veghel van 29 naar 45 studenten Voorgenomen stijging is gerealiseerd. Er ligt een doorlopende leerlijn voor Rekenen en Pedagogisch klimaat. Daarnaast vinden er afstemming overleggen plaats tussen de regisseurs Onderwijs Entree en</p>	<p>In de reguliere entree Oss waren er 28 studenten ingestroomd vanuit inburgering en ISK. Daarvan zijn 7 studenten gestopt.</p> <p>In Veghel gaat het om 24 ingestroomde studenten, waarvan er 2 zijn gestopt. Van 13 studenten kweekvijver niveau 2 zijn er 2 uitgevallen. De overige hebben of gaan de eindstreep halen. Van de 128 studenten (&lt;7 jr. enz.) in alle groepen zijn er 23 gestopt en 20 niet traceerbaar.</p> <p>Doorstroom nog niet gepubliceerd, kwaliteitskaarten 2021 zijn nog niet beschikbaar</p> <p>Eigen analyse: Doorstroom 20/21 KPI: Oss: 43 van de 94 studenten zijn intern doorgestroomd naar niveau 2, dus 45% Veghel: 39 van de 86 studenten zijn intern doorgestroomd naar niveau 2, dus 45%</p>	

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>5. Leerlijnen voor mensen in een kwetsbare situatie</b></p> <p>Er is in de regio veel vraag naar leerlijnen voor mensen in een kwetsbare situatie: statushouders.</p> <p><b>2.5 Leerlijnen voor mensen in kwetsbare situatie</b></p> <p>Doorlopende leerlijnen. Summerschool taal en rekenen</p> <p><b>Resultaat:2020</b> 80 deelnemers in alle doorlopende leerlijnen</p> <p><b>Resultaat:2022</b> 200 deelnemers in alle overkoepelende doorlopende leerlijnen.</p>	<p><b>Doorlopende leerlijnen</b></p> <p>Ontwikkelen en uitvoeren doorlopende leerlijn voor reglobewoners in kwetsbare positie. Inclusief summerschool om aan de taal en reken achterstand te werken</p>	<p><b>Projectleider:</b> Helma Nelissen</p> <p><b>Status:</b> ●</p>	<p>niveau2+ 60% stroomt door naar niveau2+.</p> <p><b>Gerealiseerd:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regulier overleg regisseurs Entree en niveau2+</li> <li>Regulier overleg OM Entree en niveau2+</li> <li>Voorlichting door niveau 2+ bij Entree</li> <li>Meeloopdagen, warme overdracht</li> <li>Pedagogisch klimaat en LOB leidraad opgesteld in afstemming tussen Entree en niveau2+. Beiden verweven in coaching protocol</li> <li>Doorlopende leerlijn rekenen</li> </ul> <p><b>Gerealiseerd:</b> Combitraject 2018 (Inburgering/Entree), Uitgevoerd en gediplomeerd. Aantal: 18/18: 20 studenten 19/20: 20 studenten 20/21: 40 studenten gestart. Combi 2019 en 2020 lopend. Diverse kweekvijvers (inburgering/voortraject vaktaal en beroepsvaardigheden/Entree) gediplomeerd en lopend, logistiek, installatie en dienstverlening.</p>	<p>2021: 40 studenten gestart.</p> <p>2022 75 studenten in Oss en Veghel</p> <p>Kweekvijver: 21/22 35 studenten Praktijkverklaringen: 21/22 32 deelnemers</p> <p>De evaluatie van het eerste traject van de praktijkverklaring heeft mondeling plaats gevonden. In het vervolg nemen we de evaluatie mee in het eindgesprek. Er is een korte vragenlijst ontwikkeld die is toegevoegd aan het eindgesprek. Er lopen nu 23 trajecten bij IBN</p> <p>Als voorbeeld van hoe bedrijven er in zitten: NTOC medische techniek BV beoordeelt het gehele traject goed. Men vindt de samenwerking tussen Leijgraaf   Gemeente en werkgever goed: fijne begeleiding en korte lijnen. De medewerkers hebben hierdoor hun certificaat behaald!</p>	

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>6. Burgerschap</b> Momenteel geeft ieder team een eigen invulling aan burgerschap. Niet ieder team kiest voor een praktische component in het burgerschapsonderwijs. Zaken als het regelen van gastsprekers, het zoeken van passend en aansprekend lesmateriaal en het organiseren van excursies zijn tijdrovend en vragen veel van de individuele docent. Sommige activiteiten zijn te</p>	<p><b>2.5 Leerlijnen voor mensen in kwetsbare situatie (vervolg)</b></p> <p><b>2.6 Activiteitenlijn Burgerschap</b> <b>Resultaat: 2020</b> Voor alle studenten uit leerjaar 1 vier maal per jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Voorbereiding burgerschapsdagen</li> <li>o Uitvoeren burgerschapsdagen</li> <li>o Evaluatie burgerschapsdagen</li> <li>o Studenten zijn tevreden over aanbod, inhoud en organisatie.</li> <li>o Docenten zijn tevreden over aanbod, inhoud,</li> </ul>	<p>Er wordt een activiteitenlijn voor burgerschap ontwikkeld. Deze lijn wordt uitgevoerd in vijf Burgerschapsdagen Tijdens deze dagen gaan studenten op een praktische manier aan de slag met de burgerschapsdime</p>	<p><b>Projectleider:</b> Marc Verhagen</p> <p><b>Status:</b> ●</p>	<p>Kweekvijver Entree/niveau2+ dienstverlening helpende zorg en welzijn, uitgevoerd en gediplomeerd.</p> <p>Aantal: 18/19: 45 studenten</p> <p>19/20: 30 studenten Kweekvijver facilitair en helpende niveau 2 lopend.</p> <p>Resultaat: 20 studenten doorgestroomd in de kweekvijverprojecten van Entree naar niveau 2+.</p> <p>Door nauwe samenwerking met team Volwassenen en het aanbieden van workshops, is de expertise op NT2 gebied bij de Entree en niveau2+ teams verbeterd. Deze workshops zijn in 19/21 ontwikkeld en gegeven.</p> <p>Digitale burgerschapsdagen uitgevoerd v.a. oktober 2020.</p> <p>Uitgevoerde gastlessen online: Periode 1: 50 Periode 2: 82 Ingeplande studie activiteiten: Periode 1: 1326 Periode 2: 1654</p> <p>Schooljaar 19-20 Pilot 29 en 30 januari 2020 (Periode2) uitgevoerd en geëvalueerd op inhoud, organisatie en beleving.</p>	<p>Burgerschapsdagen zijn uitgevoerd zoals gepland, met aanpassingen vanwege Corona.</p> <p>Schooljaar 21-22</p> <p>Periode 1, 2 en 3 zijn voor de zomer grotendeels gepland en voorbereid. Periode 1 wordt uitgevoerd op 16 t/m 18 november. Excursies zijn in het programma opgenomen.</p> <p>Uitgevoerde gastlessen: Periode 1: volgt eind nov</p>	<p>Door Corona virus fysieke excursies niet mogelijk. Programma is omgezet naar volledig online. Werkgroep bleek niet van duurzame werking i.v.m. problematische personele bezetting. Roosterproblemen/problemen in contactmomenten als gevolg van Corona.</p> <p>Pilot periode 2-3 niet doorgegaan i.v.m. Corona.</p>


De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



<p>duur om voor een beperkte groep studenten in te zetten.</p>	<p>organisatie en hun belasting. Gastsprekers zijn tevreden over de organisatie.</p> <p><b>Resultaat: 2022</b> Programma bijstellen/actualiseren:</p>	<p>nsies. Hierbij wordt nadrukkelijk de verbinding met de regio gezocht: studenten gaan op excursie, voeren projecten uit voor de gemeenschap, of krijgen les van</p>	<p>Studenten zijn (zeer) tevreden over het programma. De evaluaties zijn geborgd op onderwijsonline. Werkgroep inhoud en projectleider organisatie aangesteld voor uitrol 20-21. Lesmateriaal BOL en BBL op 2 niveaus ontwikkeld.</p>	<p>Ingeplande studie activiteiten: Periode 1: volgt eind nov Evaluatie met studenten wordt opgenomen in programma periode 3. Dit als onderdeel van de activiteiten in de vorm van panelgesprekken.</p>		
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>2.6 Activiteitenlijn Burgerschap (vervolg)</b> Voor alle studenten leerjaar 1 en 2 vier maal per jaar: Voorbereiding burgerschapsdag Uitvoeren burgerschapsdag Evaluatie burgerschapsdag.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Studenten zijn tevreden over aanbod, inhoud en organisatie.</li> <li>o Docenten zijn tevreden over aanbod, inhoud, organisatie en hun belasting. Gastsprekers zijn tevreden over de organisatie.</li> </ul>	<p>gastsprekers uit de regio. Iedere student woont tijdens zijn of haar studie vijf burgerschapsdagen bij.</p> <p>Studenten zijn hierdoor op een praktische manier bezig met elk van de dimensies van burgerschap. Ze zijn tevreden over de inhoud en organisatie van de burgerschapsdagen. Er is voldoende capaciteit aan uren en financiële middelen om voor iedere student een kwalitatief aanbod op maat te maken.</p>		<p>Schooljaar 20-21 Periode 1 op 3 en 5 november: 50 gastlessen volledig online vanwege Corona. 1.326 studenten ingedeeld. Periode 2, 3 en 4 zijn volgens planning uitgevoerd. Periode 2 en 3 was nog online. Periode 4 waren gastlessen live in de klas. Locatie Cuijk is in periode 3 en 4 toegevoegd. Uitgevoerde gastlessen: Periode 3: 51 Periode 4: 83 Ingeplande studieactiviteiten: Periode 3: 1.576 Periode 4: 1.319</p> <p>Studenten, gastsprekers en docenten (zeer) tevreden over eindresultaat. Studenten maakten hun keuze via het persoonlijk roostersysteem, waar ook de registratie vooraf van hun onderwijsactiviteiten plaatsvindt. In onderwijsonline is een registratie-omgeving gebouwd om achteraf te kunnen vaststellen wie wat wanneer heeft gedaan en behaald. Dit ter registratie t.b.v. latere diplomering.</p>	<p>December 2021 is een voorstel aan het DT voorgelegd voor invulling na augustus 2022. Dit voorstel beoogt eigenaarschap van beide regio's en een goede overdracht.</p> <p>April 2022 heeft een evaluatie plaatsgevonden via het Deelnemerstevredenheidsonderzoek.</p>	<p>In periode 4 betrof 48% van de ingeplande activiteiten inhaal-gastlessen. Daarbinnen was veel absentie door studenten. Voor diploma-kandidaten is een apart programma in mei georganiseerd. Hierdoor konden zij in de reguliere route mee voor diplomering in juli, zonder studievertraging.</p>


De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>7. Excellentie</b></p> <p><b>Theatergroep Trots</b></p> <p>Naast aandacht voor maatschappelijke problematiek en de uitdaging van jongeren biedt "Trots" een kans voor Leijgraaf-studenten</p>	<p><b>2.6 Activiteitenlijn Burgerschap (vervolg)</b></p> <p><b>2.7 Trots</b></p> <p><b>Resultaat: 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Seizoen 4 en 5.</li> <li>o 3000/4000 bezoekers (vo).</li> <li>o Studenten vo maken deel uit van Trots.</li> </ul>	<p><b>Excellentie</b></p> <p>Trots</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Een vaste positie in de regio.</li> </ul>	<p><b>Projectleider:</b></p> <p>Jesse van de Elsen</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>Kwalitatieve meting van de gastlessen gedaan gedurende de dagen met studenten (reacties via chat MS Teams), en achteraf met docenten. Door 10 docenten is via mail een schriftelijke evaluatie aangeleverd.</p> <p>Kwalitatieve meting van de gastlessen gedaan gedurende de dagen met studenten (reacties via chat MS Teams), en achteraf met docenten. Door 10 docenten is via mail een schriftelijke evaluatie aangeleverd.</p> <p>Database activiteiten uitgebreid tot ruim 125 verschillende activiteiten op school, buiten de deur, binnen en buiten de regio, conform visie 'de regio is je klaslokaal'.</p> <p>In de evaluatie is een voorstel opgenomen om 'inhaalstudenten' beter in beeld te krijgen. Doel is om inhaalvraag en -aanbod beter op elkaar af te stemmen. Studenten zijn blij met het praktische karakter van activiteiten. Zij prefereren uiteraard activiteiten in de klas of buiten, boven online.</p> <p>Dragvlak en Medewerking in de regio is groot. Co financiering voor 90% gerealiseerd.</p>	<p>Helemaal in handen van de regio</p>	<p>Ten tijde van Corona geen fysieke optredens mogelijk geweest.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



<p>die excelleren op het gebied van muziektheater. Trots geeft ruimte aan dit talent en biedt een podium ervoor. Zoveel mogelijk jongeren krijgen een positieve ervaring in het theater. Hierbij is er aandacht voor problematiek van alle jongeren en in het bijzonder kwetsbare jongeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Cofinanciering gerealiseerd.</li> </ul> <p><b>Resultaat: 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Seizoen 6.</li> <li>o 4000/5000 bezoekers (vo).</li> <li>o Studenten vo maken deel uit van Trots.</li> <li>o Overeenkomst op uitvoering en bekostiging (stichting).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Duurzaam samenwerken met vo, gemeente en lokale culturele stichtingen. Realiseren van cofinanciering</li> </ul>	<p><b>Bewijslast:</b></p>			
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>Skills Heroes</b></p> <p>Skills Heroes is een onderdeel van het bedrijfsplan van ROC de Leijgraaf. Wij bereiden de studenten uit de regio niet alleen voor op een loopbaan, maar ook op een plek als mens in de samenleving. Dat gaat verder dan vakmanschap alleen. Actief burgerschap en ondernemerszin zijn net zo belangrijk. Het bedrijfsplan is gecreëerd vanuit een gezamenlijk traject met onze medewerkers, studenten en de regio. Dit traject houdt nooit op. We blijven met elkaar in gesprek en passen ons bedrijfsplan aan als de omgeving hierom vraagt.</p>	<p><b>2.8 Skills</b></p> <p><b>Resultaat: 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Twintig studenten nemen deel aan de vakwedstrijden.</li> <li>o Resultaten worden opgenomen in portfolio.</li> <li>o Evaluatie leidt tot aanpassing/verbetering traject.</li> <li>o Inzet vakdocenten en begeleiders is geregeld.</li> </ul> <p><b>Resultaat: 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Veertig studenten nemen deel aan de vakwedstrijden.</li> <li>o Resultaten worden opgenomen in portfolio.</li> <li>o Evaluatie leidt tot aanpassing/verbetering traject.</li> <li>o Inzet vakdocenten/begeleiders is geregeld.</li> </ul>	<p><b>Excellentie</b></p> <p>Skills Heroes</p> <p>Meer studenten laten kennismaken met het fenomeen Skills en hen enthousiasmeren om deel te nemen aan de vakwedstrijden.</p>	<p><b>Projectleider:</b></p> <p>Hannah Siepma</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>10 Studenten hebben zich uiteindelijk geplaatst voor de finale in maart 2020 in Leeuwarden/Hilversum/Drachten. 2 finalisten bereikten de 5<sup>e</sup> plaats (Gastvrouw/ Bouwtimmerman), 3 finalisten met de 4<sup>e</sup> plaats (Directie secretaresse, Elektronische gebouwen, Metselaar) , 1 finalist behaalde de 2<sup>e</sup> plaats (Maatschappelijke zorg) De Concept vakwedstrijd Cyber Security in Hilversum is in april (3 deelnemers) niet doorgegaan vanwege Corona. Momenteel is er een inventarisatie bezig voor de nieuwe deelnemers aan de vakwedstrijden in maart 2021 die door covid-19 decentraal gaan plaatsvinden. Studenten gaan rechtstreeks door naar de finale na aanmelding.</p>	<p>De Leijgraaf had zich in 2021 voor de volgende 16 vak wedstrijden aangemeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicatie- en mediaontwikkelaar</li> <li>• Bedrijfsadministrateur/ financieel administratief medewerker</li> <li>• Bouwtimmerman</li> <li>• Electrotechnicus gebouwen</li> <li>• Gastheer/ Gastvrouw</li> <li>• Hotelreceptionist</li> <li>• ICT-beheerder</li> <li>• Kok</li> <li>• Lasser MAG/BMBE</li> <li>• Lasser TIG</li> <li>• Metselaar</li> <li>• Meubelmaker</li> <li>• Ondernemer Retail</li> </ul> <p>Eind 2022 zijn er studenten gezamenlijk (oud Leijgraaf en oud kwic) voor 42 wedstrijden aangemeld (37 vakrichtingen) 20 teams vanuit KWIC en 22 teams (Cuijk, OSS en Veghel). Totaal zijn dit 51 studenten.</p>	<p>Door Corona zijn wedstrijden niet doorgegaan. Extra voorbereiding op de wedstrijden bemoedigd door Corona maatregelen.</p> <p>De concept vakwedstrijd Cyber Security in Hilversum zou in april gaan plaatsvinden met 3 finalisten en is door Corona niet door gegaan.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





Van hieruit zijn er eerst de kwalificatiewedstrijden geweest in de periode nov 2022 tot begin februari 2023. Van hieruit zijn de finalisten geselecteerd (beste 8 kandidaten gaan door naar het NK (finale). In totaal zijn er vanuit KWIC 24 vakrichtingen/wedstrijden en 32 studenten (sommige wedstrijden zijn teamwedstrijden) door naar de finale die plaats gaat vinden op 23 en 24.

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<b>Leijgraaf Lift</b> Studenten hebben vaak verborgen talenten. Deze talenten komen soms spontaan bovendien maar vaak ook tijdens de loopbaangesprekken. Sommige studenten hebben de weg gevonden om deze talenten verder uit te bouwen. Anderen hebben hier ondersteuning bij nodig. Leijgraaf Lift biedt studenten die een talent verder willen onderzoeken en of ontwikkelen een mogelijkheid om dit samen met een buddy te doen. Deze buddy is vaak geen docent maar een specialist op maat.	<b>2.9 Leijgraaf Lift</b> <b>Resultaat 2022:</b> Per jaar 15 studenten hebben 1 jaar lang begeleiding van een buddy.	<b>Excellentie</b> Leijgraaf Lift verder <del>doorontwikkelen</del> van programma t.b.v. excelleren studenten. leiderschapstraining)	<b>Projectleider:</b> <b>Status:</b> ●	Het onderdeel leiderschap wordt vormgegeven in een lesmodule en opgenomen in het curriculum Business opleidingen.		Leijgraaf Lift is gestopt. Het programma bereikte te weinig studenten. De gelden zijn overgeheveld naar bedrijfsopleidingen ten behoeve van de ontwikkeling. Gelden zijn naar LLO gegaan ten behoeve van bedrijfsopleidingen (zie 3.1)




### 3. Opleiden voor beroepen/arbeidsmarkt van de toekomst

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
Opleidingen richten zich nog onvoldoende op de nieuwe regiostructuur en kunnen derhalve onvoldoende maatwerk voor zowel BOL als BBL leveren.	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt</b> <b>Ambitie:</b> De volgende onderdelen plaatsen we hieronder: a. Vormgeven onderwijs gerelateerd aan de Regio/Meerijstad/Oss/ <del>Noordkade</del> : Food (waaronder ambachtelijke horeca, Basisopleiding dienstverlening, gastvrijheidsopleiding, Kokopleiding, Horeca Ondernemer Manager, Business, etc. b. Maatwerktrajecten BBL 3/4 ZW c. Nieuw traject niv.2 gericht op regio d. <del>Doorontwikkelen</del> zorgtechnologie nieuw aanbod in Oss VZ/MZ en e. toekomstbestendige combi VZ/MZ f. Defensieopleiding (maatwerk) g. Dagbesteding vert. beperken Kinderopvang en po uitbouwen h. S&B richten op de regio i. Regionaal uitrol contextrijx leren Leijhuis/Leijthuis	Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt i. Opleidingen regionaal gericht ontwikkelen. ii. Waar nodig <del>toekomstgerichte</del> vaardigheden en beroepsopdraden toevoegen (zoals smart, big data, blockchain, <del>connectivity</del> , etc. iii. Aansluiten bij de regio voor omschollings-wensen, bedrijfschol en, maatwerk voor bedrijven en particulieren iv. Opleidingsbedrijven	<b>A. Foodopleidingen</b> <b>Projectleider:</b> Joannis Hoogendoorn <b>Status:</b> ● <b>Bewijslast:</b> o Teamplan Food Oss o Teamplan Business Meerijstad o Teamplan <del>Bedrijfsopleiding</del> c80 <b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> a, A <b>Maatregelen:</b> III <b>B. Opleiding Business</b> <b>Projectleider:</b> Arna Cobussen en Eugenie van der Linden (is gereed) <b>Status:</b> ●	Food opleidingen zijn gereed, praktijkdeel wordt op de <del>Noordkade</del> vormgegeven. Door tegenvallende aanmeldingen is aanbod locatie verplaatst naar Oss.	Afgestudeerden cohort 18 zijn werkzaam in foodbranche of doorgestroomd naar het hbo (food gerelateerde opleidingen). Met name gaan studenten werken bij stagebedrijven. Borging vindt plaats doordat lopende opleidingen deel uitmaken van team Business & Beveiliging Oss en Veghel (cohort 19 en 20).	De Food opleiding is gestopt op het ROC vanwege te weinig aanmeldingen (o.a. door corona minder effectieve voorlichting kunnen geven, miscommunicatie tussen vestigingen met plaatsen van studenten, beroepsbeeld te onduidelijk voor studenten, nog niet op jonge leeftijd bezig met de foodmarkt). De opleiding wordt wel als bedrijfsopleiding uitgerold bij de Sligro. Ambitie voor de Sligro is dat de beleving binnen de zelfbediening groothandels van de bezoekers omhoog gaat (dat het personeel dat leert, medewerkers worden hiertoe opgeleid).  Ambitie is om met Food in schooljaar 23/24 een doorstart te maken.  Het businesspoint heeft een andere naam gekregen en dat heet nu Leijgraaf Connect. Leijgraaf Connect heeft een eigen projectleider gekregen.



Op dit moment zijn we gestart met de doorontwikkeling van het

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b></p> <p>j. Bpv matching verbeteren en borgen</p> <p>k. Praktijkleren met praktijkverklaring</p> <p>l. VIO vitaal in Oss</p>	<p>doorgangswik- kelen en verder opzetten, binnen business en <b>technologische</b>.</p>	<p><b>Bewijslast</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Projectplan</li> <li>o Connect</li> </ul> <p>Samenwerking met Human</p> <p><b>B. Opleiding Business (vervolg)</b></p> <p>Talent Group (digitaal onderwijs, <b>blended</b> materiaal)</p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Inrichting businesspoint gereed om projecten/leervragen uit de regio vorm te geven binnen de <b>school</b>. Het projectplannen voor de nieuwe opleidingen zijn gereed.</li> <li>o Het wordt in 2021 zowel digitaal als fysiek ingericht in onze regio.</li> </ul>	<p>businessconcept met daarin de nieuwe kwalificatiedossiers. Dit geldt voor zowel de zakelijke dienstverlening als de Retail dossiers.</p>	
	<p><b>Resultaat 2020</b></p> <p>A. Opleiding Food ontwikkeld voor de <b>Noordkade</b> Opleiding Business doorontwikkeld voor Oss, Meierijstad</p> <p>B. Opleidingen Horeca ontwikkeld voor Meierijstad/<b>Noordkade</b>.</p> <p>C. Verkenning gereed <b>hospitality/food academy</b> voor Meierijstad in samenwerking met regionaal bedrijfsleven en vo</p>	<p>v. Samenwerken met de regio gericht op opdrachten voor studenten in de praktijk. Dit gebeurt met bedrijven en in <b>samenwerkingsverbanden</b>. Mogelijkheden van onder meer praktijkverklaring onderzoeken en realiseren</p> <p>vi.</p>	<p><b>C. Opleiding Horeca</b></p> <p><b>Projectleider:</b> <b>Jessica Hoogendoorn;</b></p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> a, c B</p> <p><b>Maatregelen:</b> v</p>	<p>Horeca opleiding (Kok en Gastheer/gastvrouw niveau 2+ &amp; 3) zijn ontwikkeld in samenwerking met <b>Piretti</b> College (vmbo-mbo doorlopende leerlijn) en er zijn 20 studenten gestart. De opleidingen worden in co-creatie uitgevoerd met een gecombineerd team VO en MBO.</p>	<p>Versnelde opleiding is succes. 12 studenten zijn doorgestroomd naar niveau 3. 3 studenten vervolgen N2-opleiding in 2 jaar. Studenten geven aan de kans om in 3 jaar vanaf vmbo-basis het diploma Zelfstandig werkend kok of gastheer/-vrouw te kunnen halen zeer prettig te vinden. Dit scheelt hen 1 studiejaar. Door de stages bij verschillende bedrijven kunnen zij een gedegen keuze maken bij welk bedrijf ze hun BBL-opleiding (niveau 3) kunnen vervolgen.</p>	<p><b>Hospitality/Foodacademy</b>, door de coronacrisis is dit deel van het project stil komen te liggen, wel is de verbinding met het horeca onderwijs Meierijstad gemaakt</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	D. 30% van zorgstudenten kiest keuzedeel met <b>domotica/robotica</b>	vi.	Realisatie van externe				Ook geven ze aan de praktijkmomenten tijdens leerjaar 2 prettig te vinden. Technieken die
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen	
	<p><b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b></p> <p>E. Nieuwe opleiding voor defensie-medewerkers</p> <p>F. Kinderopvang: <b>mp_3</b> bedrijven als opleidingsbedrijf</p> <p>G. Contextrijk leren /duurzaam werken (Kinderopvang Toos)</p> <p>H. 150 studenten werken aan opdrachten Leijhuis/Leijthuis</p> <p>I. Bpv matching tevredenheid bedrijven scoort 7</p> <p>J. Traject praktijkverklaring wordt ingericht. Bij Helma en Neske, maar heeft niets met horeca te maken, bij educatie niveau 2)</p> <p>K. VIO: 3 studenten participeren</p> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <p>L. Opleidingen zijn geëvalueerd en door deelnemende studenten op onze KPI beoordeeld (tevredenheid studenten 7,0). Door 10 bedrijven worden we beoordeeld met een 7,0. Dit gaat over de studentenenquête</p>	<p><b>bedrijfsopdrachten (STEAM)</b>Ontwikkelen van <b>e-learning</b> modules</p>	<p><b>C. Opleiding Horeca (vervolg)</b></p>		<p>nauwelijks aan bod komen bij bedrijven worden beoefend alsmede de teambuilding in de klas, ook tijdens een BBL-opleiding.</p> <p><b>Quotes studenten</b></p> <p>Borging vindt plaats doordat opleidingen deel uitmaken van team Business &amp; Beveiliging Veghel (cohorten 20 en 21).</p> <p>Binnen de BBL-opleiding krijgen ze eens in de 3 weken praktijk. Dit wordt gewaardeerd door de studenten. Zie hieronder quotes van hen.</p> <p>"ik vind de praktijk in BBL op school goed en ook leerzaam en zo leer je nog meer dingen die je in het bedrijfsleven nog niet hebt gedaan of geleerd"</p> <p>"ik vind de praktijk in BBL op school wel goed. Zo kunnen we nog eens bepaalde technieken leren die op het werk niet hebben"</p> <p>Een enkele student geeft aan het fijn te vinden om niet alleen maar onbekende docenten in het mbo te hebben, maar ook te maken krijgt met docenten van hun vmbo.</p> <p>"ik heb gekozen voor deze opleiding omdat we dan met dezelfde docenten in dezelfde keuken van het vmbo werken"</p>		

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	M. Er is betrokkenheid van 4 bedrijven en 2 vo-scholen bij Opleidingen. ?					Overige quotes: "Je krijgt veel persoonlijke aandacht"
	N. De KPI instroom van 1 volledige klas VZ/MZ is					
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</p> <p>geraliseerd. Gerard van der Linden bij Zorg Defensie beoordeelt het traject met een 7. De student beoordeelt de dagbesteding met een 7. S&amp;B min. 15 % kiest uitstroom profiel regio ?</p> <p>Contextrijke leren/duurzaam werken met arbeidsregio scoort 7,2 DTO herleiden?</p> <p>200 studenten werken aan opdrachten Leijhuis/Leijthuis Bpv matching tevredenheid bedrijven scoort 7,2.</p> <p>Traject praktijkverklaring is ingericht met trajecten passend bij de regio; 'tevredenheid scoort een 7 (stud + bedrijven). Helma</p> <p>VIO 3 studenten participeren.</p>		<p><b>D. Keuzedeel Dometica</b></p> <p>Projectleider: Pascal van Druten / Erna Boeijen</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> d, D</p> <p><b>Maatregelen:</b> II, V</p>	<p>Zorgtechnologie is vanaf cohort 2020 onderdeel van het curriculum (opgenomen in nieuwe <b>KD's</b>, Verzorgende (VZ) en Verpleegkundige (VP), waardoor in o.a. leerjaar 1 al zorgtechnologie ingebed wordt in het onderwijs. Keuzedeel is geheel omgezet naar volledig geïntegreerd onderdeel van het curriculum, omdat men vindt dat het een standaard onderdeel van het curriculum dient te zijn.</p> <p>Reden: Het Zorg &amp; Welzijn onderwijs kent een concept waarbij de praktijksituatie van de student altijd centraal staat. Dat betekent dat de BPV altijd direct betrokken is bij alle inhoud, zo ook ontwikkelingen binnen zorgtechnologie. Dit vormt voor de student integraal onderdeel van zijn persoonlijke leerroute.</p> <p>Voor Meierijstad geldt dat het keuzedeel "Inspelen op Innovatie" al sinds 2017 binnen de afdeling Zorg &amp; Welzijn werd aangeboden, waarbij in de schooljaren 2017-2018 en 2018-2019 de afdeling ICT-onderwijs is aangesloten en er gezamenlijk invulling is gegeven aan dit keuzedeel (geënt op zorgtechnologie). In de afgelopen 2</p>	<p>"Gezelligheid, er wordt naar je geluisterd" "Ik heb een goede relatie met mijn docenten en heb leuke klasgenoten"</p> <p>Vanaf cohort 2021 is zorgtechnologie expliciet als vak opgenomen in de curricula van de opleidingen Zorg &amp; Welzijn (BOL/BBL). Daarnaast zijn teams BOL en BBL bezig met opzet van een <b>Fielddlab</b>, wat samen met het werkveld vorm zal gaan krijgen.</p> <p>Er is en wordt veel ontwikkeld op het gebied van zorgtechnologie, maar leerbedrijven geven aan dat het lastig is om zittende en nieuwe medewerkers het gebruik ervan eigen te maken. Durven en doen is een uitdaging. Middels het <b>Fielddlab</b> zullen docenten, studenten en medewerkers van Z&amp;W organisaties geleid worden naar het gebruik als onderdeel van ieders individuele ontwikkeling. Consulenten binnen leerbedrijven zullen samen met consulenten/docenten uit het onderwijs een team vormen om de verbinding effectief en duurzaam te maken. Deze functies worden opgenomen in functiehuis bij leerbedrijven en</p>	<p>Er is een nieuw KD vastgesteld waar zorg technologie deel van uitmaakt. In dit proces van ontwikkeling van een nieuw KD is het bedrijfsleven betrokken. Onderdeel vervalt daarmee.</p> <p>Met het keuzedeel werd een beperkte groep studenten bereikt. De logistieke uitdagingen over opleidingen heen speelden hierbij een rol. Om bij meer studenten Zorgtechnologie onder de aandacht te brengen is het nu breder in het curriculum onder gebracht. Dit wordt nog verder doorgezet samen met college <b>BOL's</b> binnen Kennispace.</p> <p><b>Maart 2022:</b> Het keuzedeel <b>Dometica</b> bestaat niet meer als zodanig, maar het doel van dit project is wel bereikt. Alle studenten maken kennis met <b>Dometica</b>, omdat het in het curriculum is opgenomen. Het project</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



				schooljaren is dit keuzedeel separaat in de afdeling Z&W aangeboden en heeft grofweg gezegd een volle klas deelgenomen aan dit keuzedeel.	krijgen een rol in takenpakket binnen onderwijs.	Zorgtechnologie-breed, waar <b>Dometica</b> een onderdeel van is, is nu verder opgepakt in de nieuwe fusieorganisatie.
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</p>		<p><b>E. Participatie in VIO</b></p> <p>Projectleider: Pascal van Druten</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> n, K, U</p> <p><b>Maatregelen:</b></p>	<p>Studenten zijn gestart met het programma Vitaliteit in Oss (VIO). D.m.v. VIO vindt er op studentniveau afstemming met het HBO plaats. Hoe kunnen wij onze studenten beter door laten stromen naar het HBO? Afstemmen met sportkunde, ALO, fysiotherapie is hierdoor direct meer concreet. Docenten hebben op deze manier een actieve rol binnen dit platform om de vitaliteit in Oss te stimuleren. Studenten krijgen op deze manier een beter beeld van wat er van hen wordt verwacht op het HBO. Dit maakt ook dat er binnen VIO contact is tussen de Leijgraaf en het HBO.</p> <p>Betrokkenen zijn tevreden, maar het programma werd door Corona onmogelijk om uit te voeren. Zodra het weer kan, gaan er weer studenten deelnemen</p> <p>Het hanteren van badges wordt verkend. Het inzetten van open badges is een wereldwijde ontwikkeling waarmee je juist andere, vaak meer onzichtbare maar zeer belangrijke competenties inzichtelijk maakt. Studenten worden met het behalen van een badge beloofd met wat zij naast wat moet</p>	<p>VIO is nu volgens het bedoelde programma gestart. Student van Sport &amp; Gezondheid participeert in dit platform.</p> <p>In de afgelopen periode hebben we een prima samenwerking gehad met stakeholders. Er is een interview afgenomen met de contactpersoon van de Talentencampus, die is 'zeer tevreden met de wijze waarop wij met elkaar samenwerken: Talentencampus en de ggz Sport &amp; Gezondheid. We weten elkaar makkelijk te vinden en komen over en weer de afspraken na. Samen hebben we interessante ontwikkelingen opgezet, zoals de toepassing van de Open Badges binnen de opleiding Sport &amp; Gezondheid."</p> <p>- Open Badges: De ontwikkeling van de Openbadges is in een tweede fase gekomen. Samen met de opleiding Sport &amp; Gezondheid is gekeken naar de mogelijkheden om studenten zowel binnen de muren van de school als in het werkveld relevante ervaringen te laten opdoen, die vervolgens gewaardeerd kunnen worden met het nieuwe internationale systeem met een</p>	<p>Door Corona kon dit programma niet doorgaan omdat sportscholen gesloten waren/ beperkt i.v.m. 1,5 meter samenleving. Studenten hebben waar mogelijk meegedaard in andere programma's.</p> <p>Ontwikkeling van Openbadges is nu onderdeel van de nieuwe fusieorganisatie. Dit zal nog een paar jaar aan bijstellingen en verdere ontwikkelingen vergen.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





volgens het kwalificatiedossier ontwikkelen aan competenties, wat hun CV uitbreidt en bovendien aantrekkelijker maakt voor werkgevers/stagebedrijf.

open standaard, zogenaamde Open Badges. Dit systeem begint in nu ook in Nederland snel zijn weg te vinden en het is dus mooi én goed dat docenten van de opleiding Sport &

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>					
					<p>Gezondheid deze mogelijkheid verkennen van toepassing binnen het bestaande onderwijscurriculum. Het verkrijgen van microcertificering op relevante inhoud, maar ook op de 21 <del>gevoegde</del> vaardigheden kan een belangrijke impuls en motivatie geven aan studenten. Tevens vergroten deze badges de matching op de arbeidsmarkt.</p> <p>- Samenwerking binnen onze Learning Community, nu al een aantal jaren, waarbij studenten van HBO en MBO samenwerken aan vitaliteitsvraagstukken binnen het MKB in onze omgeving. Het is zeker niet altijd eenvoudig om bestaande kwalificatiestructuren aan te laten passen op vraagstukken uit de praktijk, maar in samenwerking met jouw docenten slagen we daar telkens weer in.</p> <p>- De doorontwikkeling van de Learning Community Vitaliteit in Oss (VIO) in de richting van een Learning Community Leven Lang Ontwikkelen. Ook hier is wederom een constructieve samenwerking tussen de docenten Sport &amp; Gezondheid en de werkgroep waar zij deel van uitmaken. Hierbij zal ook getekend</p>	


De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>					
					<p>worden naar welke vaardigheden studenten van het MBO kunnen ontwikkelen om later ook met vraagstukken die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan de slag te gaan.</p> <p>Vooralsnog werkt defensie aan een nieuw HR-beleid voor alle onderdelen, de proeftuinen zijn daarbij niet actueel.</p> <p>Er zijn panelgesprekken/ evaluatiegesprekken met de studenten van de Defensie opleiding gevoerd. Hiervoor hebben ze eerst een enquête ingevuld en is klassikaal besproken. Uit de enquête is gemiddeld een 7 gekomen (en daarmee is het beoogde resultaat 0 behaald).</p> <p>Er is een interview afgenomen bij de contactpersoon bij Defensie als kwalitatieve meting van de samenwerking. Defensie is "zeer te spreken over de samenwerking met ROC de Leijgraaf. Er wordt op een effectieve manier meege gedacht."</p>	
			<p><b>F. Nieuwe opleiding defensie</b>  <b>Projectleider:</b> Berdine Heijmans  <b>Status:</b> ●  <b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> I, E, O  <b>Maatregelen:</b> III</p>	<p>Defensie: Defensie is zeer tevreden over de samenwerking. Momenteel leiden we circa 140 mensen op voor defensie in verschillende trajecten. (beveiliging, ICT, Logistiek <b>Mechatronica</b>). Tevens nemen we deel aan de proeftuinen van defensie, de doorontwikkeling van het HR model van defensie</p>		<p>De proeftuinen worden niet doorgezet door weer een veranderd HR beleid bij Defensie (want dit gaat samen met landmacht, luchtmacht en marine).</p> <p>Alles bij Defensie wat loopt staat on-<del>hield</del> door de oorlog in Oekraïne en de nieuwe gelden die ze gekregen hebben. Er is nog wel gesprek met Defensie, maar niet duidelijk wanneer en of dit project weer wordt opgepakt.</p>
			<p><b>G. Onderzoek Samenwerkingsverbanden onderwijs assistent</b>  <b>Projectleider:</b> Marieke Bouwmeester</p>	<p>a) De 3 beoogde bedrijven / instellingen als opleiding bedrijf-po-scholen van Peelaam, <del>Opbouw</del> en <del>Logistiek</del>. In gesprek over samenwerkingsverbanden in de regio Cuijk om effectievere leerroute onderwijsassistente te realiseren. Overleg met po-</p>	<p>a) Bij het leernetwerk in Rosmalen heeft na zomervakantie 2021 een aantal bijeenkomsten online plaatsgevonden maar is minder effectief gebleken; het gaat om de ontmoeting. De Leijgraaf is actief betrokken bij dit leernetwerk. Studenten die hieraan deelnemen zijn</p>	<p>De bedoeling was om een deel van de opleiding tot onderwijsassistente te verzorgen op locaties van PO scholen van Peelaam, <del>Opbouw</del> en <del>Logistiek</del>. Het overleg met de PO scholen in Grave, Cuijk en Mill is afgebroken. Aan de</p>



De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



			<b>Status:</b> 	scholen in Grave, Cuijk en Mill om een deel van de opleiding in huis bij de basisschool te doen. Door corona starten we daar niet eerder dan schooljaar 2021-2022. Er is gesproken met ROC Nijmegen en de po-	betrokken bij alle disciplines van het <u>Kindcentrum</u> ; leerkrachten, medewerkers kinderdagverblijf, HBO- <u>studenten</u> , in- en externe zorgverleners, begeleiders	voorwaarden waarop we een deel van de opleiding in huis bij de basisscholen zouden uitvoeren, kon niet worden voldaan door de PO besturen. Daarmee is dit
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>		<b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> g, F, V <b>Maatregelen:</b> V	b) scholen van Peelraam, Opgroei en Jozef. Naar verwachting zal ROC Nijmegen dit verder oppakken. c) Team Pedagogisch Werk is nauw betrokken bij de doorontwikkeling van het leernetwerk in Rosmalen. Daar werkt de kinderopvang samen met po en zijn de toeleverende scholen (mbo, hbo) nauw betrokken in een leernetwerk. Betrokken: Ons Kind centrum in Rosmalen, KWIC, PABO, Pedagogiek, <u>Associate Degree</u> , PEP. Op 6 januari is het eerste gesprek om een leernetwerk in de regio Uden op te pakken met onder andere de Kiem scholen en de PABO. KWIC sluit aan.	d) vanuit MBO en HBO, etc. Ze hebben bijeenkomsten waarin ze met en van elkaar leren, intervisie hebben en thema's bespreken die allen aangaan. Deze bijeenkomsten zijn verankerd in het onderwijs; onze stagiaires nemen deel en docenten sluiten hierbij aan. e) Het gesprek met de Kiem scholen, PABO en KWI is geweest. Er is een startnotitie geschreven en dit is het uitgangspunt voor verdere samenwerking. De verwachting is dat deze samenwerking nog voor eind van dit kalenderjaar vorm gaat krijgen. Het geheel staat dan nog in de kinderschoenen.	project beëindigd. Vanuit De Leijgraaf waren de betrokken docenten en studenten geïnformeerd over de mogelijkheid om een deel van de opleiding bij een PO school uit te voeren. Iedereen was enthousiast over dit plan en men zag kansen. Met de opgedane kennis is een spin-off ontstaan; een nieuw project waarbij Stichting GOO (Helmond) en De Leijgraaf betrokken zijn.  Door coronamaatregelen heeft het leernetwerk in Rosmalen en het gesprek met de Kiem scholen, PABO en KWI lange tijd stil gelegen.  Vanaf maart 2020 niet meer fysiek bij elkaar kunnen komen door Corona.  Leijhuis is nog niet regionaal uitgezet. Intern loopt het nu
			<b>H. Uitzoek Leijhuis concept Projectleider:</b> Gerard van der Linden, Pascal van Druuten	<b>KPI:</b> Aantal betrokken studenten: 170 MZ leerjaar 1 en 2: o 40 studenten Leijhuis/Leijhuis o 40 studenten Samenwijs Verzorgende/Verplegende leerjaar 1: 50 studenten Samenwijs	November 2021: Kwantitatieve en kwalitatieve meting bij studenten en bezoekers/deelnemers van het Leijhuis vindt in november plaats.  Tevredenheid is hoog, gemeten door een enquête af te hebben genomen	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



			<b>Status:</b> 	Niveau2Plus: 40 studenten Leijhuis/Leijhuis.	onder de deelnemende ouderen en studenten.	en extern moet nog (dit is nog steeds de ambitie)
			<b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> l, H, R <b>Maatregelen:</b> V (deze maatregel)	Niveau2+ Oss Leijhuis & Leijhuis: 80 studenten.  <u>LeefGoed</u> -concept: Deelname Onderwijsmanager en projectleider aan werkgroep.	20/21 Melerijstad Leijhuis: 40 studenten Oss Leijhuis: 40 studenten (MZ 4)  21/22 Melerijstad Leijhuis: 40 studenten	De 40 deelnemers die er staan is een <u>goed</u> beeld, omdat het Leijhuis alleen is uitgezet naar leerjaar 1. De ambitie van 200 studenten is niet haalbaar, dan zou dit
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>		past bij het <u>LeefGoed</u> -concept)	Intern: werksessies visiedeling met opleidingen Niveau2Plus, Zorg en Welzijn en Techniek. Logo <u>LeefGoed</u> is ontwikkeld door student Marketing en Communicatie van De Leijgraaf.	Oss Leijhuis: 15 studenten (MZ 4)  Aantal bezoekers +/- 30 I.v.m. richtlijnen Corona hebben we in 20/21 geen bezoekers in het Leijhuis kunnen en mogen ontvangen. Wel activiteiten buiten: wandelen met ouderen, bezorgdienst van maaltijden door studenten. En activiteiten rondom Feestdagen. (Kerst/Pasen) alles op afstand. Ook is een soort van "Maatjesproject" gestart om de connectie met de ouderen te houden zodat het Leijhuis na Corona voortgezet kan worden.	over alle leerjaren uitgezet moeten worden en er is in een nieuwe visie gekozen voor alleen het eerste leerjaar voor een intensievere dagbesteding. De bezoekersaantallen hebben hier ook mee te maken (dit is ten gevolge van corona).
			<b>I. BPV Matching Projectleider:</b> Oss: Helma Nelissen/ Neske Schoonenberg Veghel: Lisette Weijers/ Eugenie vd Linden <b>Status:</b> 	Hier moet een inhaalslag gemaakt worden die gedurende 2021 en 2022 plaats zal vinden.  BPV matching wordt gemonitord per opleiding via de BPV monitor S-BB Vanuit de Leijgraaf zijn wel de volgende resultaten te melden: De praktijkopleiders (leerbedrijven) geven als eindbeoordeling een 7.4 en gemiddeld een 7.9 voor de BPV. Matching wordt hier niet specifiek in gemeten.	Zie SBB-monitor. Beoordeling Praktijkopleiders 7,5  BPV matching maakt integraal deel uit van het onderwijsproces en ligt dus bij de onderwijsmanagers / teams.	Gezien de regiovorming is er vertraging opgetreden.

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>					
			<p><b>I. Inventarisatie praktijkverklaring (vervolg)</b></p> <p><b>Projectleider:</b> Ellen van Veenendaal, Helma Nelissen/Neske Schoonenberg (Oss)</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> J, T</p> <p><b>Maatregelen:</b> V</p>	<p>Intensieve samenwerking met Sociaal Werkvoorziening en gemeente t.a.v. trajecten praktijkverklaringen. Enkele trajecten worden al uitgevoerd. Administratieve processen inrichting, aanvragen <b>Crebo</b> in derde leerweg en kernregistratiesysteem loopt.</p>	<p>Proces is ingericht, intern en regionaal afgestemd, b.v. KWIC, <b>Yuyertje</b> en WSP en de SW-bedrijven en Gemeente Oss.</p>	<p>lym aanpassing in kernregistratie/landelijke afspraken hebben we wat vertraging opgelopen.</p>
			<p><b>J. Woonzorgbegeleider</b></p> <p><b>Projectleider:</b> Pascal van Druten: onderdeel 1</p>	<p>Oss bol / bbl gestart</p> <p>Zorg &amp; Welzijn bol en bbl Implementatie Woonzorgbegeleider;</p>	<p>Implementatie vindt plaats. Fase van casuïstiek aanbieden is ingezet. Verdere implementatie van aanbodgericht onderwijs heeft meer tijd nodig. Studenten vinden werken in een realistische beroepsituatie prettig. Samenwerkingen in de regio</p>	<p>De voorbereiding ontwikkeling integraal ontwerp wordt in schooljaar 2021-2022 in Veghel gestart.</p> <p>De opleiding Woonzorgbegeleider wordt</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



				<p>worden aangegaan, zoals <b>Sibelius</b>, Lievekamp, Kwiek en Generatie lezen. Start opleiding WZB Meierijstad conform tijdpad per 1 augustus 21 (21/22). Hier is mee gestart en dat loopt.</p> <p>Woonzorgbegeleider wordt de studenttevredenheid gemeten <b>duy</b> met de JOB-enquête.</p>	<p>per 2021 uitgevoerd in Veghel</p>	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<b>3.1 Opleidingen richten op toekomstgerichte regionale arbeidsmarkt (vervolg)</b>					
			<p><b>K. Woonzorgbegeleider (vervolg)</b></p> <p><b>Projectleider:</b> Erna Boeijen: onderdeel 2.</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Ambities en Beoogde Resultaten:</b> b</p> <p><b>Maatregelen:</b></p>	<p>BBL en bol Oss zijn concept samen aan het doorontwerpen/ontwikkeling collega's/begeleidingssystemen.</p> <p>BBL Zorg &amp; Welzijn maakt verbinding met werkveld om begeleidingsmethodiek van het nieuwe concept ook in BPV begeleiding te realiseren. Verder ontwerpt BBL Zorg &amp; Welzijn voortraject met o.a. portfolio en assessment ten behoeve van versneld opleiden.</p> <p>BBLZ&amp;W ontwikkelt visie/inhoud en begeleidingsmodellen waarmee LLO binnen Zorg &amp; Welzijn vorm krijgen voor alle opleidingen.</p> <p>De opleiding Woonzorgbegeleider wordt per 2021 uitgevoerd in Veghel. Teams Zorg &amp; Welzijn maken verbinding met werkveld om begeleidingsmethodiek van het nieuwe concept ook in BPV begeleiding verder te realiseren. 2020 vooral bewustwording geweest.</p>	<p>In 2021 zijn stappen gezet om begeleiders passende vaardigheden aan te rijken/leren. Verder heeft BBL Zorg &amp; Welzijn voortraject ten behoeve van versneld opleiden ontworpen. Wat geleid heeft tot start van enkele nieuwe leertrajecten voor zij-instromers. Hierin blijft doorontwikkeling bestaan. Onderzoek naar verdiepend assessment blijft bestaan. Teams Z&amp;W heeft visie/inhoud en begeleidingsmodellen ontwikkeld waarmee LLO binnen Zorg &amp; Welzijn vorm krijgen voor alle opleidingen. BBL Zorg &amp; Welzijn neemt deel aan 4 jarig onderzoek regionaal actieplan "Behoud Zorgpersoneel" om effect nieuwe concept in komende jaren te volgen en waar nodig bij te stellen. Teams Zorg &amp; Welzijn investeert in werkwijze om partner te zijn in deskundigheidsbevordering van zorgmedewerkers. Zij ontwikkelen duurzaam, wendbaar onderwijs waarbij nieuwe studenten, maar ook zittende medewerkers, middels een</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1.1 Ontwikkelen visie en beleid op LLO binnen ROC de Leijgraaf</b></p> <p>Hierbinnen krijgen alle onderdelen een plaats vanuit de bedrijfsopleidingen en de maatwerkprojecten, voor zowel bedrijven, instellingen als individuele deelnemers (intern en extern).</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In 2019 is de visie beschreven, de interne organisatie ontwikkeld.</li> <li>De front-office go, back-office is <b>juggicht</b>. Het basis Portfolio is ontwikkeld.</li> <li>Koers is en wordt onderschreven door minimaal 15 verschillende bedrijven uit 3 verschillende sectoren.</li> <li>De visie is ontwikkeld en gedeeld in de regio, door middel van diverse media-uitingen (waaronder de website, e-mailing, et cetera).</li> </ul>	<p>Ontwikkelen van een <b>Leijgraafbrede visie, koers, beleid en Leijgraafportfolio</b> voor de 'Leven Lang Ontwikkelen'-markt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoeken en beschrijven van ons LLO-visie en concept</li> <li>Intern opzetten van frontoffice en backoffice organisatie, ontwerpen en implementeren van portfolio voor LLO</li> <li>Verkennen van samenwerkings partners (allianties)</li> <li>Inrichten van interne organisatie (manager,</li> </ul>	<p><b>Projectleider:</b> Hans de Jong, Paul Bekkers</p> <p><b>Status:</b> ●</p> <p><b>Bewijslast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Visie LLO</li> <li>Brabant leert</li> </ul>	<p>A. De visie is omschreven en de organisatie staat. Er is een team bedrijfsopleidingen aangestuurd door een manager bedrijfsopleidingen. Dit team en de manager hebben een breder 'speelveld' om sneller te reageren en te acteren op externe vragen van opdrachtgevers en klanten. Het team beschikt over een eigen (kleine) interne organisatie. Website is aangepast. De Leijgraaf neemt deel aan LLO van het Kennispact Brabant.</p> <p>B. Het basis portfolio is gereed van: Logistiek, Procestechniek, <b>Mechatronica</b>, Electrotechniek, beveiliging, ICT, Installatietechniek, werkplekleren, lessen, co-preventie en losse trainingen Zorg &amp; welzijn.</p> <p>Vanuit Kennispact MBO Brabant is samen met andere <b>RCC's</b> de onderwijskundige inhoud van het keuzedeel Robotica ontwikkeld en is er een keuzedeel Remote Service Engineer aangevraagd. Beide met</p>	<p>gg Samenwerking in deze met regionaal bedrijf (Kemkens) start einde 2021</p> <p>Afwijking: Vertraagde start project, 1e pilots nu per 1-9-2022</p> <p>Keuzedeel RSE is vastgesteld per juli 2021</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie Bedrijfsopleidingen draait</li> <li>Delen van het portfolio zijn geëvalueerd met alle deelnemers.</li> <li>De deelnemers beoordelen ons met een 7,5.</li> </ul>	<p>projectleider/coördinator)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkelen van <b>e-learning</b> modules</li> </ul>		<p>medewerking o.a. <b>Acterium</b> en Vanderlande.</p> <p>Na vaststelling van dit ingediende keuzedeel, zal ook weer met dezelfde <b>RCC's</b> en bedrijven aan de inhoud worden gewerkt.</p> <p>De opleiding Technicus, Hout en Restauratie niveau 3 is aangevraagd en toegekend.</p>		
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1.1 Ontwikkelen visie en beleid op LLO binnen ROC de Leijgraaf (vervolg)</b></p>			<p>Kwalificatiedossier ICT is gereed en vertaald naar onderwijs.</p> <p>C. Er zijn 18 bedrijven uit 4 sectoren (Logistiek, Retail, Techniek en Beveiliging) aangesloten. Koers en verbinding met bedrijven is gerealiseerd.</p> <p>Tevens participeert De Leijgraaf in de samenwerking 'Brabant leert' te Evaluatie met deelnemers heeft plaatsgevonden. Deelnemer beoordeling is 7,0</p>		
	<p><b>3.1.2. Techniek onderwijs in de regio</b></p> <p>Kern van de ontwikkeling op BOL Niveau 4 op smart, energietransitie, technologie en <b>crossover</b>-opleidingen, <b>blended learning</b>, et cetera.</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <p>Ontwikkelen hernieuwd technisch onderwijs concept i.o.m. vo en bedrijven</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Projectplan gereed juli 2019</li> </ul>	<p><b>Ontwikkeling van Technisch onderwijs aansluitend bij Sterk Techniekonderwijs en bij de vraag naar technici in de regio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkelen van vernieuwd Technisch onderwijsconcept met kernen als Technology</li> </ul>	<p><b>Projectleider:</b> Hans de Jong, Paul Bekkers</p> <p><b>Status:</b> ●</p> <p><b>Bewijslast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Visie LLO Brabant leert</li> <li>Smart building</li> </ul>	<p>A Techniek onderwijs portfolio per regio is herijkt en gedefinieerd. Er zijn moderne opleidingen gestart Smart Building en Smart Industry die de traditionele opleidingen Bouwkunde en Engineering gaan vervangen (Liftfasering).</p> <p>B. Het projectplan is gereed met een externe ondersteuner (Nehem). Met Human talent Group wordt onderzocht wat er aan <b>blended learning</b> materiaal ontwikkeld kan</p>	<p>A. Leijgraaf heeft actief met SBB e.a. overleg gevoerd over de voortzetting/aanpassing beide dossiers. Ook in aanpassing nemen wij actief deel.</p> <p>B. Op 2 bedrijfs-locaties is gebruik gemaakt van hun "<b>academy</b>". Dit onderdelen curriculum. Op eigen locaties investeringen gedaan op robotica/automatisering. Er lopen 3 projecten voor en in de regio vanuit N2/3 waarbij een</p>	<p>Hernieuwd technisch onderwijs stagneert i.v.m. interne organisatie en Corona. Zie stukken BIM5. Dit heeft iets vertraging opgelopen door de Corona Crisis maar zal voor januari 2021 ingediend worden.</p> <p>RIF aanvraag op het gebied van Big Data is vertraagd door Corona crisis, maar zal</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar <b>blended learning</b> mogelijkheden</li> <li>Onderzoek aangaan van technische alliantie met andere opleider (eventueel een commerciële partij) is eind 2019 gereed.</li> <li>In januari 2020 is het portfolio geherdefinieerd voor Oss, Meierijstad en Cuijk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(niv.4) en technisch ambacht (niv. 2,3,4)</li> <li>Aansluitende leeromgevingen; modulair, flexibel en tot leerarrangementen te vormen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Smart industry</li> <li>Projectplan</li> <li>Nehem</li> <li>Procestechniek WLP</li> <li>BIM5</li> <li>MKBW: Digital Boost</li> </ul>	<p>worden voor de nieuwe opleidingen smart industry. Voor de opleidingen procestechniek wordt met het digitale platform van WLP <b>connect</b> gewerkt. De bouwopleidingen werken binnen de BIM5 RIF constructie aan innovatie en transitie.</p> <p>C. Er wordt een RIF aanvraag op het gebied van Big DATA ingediend. Deze RIF aanvraag is najaar 2020</p>	<p>maatschappelijke opdracht de basis vormt</p> <p>C. RIF aanvraag is toegekend per 20-10-2021. Ultra start najaar 2021</p> <p>D. Zie C</p>	<p>voor januari 2021 ingediend worden.</p>
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1.2. Techniek onderwijs in de regio (vervolg)</b></p> <p>Er zijn onderzoeken gehouden naar de mogelijkheden voor een RIF-aanvraag smart N4 opleiding <b>sto</b> ROC/Bedrijven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In augustus 2020 starten we met een hernieuwd technisch onderwijsconcept.</li> <li>We organiseren betrokkenheid bij het vo en bedrijven.</li> <li>We organiseren doorlopende leerlijnen met vo i.s.m. Sterk Techniek Onderwijs VO.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Voor leerjaar 1 &amp; 2 is nieuw technisch onderwijs op niveau 2,3,4 gereed.</li> <li>Leerjaar 1 &amp; 2 is geëvalueerd en bijgesteld.</li> </ul>	<p>Een didactische mix van <b>leeromgevingen</b>: klassikaal, individueel, <b>blended learning</b>, vergaande SMART-elementen, intern en externe leermomenten, binnen onze regio, bij onze bedrijven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aansluiten bij de innovaties, begeleiding afstemmen op didactische en pedagogische route</li> </ul>	<p>RIF Data Impact</p>	<p>opgeschaald met Techniepact Brabant naar 8 mbo-instellingen.</p> <p>D. Medio nov 2020 willen we een aanvraag doen voor een MKB werkplaats IT, in te zetten als opmaat en deels parallel lopend met RIF, waarmee we via deze 2-traps raket bedrijven die aan de start staan als ook bedrijven die al gevorderd zijn kunnen bedienen Plan is ingediend, maar afgewezen. Inhoudelijk zal het grotendeels worden opgenomen in het aan te vragen RIF, als bij punt 3 benoemd.</p> <p>E. De samenwerking met het vo is in het Techniek loket vormgegeven. Ons ROC is actief in alle werkgroepen. Via deze route zijn ook de bedrijven aangesloten.</p> <p>F. Er is een sterke samenwerking tussen Bouwmensen en de met Stichting Metaal Onderwijs en De Leijgraaf om het werken in de bouw (breed) en in de metaal/</p>	<p>E. VMBO en MBO geven samen uitwerking aan diverse keuzevakken voor het VMBO</p> <p>Afwijking: Route voor VMBO G/T moet worden <b>opgesteld</b> met nieuwe leerweg, waarin samenwerking breder ingezet kan worden</p> <p>F Afwijking: Opleiding TH&amp;R start niet, maar keuzedeel restauratie wordt wel geboden als alternatief. We hebben gekozen voor een <b>regiobrede</b> aanpak omdat THR opstarten waarschijnlijk als te omvangrijk beoordeeld werd. Er worden keuzedeel restauratie aangeboden aan studenten van ROC Nijmegen, KWIC, Tilburg en Cuijk. Examinering vindt 16-3 al plaats.</p> <p>G. Learning Community BIM5 is opgestart om verduurzaming te realiseren. LC BIM5 is een verduurzaming van de RIF BIM5. Deze draait onder de paraplu van de Talentencampus in Oss. Hiervoor zijn</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leerjaar 3 &amp; 4 is in ontwikkeling, i.s.m. vo, hbo en bedrijven.</li> <li>Er lopen onderzoeken naar een Techno <b>experience</b> centrum voor en i.s.m. vo, vo en bedrijven.</li> </ul>			<p><b>mechatronica</b> sector samen vorm te geven en te behouden voor de regio. Voor de opleidingen procestechniek wordt met het digitale platform van WLP (werken en leren in de procestechniek) <b>connect</b> gewerkt. De opleiding Technicus Hout en Restauratie niveau 3 is aangevraagd en toegekend. Kwalificatiedossier ICT is gereed en vertaald naar onderwijs.</p>	<p>Ilonka vd Heijden en ik twee dagen per week ingezet. Hoofdzak van LC BIM5 is het uitwerken van de SLIM LC BIM5, een project wat van januari 2022 <b>tm</b> januari 2024 draait.</p>	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1.3 Intern opleidingsbedrijf</b></p> <p>Ondernemerschap, onder andere 21st century skills, PIT (door ontwikkeling als intern bpv-bedrijf).</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het Businessplan 2019-2020 is ontworpen.</li> <li>In augustus 2020 is het Intern leerbedrijf PIT operationeel in Meierijstad en Oss.</li> <li>PIT is de plaats voor uitvoer van opdrachten uit de regio.</li> <li>PIT is de plaats voor uitvoeren 21st century skills.</li> <li>Er is samenwerking met interne andere leerbedrijven als Leijhuis/Leijthuis.</li> <li>PIT haalt per maand 2 externe opdrachten binnen voor de opleiding Business.</li> <li>Er zijn onderzoeken naar het samengaan</li> </ul>	<p>Intern BPV-leerbedrijf door-ontwikkelen en onderzoeken Business Leerbedrijf (ondernemerschap).</p> <p><b>Borging:</b> Zie processchema Leijgraaf Connect.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Na afloop van ieder LC-activiteit is het streven dit het volgende schooljaar te continueren.</li> <li>Na afloop van iedere activiteit is er een evaluatiegesprek met opdrachtgever en onderwijsteam. Het is aan het</li> </ul>	<p><b>Projectleider:</b> Rolf van Asbroek, Jim Broeren</p> <p><b>Status:</b> </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Businessplan is gereed.</li> <li>Leijgraaf PIT is omgezet in Leijgraaf Connect</li> <li>Leijgraaf Connect haalt gemiddeld 2 opdrachten per maand binnen. Missie Leijgraaf (regio is je klaslokaal) is verankerd in Leijgraaf Connect (onderwijs van buiten naar binnen en vv via bedrijfsopdrachten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leijgraaf Connect (LC) haalt gemiddeld 2-4 onderwijsprojecten per maand binnen of is hier intensief bij betrokken als sparringpartner, verbinder of co-creator.</li> <li>LC onderwijsprojecten zijn en blijven de plek om 21st century skills te ontplooiën.</li> <li>Conversie naar LC gerealiseerd.</li> <li>LC profileren intern via onderwijsteams; draagvlak.</li> <li>LC back office, communicatieplan, website, <b>social</b> media gerealiseerd.</li> <li>LC profileren is Leijgraaf Breed (3 locaties)</li> <li>LC begeleid stakeholders onderzoek Oss. Database.</li> <li>LC als aanjager van Leij(τ)huis heeft geleid tot intensivering subsidietraject MET.</li> <li>Maatschappelijke Ervaringstijd.</li> <li><b>Leij(τ)huis</b> krijgt steeds meer gestalte in project Leefgoed.</li> </ul>	<p>Leijgraaf Connect, waar onderwijs en regio elkaar ontmoeten. Dit is de <b>pay-off</b> in ons logo en geeft aan waarvoor we staan. De transitie van PIT naar LC is tevens een transitie geweest naar intern bpv-bedrijf naar intern hybride leerbedrijf dat via contextrijke reële onderwijsopdrachten vanuit het bedrijfsleven de studenten op een uitdagende manier aanzet om de theorie in de praktijk toe te passen.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leijhuis/Leijthuis en PIT tot 1 nieuw concept (augustus 2020).</li> <li>De evaluatie van het Businessplan 2019-2020 is in december 2020 gereed.</li> <li>Het ontwerp van het Businessplan 2020-2022 is in december 2020 gereed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>onderwijsteam om de studentenevaluatie in de klas te laten plaatsvinden.</li> <li>Met het onderwijsteam wordt de</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>LC is supporter en verbinder van schoolbrede maatschappelijke thema's zoals Global Goals en inclusie.</li> <li>LC ontwikkelt subsidieaanvraag "MDT in het onderwijs"; € 750.000,- Goedgekeurd december 2021</li> <li>LC borging projecten in database OneNote. Van gasties tot co-creatie.</li> </ul>	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.1.3 Intern opleidingsbedrijf (vervolg)</b></p> <p><b>Resultaat 2022</b> PIT haalt per maand 4 externe opdrachten binnen voor de opleidingen business.</p> <p>In 2022 willen we starten met een student tevredenheidsformulier waarin de leeropbrengst wordt opgehaald.</p>	<p>activiteit in het daarop volgende jaar in het <del>goederwijs-</del> <del>programma</del> opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quijt 1, 2, 3</li> <li>Talentebeurs Oss 1, 2</li> <li>Leijgraaf FoodTour, Cuijk 1, 2, 3, 4, 5, 6</li> <li>Per kwartaal inventarisatie met <del>OMS</del> of de in de teamplan opgenomen Regio is je Klaskaal activiteiten</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>LC overleg wekelijks met onderwijs- en docententeams</li> </ul> <p>Na afloop van de activiteit wordt in het onderwijs met deelnemende studenten geëvalueerd en gereflecteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Studenten hebben meer interactie van binnen naar buiten en vice versa.</li> <li>Studenten krijgen actuele en contextrijke input en werken aan levenschte opdrachten.</li> <li>Studenten herkennen dat ze betrokken zijn bij zowel de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de activiteiten.</li> <li>Oud studenten worden betrokken bij nieuwe edities en erkennen de toegevoegde waarde van deze regio is je klaskaal activiteiten en zeggen hier nadien nog</li> </ul>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



		voldoende geprogrammeerd zijn.			<p>regelmatig profijt van te hebben in hun werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zie videomateriaal op <a href="http://www.leijgraaf.nl/connect">www.leijgraaf.nl/connect</a></li> </ul> <p>Opdrachtportfolio van Leijgraaf Connect breidt zich Leijgraaf breed uit. Momenteel ca. 25 opdrachten in portfolio.</p>	
<b>Kennispact Brabant</b> Als instellingen in Brabant weinig synergie hebben op het aanbod LLO, ontstaat versnippering van het aanbod	<b>3.2 Kennispact Brabant</b> <b>Gezamenlijke Ambitie:</b> Een "White label", waarbij we gebruik maken van een	Leven Lang Ontwikkelen Kennispact Brabant	<b>Projectleider:</b> Hans de Jong.	Er is een initiatief vanuit de Brabantse scholen (Kennispact) waar een beperkt portfolio volgens beschreven	2021 stond vooral in het teken van de aanvraag en implementatie van de subsidie NL leert door-sectoraal	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p>en onduidelijkheid voor onze stakeholders. We creëren onze eigen concurrentie in het aanbod, waardoor sommige instellingen aanbod verliezen en anderen winnen. Dit kan grote gevolgen hebben voor de organisatie. Daarnaast is ons aanbod verschillend van kwaliteit en leren we niet van elkaar. Dit is weinig effectief en efficiënt en maakt dat bij onze stakeholders verwarring ontstaat over kennis en expertise per instelling.</p> <p><b>Gap:</b> Uit de analyses blijkt niet alle betrokken mbo-instellingen dezelfde denkrichting hebben ten aanzien van LLO en de uitwerking hiervan in de eigen instellingen. Ook is er nog geen gezamenlijk beeld geformuleerd omtrent de uitwerking van LLO binnen de</p>	<p><b>3.2 Kennispact Brabant (vervolg)</b></p> <p>beproefd systeem van één van de samenwerkende <del>ROC's</del> de huidige backofficestructuur, inclusief een servicecenter.</p> <p>1. Er ligt een meerjarig implementatieplan</p> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De le fase van het implementatie plan wordt uitgevoerd.</li> <li>Evaluatie van implementatieplan en eventuele bijstelling.</li> <li>Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd.</li> </ul> <p>Na uitwerking gaan we dit verder vormgeven en implementeren we de gekozen denkrichting.</p>	<p>Implementeren van samenwerkingsvorm voor acquisitie waarin alle instellingen vertegenwoordigd zijn.</p> <p>Borging: overleg van de ROC's waarbij de voortgang van het aantal trajecten wordt gemonitord en elkaars goed practices worden gedeeld. Elk certificaat wordt afgesloten met een kwalificerend examen, de examencommissie borgt dit proces.</p>	<p>Berdine Heijmans</p> <p><b>Status:</b> <span style="color: green;">●</span></p> <p><b>Bewijslast:</b> Relevante stukken via manager LLO De ontwikkeling van Brabant Leert is opgenomen in het meerjarenplan van Kennispact met de provincie als partner. Voor de ontwikkeling is een werkgroep actief die zorg draagt voor de continuïteit en</p>	<p>systematiek ontwikkeld is en aangeboden zal gaan worden. In deze samenwerking is het <del>white label</del> opgenomen. De Leijgraaf participeert hierin.</p> <p>De Leijgraaf heeft 102 trajecten geprognostiseerd, naar verwachting worden dat er 140 trajecten.</p> <p>We kunnen straks wel de verschillende trajecten monitoren op resultaat en een <del>slagings%</del> voor vastleggen + evaluatie van het traject</p>	<p>maatwerk. Een belangrijk vliegwiel wat er toe bijgedragen heeft om een versnelling te realiseren in het gezamenlijk in de etalage zetten van het LLO aanbod, het gezamenlijk bereiken van de LLO doelgroep en het gezamenlijk uitvoeren van opleidingstrajecten in Brabant (resultaat 1, 3, 4 en 5). We zijn het voorbeeld voor Kennispact. Er is een goede samenwerking. Er zijn 140 trajecten verkocht.</p> <p>Een consortium van VNO-NCW Brabant-Zeeland (hoofdaanvrager), FNV, Provincie Noord-Brabant, Edubookers en een 6-tal Brabantse mbo-instellingen (Curio, Yuveta (ex-Helicon), Summa, Onderwijsgroep Tilburg, ROC de Leijgraaf, ROC Ter AA) heeft een aanvraag gedaan en een toekenning gekregen vanuit de tijdelijke subsidieregeling NL leert door met sectoraal maatwerk van</p>	<p>Evaluatie vindt plaats na de afronding, trajecten lopen nu nog, in overleg met de bedrijven worden de trajecten zorgvuldig gemonitord.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





provincie Brabant door de mbo-instellingen.			actualiteit. Ook zijn er voorbereidingen getroffen om hier VNO-NCW ook als partner te laten aansluiten. De samenwerking borging met externe stakeholders en vertegenwoordigers van het regionale		het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 miljoen euro. Doelstelling van het consortium is om tot en met 1 september 2022 in totaal 2.000 ontwikkeladviezen, 1.000 begeleidingsactiviteiten en minimaal 3.800 succesvol afgeronde scholingstrajecten te realiseren via Brabantleert.nl. Voor het Kennispact MBO Brabant betekent dit minimaal 1158 scholingstrajecten (60%). De samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst en is goed gekeurd door het Brabants Bestuurlijk Overleg (resultaat 6).	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.2 Kennispact Brabant (vervolg)</b></p> <p>2. Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel volgens de gekozen denkrichting van een "White Label" constructie.</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Er wordt een le pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO.</li> <li>Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een le pilot acquisitiemodel.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aanbod adviesgroep LLO en Brabants Bestuurlijk Overleg wordt opgenomen in acquisitiemodel.</li> </ul>		Bedrijfsleven is hiermee gewaarborgd. <a href="https://brabantleert.nl">https://brabantleert.nl</a>	De eerste pilot is concreet opgezet en ontwikkeld met de provincie en VNO-NCW als penvoerder middels een aanvraag in het kader van NL leert door. De aanvraag is ingediend op 2/11/2020. De aanvraag een gezamenlijk aanbod via Brabant Leert waarbij we 40 cursussen nagenoeg gratis aanbieden. De organisatie van dit LLO aanbod wordt centraal gecoördineerd door het Kennispact MBO. Met deze 40 cursussen als basis wordt het aanbod verder uitgebreid met arbeidsmarktrelevante opleidingen. De arbeidsmarktrelevante wordt getoetst bij de regionale mobiliteitsteams.		

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is vormgegeven aan de "White Label"-constructie.</li> <li>Er is een le aanzet van de visieontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven.</li> </ul> <p>3. Er is een Brabantse Adviesgroep LLO ingericht. Binnen deze adviesgroep LLO is nagedacht over de product/markt combinaties en is een le voorstel voor een gezamenlijk aanbod vormgegeven.</p>	Vanuit deze samenwerkingsvorm worden opdrachten besproken. Dit gebeurt primair per sub regio/mbo-instelling. Waar nodig geschiedt dit		Vanaf januari 2021 wordt het gezamenlijk aanbod uitgebreid. Contacten met NL Leert Noord Nederland en R'dam-Rijnmond. Er komt een werkgroep die subsidies inventariseert zodat daar gezamenlijk op ingespeeld wordt. Landelijk worden contacten door	Het aanbod is samen met interne stakeholders (leden werkgroep LLO van de aangesloten mbo-instellingen) en externe stakeholders vastgesteld. Daarnaast zijn er, via de provincie, afspraken gemaakt met de verschillende arbeidsmarktregio's en de leerwerkloketten in die regio's. De	In 2020: De ontwikkeling van mobiliteitsteams in elke regio, waarbij onderwijs voor de ondersteunende scholing moet zorgdragen, hebben tot een lichte vertraging geleid voor wat betreft de resultaten. Het
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>3.2 Kennispact Brabant (vervolg)</b></p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan.</li> <li>De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <p>Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de 2 uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgewerkt.</p>	regio-overstijgend in het kader van macrodoelmatigheid. Uitgangspunt voor de le opstart is een vooraf vastgesteld aanbod en maatwerktrajecten. Het betreft hier een groeiemodel wat gefaseerd kan worden ingevoerd en op basis van leerervaringen wordt uitgewerkt.		MBO-raad met UWV-leerwerktrajecten en gemeentes uitgezet zodat mbo onderwijsaanbieder is. <p>De coronacrisis heeft voor een versnelling van het aanbod gezorgd via Brabant Leert en voor een zeer actieve werkgroep die niet alleen de eerste pilot heeft vormgegeven, maar ook de doorontwikkeling van LLO Brabant breed voor haar rekening neemt. De coronacrisis heeft ook de regionale inbedding versneld. Stukken via Manager LLO Berdine Heijmans. Alle adviezen zijn overgenomen door het Bestuurlijk Overleg.</p>	individuele scholen kunnen in hun eigen regio de scholing uitvoeren en daarbij gebruik maken van het gezamenlijk ontwikkelde aanbod. Er staan 90 opleidingen in het dashboard (waarvan er 49 open staan als gratis aanbod voor individuen) van het Kennispact MBO Brabant op het digitale platform. Het aanbod is verdeeld over de volgende sectoren en wisselend gedurende de periode: <ul style="list-style-type: none"> <li>Zorg en welzijn</li> <li>Groen</li> <li>Bouw en infra</li> <li>Techniek</li> <li>Logistiek</li> <li>IT</li> <li>Horeca</li> <li>Overige opleidingen</li> </ul>	nieuwe aanbod, in overleg met provincie, arbeidsmarktregio's en VNO-NCW is doorgeschoven naar 2021 en wordt vanaf februari 2021 opgepakt.

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Het digitale platform van Brabant Leert ([www.brabantleert.nl](http://www.brabantleert.nl)) is het centrale punt waar het aanbod van de deelnemende mbo-instellingen te vinden is. Daarnaast is dat aanbod ook zichtbaar op de reguliere sites van de deelnemende mbo-instellingen.

## 4. Continuïteit

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p><b>Kennispact Brabant</b> Als instellingen in Brabant zelf te weinig regie voeren op het vraagstuk macrodoelmatigheid, grijpt de Commissie Macrodoelmatigheid in met adviezen richting de minister. Dit maakt dat we ad hoc moeten reageren en alle instellingen zelf met een eigen argumentatie moeten komen ten aanzien van hetgeen de commissie geconstateerd heeft.</p> <p><b>Gap:</b></p>	<p><b>4.1 Kennispact Brabant Macrodoelmatigheid</b> Doelstelling van macrodoelmatigheid is het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod. Hierbij is het doel om voor alle opleidingen binnen de gehanteerde streefwaarden te blijven of te geraken.</p> <p>De grens- en streefwaardes komen op het volgende neer:</p>	<p><b>Kennispact Brabant Macrodoelmatigheid</b></p>	<p><b>Projectleider:</b> Francisca van Kessel</p> <p><b>Status:</b> <span style="color: green;">●</span></p> <p><b>Bewijslast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o SharePoint Kennispact. Eventueel beschikbare bijlagen (via Olivia van Weert)</li> <li>o De verslagen</li> </ul>			<p>Instellingen nemen te weinig regie op het vraagstuk Macrodoelmatigheid. Niet alle in Brabant aangeboden opleidingen vallen binnen de grens- en streefwaarden.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



<p>Uit de analyses blijkt dat niet alle opleidingen die in Brabant worden aangeboden vallen binnen de gehanteerde grens- en streefwaarden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Een jaar na afstuderen heeft 80% of meer van de schoolverlaters (exclusief doorstuderenden) een baan. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 70%.</li> <li>o Een jaar na afstuderen heeft 60% of meer van de werkzame schoolverlaters een baan op ten minste het niveau van de opleiding. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 50%.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>o van de Brabants Bestuurders Overleggen</li> <li>o Het overzicht als onderlegger voor het Brabants Bestuurders Overleggen.</li> <li>o Toolkit SBB</li> </ul>			
--	---	--	--	--	--	--

Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4.1 Kennispact Brabant Macrodoelmatigheid (vervolg)</b></p> <p>1. Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin alle opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt.</p> <p><b>Resultaat 2019-2022</b> Er is sprake van continu verbeteren.</p>	<p>Er is structureel adequate informatie beschikbaar (zowel kwantitatief als kwalitatief) ten aanzien van de macrodoelmatigheid van de mbo-opleidingen in Brabant. (Brabantse arbeidsmarktmonitor, kortweg Bram)</p>		<p>In september 2020 zal de werkgroep macrodoelmatigheid, bestaande uit vertegenwoordigers van alle betrokken scholen, de cyclus nogmaals doorlopen en de gesprekken over macrodoelmatigheid voor januari 2021 gaan voorbereiden, deze voorbereiding zal toegevoegd worden aan de handelingscyclus. De handelingscyclus is weer toegepast en de conclusie was dat deze op zich goed werkt.</p> <p><b>Resultaat:</b> samenwerking helicon – Summa inzake gezamenlijk opstarten opleiding "vak expert – voeding – voorlichting"; gezamenlijke gesprekken met defensie over hoe mbo met defensie kan samenwerken.</p>	<p>De informatie over de mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is beschikbaar en wordt gebruikt ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg.</p> <p>Ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg zijn alle "voornemens aan te vragen en te stoppen opleidingen" in beeld gebracht en afgezet tegen het bestaande aanbod. Dit overzicht is met de werkgroep Macrodoelmatigheid voor besproken en aan bestuurders teruggekoppeld.</p> <p>Resultaat: In de werkgroep zijn eventuele knelpunten tgv overlap opleidingsaanbod gesignaleerd.</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



					Betreffende scholen hebben vóór het Brabantsbestuurders overleg hierover onderling overleg gepleegd.	
	<p>2. De concept handelingscyclus en procesbeschrijving is beschikbaar en minimaal 2 keer getest.</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld.</li> <li>Er is een definitieve handelingscyclus en een procesbeschrijving beschikbaar.</li> </ul>	Er is een handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van zowel bestaande als nieuw te starten mbo-opleidingen in Brabant.	In goed onderling overleg hebben de bestuurders in de evaluatie in 2019 afgesproken af te zien van een commissie.	<p>De handelingscyclus van de Universiteit van Tilburg is gecombineerd met de macrodoelmatigheidstoolkit van SBB.</p> <p>Met de werkgroep Macrodoelmatigheid is de toolkit SBB uitgebreid toegepast. Deze</p>	<p>Met behulp van de toolkit van SBB is naar opleidingen sport en beweging en opleidingen podium- en evenementen techniek, mediavormgever en audio visueel productie gekeken. Verder is gebruik gemaakt van de landelijke cijfers die uit diverse bronnen beschikbaar zijn. Uit het onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie zijn gesprekken gevoerd met betrokken onderwijsdirecteuren van de verschillende scholen. In</p>	2020: Het voornemen om BRAM (het Brabants arbeidsmarkt model) verder te ontwikkelen wordt niet meer uitgewerkt. Voornamelijk omdat er gekozen is voor de samenwerking met SBB die landelijke cijfers uit diverse bronnen beschikbaar maakt m.b.t. arbeidsmarkt
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4.1 Kennispact Brabant Macro doelmatigheid (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Er is sprake van kennisdeling met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit gebeurt bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <p>In het kader van de verduurzaming is er net als in 2020 sprake van kennisdeling met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit gebeurt bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.</p>			<p>procesbeschrijving zal worden aangehouden voor de toetsing van opleidingen.</p>	<p>deze gesprekken is besloten samen op te trekken en te kijken naar wat nodig is om de opleidingen beter te laten aansluiten.</p>	<p>relevantie van opleidingen. Samen met de toolkit levert dat voldoende informatie op.</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<p>3. Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. Deze commissie heeft minimaal 1 advies uitgewerkt op basis van de beschikbare informatie en concepthandelingscyclus.</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele school 1 advies uitgewerkt.</li> <li>De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen 1 onderzoek en bijbehorend advies uitgewerkt.</li> </ul>	De benodigde kennis is aanwezig en geborgd in een Brabantse Commissie Macrodoelmatigheid. Deze geeft een onderbouwd advies aan de Brabantse bestuurders om de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod te verbeteren.	<p>Zoals gezegd is er geen sprake meer van een commissie. Al eerder is afgesproken af te zien van een commissie. De werkgroep macrodoelmatigheid heeft op verzoek van ROC Tilburg en Koning Willem I College een advies uitgewerkt voor de opleiding artist-acteur. Dit advies is door de besturen van de beide scholen overgenomen.</p> <p><b>Resultaat:</b> samenwerking door ROC Tilburg en Koning Willem I College voor het gezamenlijk aanbieden van de opleiding acteur en daarmee behoud van deze opleiding voor de regio Brabant.</p>	<p>Al eerder is afgesproken af te zien van een commissie zoals vorig jaar gemeld. De werkgroep macrodoelmatigheid heeft op verzoek van de Kennispact bestuurders een advies uitgewerkt voor de opleidingen sport en beweging en podium- evenemententechniek.</p> <p>Resultaat: de betrokken opleidingsdirecteuren van deze opleidingen hebben in gezamenlijk overleg afgesproken te onderzoeken naar eventuele vormen van</p>		
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4.1 Kennispact Brabant Macro doelmatigheid (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De commissie heeft op verzoek één of meerdere individuele school 1 advies uitgewerkt.</li> <li>De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen 1 onderzoek en bijbehorend advies uitgewerkt.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De commissie is structureel ingebed in het Brabantse mbo. Proces- en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar.</li> </ul>			<p>Op verzoek van de Kennispact bestuurders is door de werkgroep een onderzoek uitgevoerd aan de hand van de toolkit van SBB naar de opleiding AV-specialist. Naar aanleiding van dit onderzoek komt een Brabant breed overleg tussen de betrokken bestuurders over deze opleiding.</p>	<p>samenwerking en/of verbetering van het onderwijs. Voor de opleidingen PET/AV/MV wordt een zogenaamd werkatelier opgestart t.b.v. een onderzoek naar waar het beroep in de toekomst aan moet voldoen. NB vanaf 1-5-2022 is er 1 vertegenwoordiger deel in de werkgroep namens het gehele KWIC</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderhoud en beheer van Bram is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.</li> </ul> <p>4. Het Brabantse besturenoverleg heeft het uitgebrachte advies besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p> <p><b>Resultaat 2020</b> Het Brabantse besturenoverleg heeft de 2 uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	Er is bestuurlijk voldoende draagvlak om de overgenomen adviezen uit te voeren. Er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop consequenties samen gedragen worden.		<p><b>Resultaat:</b> In het bestuurlijk overleg over de lijst starten/stoppen waren 13 knelpunten gesignaleerd. Van deze 13 knelpunten zijn er 10 collegiaal bestuurlijk opgelost.</p> <p>Het Brabantse besturenoverleg heeft de 2 uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. Tijdens het bestuurlijk overleg is de lijst starten/stoppen opleidingen voor 2020 besproken. Geconstateerde knelpunten zijn daarin gesignaleerd en vervolg afspraken zijn gemaakt</p>	Voor het bestuurlijk overleg van januari 2021 is door de werkgroep macrodoelmatigheid de lijst met voornemen te starten/te stoppen opleidingen ingebracht en besproken. De werkgroep heeft al gesignaleerde knelpunten teruggekoppeld aan de eigen bestuurders. Tijdens het bestuurlijk overleg zijn de knelpunten verder besproken en zijn vervolg afspraken gemaakt om deze op bestuurlijk niveau op te lossen. <b>Resultaat:</b> In het bestuurlijk overleg zijn twee "knelpunten" gesignaleerd die in	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4.1 Kennispact Brabant Macro doelmatigheid (vervolg)</b></p> <p><b>Resultaat 2022</b> Er is sprake van verduurzaming, zowel van het proces als van de inhoud.</p>			om deze knelpunten op bestuurlijk niveau te bespreken en op te lossen.	<p>bilaterale bestuurlijke overleggen zijn opgelost. Overige afspraken die zijn gemaakt in het bestuurlijk overleg betroffen afspraken tot samenwerking. O.a. een toekomst visie ontwikkelen over Brabant-brede afspraken rondom volumeregeling opleidingen sport en bewegen.</p> <p>Eventueel beschikbare :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De verslagen van de Brabants Bestuurders Overleggen,</li> <li>Het overzicht als onderlegger voor het Brabants Bestuurders Overleggen</li> </ul>	
Professionaliseren met ICT	4..2 Professionaliseren met ICT					

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



Tot nu toe heeft de Leij-Academie een aanbod met daarin onder andere didactische werkvormen en smartboardtrainingen. Docenten melden zich hier zelf voor aan. Probleem hierbij is dat het aantal meldingen achter blijft bij de verwachtingen.	Het professionaliseren van docenten op ICT-vaardigheden met als doel docenten <i>state of the art</i> te maken op het gebied van ICT-geletterdheid, het werken met en aan 21e eeuwse vaardigheden, met name activerende didactiek, mediawijsheid en <i>computational thinking</i> en het inzetten van ICT en <i>social media</i> in didactische werkvormen in de klas.					
Uit onderzoek onder docenten (HAN, 2016) blijkt dat docenten van zichzelf vinden dat ze te kort schieten in ICT-geletterdheid en de inzet van ICT en <i>social media</i> in de klas. Ze durven wel didactisch te						
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
<p>experimenten, maar durven dat minder als het gaat om inzet van ICT in de klas. Ze zijn wel in hoge mate bereid zich hierop te scholen.</p>	<p><b>4..2 Professionaliseren met ICT (vervolg)</b></p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle teams hebben de x-rgy ingevuld.</li> <li>Alle teams hebben professionalisering op ICT in hun teamplan opgenomen.</li> <li>Er is één designteam ingericht dat nieuwe activerende didactiek met inzet van ICT ontwerpt.</li> <li>De opbrengst is onderdeel van de leerlijn ICT-geletterdheid.</li> <li>Docententeams zijn bewust bezig met ICT in het onderwijs.</li> <li>De HAN voert opnieuw een ICT-scan uit om opbrengsten vanaf 2016 in kaart te brengen.</li> </ul>	<p><b>Professionaliseren met ICT</b></p> <p>Een designteam ontwerpt met inzet van ICT nieuwe activerende didactiek om toepasbaarheid van ICT in het onderwijs te vergroten. 21st <i>study</i>-vaardigheden zijn onderdeel van het curriculum</p> <p><i>xperium</i> en <i>LeijAcademie</i>/P&amp;O werken intensief samen op het gebied van vergroten ICT-</p>	<p><b>Projectleider:</b> Francisca van Kessel</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Bewijslast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>Xperium</li> <li>SharePoint</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle teams hebben de x-rgy ingevuld.</li> <li>Professionalisering met ict is in teamplan opgenomen</li> <li>1 designteam werkzaam op nieuwe activerende didactiek met inzet van ict.</li> <li><i>Kennisdag</i> gerealiseerd</li> <li>Docententeams zijn bewust bezig met ICT in het onderwijs. (door Corona versneld)</li> <li>Reflectie <i>toolbox</i> (product designteam) wordt Leijgraaf breed én landelijk ingezet</li> <li>Han ICT-scan is uitgevoerd en gedeeld met directeuren en onderwijsteams. Opbrengst is input -</li> </ul>	In mei 2022 is de monitor ict vaardigheden (HAN) uitgezet. De resultaten zijn in het najaar 2022 opgeleverd en gedeeld met de directeuren en onderwijsmanagers.	De leerlijn ICT geletterdheid is in ontwikkeling

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022





	<p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het inrichten van drie designteams die nieuwe activerende didactiek met inzet van ICT ontwerpen.</li> <li>De opbrengst is onderdeel van de leerlijn ICT-geletterdheid.</li> <li>-In alle teamplannen is professionalisering op gebied van ICT opgenomen.</li> </ul>	vaardigheden van docenten.		<p>Professionaliseringsagenda (HR)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>DT methodiek nu in vierde cyclus</li> <li>IXperium verzorgt workshops online op gebied van ICT geletterdheid en werken met MS Team <b>h,k,v</b> online leren en lesgeven.</li> <li><b>kenisdelingsdag</b> 28 okt: leren en lesgeven online, workshops op divers gebied van online lesgeven, van online didactiek, pedagogiek tot gebruik tools uit MS TEAM en office 365.</li> </ul>		
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4..2 Professionaliseren met ICT (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Docenten zetten ICT-middelen in om hun onderwijs aantrekkelijker te maken.</li> </ul> <p>De X-<b>gy</b> maakt deel uit van het introductieprogramma voor nieuwe docenten/<b>instructeurs</b>. Ieder curriculum is aandacht voor 21ste -eeuwse vaardigheden, docenten én studenten herkennen dit.</p>					
<p><b>Kwaliteitscultuur</b></p> <p>De kwaliteitscultuur is binnen ROC de Leijgraaf nog niet op orde. Wel werken er verschillende teams met verbetermethodieken als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stichting <b>Leerkracht</b></li> <li>MBO beter (<b>jean</b>)</li> <li><b>SGUW</b></li> <li>Hack je les</li> </ul>	<p><b>4..3 Kwaliteitscultuur</b></p> <p>Ieder team heeft een eigen verbetermethodiek gekozen en omarmd en werkt volgens deze methodiek in lijn met de Leijgraaf kwaliteit PDCA aan de kwaliteitscultuur.</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80% van de teams heeft een verbetermethodiek</li> </ul>	<b>kwaliteitscultuur</b>	<p><b>Projectleider:</b> Francisca van Kessel</p> <p><b>Status:</b> </p> <p><b>Bewijlast:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentaties stuurgroep</li> </ul>	<p><b>KPI:</b> 100% van de onderwijsteams en 2 OBP teams werken aan continu verbeteren en hebben een verbetermethodiek omarmd. Zij doen dit onder begeleiding van het FLOW team. Alle teams hebben de eerste fase afgerond. 40% heeft de tweede fase afgerond. Per team worden 2 <b>flow's</b> opgeleid.</p>	<p>Vanaf mei 2022 zijn de resultaten en instrumenten gedeeld met de interne academie van het KWIC. In de <b>toolbox</b> Teams aan Zet zijn alle instrumenten uit het Flow traject opgenomen. Trainers zijn opgeleid om met de instrumenten te werken. In het Teams aan Zet traject worden <b>g,m</b> het instrument</p>	

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



<p><b>pedagogical empowerment.</b></p> <p>We constateren dat het lastig is voor teams om een continue verbeteraanpak te blijven vasthouden, waardoor na een initieel enthousiasme en goede resultaten een en ander verloren gaat in de "waan van de dag".</p>	<p>omarmd en is gestart met professionalisering hierin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ieder team werkt met 1 methodiek aan de kwaliteit PDCA. Dit gebeurt onder begeleiding (werken en leren).</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We evalueren de verbetermethodiek en borgen het actieplan.</li> <li>De verbetermethodiek heeft geleid tot een verbeterde teamsamenwerking en zichtbare/merkbare kwaliteitscultuur en is</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>SharePoint</li> <li>Boekje 'Met vertrouwen bouwen aan beter onderwijs'</li> </ul>	<p>I.s.m. de LeijAcademie wordt de professionalisering in het werken aan een kwaliteitscultuur geborgd. Er is 3x een stuurgroep-overleg geweest. Het Directie team is gestart met FLOW.</p> <p><b>Borging:</b></p> <p>Voortgang wordt besproken in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stuurgroep 6 x per jaar</li> <li>Directie overleg: maandelijks Regio MT; maandelijks</li> </ul> <p>Alle instrumenten zijn opgenomen in de <b>toolbox</b> Teams aan Zet als</p>	<p>Team in Beeld ingezet om een nulmeting uit te voeren. De betrokken externe partijen UPD, IFM partners hebben in samenwerking met De Leijgraaf een boekje uitgegeven over het hoe en wat van het hele FLOW traject.</p>	
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4..3 Kwaliteitscultuur (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ingebed in de dagelijkse manier van werken).</li> <li>Er wordt een Interne audit gehouden.</li> </ul>			<p>onderdeel van strategische koers van het nieuwe KWIC</p>		
<p><b>Begeleidingsmodel</b></p> <p>De nieuwe strategie en regiostructuur vragen om een aanpassing van het begeleidingsmodel</p>	<p><b>4..4 Begeleidingsmodel</b></p> <p>Huidige begeleidingsmethodiek wordt geëvalueerd en aangepast onder leiding van de directeur Student Services</p> <p><b>Resultaat 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een werkgroep gevormd; deze werkgroep heeft een voorstel voor een nieuw model gereed.</li> <li>Studenten maken onderdeel uit van de werkgroep.</li> <li>Er zijn op iedere locatie werksessies/bijeenkomsten</li> </ul>	Nieuw begeleidingsmodel wordt afgestemd op de strategie en de regio structuur.	<p><b>Projectleider:</b> Margo van Dijk</p> <p><b>Status:</b> </p>	<p>Begeleidingsmodel is geïntroduceerd bij alle (onderwijs)teams.</p>	<p>Begeleidingsmodel is in 2019 vastgesteld. Daar zijn dit jaar geen acties op uitgezet, behalve dat je het moet blijven delen en agenderen binnen de organisatie.</p>	<p>De werksessies zijn in een online versie uitgevoerd.</p> <p>Begeleiding scoort 3.3 DTO 2020</p>

De Leijgraaf | Monitor kwaliteitsagenda | 2019-2022



	<p>gerealiseerd om het model te bespreken en te toetsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Het model is bij diverse stakeholders besproken en getoetst.</li> <li>o Het model is n.a.v. bijeenkomsten bijgesteld en in MT formeel vastgesteld.</li> </ul> <p><b>Resultaat 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Het nieuwe model is bij de teams geïmplementeerd.</li> <li>o Alle teams/docenten zijn bekend met het model en handelen ernaar</li> </ul>					
Interne en externe analyse	Ambities en beoogde resultaten	Maatregelen	Status	Behaald resultaat 2020	Behaald resultaat 2022	Afwijkingen
	<p><b>4..4 Begeleidingsmodel (vervolg)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Deelnemers herkennen in de dagelijkse praktijk het begeleidingsmodel.</li> <li>o Deelnemerstevredenheid over de begeleiding scoort Leijgraaf op een 7 of hoger (DTC en JOB).</li> </ul>					



## Kwaliteitsagenda Koning Willem I College 2019-2022

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
1.1 Innovatie van het onderwijs	Binnen het Koning Willem I College richtten de onderwijsafdelingen een horizontale dialoog in, ten behoeve van de afstemming met het beroepenveld. Bij een aantal onderwijsafdelingen verloopt de dialoog via brancheregiocommissies.	<p>Per sector een versterkte horizontale dialoog over de innovatie van het curriculum, gerelateerd aan de innovatie binnen het werkveld.</p> <p>Bij de versterking van de horizontale dialoog wordt minimaal ingezet op een (per sector overeengekomen en beschreven) systematische aanpak, een representatieve betrokkenheid, trends in het beroep en het onderwijs, het lerend vermogen en de kwaliteitsontwikkeling van het curriculum.</p> <p>Per sector een set met ontwerpregels voor de inrichting van opleidingen (minimaal gerelateerd aan T-shaped professional, mate van verbreden en verdiepen, relatie met drievoudige kwalificatie, relatie met Leren voor de Toekomst) als resultaat van de horizontale dialoog tussen opleidingsteams en het (regionale) beroepenveld.</p> <p>Criteria in de beschrijving van de startsituatie in fase 1 op basis waarvan versterking van het eigenaarschap en het lerend vermogen van docenten en (regionale) werkgevers voor de inrichting van het onderwijs gemeten kan worden (gericht op de juiste betrokkenheid, de juiste doelstellingen en kwaliteitsverbetering).</p>	<p>Per sector een overeengekomen en beschreven duurzaam ingerichte horizontale dialoog tussen opleidingsteams en het (regionale) beroepenveld.</p> <p>Per sector een set met geactualiseerde ontwerpregels voor de inrichting van opleidingen als resultaat van de horizontale dialoog om de aansluiting met de toekomstige arbeidsmarkt te versterken.</p> <p>Per sector voor minimaal 50% van de opleidingen (grove) leerplannen die voldoen aan de afgesproken set met ontwerpregels.</p> <p>Het eigenaarschap en het lerend vermogen van leraren en (regionale) werkgevers voor de inrichting van het onderwijs is versterkt, gemeten aan de hand van de criteria in de beschrijving van de startsituatie in fase 1 (gericht op de juiste betrokkenheid, de juiste doelstellingen en kwaliteitsverbetering).</p>	<p>Binnen alle sectoren zijn brancheregiocommissies ingericht waarbinnen overleg plaatsvindt over de inrichting van het onderwijs</p> <p>Binnen alle sectoren zijn ontwerpregels opgesteld; bij de helft van de sectoren zijn die ook ondertekend door het bedrijfsleven/de instellingen.</p> <p>Binnen alle sectoren is minimaal 50% van de opleidingen ingericht conform de ontwerpregels. Over het geheel geldt dat zo'n 70% van de opleidingen is ingericht conform de ontwerpregels.</p> <p>Middels een quick view over de sectoren is inzicht verkregen in de ontwikkeling van het lerend vermogen. De conclusie is dat het onderwijs van het Koning Willem I College goed aansluit op de arbeidsmarkt. Binnen de brancheregiocommissies worden de ontwikkelingen besproken; daarnaast zijn er korte lijnen met de medewerkers van het college waar zaken adequaat en goed worden opgepakt. De met de afdelingen ontwikkelde ontwerpregels worden tijdens die contacten steeds herijkt op nieuwe ontwikkelingen. Daarmee toont het college aan goed te kunnen anticiperen op de veranderingen in de arbeidsmarkt.</p>	<p>Als gevolg van corona hebben bijeenkomsten minder vaak plaatsgevonden of via MS Teams plaatsgevonden.</p> <p>Binnen de nieuwe fusieorganisatie werkt het college met vier regionale communities waarbinnen een verdere intensivering plaatsvindt van de contacten met de omgeving (overheid, ondernemers, onderwijs) plaatsgevonden).</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
1.2 Intensivering van de bbl binnen de techniek	De omvang van de instroom in de bbl-Techniek van zittende medewerkers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen en zij-instroom in de bbl-Techniek voor kansrijke beroepen is 287.	De omvang van de instroom in de bbl-Techniek van zittende medewerkers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen en zij-instroom in de bbl-Techniek voor kansrijke beroepen is 300.	De omvang van de instroom in de bbl-Techniek van zittende medewerkers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen en zij-instroom in de BBL-Techniek voor kansrijke beroepen is 335.	<p>De omvang van de instroom in de bbl-Techniek van zittende medewerkers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen en zij-instroom in de BBL-Techniek voor kansrijke beroepen is 580.</p> <p>Met name verhoogde instroom binnen beroepen die te maken hebben met de energietransitie. Zowel onder- als bovengronds. Enaxis, Hoppenbrouwers, Kuijpers, Heijmans BAM en de aannemerij werken nauw samen met het KW1C om deze instroom te verhoeden.</p>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
1.3 Alumnibeleid	<p>Aantal leden van de A-Academie: 353 leden.</p> <p>Aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academie overkoepelend is: 3 onderwijsafdelingen.</p> <p>Aantal aspirant-leden van de A-Academie: 0 leden.</p> <p>Aantal ambassadeurs van de A-Academie: 0 medewerkers.</p> <p>Kwantitatieve (harde) gegevens over aansluiting op arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.</p>	<p>Aantal leden van de A-Academie: 400 leden.</p> <p>Aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academie overkoepelend is: 4 onderwijsafdelingen.</p> <p>Aantal aspirant-leden van de A-Academie: 50 leden.</p> <p>Aantal ambassadeurs van de A-Academie: 5 medewerkers.</p> <p>Methodiek waarin kwantitatieve (harde) gegevens verbonden kunnen worden met kwalitatieve (zachte) gegevens.</p>	<p>Aantal leden van de A-Academie: 500 leden.</p> <p>Aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academie overkoepelend is: 6 onderwijsafdelingen.</p> <p>Aantal aspirant-leden van de A-Academie: 150 leden.</p> <p>Aantal ambassadeurs van de A-Academie: 15 medewerkers.</p> <p>Eerste meting en analyse van de aansluiting van het aangeboden onderwijs op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.</p>	<p>Aantal leden van de A-Academie: 526 leden.</p> <p>Aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academie overkoepelend is: 6 onderwijsafdelingen.</p> <p>Aantal aspirant-leden van de A-Academie: 105 leden.</p> <p>Aantal ambassadeurs van de A-Academie: 19 medewerkers.</p> <p>In de eerste twee jaren van de kwaliteitsagenda is het onderzoek 'Het echte studiesucces' uitgezet. Aangezien de respons te klein en daarmee de betrouwbaarheid van de uitkomsten te gering was is hierop niet doorgezet. In het tweede deel van de kwaliteitsagenda zijn ervaringen opgedaan met de regio-barometer en met openbare informatie (onder andere van UWV en SBB) over toeleiding tot de (soms krappe) arbeidsmarkt.</p>	<p>Afwijking door corona: studenten moeilijk bereikbaar door online les; betrokkenheid bij college minder.</p> <p>De gegenereerde kwalitatieve informatie over de toeleiding tot de arbeidsmarkt en de doorstroom naar het hoger onderwijs was onvoldoende betrouwbaar. In de fusie van het voormalige Koning Willem I College met het voormalige ROC de Leijgraaf is ingezet op de vorming van een viertal regionale communities. Openbaar beschikbare informatie over toeleiding naar de arbeidsmarkt en doorstroom naar het hbo moet het nieuwe Koning Willem I College in staat stellen om vanuit een regionale afstemming de toeleiding naar de (soms krappe) arbeidsmarkt en de instroom vanuit het vo en de doorstroom naar het hbo verder te verbeteren.</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
2.1 Innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding	<p>55% van de entreestudenten binnen de afdeling FBO stroomt door naar niveau 2/3.</p> <p>37% van de niveau 2 studenten van KMVO stroomt door naar niveau 3/4.</p> <p>Het percentage studenten dat in 2017-2018 uitstroomde en binnen 6 maanden werk had is niet bekend.</p> <p>Er is nog geen volgsysteem op basis waarvan inzicht gegeven kan worden in het aantal studenten van FBO en KMVO dat binnen 6 maanden een baan heeft.</p>	<p>We ontwikkelden en implementeerden een nieuwe methodiek met muziekvormen en beroepshouding. Hiermee spreken we studenten worden aan op andere talenten en stimuleren ze op een andere wijze om tot leren te komen.</p> <p>We zetten een (kwantitatief en kwalitatief) volgsysteem op, samen met de gemeente 's-Hertogenbosch en het onderwijs, ten behoeve van het verkrijgen van zicht op de doorstroom van de studenten van het Koning Willem I College .</p> <p>Een bijgesteld beleid met betrekking tot toeleiding naar de arbeidsmarkt en doorstroom.</p> <p>Minimaal 70% van de entreestudenten heeft werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol.</p> <p>Minimaal 40% van de niveau 2- studenten binnen de afdeling KMVO is doorgestroomd naar niveau 3/4 in bbl of bol.</p> <p>Van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO die uitstromen, heeft minimaal 60% binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding werk op het juiste niveau .</p>	<p>Minimaal 75% van de entreestudenten heeft werk binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol.</p> <p>Minimaal 45% van de niveau 2- studenten binnen de afdeling KMVO is doorgestroomd naar niveau 3/4 in bbl of bol.</p> <p>Van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO die uitstromen, heeft minimaal 70% binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding werk op het juiste niveau .</p>	<p>Van de entreestudenten is 40% doorgestroomd naar een hoger niveau (intern en extern) en 41% is naar werk. In totaal dus 81%.</p> <p>43,3% van de niveau 2 studenten binnen de afdeling KMVO is doorgestroomd naar een hoger niveau (intern en extern).</p> <p>Van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO die uitstromen, heeft minimaal 65% werk binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding. Rekening houdend met de bereikbaarheid van de studenten (zie hiernaast) is de verwachting overigens dat ruim meer dan 70% van de niveau-2 studenten is toegeleid naar werk.</p>	<p>In januari 2023 zijn 202 studenten benaderd via telefoon en whatsapp. Van die 202 studenten hebben er 139 gereageerd; 63 studenten hebben niet gereageerd of hebben verouderde contactgegevens. Van de 139 respondenten die gereageerd hebben is 94% aan het werk op het juiste niveau.</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
2.2 Onderwijs als gelijke kans voor statushouders	<p>Het percentage statushouders dat in 2017-2018 doorstroomde naar niveau 2 of uitstroomde en binnen zes maanden werk had is niet bekend.</p> <p>Er is nog geen volgsysteem op basis waarvan we inzicht kunnen geven in het aantal statushouders dat is ingeschreven in de entreeopleiding dat binnen zes maanden een baan heeft.</p>	Minimaal 70% van de statushouders die worden ingeschreven in de entreeopleiding heeft werk binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol.	Minimaal 70% van de statushouders die worden ingeschreven in de entreeopleiding heeft werk binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol.	<p>In schooljaar 21-22 waren er 42 statushouders ingeschreven, waarvan er 39 een diploma hebben gehaald. Dit is 93%.</p> <p>10 statushouders zijn uitgestroomd naar werk (24%); 28 statushouders zijn doorgestroomd naar niveau 2 (67%). In totaal heeft dus 91% van de statushouders werk binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2.</p>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2021	Verklaring van afwijkingen
3.1 Voortzetting activiteiten om taalvaardigheid van studenten te verbeteren	<p>Vijf onderwijsafdelingen participeren in de pilot schoolbieb.</p> <p>Binnen die afdelingen is lezen structureel onderdeel van het onderwijsprogramma (bewijsstuk fijn ontwerp) van de opleidingen. Dit uit zich uit in lezen in de klas, dat leraren activiteiten verrichten die lezen bevorderen, dat studenten minstens één boek per periode lenen (bewijsstuk registratie via het leensysteem van de bie) en dat studenten boeken kunnen vinden die bij hun belevingswereld passen (bewijsstuk nationale leesmonitor).</p>	<p>Negen onderwijsafdelingen participeren in de pilot Schoolbieb.</p> <p>Binnen die afdelingen is lezen structureel onderdeel van het onderwijsprogramma (bewijsstuk fijn ontwerp) van de opleidingen. Dit uit zich uit in lezen in de klas, dat leraren activiteiten verrichten die lezen bevorderen, dat studenten minstens één boek per periode lenen (bewijsstuk registratie via het leensysteem van de bie) en dat studenten boeken kunnen vinden die bij hun belevingswereld passen (bewijsstuk nationale leesmonitor).</p>	<p>Dertien onderwijsafdelingen participeren in de pilot schoolbieb.</p> <p>Binnen die afdelingen is lezen structureel onderdeel van het onderwijsprogramma (bewijsstuk fijn ontwerp) van de opleidingen. Dit uit zich uit in lezen in de klas, dat leraren activiteiten verrichten die lezen bevorderen, dat studenten minstens één boek per periode lenen (bewijsstuk registratie via het leensysteem van de bie) en dat studenten boeken kunnen vinden die bij hun belevingswereld passen (bewijsstuk nationale leesmonitor).</p>	<p><b>Meetbaar</b></p> <p>Door de samenwerking met Huis73 op KW1C komt de doelgroep 16+ (weer) in aanraking met boeken. Beide organisaties hebben belang bij de ontwikkeling om het lezen op de kaart te zetten. Bijna 8600 pasjes uitgegeven sinds start samenwerking. 7 locaties met schoolbiebs, waaraan 9 afdelingen structureel deelnemen, 2 afdelingen incidenteel. 3 afdelingen zijn met lezen aan de slag gegaan zonder facilitering van een schoolbieb (in totaal 14 afdelingen). 2 afdelingen verkennen de mogelijkheid om een schoolbieb te realiseren. 6000 boeken in huis. 3 leesconsulenten. Door de kennis van leesconsulenten in korte filmpjes te vatten is een groter publiek dan alleen de deelnemende afdelingen bereikt. Door aan te sluiten bij landelijke campagnes, zoals Nederland Leest en 3-Pak, de boekenweek voor jongeren, konden 12 afdelingen participeren. KW1C heeft 3x deelgenomen aan de Landelijke Leesmonitor en bijgedragen aan de resultaten ervan. Afdelingen hebben leeslijnen ontwikkeld. De merkbare effecten zijn nog niet waar te nemen in de eindexamenresultaten.</p> <p><b>Merkbaar</b></p> <p>Docenten merken aan studenten die regelmatig lezen dat hun woordenschat toeneemt, dat schrijfoverdrachten vooruit gaan, dat de concentratiehoogte toeneemt. Studenten kunnen zich beter verwoorden in verwerkingsopdrachten. Lezen gaat vlotter, er is meer tekstbegrip. Verruiming</p>	<p>Bij het starten van de kwaliteitsagenda is in de ambitie uitgegaan van wensen van afdelingen en is niet onderzocht via een haalbaarheidsstudie. Ook was er geen beleid dat als kader diende. Inmiddels is dat beleid er wel en vastgesteld.</p> <p>De invloed van corona en fusie zorgde voor vertraging in het proces in de organisatie</p>



				<p>belevingswereld. Sneeuwbaaleffect na een leuk boek: nog één. Veel studenten merken dat het leesmoment fijn is. Sommige studenten hebben last van leestrauma's uit het verleden.</p> <p><b>Bespreekbaar:</b></p> <p>De urgentie om taalvaardigheid tot prioriteit te maken is ook beschreven in de werkagenda mbo en door de onderwijsraad. Deze maatregel heeft laten zien wat je merkt aan studenten als je lezen opneemt in het onderwijsprogramma. Het is nu zaak om het nieuwe AVO-beleid (waarin is opgenomen dat lezen onderdeel is van het curriculum van <b>alle</b> opleidingen) concreet te maken voor docenten. Het streven is om per schooljaar 24/25 het onderwijs voor NL op alle locaties volgens dezelfde uitgangspunten te werken.</p>	
--	--	--	--	--	--

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
3.2 Opvangvoorzieningen	<p>Het vsv-percentages niveau 2 (per 1-1-19): 7,87% (voorlopig cijfer).</p> <p>Het vsv-percentages niveau 3 (per 1-1-19): 3,23% (voorlopig cijfer).</p> <p>Het vsv-percentages niveau 4 (per 1-1-19): 3,55% (voorlopig cijfer).</p>	<p>Het vsv-percentages KW1C 2019-2020 niveau 2 ≤ 8,45%.</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2019-2020 niveau 3 ≤ 3,1%.</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2019-2020 niveau 4 landelijk gemiddelde 2019-2020.</p>	<p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau 2 ≤ 8,45%.</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau 3 ≤ 3,1%.</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau 4 landelijk gemiddelde 2021-2022.</p>	<p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau: 8,25% (landelijk: 11,02%).</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau 3: 4,74% (landelijk: 5,43%).</p> <p>Het vsv-percentages KW1C 2021-2022 niveau 4: 4,62% (landelijk: 4,53%).</p>	<p>Mede als gevolg van de COVID-19 pandemie zijn de VSV-percentages landelijk gestegen; dat is ook merkbaar bij het Koning Willem College. Desondanks is de ambitie voor niveau 2 gerealiseerd. Voor niveau 3 blijven we enigszins achter bij die ambitie maar ligt het vsv-percentages nog wel beneden het landelijk gemiddelde. Voor niveau 4 ligt het vsv-percentages net boven het landelijk gemiddelde.</p> <p>Het Koning Willem I College heeft met de implementatie van het toekomstjaar (voor studenten die in het VO niet tot een beroepskeuze kunnen komen) naast het toekomstplein (voor studenten die onder begeleiding naar een andere beroepsroute switchen) het aantal opvangvoorzieningen uitgebreid. Vanuit de fusie zijn daar route X (bijsturing in de opleiding) en pitstop (bijsturing in de bpv) aan toegevoegd. In de fusieorganisatie wordt toegewerkt naar een samenhangend geheel aan opvangvoorzieningen.</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
4.1 Macrodoelmatigheid	<p>Aanpassing van het opleidingsaanbod aan veranderingen in de vraag van bedrijven, instellingen en overheden zijn van cruciaal belang om een goede aansluiting met de snel veranderende arbeidsmarkt te verzekeren.</p> <p>Het opleidingsaanbod is voor een aantal opleidingen Brabant-breed gezien versnipperd en onvoldoende afgestemd op de vraag in de verschillende arbeidsmarktregio's, zowel kwantitatief als kwalitatief.</p>	<p>A Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin alle opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt.</p> <p>B De handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld. Er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar.</p> <p>C Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. Deze commissie heeft minimaal één advies uitgewerkt op basis van de beschikbare informatie en concepthandelingscyclus.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De commissie heeft op verzoek van één of meer individuele scholen één advies uitgewerkt.</li> <li>2. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt</li> </ol> <p>D Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>A Verduurzaming van de beschikbaarheid van structureel betrouwbare en valide informatie over de mate waarin de alle opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt.</p> <p>B Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is.</p> <p>C</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo.</li> <li>2. Proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar.</li> <li>3. Onderhoud en beheer van BRAM (het Brabants arbeidsmarkt model) is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.</li> </ol> <p>D Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. Verduurzaming proces en inhoud.</p>	<p>Voor 2022 waren de volgende resultaten opgenomen in de gezamenlijke kwaliteitsafspraken (A3).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin de opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt. Deze informatie verduurzamen.</b></li> <li>2. <b>Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.</b></li> <li>3. <b>Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. De commissie is structureel ingebed in het Brabantse mbo. Het proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden na drie jaar geëvalueerd. Onderhoud en beheer van BRAM is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.</b></li> <li>4. <b>Het Brabantse besturenoverleg heeft het proces verduurzaamd op proces en inhoud.</b></li> </ol> <p>We hebben de definitie van matige aansluiting ruim genomen. We hebben gezien de krappe arbeidsmarkt ons meer gericht op opleidingen die noodlijdend zijn omdat er te weinig instroom is. De opleidingen die we eerder onder de loep hebben genomen in 2022 zijn verder uitgewerkt, hier zijn nog geen definitieve adviezen uit voortgevloeid. Hierbij hebben we, naast het gebruik van de toolkit, willen wachten op de resultaten van de Taskforce Asscher in het rapport Kansrijk opleiden.</p> <p>Al eerder is afgesproken af te zien van een commissie zoals in 2020 al is gemeld. De werkgroep macrodoelmatigheid werkt op verzoek van de bestuurders adviezen uit voor opleidingen of voor de opleidingen portefeuille.</p> <p>Voor het bestuurlijk overleg van januari 2022 is, door de werkgroep macrodoelmatigheid, de lijst met voornemens te starten/te stoppen opleidingen ingebracht en besproken. De werkgroep is vooraf aan het bestuurlijk overleg twee maal bijeengekomen. De werkgroep heeft knelpunten gesignaleerd en deze teruggekoppeld aan de eigen bestuurders. Tijdens het bestuurlijk overleg bleek dat het voorwerk door de werkgroep</p>	

			<p>dusdanig grondig was geweest dat er tijdens het bestuurlijk overleg geen knelpunten meer waren. De lijst met starten/stoppen opleidingen is vervolgens door de bestuurders zonder verder overleg vastgesteld. Deze procedure is vastgesteld en wordt de standaard procedure voor het Brabants Bestuurders Overleg.</p> <p>Eventueel beschikbare bijlagen zijn op te vragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De verslagen van het Brabantse bestuurders overleg</li> <li>• Het overzicht starten/stoppen als onderlegger voor het Brabantse bestuurders overleg.</li> </ul> <p>NB: met het rapport van de Taskforce Asscher m b t macrodoelmatigheid en de daaruit voortvloeiende adviezen voor kansrijk opleiden is in het najaar van 2022 een start gemaakt met een nieuwe werkwijze en discussie binnen het Brabants bestuurdersoverleg.</p> <p><b>Terugblik op de afgelopen 4 jaar</b></p> <p>In de kwaliteitsafspraken hadden we het volgende geformuleerd als ideale situatie:</p> <p><i>Brabant kent een macrodoelmatig opleidingsaanbod dat in horizontale afstemming tot stand is gekomen.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Er is structureel adequate informatie beschikbaar zowel kwantitatief als kwalitatief, ten aanzien van de macrodoelmatigheid van de mbo opleidingen in Brabant. (Brabantse arbeidsmarktmonitor, Bram)</i></li> <li>2. <i>Er is een handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van bestaande als nieuw te starten mbo opleidingen in Brabant.</i></li> <li>3. <i>De benodigde kennis is aanwezig en geborgd in een Brabantse commissie macrodoelmatigheid. Deze geven een onderbouwd advies aan de Brabantse bestuurders om de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod te verbeteren.</i></li> <li>4. <i>Er is bestuurlijk voldoende draagvlak om de overgenomen adviezen uit te voeren en er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop consequenties samen gedragen worden.</i></li> <li>5. <i>De verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het opleidingsaanbod ligt bij de onderwijsinstellingen. Dit wordt afgestemd met het (regionale) bedrijfsleven en met (nabijgelegen) onderwijsinstellingen.</i></li> </ol> <p><i>Er is een toegankelijk onderwijsaanbod voor alle niveaus en alle doelgroepen in Brabant.</i></p> <p><u>Resultaten kwaliteitsagenda:</u></p> <p>Kijkend naar de ideale situatie zoals die geschetst werd in 2019 kunnen we concluderen dat we de doelen bereikt hebben. Wellicht niet allemaal in de exacte beschrijving zoals hierboven opgesomd maar wel in bedoeling.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Structureel maken we binnen Kennispact MBO Brabant gebruik van beschikbare informatie die zowel kwantitatief</li> </ol>
--	--	--	--



en kwalitatief van aard is. Deze informatie is niet gebundeld in een Brabantse arbeidsmarktmonitor. In plaats van het Brabantse arbeidsmarktmonitor (BRAM) gebruiken we diverse open data (b.v. UWV, SBB, DUO en Etil) en de toolkit van SBB voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van opleidingen en verwerken we deze info in de Brabantse MBO Atlas.

2. De handelingscyclus en procesbeschrijving die we samen met de Universiteit van Tilburg en ROA hadden ontwikkeld is gecombineerd met de macrodoelmatigheidstoolkit van SBB. Met de werkgroep macrodoelmatigheid hebben we deze toolkit uitgebreid toegepast. Doordat er is gekozen verder samen te werken met SBB en gebruik te maken van de toolkit, is BRAM niet meer nader uitgewerkt. De toolkit gebruikt landelijke cijfers uit diverse bronnen en maakt deze beschikbaar m.b.t. de arbeidsmarkt relevantie van opleidingen.
3. Al vrij snel hebben we afgesproken af te zien van een commissie. De werkgroep macrodoelmatigheid, waarin alle scholen zijn vertegenwoordigd, werkt op verzoek van de bestuurders adviezen uit voor opleidingen die onder druk staan. De benodigde kennis wordt in de werkgroep geborgd. Deze adviezen worden aan alle bestuurders voorgelegd waardoor een aparte commissie niet nodig is. De werkgroep heeft in de afgelopen vier jaren adviezen aan de bestuurders gegeven m.b.t. opleidingen te starten/stoppen of samenwerking op opleidingen. Deze adviezen worden door de bestuurders overgenomen.
4. Bestuurlijk is er ruim voldoende draagvlak om adviezen over te nemen en de consequenties door te voeren. Dit blijkt uit de volgende besluiten die zijn genomen:
  - a. Per 1 augustus 2021 voeren ROC Tilburg en Koning Willem I de opleiding voor Acteur gezamenlijk op één locatie uit.
  - b. De adviezen/signalerings van de werkgroep macrodoelmatigheid op te starten/stoppen opleidingen worden, soms na bilateraal overleg tussen bestuurders, door de bestuurders overgenomen. B.v. advies over starten van de opleidingen waarna voornemens werden ingetrokken, advies over de uitvoering van de opleiding tot instructeur, verkenning naar samenwerking opleidingen Podium, evenemententechniek/AV-specialist en Sport&Bewegen. De voorbereiding en terugkoppeling naar eigen bestuurders door de werkgroep heeft ertoe geleid dat in de afgelopen jaren het aantal knelpunten dat in het bestuurders overleg besproken wordt is gedaald tot enkele of helemaal geen knelpunten.
5. Onderwijsinstellingen stemmen hun opleidingenportefeuille af met het, regionale, bedrijfsleven en bespreekt deze met alle mbo-scholen in Brabant. Dit doen zij jaarlijks in het overleg over de te starten/stoppen opleidingen.

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
4.2 Leven Lang Ontwikkelen	<p>Door als instellingen in Brabant weinig synergie te hebben op het aanbod LLO ontstaat versnippering van het aanbod en onduidelijkheid voor onze stakeholders. We creëren onze eigen concurrentie in het aanbod waardoor sommige instellingen aanbod verliezen en anderen winnen. Dit kan grote gevolgen hebben voor de organisatie.</p> <p>Daarnaast is ons aanbod verschillend van kwaliteit en leren we niet van elkaar. Dit is weinig effectief en efficiënt en maakt dat bij onze stakeholders verwarring ontstaat over kennis en expertise per instelling.</p>	<p><b>A</b> Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd scenario volgens de gekozen denkrichting in het Brabants Bestuurlijk Overleg wat is geaccordeerd door alle betrokken mbo-instellingen. Hierin wordt het 'White Label' nader uitgewerkt.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld.</li> <li>2. Er ligt een meerjaren implementatieplan.</li> </ol> <p><b>B</b> Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel volgens de gekozen denkrichting van een 'White Label' constructie.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er wordt een eerste pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO</li> <li>2. Er vond een evaluatie plaats van een eerste pilot acquisitiemodel.</li> </ol> <p><b>C</b> Er is een Brabantse Adviesgroep LLO ingericht. Binnen deze adviesgroep LLO is nagedacht over de product/markt combinaties en is een eerste voorstel voor een gezamenlijk aanbod vormgegeven.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief een voorstel voor nieuw aanbod gedaan.</li> <li>2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren.</li> </ol>	<p><b>A</b> Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd.</p> <p><b>B</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er is vormgegeven aan de 'White Label' constructie.</li> <li>2. Eerste aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven.</li> </ol> <p><b>C</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief een voorstel voor nieuw aanbod gedaan.</li> <li>2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren.</li> </ol> <p><b>D</b> Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft het proces om twee uitgebrachte adviezen te bespreken, over te nemen en uit te voeren verduurzaamd.</p>	<p><b>De acties die voor 2022 in de kwaliteitsafspraken (A3) zijn opgenomen zijn:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd</i></li> <li>2. <i>Er is vormgegeven aan de "White Label" constructie</i></li> <li>3. <i>1<sup>e</sup> aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse MBO instellingen in samenwerking met bedrijfsleven</i></li> <li>4. <i>De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan</i></li> <li>5. <i>De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren</i></li> <li>6. <i>Verduurzamen</i></li> </ol> <p><b>Inleiding en ontwikkelingen 2022</b> 2022 stond volledig in het teken van de uitrol van de subsidie NL leert door-sectoraal maatwerk. Een belangrijk vliegwiel wat ertoe bijgedragen heeft een versnelling te realiseren in het gezamenlijk bereiken van de LLO doelgroep en het gezamenlijk uitvoeren van opleidingstrajecten in Brabant. De volgende mbo-instellingen vanuit Kennispact MBO Brabant hebben hier een actieve en waardevolle bijdrage aan geleverd: Summa College, Curio, Koning Willem I College (voorheen De Leijgraaf), ROC ter Aa en ROC Tilburg.</p> <p><b>(acties 1, 2, 3 en 5).</b> Een consortium van VNO-NCW Brabant Zeeland (hoofdaanvrager), FNV, Provincie Noord-Brabant, Edubookers en een 6-tal Brabantse mbo-instellingen (Curio, Yuverta, Summa College, Onderwijsgroep Tilburg, ROC De Leijgraaf en ROC Ter AA) heeft een aanvraag gedaan en een toekenning gekregen vanuit de tijdelijke subsidieregeling NL leert door met sectoraal maatwerk van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 miljoen euro. Doelstelling van het consortium was om tot en met 1 september 2022 in totaal 2.000 ontwikkeladviezen, 1.000 begeleidingsactiviteiten en minimaal 3.800 succesvol afgeronde scholingstrajecten te realiseren via Brabantleert.nl. Voor Kennispact MBO Brabant betekent dit minimaal 1158 scholingstrajecten (60%). De samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst en is goedgekeurd door het Kennispact Bestuurlijk Overleg (<b>actie 6</b>).</p> <p><b>Het arbeidsmarktrelevante aanbod</b> Het aanbod is samen met interne stakeholders (leden werkgroep LLO van de aangesloten mbo-instellingen) en externe stakeholders vastgesteld. Daarnaast zijn er, via de provincie, afspraken gemaakt met de verschillende arbeidsmarktregio's en de leerwerkloketten in die regio's. De individuele scholen konden in hun eigen regio de scholing uitvoeren en daarbij gebruik maken van het gezamenlijk ontwikkelde aanbod. Op Brabantleert.nl stonden uiteindelijk 65 mbo-opleidingen waarvan individuele burgers en bedrijven in Brabant gebruik hebben gemaakt. Het aanbod is verdeeld over de volgende sectoren en wisselend gedurende de periode: Zorg en welzijn, Groen, Techniek, Logistiek, ICT, Horeca, Veiligheid, Skills (o.a. persoonlijk profileren, digitale vaardigheden).</p>	

				<p>Het digitale platform van Brabant Leert (<a href="http://www.brabantleert.nl">www.brabantleert.nl</a>) is het centrale punt waar het aanbod van de deelnemende mbo-instellingen te vinden is. Daarnaast is dat aanbod ook zichtbaar op de reguliere sites van de deelnemende mbo-instellingen.</p> <p>Voor de activiteiten met betrekking tot de realisatie, implementatie en uitvoering van Brabant Leert.nl, met als vliegwiel de subsidie NL leert door, heeft de projectleider van de werkgroep LLO van Kennispact deze rol op zich genomen. In 2022 is de samenwerking met de werkgroep LLO geïntensiveerd met een structureel karakter van een overleg per 2 weken. De inzet, daadkracht en energie van de leden uit de werkgroep hebben er toe geleid dat er een arbeidsmarktrelevant aanbod is en dat er in 2022 meer dan 1600 inschrijvingen waren. <b>(acties 4 en 5)</b></p> <p><b>Terugblik op de afgelopen 4 jaar.</b> In de A3 van de kwaliteitsafspraken hadden we met elkaar het volgende geformuleerd:</p> <p><u>Gewenste situatie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>We kennen één groot samenwerkingsverband Kennispact MBO Brabant waarin we komen tot één Brabant breed aanbod wat gedivergeerd wordt naar de verschillende instellingen die daarmee hun voordeel doen. Het aanbod voor LLO kent regionale accenten en economische inkleuring, met voor het bedrijfsleven duidelijkheid en veel standaardisatie in de wijze waarop we producten aanbieden. Tenders en verzoeken aan de Brabantse mbo-instellingen, die vanuit het bedrijfsleven komen, worden gedeeld in een expertisecentrum Leven Lang Ontwikkelen, hier werken we gefaseerd naartoe.</i></li> <li>• <i>We hebben een, met regionale accenten ingekleurde, samenwerkingsvorm (dus ook kleine opleidingen/niches/maatwerk mogelijk).</i></li> </ul> <p>Uitgangspunt is dat de eigen identiteit binnen de regio de sterkste branding blijft voor een instelling. Het samenwerkingsverband is een virtuele organisatie naast de bestaande en geen zelfstandige uitvoeringsorganisatie, een zogenaamd "White label".</p> <p><u>Doelen LLO:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het verder uitwerken en concretiseren van een scenario zoals beschreven in de adviesnotitie LLO voor de Brabantse ROC's, met als eerste start een pilot met de Techniecoalitie.</li> <li>2. Implementeren van samenwerkingsvorm voor acquisitie waar alle instellingen in vertegenwoordigd zijn.</li> <li>3. Vanuit deze samenwerkingsvorm worden opdrachten besproken, primair per sub regio/mbo-instelling. Waar nodig regio-overstijgend in het kader van macrodoelmatigheid.</li> <li>4. Uitgangspunt voor de 1<sup>e</sup> opstart is een vooraf vastgesteld aanbod en maatwerktrajecten. Het betreft hier een groeimodel wat gefaseerd kan worden ingevoerd en op basis van leerervaringen wordt uitgewerkt.</li> </ol>
--	--	--	--	--

				<p>5. Een "White label", waarbij we gebruik maken van een beproefd systeem van één van de samenwerkende ROC's, de huidige BackOffice structuur inclusief een servicecenter.</p> <p>6. De uitwerking van een samenwerkingsvorm voor dit scenario wordt gedaan in samenwerking met alle betrokken mbo-instellingen vertegenwoordigd in het Kennispact Bestuurlijk Overleg.</p> <p><b>Reflectie op doelen, samenvatting en conclusies over de afgelopen 4 jaar en een doorkijk naar de toekomst</b>  De infrastructuur (Brabant Leert.nl) is gerealiseerd. Het White-label idee is het platform Brabantleert.nl geworden. Iedere mbo-school pakt in haar eigen regio de back-office taken en marketing op. Dit wijkt af van doel 5 en heeft vooral te maken met het feit dat iedere school een eigen studentenadministratie heeft. De afwikkeling en uitvoering ligt ook bij de betreffende scholen.</p> <p>Het netwerk/ecosysteem (arbeidsmarktregio's, leerwerkloketten, werkgevers service punten, RMT's en VNO-NCW) is tot stand gebracht, we hebben een goed werkend samenwerkingverband en mooie resultaten/opbrengsten behaald vanuit NL Leert Door.</p> <p>Pact Brabant (overleg provincie, 5 grote gemeenten, arbeidsmarktregio's, werkgevers, werknemers) heeft LLO tot één van de speerpunten van beleid en Kennispact is bestuurlijk trekker binnen Pact Brabant en ook technisch/inhoudelijk verantwoordelijk.</p> <p>Een mooi bij-effect is ook geweest dat we landelijk als werkgroep zijn aangehaakt bij het kennispunt LLO van de MBO Raad en een aantal bijdragen hebben geleverd bij de themasessie met als mooie afsluiting de Tour de LLO.</p> <p>Nog niet eerder hebben wij als mbo-instellingen zo nauw de samenwerking met elkaar opgezocht rondom het thema LLO. Het gezamenlijke LLO-aanbod bestaat uit 65 cursussen voor de LLO doelgroep waar inmiddels al meer dan 1600 Brabanders aan hebben deelgenomen (doelen 1, 2, 3, 4 en 5).</p> <p>De toekomst staat in het teken van de verdere verduurzaming van het ecosysteem. Hierbij wordt aangehaakt bij de mogelijkheden rondom de LLO Katalysator. De LLO Katalysator richt zich op het creëren van een werkend ecosysteem in Brabant om te komen tot gezamenlijk (nieuw) LLO-aanbod door onderwijsinstellingen. We werken hierin samen met het hbo en de twee universiteiten (TuE en TIU). De energietransitie (w.o. onze RIF- aanvraag) is daarin het leidend thema. De provincie neemt hierbij de lead voor het aanvragen van het fonds. Inmiddels hebben we de vraag van OCW gekregen om mee te denken in het ontwerp van de aanvraag die uiteindelijk in de tweede helft van 2023 naar buiten wordt gebracht. Brabant zou een pilot in die voorbereiding kunnen zijn. Daarnaast gaat de werkgroep LLO in 2023 aan de slag met het verder inbedden van de werkgroep, als organisatie onderdeel, in de structuur van de Vereniging Kennispact MBO Brabant. De</p>
				<p>wergroep gaat nog meer aanhaken bij de andere projecten vanuit Kennispact. De opbrengsten uit de RIF projecten omzetten naar LLO aanbod. De focus ligt hierbij op het vermarkten van het aanbod (o.a. ontwikkelen/redactie teksten, plaatsen Brabantleert.nl/website, acquisitie en de uitvoering van de cursussen) met als platform Brabantleert.nl.</p>



Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2022	Verklaring van afwijkingen
Vanuit het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance'					De ambities voor 2022 zijn deels behaald. De rendementen blijven nog achter bij de ambitie; voor een deel ook vanwege de COVID-19 pandemie; is ook een landelijke trend. In januari 2023 heeft elk onderwijsteam de risico-analyse uitgevoerd. Die is besproken binnen het managementteam per afdeling en met het bestuur. De vsv-resultaten liggen voor twee van de vier niveaus binnen de ambitie voor 2022, ook mede als gevolg van de COVID-19 pandemie. De tevredenheid van studenten voor de opleiding is met 0,1 gestegen na een daling in 2020 die voor het belangrijkste deel is te wijten aan de andere onderzoeksvorm die geleid heeft tot een landelijk dalende trend. De tevredenheid van de medewerkers is enigszins gedaald; het gegeven dat de laatste meting plaatsvond tijdens de corona-pandemie speelde waarschijnlijk een rol. In 2022 is vanwege de fusie geen meting verricht; die is doorgeschoven naar het najaar van 2023. De medewerkertevredenheid lag in 2020 met een 7,7 overigens nog steeds ruim boven het sectorgemiddelde 7,3. Het verzuim% is gestegen (is ook een landelijk beeld). De frequentie ligt binnen de collegenorm. De financiële kengetallen laten nog steeds zien dat het college financieel gezond is.
Rendementen:					
- Jaarresultaat	2017-2018: 74,66	2019-2020: ≥ 74,66	2021-2022: ≥ 77,5	2021-2022: 72,09	
- Diplomaresult.	2017-2018: 75,41	2019-2020: ≥ 75,41	2021-2022: ≥ 77,5	2021-2022: 71,40	
- Startersresult.	2017-2018: 86,58	2019-2020: ≥ 86,58	2021-2022: ≥ 87,5	2021-2022: 82,77	
vsv					
- niveau 1	2017-2018: 19,70	2019-2020: ≤ 26,2	2021-2022: ≤ 26,2	2021-2022: 17,53	
- niveau 2	2017-2018: 7,87	2019-2020: ≤ 8,45	2021-2022: ≤ 8,45	2021-2022: 8,25	
- niveau 3	2017-2018: 3,23	2019-2020: ≤ 3,1	2021-2022: ≤ 3,1	2021-2022: 4,74	
- niveau 4	2017-2018: 3,53	2019-2020: ≤ landelijk gem.	2021-2022: ≤ landelijk gem.	2021-2022: 4,62 (land: 4,53)	
Tevredenheid					
- Student	2018: 7,2	2020: ≥ 7,2	2022: ≥ 7,2	2022: 7,0	
- Medewerker	2018: 8,1	2020: ≥ 8,1	2022: ≥ 8,1	2022: 7,7	
- Beroepenveld	2018: 7,5	2020: ≥ 7,5	2022: ≥ 7,5	2022: 7,6	
Verzuim					
- Verzuim%	2018: 5,65%	2020: ≤ 5,0%	2022: ≤ 4,5%	2022: 7,21%	
- Meldingsfreq.	2018: 1,01	2020: ≤ 1,0	2022: ≤ 1,0	2022: 0,9	
Financiële positie:					
- Solvabiliteit	2018: 82%	2020: ≥ 30%	2022: ≥ 30%	2022: 82%	
- Liquiditeit	2018: 1,74	2020: ≥ 0,5	2022: ≥ 0,5	2022: 1,41	
- Rentabiliteit	2018: 1,86%	2020: ≥ 0%	2022: ≥ 0%	2022: 0,34%	
- Huisvest.ratio	2018: 11,8%	2020: ≤ 15%	2022: ≤ 15%	2022: 6,7%	
- Weerst.verm.	2018: 46,6%	2020: ≥ 5%	2022: ≥ 5%	2022: 50,4%	

## Betrokkenheid studenten, leraren en bedrijfsleven

### Betrokkenheid studenten en leraren

Voor de monitoring van de voortgang van de kwaliteitsagenda richten we een stuurgroep in. In deze stuurgroep participeren het college van bestuur, de diensten Financiële Zaken en Governance & Control, de kartrekkers van de verschillende maatregelen, een vertegenwoordiging vanuit de Studentenraad en een vertegenwoordiging vanuit de Ondernemingsraad. Ieder kwartaal bespreken zij de voortgang van de verschillende maatregelen vanuit inhoudelijk en financieel perspectief. Daar waar nodig besluit de stuurgroep om de uitvoering van maatregelen bij te sturen.

Naast het lidmaatschap van studenten en leraren in de stuurgroep betrekken we studenten en leraren vanzelfsprekend, als de uitvoering van een maatregel daarom vraagt. Bijvoorbeeld bij het inrichten van schoolbibliotheken, de opstart van nieuwe opvangvoorzieningen en de toeleiding naar arbeid en het vervolgonderwijs. Het bestuur van de A-Academy (alumnivereniging van het Koning Willem I College) is verantwoordelijk voor het versterken van het alumninetwerk van het college. De A-Academy heeft in 2022 het netwerk verder versterkt; binnen de nieuwe fusieorganisatie wordt onderzocht hoe we de A-Academy nog beter kunnen positioneren.

In 2022 hebben evaluatieve gesprekken plaatsgevonden met studenten en leraren. Studenten geven aan positief te zijn over de inrichting van het onderwijs, ondermeer op basis van ervaringen in de bpv, de bekendheid met de A-Academie kan beter, ze zijn positief over de maatregelen die we als college treffen om studenten te begeleiden naar de arbeidsmarkt en vervolgopleiding, ze zijn op de hoogte van de opvangvoorzieningen toekomstplein en toekomstjaar, de schoolbieb is deels bekend en vraagt om een verbreding naar meer afdelingen. De leraren geven aan dat de samenwerking met het werkveld steeds meer vanuit de docenten plaats vindt naast de brancheregiocommissie, dat flexibilisering zeker ook een belangrijke opdracht van het team is en benoemen in het kader van de schoolbieb het belang van de leesconsulent, het betrekken van het gehele team bij het bevorderen van de leesvaardigheid en de mogelijkheid om de schoolbieb te verbinden met de context van de opleiding (binnen de horeca combineren met gastvrijheid en spreken van een boekenproeverij).

### Betrokkenheid van bedrijven

We betrekken bedrijven via de branche-regiocommissies van de onderwijsafdelingen. Deze betrokkenheid komt vooral tot uiting daar waar het gaat om de innovatie van het onderwijs, met als doel om het onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt van de toekomst. Daarnaast hebben we als college in 2022 sterk ingezet op de verbinding met de omgeving vanuit het gedachtegoed van de regionale gemeenschappen. Naast de uitvoering van de maatregelen voor de drie landelijke thema's hebben in 2022 evaluatieve gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigers vanuit het beroepenveld. Een greep van de opmerkingen die tijdens deze gesprekken gemaakt zijn: het werkveld ervaart korte lijnen naar het college, er is sprake van een hoge tevredenheid, het Koning Willem I College wordt als een echte kartrekker gezien, we kunnen elkaar helpen daar waar schaarste is van personeel, ook het werkveld wil inzetten op maatwerk, flexibilisering en modularisering. Vanuit de gemeenten worden de volgende opmerkingen gemaakt: schoolfirst is succesvol, onderwijsmakelaars worden ook voor de hogere niveaus ingezet, ook de gemeente ziet het belang van begeleiding van studenten (entree en niveau 2) in de toeleiding naar arbeid en wil dat bespreekbaar maken en samen oppakken. Hieruit spreekt waardering voor de wijze waarop het college de Kwaliteitsagenda heeft opgepakt in afstemming met de omgeving.

## Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de inzet van de middelen in 2022 vonden geen verschuivingen plaats tussen maatregelen of naar toekomstige jaren. De inzet van de middelen voor de maatregelen is in 2022 geactualiseerd op basis van het toegekende aandeel in het investeringsbudget voor de kwaliteitsagenda (met name als gevolg van de loon- en prijscompensatie).

## Reflectie college van bestuur

Het bestuur constateert dat de resultaten die in 2022 behaald zijn in belangrijke mate bijdragen aan de drie landelijke speerpunten: jongeren in een kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en onderwijs dat voorbereid is op de arbeidsmarkt van de toekomst. Ondanks de nasleep van de COVID-19 pandemie en de fusie met ROC de Leijgraaf die de nodige aandacht opeist zijn er voor het merendeel van de maatregelen positieve resultaten geboekt. Ten aanzien van studiesucces en het voortijdig schoolverlaten realiseert het bestuur zich dat er sprake is van een landelijk dalende trend als gevolg van de COVID-19 pandemie en de krapte op de arbeidsmarkt waardoor studenten ook zonder diploma aan het werk kunnen.

De samenwerking met het werkveld over de inrichting van de onderwijsprogramma's verloopt prima; het is goed om te constateren dat zo'n 70% van de opleidingen is ingericht op basis van de ontwerpregels die met het werkveld zijn afgesproken. In één van de evaluatieve gesprekken met het werkveld werd aangegeven dat opleidingen in de sector techniek nagenoeg naadloos meebewegen met de ontwikkelingen in het beroep. Vanuit de inzet op regionale gemeenschappen binnen het (nieuwe) Koning Willem I College is de verwachting dat de samenwerking met het beroepenveld op de verschillende aggregatieniveaus nog verder versterkt kan worden. De intensivering van de zij-instroom in de techniek past prima bij de ontwikkelingen voor leven lang ontwikkelen en de aandacht die gegeven wordt aan de energietransitie. De A-Academy is ook in 2022 verder verbreed; toch acht het bestuur een verdere versterking nodig om studenten vanaf het moment dat ze een opleiding binnen het college volgen te blijven verbinden aan het college in het kader van leven lang ontwikkelen.

Het vernieuwde onderwijs binnen de entreeopleidingen en de niveau 2 opleidingen is ook in 2022 verder doorontwikkeld en blijft gelden als een voorbeeld voor andere opleidingen binnen het college. De instroom van statushouders blijft goed verlopen en de doorstroom naar de hogere niveaus neemt toe, met het traject Schoolfirst als een belangrijke succesfactor. De toeleiding van met name studenten op niveau 2 naar arbeid blijft om aandacht vragen en zal naar alle waarschijnlijkheid ook een belangrijk speerpunt worden in de komende kwaliteitsagenda. De subsidie nazorg mbo heeft wel geholpen om de toeleiding naar arbeid te versterken maar heeft nog net niet tot het gewenste resultaat geleid. De gemeente heeft uitgesproken om samen met het college de uitdaging op te pakken.

De inzet van de schoolbieb en het toekomstplein helpt om studenten te versterken en binnen boord te houden. In 2022 is het toekomstjaar toegevoegd aan de opvangvoorzieningen; dat jaar biedt studenten die in afstemming met de decaan in het voortgezet onderwijs niet tot een keuze voor een beroepsopleiding te komen extra tijd om alsnog onder begeleiding een keuze te kunnen maken. Binnen het fusietraject zijn ook nog route X en de pitstop (om een student weer op een goede bpv-plek te krijgen) toegevoegd aan de opvangvoorzieningen. Tijdens het bezoek van OCW aan het college oogste pitstop veel lof en werd pitstop tevens gezien als een traject waarmee wellicht stagediscriminatie kan worden aangepakt. Lezen wordt steeds meer geïntegreerd in de curricula en de eerste positieve effecten zijn zichtbaar.

Binnen Kennispact Brabant zijn mooie resultaten behaald in de maatregelen die gericht zijn op macrodoelmatigheid en LLO. Ten behoeve van het zicht op de macrodoelmatigheid van de opleidingenportefeuilles van de Brabantse mbo-instellingen worden mutaties in de portefeuilles transparant onderling gedeeld, is er een werkwijze ingericht om de bestuurders te adviseren over het starten en stoppen van opleidingen waarvoor meer dan voldoende draagvlak is bij de bestuurders. Ten behoeven van LLO zijn er mooie verbindingen gelegd op landelijk en regionaal niveau. De samenwerking tussen de Brabantse instellingen biedt mooie aanknopingspunten om het gezamenlijk werk maken van LLO verder te verduurzamen met de mogelijkheid om daar als eigen instelling eigen accenten in te leggen.

Alles overziend constateert het bestuur dat de Kwaliteitsagenda 2019-2022 tot mooie resultaten heeft geleid die in zekere zin goed zijn te linken aan de drie pijlers in het meerjarenplan van het nieuwe Koning Willem I College: Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C en Bewust KW1C. Binnen Kansrijk KW1C zullen de initiatieven ten aanzien van het bieden van gelijke kansen en de extra aandacht voor de jongeren in een kwetsbare positie een vervolg krijgen: in de beroepsroute krijgen en houden, toeleiden naar arbeid of vervolgopleiding, via de onderwijsroute naar het mbo. Binnen de pijler Verbindend KW1C zal via de regionale gemeenschappen de verbinding tussen Overheid, Ondernemers en Onderwijs nog verder verstevigd worden ten behoeve van een optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tevens zal binnen die pijler meer dan voldoende aandacht zijn voor leven lang ontwikkelen en kansrijk opleiden (als vervanging van macrodoelmatigheid). Binnen Bewust KW1C zal het vooral gaan over flexibilisering van het onderwijs, interdisciplinaire ervaringen en duurzaamheid. Samenvattend kan gesteld worden dat de mooie resultaten die binnen de Kwaliteitsagenda 2019-2022 gerealiseerd zijn een meer dan mooie input vormen voor de uitdagingen die we in de Kwaliteitsagenda 2024-2027 gaan oppakken.





5 FINANCIËN

## Inleiding

Met ingang van 1 januari 2022 is de juridische fusie tussen de voormalige Stichting ROC de Leijgraaf (verdwijnde partij) en de voormalige Stichting ROC 's-Hertogenbosch (ontvangende partij) een feit. De nieuwe Stichting ROC Noordoost-Brabant, tevens handelend onder de naam Koning Willem I College is op 1 juni 2022 gefuseerd met de verdwijnde Stichting Educatie Koning Willem I college en de verdwijnde vennootschap ROCV de Leijgraaf B.V. Op 1 augustus 2022 is in overleg met het DUO het BRIN-nummer van de voormalige Stichting ROC de Leijgraaf opgeheven. Daarmee is de juridische fusie in formele zin afgerond.

De administratieve verwerking van de fusie is in 2022 verder voorbereid. Dit heeft erin geresulteerd dat met ingang van 1 januari 2023 de gescheiden financiële en personeelsadministraties in elkaar zijn gevoegd tot één financiële en personeelsadministratie. De samenvoeging van de gescheiden studentenadministraties zal zijn beslag krijgen in de zomer van 2023. Om dit alles mogelijk te maken en werkend te krijgen zijn in 2022 de voorbereidingen getroffen om verschillende applicaties samen te kunnen voegen c.q. nieuwe te implementeren.

Om de systeemintegratie succesvol te laten zijn, is eind 2022 begonnen met het beschrijven, harmoniseren van in eerste instantie de financiële processen. Vanuit het MORA-procesmodel is ook de aansluiting met de voorgaande processtappen in de keten gelegd. Inmiddels zijn in 2023 de processen beschreven, waarbij naast harmonisatie van de processen van voormalig De Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College ook naar optimalisatie wordt gekeken. Dit binnen de mogelijkheden van het strakke programmaplan van Informatievoorziening.

Een ander aspect in het gehele veranderproces betreft de cultuur-/ gedragsomslag die de organisatie met elkaar voor ogen heeft. Onder aanvoering van het college van bestuur worden regelmatig koersdagen georganiseerd om thema's uit het verandertraject met elkaar te adresseren.

Door de samenvoeging van de instellingen heeft er ook een reorganisatie op onderwijsvlak plaatsgevonden. Deze is vanaf ingang van het schooljaar 2022-2023 voelbaar geworden. Dit en de vorming van een centrale ondersteunende organisatie heeft er ook toe geleid dat eenieder in deze beginfase zijn weg moet zoeken. Wat vanzelfsprekend was, is niet meer. Dit raakt ook onderwerpen als managementrapportages en begrotingen. Vanaf eind 2022 is hier flink de schouders onder gezet. De begroting 2023 is in december op instellingsniveau door de raad van toezicht vastgesteld. Vervolgens is met de recent geformeerde groep business controllers de vertaalslag naar afdelingsbegrotingen gemaakt. Die is in april 2023 gerealiseerd. Ook heeft in deze maand de raad van toezicht de meerjarenbegroting vastgesteld.

Als gevolg van de fusie is er bij de harmonisatie van de grondslagen van de activa/ passiva uitgegaan van de "pooling of interests" methode. Waar nodig zijn de afschrijvingsgrondslagen geharmoniseerd (Besluit raad van toezicht 26-09-2022) en dezelfde voorzieningen bij beide instituten getroffen c.q. op dezelfde wijze berekend. De afzonderlijke financiële administraties zijn zo op dezelfde leest geschoeid, waarna ze eenvoudig in elkaar te schuiven zijn. Deze wijze van samenvoegen heeft tevens als voordeel dat de audittrail vanuit beide losse entiteiten tot één gezamenlijke nieuwe organisatie relatief eenvoudig te volgen is.

## Kengetallen

### Bekostigde studenten

Naar aanleiding van de juridische fusie per 1 januari 2022 zijn in onderstaand overzicht de bekostigde studentenaantallen van De Leijgraaf en het voormalig Koning Willem I College bij elkaar opgeteld. Vanaf 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 Noordost-Brabant (opgericht per 1-1-2022) weergegeven.

Studenten bekostigd, teldatum	2019	2020	2021	2022
	Totaal	Totaal	Totaal	KW1C
Aantal studenten bol	12.636	12.619	12.060	11.077
Aantal studenten bbl	6.028	5.904	6.098	6.084
<b>Totaal aantal studenten</b>	<b>18.664</b>	<b>18.523</b>	<b>18.158</b>	<b>17.161</b>
Aantal studenten niveau 1	552	438	431	284
Aantal studenten niveau 2	2.960	3.043	2.972	2.735
Aantal studenten niveau 3	4.550	4.496	4.499	4.265
Aantal studenten niveau 4	10.602	10.546	10.256	9.877
<b>Totaal aantal studenten</b>	<b>18.664</b>	<b>18.523</b>	<b>18.158</b>	<b>17.161</b>

De daling van de studentenaantallen is bij het voormalig ROC de Leijgraaf al eerder ingezet dan bij het voormalig Koning Willem I College. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 treedt dit landelijk effect ook voor het eerst op bij het Koning Willem I College. Dit is aanleiding om in de continuïteitsparagraaf uit te gaan van een dalend studentenaantal scenario (zie hierna).

### Formatie

	2022	2021
	fte	fte
Personeel primair proces	1.004,6	898,1
Direct onderwijsondersteunend personeel	10,4	181,4
Indirect onderwijsondersteunend personeel	418,1	440,7
Bestuur/management	100,6	63,4
<b>Totaal aantal werknemers</b>	<b>1.533,7</b>	<b>1.583,6</b>

De formatie is in 2022 met ca. 50 FTE ten opzichte van 2021 afgenomen. Dit 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. Daarnaast heeft er een (her)definitie van de personeelscategorieën binnen de gefuseerde organisatie plaatsgevonden. Dit verklaart de "opmerkelijke" verschillen.

Daarnaast zien we dat het ziekteverzuim in 2022 oploopt, wat zich verder voortzet in 2023 (Q1 2023 ca. 8%). Dit heeft deels te maken met de fusie, maar ook deels door persoonlijke, medische situaties.

Om de fusie te laten slagen is tijdelijk behoefte aan extra en soms ook ander gekwalificeerd personeel. Dit speelt onder andere bij Informatievoorziening. De komende drie jaren worden de verschillende applicaties van de beide gefuseerde entiteiten in elkaar geschoven. Begin 2023 zijn bij beiden de twee financiële administraties gemigreerd naar één omgeving en gelijktijdig een nieuw inkoop-/facturatiesysteem geïmplementeerd. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor één verkoopfacturatiesysteem. Dit speelt ook bij HR, waar begin 2023 beide personeelsadministraties in HR2Day zijn ondergebracht.

Kengetal	Signaleringswaarde	2021	2022
Solvabiliteit I	N.v.t.	0,66	0,71
Solvabiliteit II	< 0,30 > 0,60	0,75	0,77
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,38	1,67
Rentabiliteit*	3 jarig < 0% 2 jarig < -5% 1 jarig < -10%	5,88%	1,27%
Weerstandsvermogen	< 5%	43,67%	50,05%
Huisvestingsratio*	> 15%	10,42%	7,40%
Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen	> 1	0,55	0,61
Personeelslasten / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	72,32%	78,22%
Investeringen huisvesting / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	7,19%	2,15%
Investeringen inventaris en apparatuur / totaal baten plus financiële baten	N.v.t.	2,23%	1,72%

*\* 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 2021 € 141,0 mln en voor 2022 € 141,5 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 2022

Deze paragraaf is gebaseerd op de jaarrekening 2022 en moet gelezen worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige financiële gegevens in de jaarrekening.

Het exploitatieresultaat over 2022 bedraagt € 2,2 mln positief. Dit is ten opzichte van 2021 een ruim € 8 mln lager resultaat. Het resultaat van 2021 werd echter sterk positief beïnvloed door extra ontvangen NPO-gelden, die in 2021 voor een belangrijk deel niet zijn uitgegeven. Daarnaast was er in 2021 ook in veel mindere mate sprake van fusiekosten.

Ten opzichte van de begroting valt het resultaat € 2,5 mln hoger uit. Hierbij moet opgemerkt worden dat er over 2022 feitelijk nog sprake was van twee afzonderlijke deelbegrotingen, namelijk die van het 'oude' Koning Willem I College en van De Leijgraaf. Die zijn vervolgens samengevoegd, maar daarbij kwamen wel een aantal dubbelingen naar voren, die in de realisatie dus een voordeel hebben opgeleverd.

Per saldo zijn de baten € 4,0 mln lager dan begroot. De Rijksbijdragen en overige overheidsbedragen en -subsidies waren per saldo ca. € 4 mln lager dan begroot. Dit wordt onder meer veroorzaakt door lager dan begrote NPO-gelden. Als gevolg van een harmonisatie in de grondslagen vallen de college-, cursus-, les- en examengelden € 1 mln lager uit dan begroot. Met name door hogere inburgeringsopbrengsten zijn de baten werk in opdracht van derden en overige baten € 1 mln hoger dan begroot.

In het totaal van de lasten van € 172,5 mln zijn ook de fusiekosten opgenomen. Deze vallen € 0,7 mln lager uit dan begroot, en zijn als volgt te specificeren.

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Advieskosten afstemming cultuur	€ 250.000	€ 585.444
Scholing en ontwikkeling	€ 250.000	€ 231.569
Mobiliteit personeel	€ 700.000	€ 311.760
ICT-transitie	€ 1.500.000	€ 1.376.182
Communicatiekosten	€ 700.000	€ 653.708
Vernieuwing van het onderwijs	€ 500.000	€ 48.933
<b>Totaal</b>	<b>€ 3.900.000</b>	<b>€ 3.207.595</b>

De belangrijkste afwijking fusiekosten zijn de kosten voor de vernieuwing voor het onderwijs en mobiliteit personeel. Deze zullen naar verwachting voor een belangrijk deel in 2023 en 2024 gemaakt gaan worden. Een belangrijk deel van de fusiekosten bestaat uit de kosten in het kader van de harmonisering van de ICT (kosten ICT-transitie). Die zullen overigens nog doorlopen in 2023.

Exclusief de apart begrote fusiekosten, bedragen de totale lasten € 169,3 mln. Dit is € 5,8 mln lager dan begroot. De personeelskosten zijn wel hoger dan begroot, met name als gevolg van het harmoniseren van de berekening van de personeelsvoorzieningen, die heeft geleid tot een ca. € 3,5 mln hogere dotatie dan begroot. Als gevolg van dezelfde harmonisatie zijn de afschrijvingslasten ca € 2 mln lager dan begroot. Ook de huisvestingslasten zijn ca. € 2,5 mln lager dan begroot. Dit wordt onder meer veroorzaakt door per saldo



lagere kosten voor groot onderhoud. Rekeninghoudend met de kosten voor ICT en communicatie die voor € 2 mln betrekking hebben op de fusie, zijn ook de overige lasten bijna € 2 mln lager dan begroot. Dit betreft verschillende posten, waar ook de vorengenoemde dubbelingen in de begroting een rol spelen.

## Analyse financiële positie

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 2022 gestegen van 66% naar 71%. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de stelselwijziging, waarbij de voorziening groot onderhoud, per 31 december 2021 groot € 7,1 mln, is overgeheveld naar het eigen vermogen. Daarnaast heeft ook het positieve resultaat over 2022 van € 2,2 mln een positief effect op de solvabiliteit. Dit is ook de reden dat de zogenaamde solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen gedeeld door het totaal vermogen) met 2% is gestegen en ultimo 2022 77% bedraagt. Deze solvabiliteit ligt ruim boven de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde ondergrens van 30%.

De signaleringswaarde ter bepaling van eventueel bovenmatig eigen vermogen bedraagt ultimo 2022 0,61 (ultimo 2021: 0,55). 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 2022 1,67 (2021: 1,38). Dit is ruim boven de signaleringswaarde van 0,75. Het saldo liquide middelen is door de positieve kasstroom over 2022 van € 5,8 mln gestegen van € 28,3 mln naar € 33,8 mln. Deze stijging van € 5,8 mln wordt veroorzaakt door het positieve resultaat over 2022 van € 2,2 mln, waarbij in de resultaat aanzienlijke dotaties aan personeelsvoorzieningen zijn opgenomen, die in 2022 nog niet hebben geleid tot uitstroom van liquide middelen. Daarnaast zijn de investeringen in 2022 ruim € 2 mln lager 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 2021, 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.

### **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 college is in 2022 volledig overgegaan op schatkistbankieren. Om die reden is de hypotheek op het onderwijspand in Oss bij het Rijk tegen gunstigere voorwaarden geherfinancierd. 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 2023 en verder

Op 1 januari 2022 is De Leijgraaf juridisch gefuseerd met het Koning Willem I College en per 1 augustus 2022 is de institutionele fusie geëffectueerd. De fusieplannen zijn opgenomen in het 'beslisdocument', waarin de belangrijkste uitgangspunten voor het tijdperk na de fusie zijn opgenomen. De nieuwe organisatie is conform het nieuwe organogram per februari 2022 ingericht in onderwijs – staf en ondersteunende afdelingen en het bijbehorende management is benoemd. Met de institutionele fusie zijn de verschillende teams daadwerkelijk gaan samenwerken in hun afdelingen over de beide fusie-instellingen heen. De start van het schooljaar 2022-2023 is in de nieuwe organisatie een belangrijke mijlpaal geweest. Vanaf dat moment ging iedereen werken en leren op het Koning Willem I College.

In 2023 zullen de twee organisaties steeds verder in elkaar worden geschoven, ook qua systemen en werkprocessen binnen de ondersteunende afdelingen. In de jaren daarna, 2024 en verder, verwachten we dat de schaalvoordelen echt zichtbaar worden.

Bij het opstellen van de formatiebegroting 2022-2023 en de begroting voor 2023 en verder hebben we de eerste stappen genomen om de omvang van de kosten in lijn te brengen met de baten. De noodzaak hiertoe werd verstevigd door de ontwikkeling van de studentenaantallen per 1 oktober 2022, die lager uit zijn gekomen dan waarop was geanticipeerd. Dit overigens grotendeels in lijn met het landelijke beeld. We hebben kaders gesteld aan de omvang van de formatie, huisvesting, afschrijvingen (gekoppeld aan de investeringen) en de overige lasten, maar zijn ons er terdege van bewust dat dit de komende jaren verder aangescherpt moet worden. In 2022 hebben we nog gewerkt met twee afzonderlijke begrotingen voor De Leijgraaf en het Koning Willem I College. Voor 2023 en de jaren daarna hebben we de eerste 'nieuwe Koning Willem I College' (meerjaren)begroting opgesteld.

In deze meerjarenbegroting wordt er vanuit gegaan dat de MBO-studentenaantallen na een daling in 2022 van 6% ten opzichte van 2021, in de jaren 2023 t/m 2027 jaarlijks verder dalen met circa 2%. Voor VAVO en Educatie verwachten we dat de studentenaantallen de komende jaren zullen toenemen.

Afdeling	1-okt-22	1-okt-23	1-okt-24	1-okt-25	1-okt-26	%
BOL	11.077	10.889	10.885	10.901	10.898	
BBL	6.084	5.773	5.407	5.049	4.824	
<b>Subtotaal</b>	<b>17.161</b>	<b>16.662</b>	<b>16.292</b>	<b>15.950</b>	<b>15.722</b>	<b>-8,4%</b>
Educatie	1.033	1.206	1.204	1.212	1.216	17,7%
VAVO	512	560	559	563	565	10,3%
<b>Totaal</b>	<b>18.706</b>	<b>18.428</b>	<b>18.055</b>	<b>17.724</b>	<b>17.503</b>	<b>-6,4%</b>

Deze dalende studentenaantallen hebben ook tot gevolg dat de bekostiging de komende jaren zal afnemen. 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. Een flinke uitdaging waarvoor, door de T min 2 bekostiging en de robuuste vermogenspositie, gelukkig wel tijd en ruimte is om goede, verantwoorde keuzes te maken. Hier is in 2022 al een start mee gemaakt. Voor de jaren 2023 en 2024 zijn overigens bovenop de reguliere begroting nog wel extra fusiekosten begroot.

Additioneel aan de reguliere bekostiging, willen we meer werk gaan maken van contractactiviteiten en de zogeheten 3e geldstroom. In de fusieorganisatie is hiertoe een aparte afdeling opgericht die zich, behoudens inburgering- en educatieactiviteiten, hier volledig mee bezig houdt. Dit heeft tot dusverre nog niet geleid tot een flinke stijging van de contractactiviteiten, maar hiertoe zien we wel voldoende kansen in 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. Hieruit blijkt dat de solvabiliteit en liquiditeit op een goed niveau blijven, ruim boven de door het ministerie genoemde minimumgrenzen.

Activa	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Immateriele vaste activa	2.069	3.110	3.110	3.110	3.110	3.110
Materiële vaste activa	81.899	84.672	86.972	86.572	85.972	85.172
Financiële vaste activa	430	381	381	381	381	381
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>84.398</b>	<b>88.163</b>	<b>90.463</b>	<b>90.063</b>	<b>89.463</b>	<b>88.663</b>
Voorraden	87	54	54	54	54	54
Vorderingen	4.635	4.353	4.353	4.353	4.353	4.353
Liquide middelen	33.828	28.325	23.885	24.248	26.495	29.047
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>38.550</b>	<b>32.732</b>	<b>28.292</b>	<b>28.655</b>	<b>30.902</b>	<b>33.454</b>
<b>Totaal</b>	<b>122.948</b>	<b>120.895</b>	<b>118.755</b>	<b>118.718</b>	<b>120.365</b>	<b>122.117</b>

Passiva	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Eigen vermogen	87.497	83.055	82.623	84.294	86.149	88.109
Voorzieningen	6.742	4.215	4.215	4.215	4.215	4.215
Langlopende schulden	5.616	5.408	5.200	4.992	4.784	4.576
Kortlopende schulden	23.093	28.217	26.717	25.217	25.217	25.217
<b>Totaal</b>	<b>122.948</b>	<b>120.895</b>	<b>118.755</b>	<b>118.718</b>	<b>120.365</b>	<b>122.117</b>

Solvabiliteit (ev/tv)	71%	69%	70%	71%	72%	72%
Liquiditeit	1,67	1,16	1,06	1,14	1,23	1,33

Het eigen vermogen is in de jaarrekening uitgesplitst in algemene- en bestemmingsreserve. Vanaf 2022 is besloten het resultaat enkel toe te voegen aan de algemene reserves en geen specifieke bestemmingen te bepalen. De bestemmingsreserve op de balans per einde jaar worden komend jaar besteed of nader bepaald.

## Exploitatierkening meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting zijn vorengenoemde ontwikkelingen m.b.t. de studentenaantallen leidend geweest. 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. Daarnaast is rekening gehouden met nu reeds bekende toekomstige ontwikkelingen in de bekostiging zoals de extra middelen die beschikbaar komen voor het verbeteren van de personeelsmix binnen het docentenkorps. Daarnaast is, vooruitlopend op de definitieve goedkeuring in het najaar van 2023, de variabele bekostiging van de kwaliteitsagenda over de jaren 2019-2022 ingerekend. Daarnaast is de te ontvangen bekostiging voor de nieuwe kwaliteitsagenda meegenomen voor de jaren 2023 t/m 2027.

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

<b>Baten</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Krimpfactor studenten		0,971	0,978	0,979	0,986	0,000
Rijksbijdragen	161.031	168.947	155.347	152.647	151.447	150.247
Ov. overheidsbijdragen en subsidies	2.339	3.240	3.146	3.076	3.012	2.969
College- en examengelden	2.236	3.251	3.157	3.087	3.022	2.979
Baten werk in opdracht van derden	6.152	5.084	5.600	6.000	6.400	6.800
Overige baten	3.045	2.879	3.000	3.000	3.000	3.000
<b>Totaal baten</b>	<b>174.803</b>	<b>183.401</b>	<b>170.250</b>	<b>167.810</b>	<b>166.881</b>	<b>165.995</b>
<b>Lasten</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Personele Lasten	136.790	134.395	128.195	125.845	125.145	124.445
Afschrijvingen	9.170	9.803	10.200	10.400	10.600	10.800
Huisvestingslasten	9.016	17.621	13.000	12.500	12.250	12.000
Overige lasten	17.549	19.247	17.687	17.294	16.931	16.689
<b>Totaal lasten</b>	<b>172.525</b>	<b>181.066</b>	<b>169.082</b>	<b>166.039</b>	<b>164.926</b>	<b>163.934</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>2.278</b>	<b>2.335</b>	<b>1.168</b>	<b>1.771</b>	<b>1.955</b>	<b>2.061</b>
Financiële baten en lasten	-56	-105	-100	-100	-100	-100
<b>Resultaat voor fusiekosten</b>	<b>2.222</b>	<b>2.231</b>	<b>1.068</b>	<b>1.671</b>	<b>1.855</b>	<b>1.960</b>
Fusiekosten		3.500	1.500			
<b>Resultaat na fusiekosten</b>	<b>2.222</b>	<b>-1.269</b>	<b>-432</b>	<b>1.671</b>	<b>1.855</b>	<b>1.960</b>
	1,3%	-0,7%	-0,3%	1,0%	1,1%	1,2%

De personele kosten bewegen mee met de dalende studentenaantallen, en dus de bekostiging, en zijn gemaximeerd op 75% van de baten. De huisvestingskosten nemen als gevolg van de in 2022 sterk gestegen inkoopprijs van de energie in 2023 sterk toe. Voor de jaren vanaf 2024 is als uitgangspunt genomen dat energiekosten weer zullen normaliseren, echter wel op een hoger niveau dan in de jaren voor 2021. 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 de jaren 2023 en 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. In de meerjarenbegroting zien we 95% structurele inkomsten vanwege rijksbijdragen, kwaliteitsagenda en subsidies.

## Meerjaren investeringenoverzicht

<b>(x € 1.000)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Intellectuele eigendomsrechten	1.055	1.750	1.000	1.000	1.000
Gebouwen en terreinen	3.758	9.765	8.000	5.500	5.500
Inventaris en apparatuur	3.012	2.985	3.500	3.500	3.500
<b>Totaal</b>	<b>7.825</b>	<b>14.500</b>	<b>12.500</b>	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>

Voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in immateriële en materiële vaste activa.

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. Het afstoten van huurlocaties maakt onderdeel uit van het nieuw op te stellen vastgoedbeleid.

Andere voorgenomen investeringen liggen op het gebied van digitale systemen zoals een nieuw studenteninformatiesysteem, leermanagementsysteem en elektronische leeromgeving. De aanbestedingen hiervoor hebben plaatsgevonden en zullen worden geëffectueerd in 2023 en 2024. Daarnaast willen we additioneel op de activiteiten uit de Werkagenda investeren in de verdere flexibilisering van ons onderwijs. Deze activiteiten willen we financieren uit eigen middelen.

## Kasstroomoverzicht meerjarenbegroting

<b>Geconsolideerd kasstroomoverzicht (bedragen * € 1.000)</b>						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>						
Saldo Baten en Lasten	2.278	-1.165	-332	1.771	1.955	2.060
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	9.170	9.803	10.200	10.400	10.600	10.800
Mutaties voorzieningen	3.028	-1.000	-	-	-	-
Veranderingen in vlottende middelen:						
Vorraden (-)	-34	-	-	-	-	-
Vorderingen (-)	-321	-	-	-	-	-
Schulden	-532	3.000	-1.500	-1.500	-	-
<b>Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>13.589</b>	<b>10.638</b>	<b>8.368</b>	<b>10.671</b>	<b>12.555</b>	<b>12.860</b>
Ontvangen interest	86	-	-	-	-	-
Betaalde interest (-)	-142	-105	-100	-100	-100	-100
	-56	-105	-100	-100	-100	-100
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>13.533</b>	<b>10.533</b>	<b>8.268</b>	<b>10.571</b>	<b>12.455</b>	<b>12.760</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>						
Investerings immateriële vaste activa (-)	-1.055	-1.750	-1.000	-1.000	-1.000	-1.000
Investerings materiële vaste activa (-)	-6.770	-12.750	-11.500	-9.000	-9.000	-9.000
Desinvesteringen materiële vaste activa	49	-	-	-	-	-
Overige investeringen in financiële vaste activa (-)	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-7.776</b>	<b>-14.500</b>	<b>-12.500</b>	<b>-10.000</b>	<b>-10.000</b>	<b>-10.000</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>						
	-208	-208	-208	-208	-208	-208
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-208</b>	<b>-208</b>	<b>-208</b>	<b>-208</b>	<b>-208</b>	<b>-208</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>5.549</b>	<b>-4.175</b>	<b>-4.440</b>	<b>363</b>	<b>2.247</b>	<b>2.552</b>
Liquide middelen per 1 januari	28.279	33.828	29.653	25.213	25.576	27.823
Mutatie liquide middelen	5.549	-4.175	-4.440	363	2.247	2.552
<b>Liquide middelen per 31 december</b>	<b>33.828</b>	<b>29.653</b>	<b>25.213</b>	<b>25.576</b>	<b>27.823</b>	<b>30.375</b>

## Scenario-analyse

De opgenomen meerjarenbegroting is gebaseerd op de meest realistische aannames ten aanzien van de ontwikkeling van de studentenaantallen. Hierbij zijn ook inzichten uit de landelijke prognoses, verdeeld per regio, die onder verantwoordelijkheid van de MBO-Raad worden opgesteld, in meegenomen. Mede gezien de volatiele omgeving waarin de MBO-sector, en dus ook het Koning Willem I College, zich begeeft zijn voor de jaren na 2023 meerdere scenario's opgesteld. Hierbij zijn de volgende scenario's in ogenschouw genomen:

- Best case: Hierbij handhaven de studentenaantallen zich op het niveau van oktober 2022
- Negatieve case: Hierbij dalen de studentenaantallen over de jaren 2024 tot en met 2027 in totaal nog 5% harder, uiteraard leidend tot lagere opbrengsten. De kosten kunnen ook worden teruggebracht, echter vertraagd, en niet genoeg om de dalende opbrengsten geheel te compenseren.
- Worst case scenario: Hierbij dalen de studentenaantallen over de jaren 2024 tot en met 2027 in totaal nog 10% harder, 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)	2023	2024	2025	2026	2027	Totaal 2024-2027	Solvabiliteit 31-12-2027	Liquiditeit 31-12-2017
<b>Best case</b>	-1.269	1.841	3.370	2.885	2.387	10.483	73%	1,54
<b>Basis</b>	<b>-1.269</b>	<b>-432</b>	<b>1.671</b>	<b>1.855</b>	<b>1.960</b>	<b>5.054</b>	<b>72%</b>	<b>1,33</b>
<b>Negatiever scenario</b>	-1.269	-7.079	-4.967	-2.682	-587	-/- 15.315	67%	0,52
<b>Worst case</b>	-1.269	-7.706	-5.861	-3.952	-2.321	-/- 19.840	65%	0,34

De conclusie is dat de financiële positie vrijwel altijd robuust genoeg is om bij de verschillende scenario's binnen de gewenste financiële normen te blijven. Alleen in het worst-case scenario komt eind 2027 de liquiditeit onder de gewenste norm van 0,50. Dit betekent dat de komende jaren de ontwikkeling van de studentenaantallen scherp gemonitord zal blijven, zodat eventueel noodzakelijke aanpassingen in het kostenniveau van de organisatie tijdig en met voldoende daadkracht doorgezet kunnen worden.

## Formatie ontwikkeling

Op basis van de afnemende studentenaantallen zal de formatie in lijn gebracht moeten worden met deze daling. Naast deze afname 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.

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.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Personele lasten in fte (gem.)</b>	<b>1.584</b>	<b>1.534</b>	<b>1.527</b>	<b>1.476</b>	<b>1.457</b>	<b>1.445</b>	<b>1.438</b>
Personeel primair proces	898	1.005	998	945	962	983	1.007
Direct onderwijsondersteunend personeel	181	10	10	10	10	9	8
Indirect onderwijsondersteunend personeel	441	418	418	420	391	365	341
Bestuur/management	63	101	101	101	94	88	82
OP	57%	66%	65%	64%	66%	68%	70%
OBP	43%	35%	35%	36%	34%	32%	30%



## Planning en control

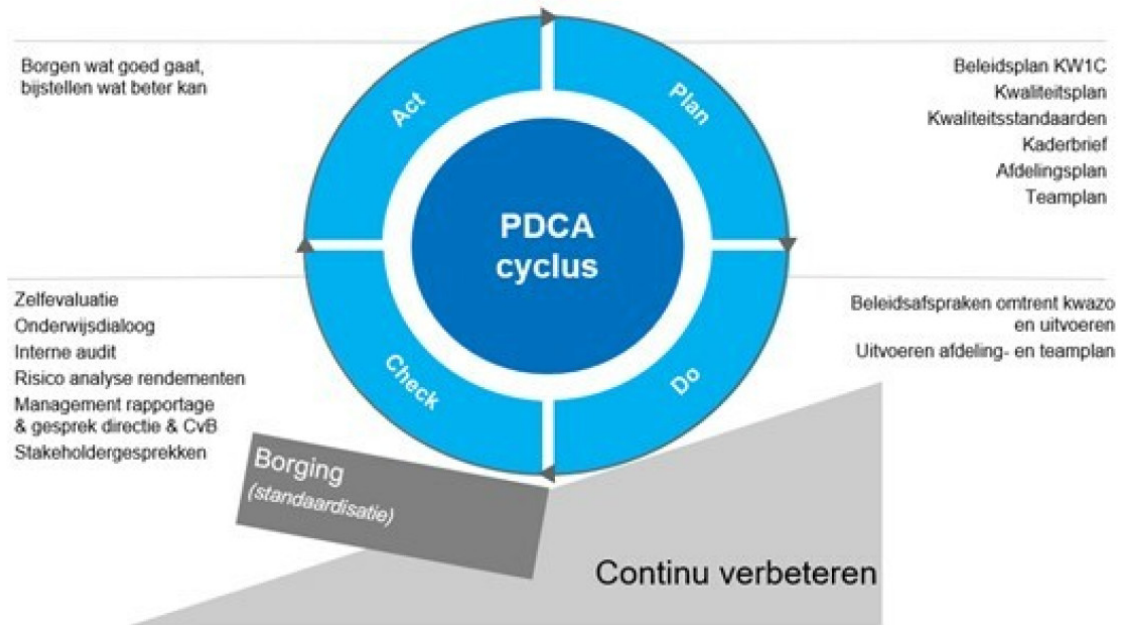
Doelstelling van de Planning en Control-cyclus is het sturen en beheersen van de activiteiten en middelen die nodig zijn onze strategische doelstellingen te behalen. Het bewaken van de activiteiten, behaalde resultaten en bestede middelen op alle niveaus in de organisatie zorgt ervoor dat we in control 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:** 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.



## Intern risicobeheersings - en controlesysteem

Het Koning Willem I College beschikte in 2022 over twee managementdashboards, een van De Leijgraaf en een van het voormalig Koning Willem I College. Uiteraard is het streven om deze in 2023 te integreren, maar de migratie van de belangrijkste onderliggende systemen is op zijn vroegst per 01-09-2023 een feit. Hoewel verre van optimaal omdat aggregatie manueel moet gebeuren, verschaffen beide dashboards informatie waarmee de belangrijkste risico's worden beheerst. Ze bevatten actuele informatie over studenten, personeel, studiesucces, financiën en tevredenheid van studenten. Daarnaast voert het college periodiek kwaliteits-, handhavings- 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. 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. De expertisegroepen zetten maatregelen uit. Ook in de Ontwikkelagenda die in het najaar van 2019 is opgesteld zijn acties opgenomen om de gesignaleerde risico's te beheersen.

## Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

### 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).

### 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.

### 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.

### 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.

### **Cybersecurity 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. Er is een awareness programma voor alle medewerkers. Het voornemen is een innovatielab te starten gericht op AI in samenwerking met bedrijfsleven en andere instellingen.

### **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 leiderschapsontwikkeling.





6 Jaarrekening



## JAARREKENING 2022

College van Bestuur, 13 juni 2023

Voor akkoord:



J.C.N. van Kessel

D.J.M. Majoor



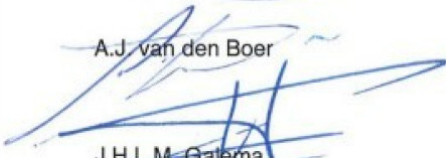
P.T.W.H.M. van Summeren

Raad van Toezicht, 26 juni 2023

Voor akkoord:




H.M.H. Windmüller



A.J. van den Boer

J.H.L.M. Galma



P.M.W. van den Broek



M.L.G. van der Kruis



A. Oskamp



G.M.D. Peters-van Gorp

## Inhoudsopgave

Ondertekening jaarrekening

Inhoudsopgave

### **A**

#### ***Jaarrekening***

A.1.1 Balans per 31 december 2022

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022

A.1.4 Algemene grondslagen

A.1.5 Toelichting op de balans

A.1.6 Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten

A.1.7 Model G. Verantwoording subsidies 2022

A.1.8 Toelichting op de staat van baten en lasten

A.1.9 Gebeurtenissen na balansdatum

A.1.10 Overzicht verbonden partijen

A.1.11 WNT-verantwoording

### **B**

#### **Overige gegevens**

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijk accountant

## A. Jaarrekening

### A.1.1 Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

	12/31/2022	12/31/2021
	€	€
<b>1 Activa</b>		
<b>Vaste activa</b>		
1.1 Immateriële vaste activa	2.068.830	1.850.754
1.2 Materiële vaste activa	81.898.683	83.461.363
1.3 Financiële vaste activa	430.478	479.675
Totaal vaste activa	84.397.991	85.791.793
<b>Vlottende activa</b>		
1.4 Voorraden	87.460	53.821
1.5 Vorderingen	4.635.011	4.669.855
1.7 Liquide middelen	33.828.059	28.279.243
Totaal vlottende activa	38.550.530	33.002.920
<b>Totaal activa</b>	122.948.521	118.794.712
<b>2 Passiva</b>		
2.1 Eigen vermogen	87.496.827	78.531.116
2.2 Voorzieningen	6.742.286	10.814.675
2.3 Langlopende schulden	5.616.000	5.824.000
2.4 Kortlopende schulden	23.093.408	23.624.921
<b>Totaal passiva</b>	122.948.521	118.794.712

## A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
<b>3 Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	161.031.510	166.453.224	167.216.960
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.338.723	864.700	1.527.158
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	2.235.541	3.267.895	2.138.395
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6.152.084	5.352.928	4.635.388
3.5 Overige baten	3.044.646	2.838.738	3.552.031
Totaal baten	174.802.504	178.777.485	179.069.931
<b>4 Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	136.790.209	134.380.595	129.426.556
4.2 Afschrijvingen	9.169.704	11.352.570	12.498.823
4.3 Huisvestingslasten	9.015.774	11.515.335	10.829.347
4.4 Overige lasten	17.548.806	17.843.445	15.600.590
Totaal lasten	172.524.493	175.091.945	168.355.315
<b>Saldo baten en lasten</b>	2.278.011	3.685.540	10.714.615
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	85.900	0	1.566
5.5 Rentelasten	142.205	107.500	119.202
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	-56.305	-107.500	-117.636
<b>Resultaat</b>	2.221.706	3.578.040	10.596.979
<b>7 Correctie op resultaat (Fusiekosten)</b>	0	3.900.000	0
<b>Totaal resultaat</b>	2.221.706	-321.960	10.596.979



## A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022

	2022	2021
	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Saldo Baten en Lasten	2.278.012	10.714.615
<b>4.2</b> Afschrijvingen	9.169.704	12.498.823
<b>2.2</b> Mutaties voorzieningen	3.027.725	-3.187.882
Aanpassingen voor afschrijvingen en voorzieningen:	12.197.429	9.310.941
<b>1.4</b> Voorraden (-)	-33.639	14.661
<b>1.5</b> Vorderingen (-)	-321.265	-218.220
<b>2.4</b> Schulden	-531.560	673.132
Veranderingen in vlottende middelen:	-886.464	469.574
 Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	 13.588.977	 20.495.130
<b>5.1</b> Ontvangen interest	85.900	1.566
<b>5.5</b> Betaalde interest (-)	142.205	119.202
Saldo interest	-56.305	-117.636
 <b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	 <b>13.532.672</b>	 <b>20.377.493</b>

Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
1.1	Investerings immateriële vaste activa (-)	-1.054.916	-1.138.180
1.2	Investerings materiële vaste activa (-)	-6.769.835	-16.921.023
1.2	Desinvesteringen materiële vaste activa	133.350	381.586
1.2	Afschrijving desinvesteringen materiële vaste activa	-84.455	-137.843
	<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-7.775.856</b>	<b>-17.815.460</b>
<hr/>			
2.4	Aflossing langlopende schulden	-208.000	-208.000
	<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-208.000</b>	<b>-208.000</b>
<hr/>			
	<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>5.548.816</b>	<b>2.354.034</b>
<hr/>			
	<b>Liquide middelen per 1 januari</b>	<b>28.279.243</b>	<b>25.925.209</b>
1.7	Mutatie liquide middelen	5.548.816	2.354.034
	<b>Liquide middelen per 31 december</b>	<b>33.828.059</b>	<b>28.279.243</b>
<hr/>			

## A.1.4 Algemene grondslagen

### 1. Algemeen

#### 1.1 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.

#### 1.2 Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

#### 1.3 Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving onderwijs (rjo). In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving met in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen van toepassing zijn.

#### 1.4 Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

## 2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

### 2.1 Algemeen

De cijfers over 2021 zijn geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken. Er zijn geen herrubriceringen.

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.

## 2.2 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 duizend euro, tenzij anders aangegeven.

## 2.3 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:

- Voorziening jubileumuitkeringen
- Voorziening seniorenregeling (duurzame inzetbaarheid)
- Voorziening dubieuze debiteuren
- Voorziening wachtgelduitkeringen (wettelijk en bovenwettelijk deel)
- Voorziening Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
- De vermoedelijke economische levensduur van materiele vaste activa

## 2.4 Verwerking Fusie

Na het goedkeurend besluit van de Minister van OCW in november 2021 zijn ROC De Leijgraaf en ROC 's-Hertogenbosch op 1 januari 2022 juridisch gefuseerd.

Het voormalig ROC 's-Hertogenbosch is de ontvangende partij. De Stichting ROC de Leijgraaf is de verdwijnende partij. De fusie is ingegaan op 1 januari 2022 ofwel aan het begin van het statutair boekjaar. Er zijn geen nadere afspraken gemaakt over de verkrijgingsprijs, anders dan overname van activa en passiva tegen boekwaarde. Daarnaast is de latere fusie met de verdwijnende entiteiten Stichting Educatie Koning Willem I College en ROCV De Leijgraaf b.v. van ondergeschikt materieel belang.

De fusie per 1 januari 2022 is volgens de "pooling of interests" methode verwerkt in overeenstemming met de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs 2018. De vergelijkende cijfers over 2021 betreffen de samengevoegde cijfers vanuit de jaarrekeningen 2021 van De Leigraaf en KW1C. Het harmoniseren van de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van beide instellingen per 1 januari 2022 heeft geresulteerd in een stelselwijziging, die nader wordt toegelicht onder de grondslag "stelselwijzigingen", en een aantal schattingswijzigingen, die nader worden toegelicht onder de grondslag "schattingswijzigingen".

De jaarrekening 2022 bevat geen cijfers voor "BBO de Schalm" met Brinnummer 24ZW, wat wel het geval was in de jaarrekening 2021 van Koning Willem 1 College. Voor de achtergrond hiervan verwijzen wij naar de "grondslagen voor consolidatie



Met ingang van het nieuwe schooljaar is op 1 augustus 2022 de institutionele fusie met het opheffen van het BRIN nummer van het voormalig ROC De Leijgraaf (28DE) afgerond. Het Regionaal Opleiding Noordoost-Brabant ofwel het Koning Willem I College (verder KW1C) heeft als BRIN nummer 04FO. Dit was tevens het BRIN nummer van het oude KW1C.

Daarnaast maakt "BBO de Schalm" met Brinnummer 24ZW onderdeel uit van het ROC Noordoost-Brabant. De Stichting Steunfonds Mathias Wolff (KvK 41083228) blijft een verbonden partij van het ROC Noordoost-Brabant. Naar aanleiding van de fusie zijn de niet meer actieve entiteiten Stichting Educatie Koning Willem I College (KvK 17183287) en ROCV De Leijgraaf B.V. (KvK 17150383) per 1 juni 2022 opgeheven en uit de Kamer van Koophandel uitgeschreven.

## 2.5 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.

Het balanstotaal van 24ZW BBO de Schalm is kleiner dan 5% van het balanstotaal van KW1C. Verijzend naar de RJ 217.304 maakt KW1C gebruik van de consolidatievrijstelling voor 24ZW BBO de Schalm.

## 2.6 Stelselwijzigingen

Met ingang van 1 januari 2022 worden de uitgaven groot onderhoud verwerkt via de componentenmethode. De fusiepartner De Leigraaf paste al de systematiek van activeren en afschrijven voor de uitgaven van groot onderhoud toe. Voormalig ROC 's-Hertogenbosch paste de egalisatievoorziening voor de uitgaven van groot onderhoud toe. ROC 's-Hertogenbosch heeft besloten om met ingang van 2022 ook over te stappen op de systematiek van activeren en afschrijven voor de uitgaven van groot onderhoud. Voor de stelselwijziging geldt een overgangsregeling, waardoor deze beperkt retrospectief in het boekjaar verwerkt mag worden in de beginbalans (RJ212.807). De impact van de stelselwijziging op het eigen vermogen 2022 bedraagt EUR 7,1 miljoen. Het groot onderhoud is gedurende 2022 verwerkt volgens de componentenmethode met activeren en afschrijvingen onder de materiele vaste activa.

Het eigen vermogen per 31 december 2021 van De Leigraaf en KW1C gezamenlijk bedraagt 78,3 mln. Ten gevolge van de harmonisatie van de waarderingsgrondslagen per 1 januari 2022 is de voorziening groot onderhoud van Koning Willem 1 College ad EUR 7,1 miljoen vrijgevallen. Hierdoor bedraagt het beginvermogen van de fusiecombinatie per 1 januari 2022 85,3 mln. De verwerking is nader toegelicht onder het eigen vermogen (2.1). Daardoor sluit de eindbalans 2021 niet aan met de beginbalans 2022.

## 2.7 Schattingswijzigingen

Conform RJ 140.121 mogen schattingswijzigingen op prospectieve wijze verwerkt worden, waardoor de beginbalans niet aangepast hoeft te worden.

De uit de fusie noodzakelijke harmonisatie van grondslagen betreft schattingswijzigingen (RJ 145.202). Dit betreft met name het contant maken en eenduidig bepalen van voorzieningen en het gelijk trekken van de afschrijvingstermijnen binnen de (im)materiele vaste activa. 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 betreft de volgende voorzieningen:

- Dubieuze debiteuren
- Voorziening wachtgelden
- Voorziening Jubilea
- Voorziening langdurig zieken
- Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Daarnaast is in de berekening van de voorziening duurzame inzetbaarheid rekening gehouden met de CAO 2022-2023. 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.)

## 2.8 Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden 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 vervolgwaardering 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.

## 2.09 **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.

## 2.10 **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.

## 2.11 **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.

# 3. **Toelichting bij de balans**

## 3.1 **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. 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.

## 3.2 **Computersoftware**

Gekochte softwarelicenties worden geactiveerd tegen de verkrijgingsprijs en lineair in 4 jaar afgeschreven over de geschatte toekomstige gebruiksduur. Uitgaven samenhangend met onderhoud van softwareprogramma's worden verantwoord in de staat van baten en lasten.

### 3.3 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 bedrijfsgebouwen en -terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa 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 bedrijfsterreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op 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 de componentenbenadering 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.

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

- Terreinen: geen
- Terreinaanpassingen: 15 jaar
- Gebouwen: 40 jaar
- Verbouwingen: 15 jaar
- Dakbedekking & W-en E-installaties: 15 jaar
- Schilderwerk: 10 jaar
- Inventaris en apparatuur: 5 a 10 jaar
- Hardware ICT: 4 jaar
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 4 jaar
- In uitvoering en vooruitbetalingen: geen\*

\* Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het project niet is afgerond.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

### 3.4 Financiële vaste activa

Bij het onderdeel “niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen” is opgenomen de langlopende latente vordering op het ministerie van OCW voor de loonheffing en premie ABP voor de maanden juli 1991 en juli 1993 (deze wordt erkend door het ministerie van OCW maar slechts uitgekeerd bij opheffing c.q. liquidatie van de instelling). Deze vordering is in voorgaande jaren reeds afgeboekt. De genoemde waarde van deze vordering is de oorspronkelijke nominale waarde.

De onder financiële activa opgenomen overige vorderingen omvatten vooruitbetaalde huur. Deze overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

### 3.5 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 waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies. 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 waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

### 3.6 Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

### 3.7 Voorraden

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.



### 3.8 Onderhanden projecten

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

### 3.9 Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten eerder in deze paragraaf.

### 3.10 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.

### 3.11 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. Indien blijkt dat er significante positieve of negatieve resultaten worden behaald op commerciële activiteiten, wordt dit tot uitdrukking gebracht op het privaat eigen vermogen. Op basis van analyses op projecten uit het verleden zijn geen resultaten behaald die leiden tot een mutatie van het privaat eigen vermogen.

### 3.12 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.

### 3.13 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.

### 3.14 Voorzieningen

Voorzieningen 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.

### 3.15 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 2022 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 werkherleving. Hierbij wordt individueel ingeschat hoe lang oud-medewerkers aanspraak zullen maken op de uitkering. Bij het contant maken is de marktrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties ad 2% als disconteringsvoet gehanteerd.

### 3.16 Voorziening langdurig zieken

Als 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. 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.

Van alle personeelsleden die op 31 december 2022 langer dan een half jaar ziek zijn, wordt ingeschat of zij nog terugkeren in het arbeidsproces. Wordt verwacht dat zij niet meer terugkeren en de WIA instromen dan worden de ziektedagen na 31 december 2022 tot de datum waarop de medewerker 2 jaar ziek is voorzien.

### 3.17 Voorziening jubilea

Conform de attentieregeling bij bijzondere gebeurtenissen (2022) 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. Voor het contant maken van de toekomstige jubileumuitkeringen is een disconteringsvoet van 2% gehanteerd.

### 3.18 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 2022 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 2022 of eerder hebben aangegeven hier gebruik van te maken.
- Werknemers die in 2022 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 2022 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.

### 3.19 Voorziening schenking vruchtgebruik

De voorziening schenking vruchtgebruik is opgenomen tegen de nominale waarde van de, voor de afwikkeling van de voorziening, naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

### 3.20 Voorziening spaaruren

De voorziening spaaruren is gevormd voor tot de balansdatum gespaarde en in de toekomst op te nemen uren van de medewerkers. De voorziening is gewaardeerd tegen in de CAO opgenomen uurbedragen.

### 3.21 Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

### 3.22 Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

## 4. Toelichting bij de staat van baten en lasten

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

#### **4.1 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.

#### **4.2 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 cursusgelden ter compensatie dienen van de correctie op de rijksbijdrage van ingehouden cursusgelden. 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.

#### **4.3 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.

#### 4.4 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.

#### 4.5 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.

#### 4.6 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 winst-en-verliesrekening gebracht.

#### 4.7 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.



## 4.8 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 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP was per 31 december 2022 109,8%.

## 4.9 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.

### 4.10 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.

### 4.11 Huisvestingslasten en overige lasten

Onder huisvestingslasten en overige lasten worden die kosten verstaan die ten laste van het jaar komen, en die niet direct aan de kostprijs van de geleverde goederen zijn toe te rekenen. Boekverliezen op gebouwen worden hier genomen.

### 4.12 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.

## **5. Overig**

### **5.1 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 en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

### **5.2 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 2022 Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties 28-04-2022).

### **5.3 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. De grondslag voor het bepalen van de reële waarde is het eigen vermogen.

### **5.4 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.

## A.1.5 Toelichting op de balans

### A.1.5.a vaste activa

	Afschrijvings- percentage	Aanschaf- prijs 1-1-2022	Afschrijving cumulatief 1-1-2022	Boekwaarde 1-1-2022	Investerings- kosten	Des- investeringen
	%	€	€	€	€	€
<b>1.1 Immateriële vaste activa</b>						
1.1.5 Intellectuele eigendomsrechten	25,0	5.654.709	3.803.955	1.850.754	1.054.916	0
<b>Immateriële vaste activa</b>		5.654.709	3.803.955	1.850.754	1.054.916	0

Dit betreft de geactiveerde kosten van aanpassing aan bestaande en/of nieuwe softwareapplicaties. De investeringen 2022 betreffen investeringen in software gericht op het beoogde applicatielandschap voor de gefuseerde instelling.

	Afschrijvings- percentage	Aanschaf- prijs 1-1-2022	Afschrijving cumulatief 1-1-2022	Boekwaarde 1-1-2022	Investerings- kosten	Des- investeringen
	%	€	€	€	€	€
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>						
1.2.1 Gebouwen en terreinen	0,0 - 2,5 - 6,7	183.021.215	115.222.445	67.798.770	3.757.583	133.3
1.2.2 Inventaris en apparatuur	10,0 - 20,0 - 25,0	60.781.238	45.568.563	15.212.675	3.012.252	
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	0,0 - 20,0	553.995	104.077	449.918	0	
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	0,0	0	0	0	0	
<b>Materiële vaste activa</b>		244.356.448	160.895.085	83.461.363	6.769.835	133.3

De investeringen in gebouwen en terreinen betreffen met name investeringen in groot onderhoud (€ 1,1 mln), binnenklimaat (€ 0,7 mln), nieuwbouw onderwijsboulevard (€ 0,3 mln) en verduurzaming verschillende gebouwen (€ 0,2 mln).

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen met name investeringen in hardware (€ 1,9 mln),

software (€ 0,6 mln) en aan praktijkinventaris (€0,4 mln).

Aan de bank is een positieve/negatieve hypotheek verklaring ad € 4,5 miljoen verstrekt op panden aan de Vlijmenseweg 2 te 's-Hertogenbosch.

Aan het Rijk is in het kader van schatkistbankieren een hypotheek verstrekt op het schoolcomplex in Oss, sectie E, nummer 7717.

Andere vaste bedrijfsmiddelen hebben betrekking op voertuigen en kunstwerken.

	Boekwaarde 1-1-2022	Investerings en verstrekte leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Resultaat deelnemingen	Boek- waarde 31-12- 2022
	€	€	€	€	€
<b>1.3 Financiële vaste activa</b>					
1.3.5 Vorderingen op OCW	1	0	0	0	1
1.3.6 Lening U/G	0	0	0	0	0
1.3.7 Overige financiële vaste activa	479.674	0	49.197	0	430.477
<b>Financiële vaste activa</b>	<b>479.675</b>	<b>0</b>	<b>49.197</b>	<b>0</b>	<b>430.478</b>

De vordering OCW betreft een voorwaardelijke vordering welke uitsluitend inbaar zal zijn op het moment van opheffing van de instelling.

Deze langlopende vordering op het ministerie van OCW betreft loonheffing/premie ABP d.d. juli 1991 ad € 583.461. En volgt uit de overgang van declaratiebeposliging op het baten en lastenstelsel. Deze is in 2011 afgewaardeerd naar het fictieve bedrag van € 1.

De overige financiële vaste activa betreft de voor bijna 14 jaar vooruitbetaalde huur voor de 1e verdieping van het Talentencentrum in Oss.

## A.1.5.b voorraden & vorderingen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>1.4 Voorraden</b>		
1.4.1 Gebruiksgoederen	87.460	53.821
	<u>87.460</u>	<u>53.821</u>

Er is geen sprake van een voorziening voor incurante voorraad.

### 1.5 Vorderingen

1.5.1 Debiteuren	1.473.915	2.035.134
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	2.512.992	1.413.813
1.5.6 Overige overheden	326.160	97.877
1.5.7 Overige vorderingen	124.932	141.432
1.5.8 Overlopende activa	1.081.597	1.643.695
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-884.585	-662.095
	<u>4.635.011</u>	<u>4.669.855</u>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<i>Uitsplitsingen</i>		
1.5.7.1 Personeel	0	0
1.5.7.2 Overige	124.932	141.432
Overige vorderingen	<u>124.932</u>	<u>141.432</u>

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	630.622	1.235.610
1.5.8.2 Verstrekte voorschotten	9.144	6.780
1.5.8.3 Onderhanden werk projecten	144.784	147.479
1.5.8.4 Overige overlopende activa	297.047	253.827
Overlopende activa	<u>1.081.597</u>	<u>1.643.695</u>
1.5.9.1 Stand per 1 januari verslagjaar - vorig jaar	662.095	612.159

1.5.9.2 Onttrekking	-3.290	-7.640
1.5.9.3 Dotatie	225.780	57.576
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	884.585	662.095

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

In schooljaar 2021-2022 was als gevolg van Corona het cursusgeld gehalveerd. Deze korting was voor het schooljaar 2022-2023 niet meer van toepassing. Dit verklaart de stijging vordering op studenten. De daling van de vooruitbetaalde kosten wordt veroorzaakt door een stringenter beheer, waarmee minder kosten vooruit zijn betaald.

Als gevolg van de fusie is er begin 2023 gestart met het harmoniseren van het proces debiteurenbeheer. Dit wordt voltooid met ingang van het nieuwe schooljaar wanneer het nieuwe debiteurenbeheersysteem wordt geïmplementeerd. De stijging van het saldo vorderingen studenten/deelnemers wordt met name veroorzaakt door het minder intensieve debiteurenbeheer bij voormalig De Leijgraaf. Ook dit wordt per het nieuwe schooljaar geharmoniseerd.



### A.1.5.c liquide middelen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>1.7</b>		
<b>Liquide Middelen</b>		
1.7.1		
Kasmiddelen	31.597	31.534
1.7.2		
Tegoeden op bank- en girorekeningen	3.219.742	21.291.850
1.7.3		
RC Schatkistbankieren	30.576.720	6.955.859
<b>Liquide Middelen</b>	<b>33.828.059</b>	<b>28.279.243</b>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

## A.1.5.d eigen vermogen

	Stand per 1-1- 2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31-12- 2021
	€	€	€	€
<b>2.1 Eigen vermogen</b>				
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
2.1.1 Algemene reserve	54.023.578	10.534.938	425.888	64.984.404
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	13.053.414	0	-425.888	12.627.526
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	635.855	680	0	636.535
<b>Eigen vermogen</b>	<b>67.712.892</b>	<b>10.535.618</b>	<b>0</b>	<b>78.248.510</b>
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve (04FO/24ZW/28DE)	52.115.152	10.534.938	425.888	63.075.978
2.1.1.3 Algemene reserve (Educatiestichting)	1.908.426	0	0	1.908.426
Algemene reserve	54.023.578	10.534.938	425.888	64.984.404
2.1.2.2 Herwaardering gebouwen n.g. (04FO)	855.792	0	-425.888	429.904
2.1.2.3 Onderwijsontwikkeling (04FO)	760.000	0	0	760.000
2.1.2.4 Beheersystemen (04FO)	1.204.000	0	0	1.204.000
2.1.2.5 Herhuisvesting (04FO)	981.704	0	0	981.704
2.1.2.6 Personeel (04FO)	3.600.000	0	0	3.600.000
2.1.2.7 BAPO (04FO)	4.788.387	0	0	4.788.387
2.1.2.8 Projecten (04FO)	171.548	0	0	171.548
2.1.2.9 Bestemmingsreserve innovatie (28DE)	500.000	0	0	500.000
2.1.2.10 Bestemmingsreserve mobiliteit (28DE)	191.983	0	0	191.983
Bestemmingsreserve (publiek)	13.053.414	0	-425.888	12.627.526
2.1.3.1 Bestemmingsreserve "Jan 't Hart fonds" (28DE)	85.540	680	0	86.220
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316	0	0	550.316
Bestemmingsreserve (privaat)	635.856	680	0	636.536

	Stand per 1-1- 2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12- 2022
	€	€	€	€
<b>2.1 Eigen vermogen</b>				
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
<b>Eigen vermogen</b>	<b>85.348.627</b>	<b>2.221.706</b>	<b>-73.506</b>	<b>87.496.827</b>
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve	70.458.700	2.221.706	2.670.185	75.350.591
2.1.1.3 Algemene reserve (Educatiestichting)	1.908.426	0	-1.908.426	0
Algemene reserve	72.367.126	2.221.706	761.759	75.350.591
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			86.220
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316			550.316
Bestemmingsreserve (privaat)	636.536			636.536

2.1.1.1. Het EV is begin 2022 als gevolg van stelselwijziging met € 7,1 mln gewijzigd. 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

wordt aangewend voor en gevormd uit publieke activiteiten en is vrij besteedbaar.

Het totaalresultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.1.3 De Stichting Educatie is in 2022 opgeheven. De reserve wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

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 € 425.888 zijn gefinancierd uit de bestemmingsreserve "Herwaardering gebouwen niet gerealiseerd".

2.1.2.3 Bestemmingsreserve Onderwijsontwikkeling heeft ten doel om additionele uitgaven ter bevordering van de kwaliteit van het onderwijsproces te financieren.

2.1.2.4 Bestemmingsreserve Beheersystemen heeft ten doel om uitgaven voor ontwikkeling, vervanging en aanpassing van informatieverwerkende systemen ten behoeve van het onderwijs en onderwijsondersteunende processen te financieren.

2.1.2.5 Bestemmingsreserve Herhuisvesting heeft ten doel om uitgaven voor relocatie van bedrijfsonderdelen te financieren.

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.

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.

2.1.2.8 Bestemmingsreserve Projecten heeft ten doel om uitgaven voor (inter)nationale activiteiten op projectbasis te financieren. In 2022 zijn geen projectresultaten gefinancierd uit de bestemmingsreserve Projecten.

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 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 te laten vrijvallen.

### **Voorstel resultaatbestemming**

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

Voorstel tot resultaatbestemming 2022: het college van bestuur stelt aan de raad van toezicht voor het positieve resultaat over 2022 toe te voegen aan de algemene reserve.

## A.1.5.e voorzieningen

	Stand per 1-1-2022	Dotaties 2022	Onttrekkingen 2022	Vrijval 2022	Stand per 31-12- 2022	Kortlopende deel <1 jaar
	€	€	€	€	€	€
<b>2.2 Voorzieningen</b>						
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	3.704.350	4.490.946	982.024	470.987	6.742.286	2.270.236
2.2.3 Overige voorzieningen	10.210	0	0	10.210	0	0
<b>Voorzieningen</b>	<b>3.714.560</b>	<b>4.490.946</b>	<b>982.024</b>	<b>481.197</b>	<b>6.742.286</b>	<b>2.270.236</b>
<i>Uitsplitsing</i>						
2.2.1.1 Wachtgelden	1.400.451	1.200.157	758.504	0	1.842.104	671.703
2.2.1.2 Jubilea	761.915	1.305.484	22.980	40.006	2.004.413	109.426
2.2.1.3 Duurzame inzetbaarheid	1.148.816	1.081.947	200.540	37.813	1.992.410	693.214
2.2.1.4 Spaaruren	13.827	0	0	13.827	0	0
2.2.1.5 Langdurig zieken	379.341	903.359	0	379.341	903.359	795.893
Personeelsvoorzieningen	3.704.350	4.490.946	982.024	470.987	6.742.286	2.270.236
2.2.3.2 Schenking vruchtgebruik	10.210	0	0	10.210	0	0
Overige voorzieningen	10.210	0	0	10.210	0	0

De personeelsvoorzieningen Wachtgelden, Jubilea, Duurzame Inzetbaarheid en Langdurig Ziek zijn berekend op basis van contante waarde. Er is uitgegaan van een disconteringsvoet van 2%.

De voorziening Wachtgelden is gevormd voor per balansdatum bestaande (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen en wachtgeldvervangende maatregelen. Alle lopende wachtgeldverplichtingen zijn opgenomen in de voorziening. De hoogte en looptijden van de uitkeringen zijn gebaseerd op opgaven van het UW en WWplus. De voorziening bedroeg per 31 december 2021 € 1,4 miljoen en is toegenomen met € 0,44 miljoen tot € 1,84 miljoen. 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.

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.

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 € 0,8 miljoen toegenomen tot € 2 miljoen mede op basis van verwachte participatie van medewerkers van 52 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Per ultimo 2022 neemt 138 fte deel aan de seniorenregeling op een totaal van 461 fte aan personeel van 57 jaar en ouder.

De voorziening langdurig zieken is gebaseerd op de inschatting welke werknemers die langer dan een half jaar ziek zijn, niet meer terugkeren in het arbeidsproces. De grote stijging ten opzichte van begin 2022 komt doordat deze voorziening in het verleden door het voormalig KW1C niet werd bepaald.

## A.1.5.f langlopende schulden

Rentevoet	Stand per 1-1-2022	Leningen 2022	Aflossingen 2022	Stand per 31-12- 2022	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopende deel 1-5 ja
	€	€	€	€	€	€

### 2.3 Langlopende schulden

2.3.1 Schatkistbankieren	0,10%	6.032.000	0	208.000	5.824.000	208.000	832.000
<b>Langlopende schulden</b>		<b>6.032.000</b>	<b>0</b>	<b>208.000</b>	<b>5.824.000</b>	<b>208.000</b>	<b>832.000</b>

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.

## A.1.5.g kortlopende schulden

		31-12-2022	31-12-2021
		€	€
<b>2.4</b>	<b>Kortlopende schulden</b>		
2.4.1	Crediteuren	4.603.337	6.728.374
2.4.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.670.386	5.609.475
2.4.3	Schulden terzake van pensioenen	1.683.130	1.700.966
2.4.4	Overige kortlopende schulden	1.406.599	305.486
2.4.5	Overlopende passiva	9.521.956	9.072.620
2.4.6	Kortlopend deel langlopende lening	208.000	208.000
	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>23.093.408</b>	<b>23.624.921</b>
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.2.1	Loonbelasting	3.941.847	4.694.483
2.4.2.2	Omzetbelasting	95.399	251.762
2.4.2.3	Premies sociale verzekeringen	1.633.140	663.229
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.670.386	5.609.475
2.4.5.1	Vooruitontvangen cursusgelden	1.097.424	0
2.4.5.2	Vooruitontvangen subsidies OCW niet geoormerkt	0	74.574
2.4.5.3	Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	1.757.045	1.988.556
2.4.5.4	Te verrekenen geoormerkte subsidies OCW	45.869	79.778
2.4.5.5	Vooruitontvangen projectgelden	1.923.115	2.495.527
2.4.5.6	Vakantiegeld en -dagen	3.944.988	3.912.697
2.4.5.7	Contractactiviteiten	0	942
2.4.5.8	Gemeentelijke bijdrage educatie	4.961	4.961
2.4.5.9	Overige	748.554	515.584
	Overlopende passiva	9.521.956	9.072.620

	31-12- 2022	31-12- 2021
	€	€
<b>2.4.5.3 Uitsplitsing</b>		
Studieverlof bve 2021 KW1C	0	104.685
Studieverlof bve 2022 KW1C	104.685	0
Regionale aanpak VSV 2020-2024 KW1C	598.102	538.053
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021/2022 KW1C	141.052	60.287
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022/2023 KW1C	135.355	0
Extra Begeleiding en Nazorg 2021 KW1C	0	235.138
RIF- MBO Innovatie & Expertise Centrum Zorgtechnologie Noord Brabant KW1C	184.103	0
NPO Subsidie Nazorg KW1C	101.800	0
Regeling schoolkosten De Leijgraaf	0	95.780
Regeling schoolkosten De Leijgraaf	0	18.275
Regeling extra begeleiding en nazorg 2021 De Leijgraaf	0	117.760
NPO 2021 De Leijgraaf	0	378.442
Lerarenbeurs 2021 De Leijgraaf	0	27.147
Zij-instroom 2021 De Leijgraaf	0	46.670
Zij-instroom 2021 De Leijgraaf	0	58.333
Nazorg De Leijgraaf	17.081	0
Lerarenbeurs 2022 De Leijgraaf	16.413	0
Zij-instroom 2022 De Leijgraaf	23.334	0
RIF MIEC Data denken De Leijgraaf	435.120	307.986
<b>Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt</b>	<b>1.757.045</b>	<b>1.988.556</b>

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

We zijn overgegaan naar 1 nieuw systeem, waardoor de keuze gemaakt is de crediteuren eerder te betalen. De reden hiervan is dat er minder openstaande posten geconverteerd hoefden te worden naar het nieuwe systeem.

De stijging van de overige kortlopende schulden wordt veroorzaakt door een wijziging in de verwerkingsystematiek van de in 2022 ontvangen cursusgelden. Dit betreft 7/12 deel van de opbrengsten cursusgelden. Hierdoor is ca. €1,1 mln van de opbrengsten doorgeschoven naar 2023.

## 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.

#### *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.

## A.1.6 Niet in de balans opgenomen activa, verplichtingen en rechten

### Niet uit de balans blijvende rechten

De vordering op het Ministerie van OCW ten bedrage van € 583.461 (zie toelichting financiële vaste activa) is ontstaan bij de overgang van declaratiebesteding naar lumpsumbesteding 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	14.825	59.300	0
	14.825	59.300	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 blijvende verplichtingen

#### Zakelijke zekerheden

Aan de bank zijn de volgende zekerheden verstrekt:

- positieve/negatieve hypotheek verklaring ad. € 4.500.000 op panden aan de Vlijmenseweg 2 te 's-Hertogenbosch.
- verpanding creditgelden, deposito's, spaargelden (algemeen, zonder bedrag).

Aan de bank zijn de volgende zekerheden verstrekt:

hypotheek € 8.299.200 op het schoolcomplex te Oss, sectie E, nummer 7717.

#### Bankgarantie nieuwbouw

De Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch heeft ten behoeve van de nieuwbouw locatie Onderwijsboulevard 3 aan de gemeente 's-Hertogenbosch een bankgarantie van € 100.000 afgegeven vanwege mogelijke planschade naar aanleiding van de uitbreiding op de locatie Onderwijsboulevard. In het contract is opgenomen dat de bankgarantie eindigt op het moment waarop de laatste verjaringstermijn voor planschadeclaims is verstreken (dit is wanneer 5 jaar is verstreken nadat de planologische maatregel die is getroffen voor de laatste fase van het bouwplan onherroepelijk is geworden) en bovendien onherroepelijk is besloten over ter zake ingediende aanvragen om vergoeding van planschade. De laatste planologische maatregel betreft de definitief verleende bouwvergunning op 3 april 2019. De bankgarantie komt daarmee op 1 april 2024 te vervallen. Overigens wordt een succesvolle claim voor planschade klein geacht.



<i>Contracten</i>	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5jaar
Huur	2.081.554	4.130.960	1.439.347
IT	320.000	1.010.000	0
Onderhoud	319.000	320.000	51.390
Telefonie	160.000	90.000	0
	2.880.554	5.550.960	1.490.737

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.

*Investeringsverplichtingen*

N.v.t.

## A.1.7 Model G. Verantwoording subsidies 2022

---

**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	Ja/Nee/Onderhanden
Subsidie voor studieverlof BVE 2021 KW1C	1165039	20/08/2021	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2021 KW1C	1177159	21/09/2021	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2021 KW1C	1191080	21/12/2021	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1278227	22/08/2022	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1279789	20/09/2022	Ja
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1281725	20/10/2022	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof BVE 2022 KW1C	1308733	20/12/2022	Onderhanden
Regeling schoolkosten 2021-2022 KW1C	1183856-3	22/11/2021	Onderhanden
Regeling schoolkosten 2022-2023 KW1C	1284275-1	22/11/2022	Onderhanden
Zij - instroom 2022 KW1C	100000172	20/05/2022	Ja
Extra Begeleiding en Nazorg 2021 KW1C	EBEN21023	31/03/2021	Ja
NPO Subsidie Nazorg KW1C	NMBO22038	28/02/2022	Onderhanden
Regeling schoolkosten De Leijgraaf	849869-1	22/08/2017	Ja
Regeling schoolkosten De Leijgraaf	926391-2	21/08/2018	Ja
Regeling schoolkosten De Leijgraaf	1003932-1	20/08/2019	Ja
Regeling extra begeleiding en nazorg De Leijgraaf	EBEN21024	31/03/2021	Ja
NPO 2021 De Leijgraaf	EHK21013	05/08/2021	Ja
Nazorg De Leijgraaf	NMBO22032	28/02/2022	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Ja/Nee/Onderhanden
Lerarenbeurs 2022 De Leijgraaf	1278966-1	22/08/2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022 De Leijgraaf	100000177-01	20/05/2022	Onderhanden
Lerarenbeurs 2021 De Leijgraaf	1166305-1	20/08/2021	Ja
Zij-instroom 2021 De Leijgraaf	1160459-1	20/07/2021	Ja
Zij-instroom 2021 De Leijgraaf	1183593-1	22/11/2021	Ja

**G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo 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
	Kenmerk	Datum					
Leijgraaf	DHBO18052	15/03/2018	180.135	180.135	134.266	45.869	0
Doorstroomcafé*							
<b>Totaal</b>			180.135	180.135	134.266	45.869	0

*\* Subsidieperiode is geëindigd ultimo 2021, maar is weergegeven omdat bovenstaande positie per 31-12-2022 nog te verrekenen is met het ministerie.*

**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	Su ko ve
	Kenmerk	Datum						
Subsidie regionale aanpak voortijdig schoolverlaten [contactscholen] KW1C	1119142	07/10/2020	1.959.080	979.540	441.487	538.053	489.770	
RIF- MBO Innovatie & Expertise Centrum Zorgtechnologie Noord Brabant KW1C	RIF22013	08/06/2022	729.367	0	0	0	255.278	
RIF MIEC Data denken De Leijgraaf	2022 RIF21024	21/10/2021	1.329.857	332.464	24.478	307.986	390.469	
<b>Totaal</b>			<b>4.018.304</b>	<b>1.312.004</b>	<b>465.965</b>	<b>846.039</b>	<b>1.135.517</b>	

*De weergegeven opbrengsten bevatten EUR 105.500 cofinanciering en de weergegeven kosten hebben alleen betrekking op het Leijgraaf en KW1C deel (en niet op de kosten zoals gemaakt door overige projectpartners).*



## A.1.8 Toelichting op de staat van baten en lasten

		2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
<b>3.1</b>	<b>Rijksbijdragen</b>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	147.439.697	148.718.066	143.441.971
3.1.2	Overige subsidies OCW	13.591.813	17.735.158	23.774.989
	<b>Rijksbijdragen</b>	<b>161.031.510</b>	<b>166.453.224</b>	<b>167.216.960</b>
<i>Uitsplitsing</i>				
OCW				
3.1.2.1.1	Geormerkte subsidies	1.234.524	4.850.796	7.271.084
3.1.2.2.1	Niet-geormerkte subsidies	12.357.289	12.884.362	16.503.905
	Overige subsidies OCW	13.591.813	17.735.158	23.774.989

De hogere inkomsten vanuit het Rijk zijn het gevolg van aangepaste lumpsum bekostiging om o.a. loonstijgingen CAO op te vangen. Anderzijds doordat het studentenaantal tot en met 2022 groeiende was. De rijksbijdragen bestaan naast de lumpsum voor een belangrijk deel uit de voor 2022 ontvangen gelden ontvangen in het kader van de kwaliteitsafspraken die betrekking hebben op de periode 2019 t/m 2022. Hiervoor is een kwaliteitsplan opgesteld. In het bestuursverslag wordt conform regeling verslag gedaan over de inzet van de kwaliteitsgelden. Uitgangspunt bij de kwaliteitsafspraken is dat de verwachte investerings- en resultaatafhankelijke budgetten volledig worden gerealiseerd en in het kader van matching toegerekend worden aan de gehele periode waarop het kwaliteitsplan betrekking heeft. De investeringen die door KW1C worden gedaan om invulling te geven aan de in het kwaliteitsplan geformuleerde doelen worden geacht gelijkmatig verspreid te zijn in de tijd. De hiermee samenhangende kosten worden gefinancierd uit de beschikbare kwaliteitsmiddelen. De middelen kennen geen verrekening clause, ze zijn in financiële zin dus niet geormerkt.

Alle Overige subsidies OCW hebben een incidenteel karakter. Een belangrijk deel van de lagere subsidie inkomsten van € 10 mln wordt verklaard doordat er geen specifieke NPO/ Covid subsidies meer zijn. Dit betreft onder andere de inhaal- en ondersteuningsprogramma's, extra hulp in de klas en begeleiding en nazorg.

		2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
<b>3.2</b>	<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>			
3.2.1	Participatiebudget, educatie	509.137	404.200	456.301
3.2.2	Overige overheidsbijdragen, overige overheden	1.829.586	460.500	1.070.857
	<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>2.338.723</b>	<b>864.700</b>	<b>1.527.158</b>

	2022	Begroot 2022	2021	
	€	€	€	
<i>Uitsplitsing</i>				
3.2.2.1	Provinciale bijdragen en subsidies	0	50.000	34.949
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en -subsidies	97.940	10.000	102.920
3.2.2.3	Overige overheden	1.731.646	400.500	932.987
	Overige overheidsbijdragen, overige overheden	1.829.586	460.500	1.070.857

	2022	Begroot 2022	2021	
	€	€	€	
<b>3.3</b>	<b>College-, cursus-, les- en examengelden</b>			
3.3.2	Cursusgelden sector BE	2.078.029	3.128.895	2.031.834
3.3.5	Examengelden	157.512	139.000	106.561
	<b>College-, cursus-, les- en examengelden</b>	2.235.541	3.267.895	2.138.395

In 2020/21 is het cursusgeld voor BBL-leerlingen in verband met de Corona pandemie gehalveerd (bericht Staatscourant 270/28 mei 2021). In 2021/22 is weer het reguliere tarief cursusgelden in rekening gebracht. Dit heeft een positief effect op de cursusgelden van ca. €1,2 mln. Daarnaast is er een verwerkingsystematiek van de in 2022 ontvangen cursusgelden gehanteerd (dit betreft 7/12 deel van de opbrengsten cursusgelden). Hierdoor is ca. €1,1 mln van de opbrengsten doorgeschoven naar 2023.

	2022	Begroot 2022	2021	
	€	€	€	
<b>3.4</b>	<b>Baten werk in opdracht van derden</b>			
3.4.1	Contractonderwijs	1.577.470	1.306.308	1.505.699
3.4.1.1	Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	3.200.768	3.150.000	1.601.055
3.4.3	Overige baten werk opdracht van derden	1.373.846	896.620	1.528.633
	<b>Baten werk in opdracht van derden</b>	6.152.084	5.352.928	4.635.388

Door het stijgende aantal inburgeraars is de omzet in 2022 met ca. € 1,6 mln toegenomen ten opzichte van 2021. Bijna € 1,3 mln hiervan komt voor rekening van het voormalig KW1C. In 2022 is aan gemeenten voor inburgeraars ca. € 0,4 mln meer gefactureerd. En aan DUO is voor de zelfmelders ca. 0,9 mln meer in rekening gebracht. Het resterende bedrag van € 0,3 mln komt voor rekening van het voormalig Leijgraaf.

De daling van de omzet voor overige baten in 2022 is de resultante van € 800K lagere omzet bij het voormalig KW1C door het volledig wegvallen van de opleiding Internationale Schakel Klas (ISK). De omzet bij het voormalig Leijgraaf is met ca. € 0,6M toegenomen. Ook hier betreft het ISK onderwijs, wat na corona weer is aangetrokken.

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
<b>3.5 Overige baten</b>			
3.5.1 Verhuur	238.601	200.000	225.999
3.5.2 Detachering personeel	655.686	515.500	777.270
3.5.6 Overige	2.150.359	2.123.238	2.548.762
<b>Overige baten</b>	<b>3.044.646</b>	<b>2.838.738</b>	<b>3.552.031</b>

De overige baten vallen met name lager uit door lagere inkomsten (ca. € 0,4 mln) op de post "overig". Dit komt omdat in 2021 de opbrengsten leermiddelen als gevolg van een gewijzigde verwerkingsystematiek extra hoog waren. In 2022 was de opbrengst leermiddelen weer op het gebruikelijke, en begrote, niveau.

## Lasten

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
<b>4.1 Personeelslasten</b>			
4.1.1 Lonen en salarissen	119.593.073	122.374.871	118.215.970
4.1.2 Overige personele lasten	17.839.734	12.485.724	11.974.013
4.1.3 Af: uitkeringen	-642.598	-480.000	-763.426
<b>Personeelslasten</b>	<b>136.790.209</b>	<b>134.380.595</b>	<b>129.426.556</b>
<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	90.978.186	97.280.858	89.503.220
4.1.1.2 Sociale lasten	13.711.190	13.364.713	13.593.923
4.1.1.3 Pensioenpremies	14.903.697	11.729.300	15.118.826
Lonen en salarissen	119.593.073	122.374.871	118.215.970
4.1.2.1 Dotaties/vrijval personele voorzieningen	4.019.959	123.000	-613.043
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	9.703.756	8.481.674	8.787.335
4.1.2.3 Overig	4.116.019	3.881.050	3.799.721
Overige personele lasten	17.839.734	12.485.724	11.974.013

De personeelslasten vallen in 2022 ca. € 7,4 mln hoger uit dan in 2021. Belangrijke oorzaak is de stijging van de CAO-lonen, die overigens door de daling in de gemiddelde formatie deels is gecompenseerd. Per saldo zijn de lonen en salarissen. De personeelslasten vallen in 2022 ca. € 7,4 mln hoger uit dan in 2021. Belangrijke oorzaak is de stijging van de CAO-lonen, die overigens door de daling in de gemiddelde formatie deels is gecompenseerd. Per saldo zijn de lonen en salarissen hierdoor met ca. € 1,4 mln gestegen.

Daarnaast zijn door de fusie de personele voorzieningen geharmoniseerd. Dit leidt tot extra dotaties ten opzichte van 2021. Om de extra werkzaamheden voor de fusie te kunnen uitvoeren, waarbij ook een deel van de vacatures moest worden opgevangen, is extra personeel ingehuurd. Dit betekent een extra last van ca. € 1 mln.

Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 1.533,7 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2021: 1.583,6). Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2021: 0).

	2022	2021
	fte	fte
Personeel primair proces	1.004,6	898,1
Direct onderwijsondersteunend personeel	10,4	181,4
Indirect onderwijsondersteunend personeel	418,1	440,7
Bestuur/management	100,6	63,4
Totaal aantal werknemers	1.533,7	1.583,6

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
<b>4.2 Afschrijvingen</b>			
4.2.1 Immateriële vaste activa	836.840	1.049.187	1.059.802
4.2.2 Materiële vaste activa	8.283.667	10.303.383	11.389.823
4.2.6 Financiële vaste activa	49.197	0	49.197
<b>Afschrijvingen</b>	9.169.704	11.352.570	12.498.823

Vanwege de fusie zijn ook de grondslagen voor de afschrijvingen geharmoniseerd welke een impact op de afschrijvingen hebben t.o.v. 2021.

<b>4.3 Huisvestingslasten</b>			
4.3.1 Huur	2.241.350	2.471.575	2.633.556
4.3.2 Verzekeringslasten	204.815	228.260	229.100
4.3.3 Onderhoud	1.726.564	1.913.450	1.547.229
4.3.4 Energie en water	1.761.478	1.810.750	1.419.040
4.3.5 Schoonmaakkosten	2.251.593	2.388.100	2.040.771
4.3.6 Heffingen	755.292	759.000	743.836
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	0	1.856.000	2.155.996
4.3.8 Overige	74.682	88.200	59.817
<b>Huisvestingslasten</b>	9.015.774	11.515.335	10.829.347

In 2022 is de nieuwbouw van de Onderwijsboulevard gereed gekomen en in gebruik genomen. Om die reden vallen de huurkosten voor het (tijdelijk) gebruik van de locatie Paleis van Justitie weg.

In 2022 zijn een aantal onderhoudscontracten uitgebreid i.v.m. de nieuwbouw OB3. Daarnaast stegen de prijzen voor materiaal van klein onderhoud.

De energie kosten zijn met 24% gestegen t.o.v. voorgaand jaar door gestegen energieprijzen door de Oekraïne oorlog. Een deel van de energie is ingekocht voor de prijsstijgingen en de energiebelasting is in 2022 omlaaggegaan t.o.v. 2021. Het btw-tarief is vanaf 1 juli 2022 omlaag, van 21% naar 9%. Hierdoor is ondanks de prijsstijging gedurende 2022 en minder verbruik door een zacht najaar het verschil t.o.v. 2021 binnen de perken gebleven. Tevens is de omgevingstemperatuur verlaagd in de gebouwen, als zijnde bezuinigingsmaatregel. De locatie Vlijmenseweg is gasloos op een enkel gebouw na, hierdoor is het verbruik lager.

Het contract met het schoonmaakbedrijf is uitgebreid i.v.m. de nieuwbouw OB3 en hierbij is rekening gehouden met extra schoonmaakwerkzaamheden door Covid-19, welke in 2021 apart zijn gebudgetteerd als onvoorzien.

Vanwege de fusie zijn de grondslagen voor de afschrijvingen en voorzieningen geharmoniseerd. Een bijzonder aspect in deze betreft het - overeenkomstig wet-/ regelgeving - opheffen van de voorziening groot onderhoud. Hiervoor komt de zogenaamde componenten methode in de plaats.

#### **4.4 Overige lasten**

4.4.1 Administratie- en beheerslasten	3.695.642	3.752.398	3.820.570
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	11.507.557	11.674.181	9.822.128
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	229.628	60.261	58.331
4.4.4 Overige	2.115.979	2.356.605	1.899.560
<b>Overige lasten</b>	<b>17.548.806</b>	<b>17.843.445</b>	<b>15.600.590</b>

De toename van € 1,9 mln. wordt vrijwel geheel veroorzaakt door een toename van de kosten leermiddelen, inclusief een toename van de onderhoudskosten software als gevolg van de fusie.

### **Accountantslasten**

In de boekjaren 2021 en 2022 zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria 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 2022.

De andere controleopdrachten en niet-controlediensten betreffen de controle van subsidietrajecten, de bekostigingscontrole en adviesopdracht.

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	155.127	137.112	198.787
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	8.470	17.139	5.651
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	0	17.139	7.656
4.4.1.4 Honorarium andere niet controlediensten	3.620	0	12.705
<b>Accountantslasten</b>	<b>167.217</b>	<b>171.390</b>	<b>224.799</b>

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.

## Financiële baten en lasten

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	85.900	0	1.566
5.5 Rentelasten (-/-)	142.205	107.500	119.202
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>-56.305</b>	<b>-107.500</b>	<b>-117.636</b>



## A.1.9 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan.

## A.1.10 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Omzet 2022	Verklaring artikel 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie
------	-----------------	------------------	-------------------	---------------------------	----------------	------------	------------------------------	------------	--------------

Steunfonds Mathias Wolff	Stichting	's-Hertogenbosch	4	61.451	-977	0	Nee	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.

### Samenstelling van bestuur en directie

Voorzitter: J.C.N. van Kessel

Vice-voorzitter: D.J.M. Majoor

Secretaris penningmeester: P.T.W.H.M. van Summeren

KvK - nummer: 41083228

## A.1.11 WNT-verantwoording 2022 – Koning Willem I College

De WNT is van toepassing op Koning Willem I College. Het voor Koning Willem I College toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt in 2022 € 216.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium:

- Totale baten 2022: 9 complexiteitspunten;
- Het aantal bekostigde studenten per 1 oktober 2022: 4 complexiteitspunten;
- Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5 complexiteitspunten;
- Totaal aantal complexiteitspunten: 18 complexiteitspunten.

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel	Mw. D.J.M. Majoor	Dhr. P van Summeren
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling 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
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	181.579	175.068	175.314
Beloningen betaalbaar op termijn	24.421	24.062	23.693
<i>Subtotaal</i>	<i>206.000</i>	<i>199.130</i>	<i>199.007</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	216.000	216.000	216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>206.000</b>	<b>199.130</b>	<b>199.007</b>
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
	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.

<b>Gegevens 2021</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>Dhr. J.C.N. van Kessel</b>	<b>Mw. D.J.M. Majoor</b>	<b>Dhr. P van Summeren</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling 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	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	166.545	151.802	152.225
Beloningen betaalbaar op termijn	23.453	22.787	22.656
<i>Subtotaal</i>	<i>189.998</i>	<i>174.589</i>	<i>174.881</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000	177.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>189.998</b>	<b>174.589</b>	<b>174.881</b>

### 1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022								
Bedragen x € 1	Dhr. H.M.H. Windmüller	Dhr. J.H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruis	Dhr A. Hofman	Dhr. N. van den Boer	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp	Mw. P. van de Broek
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	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
<b>Bezoldiging</b>								
Bezoldiging	16.200	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	10.800	3.600
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	21.600	21.600	21.600	21.600	6.955
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet 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.
<b>Bezoldiging</b>	<b>16.200</b>	<b>10.800</b>	<b>10.800</b>	<b>10.800</b>	<b>10.800</b>	<b>10.800</b>	<b>10.800</b>	<b>3.600</b>
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	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.



Gegevens 2021							
bedragen x € 1	Dhr. H.M.H. Windmüller	Dhr. J.H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruis	Dhr A. Hofman	Dhr. N. van den Boer	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Secretaris/ Penningmeester
Aanvang en einde functieervulling in 2022	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
<b>Bezoldiging</b>							
Bezoldiging	13.275	8.514	8.514	8.850	8.800	8.514	8.514
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	19.000	19.000	17.700	17.700	19.000	19.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>13.275</b>	<b>8.514</b>	<b>8.514</b>	<b>8.850</b>	<b>8.800</b>	<b>8.514</b>	<b>8.514</b>

## B Overige gegevens

### Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

#### **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

#### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening**

##### ***Ons oordeel***

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant (of hierna 'de stichting') te 's-Hertogenbosch (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de balans per 31 december 2022;
- 2 de staat van baten en lasten over 2022;
- 3 het kasstroomoverzicht over 2022; en
- 4 de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

##### ***De basis voor ons oordeel***

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

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

### **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 2022, 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

### **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 2022.



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

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

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

### ***Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening***

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van 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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om 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 onderwijsinstelling 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.

Eindhoven, 29 juni 2023

KPMG Accountants N.V.

A.T.A. Beckers RA

# Bijlagen Organiseren

## 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 een gedeelte van het onderwijs uitgevoerd door Cosmo Entertainment. Deze opleidingen worden uitgevoerd op het Koning Willem I College. 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.

#### *Opleidingsbedrijven*

Het Koning Willem I College heeft met enkele opleidingsbedrijven een samenwerkingsovereenkomst afgesloten op grond waarvan een gedeelte van het bekostigd onderwijs wordt uitbesteed. De meerwaarde van deze samenwerkingsovereenkomsten is gelegen in de expertise en branchecontacten die bij de opleidingsbedrijven aanwezig zijn. De samenwerkingsovereenkomsten betreffen de volgende opleidingsbedrijven en opleidingsbranches:

- Opleidingsbedrijf Bouwopleidingen 's-Hertogenbosch / Opleidingen bouw
- Schildersvakopleiding Rosmalen/ Opleidingen bouw

De totale kosten voor uitbesteding bedroegen in 2022 € 1.469.822

### 2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Om voor de studenten van ons college onderwijskundige meerwaarde te genereren, participeert het Koning Willem I College, als bekostigde mbo-instelling, in een aantal publiek-private arrangementen. Onder een publiek-private activiteit wordt verstaan een activiteit waarbij een instelling om onderwijskundige redenen direct of indirect betrokken is bij de uitoefening 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. Het ontwikkelen en uitvoeren van contractactiviteiten of zuiver private activiteiten van onderwijsinstellingen valt niet onder de definitie van publiek-private activiteiten.

Het Koning Willem I College heeft als beleid dat publiek-private activiteiten alleen ontplooid worden 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 integrale kostprijs;
- Er moet sprake zijn van toezicht, verantwoording, transparantie en integriteit.

Het Koning Willem I College participeert onder andere in de volgende consortia van publieke en private partijen: AgriFood Capital, Grow Campus, Actieplan Leerbanen, Leren en werken Noordoost Brabant, Top Techniek in Bedrijf Noordoost-Brabant, Platform Techniek de Langstraat, Kennispact MBO Brabant.

In hoofdstuk 4 van het bestuursverslag wordt een duidelijke relatie gelegd tussen onze publieke taak, missie, langetermijndoelen, jaardoelen en de mate waarin publiek-private arrangementen aan het realiseren van die doelen bijdragen.

### 3. Het verlenen van vrijstellingen

Studenten konden in 2022 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 student zelf

In 2022 hebben geen les- of cursusgeldbetalingen door het Koning Willem I College vanuit de reguliere bekostiging plaatsgevonden. In geval van betaling van het cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de deelnemer voorhanden.

### 5. In- en uitschrijving en inschrijving van studenten 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.

Uitgestroomde studenten	
Studenten die gediplomeerd uitstroomden uit het college	360
Studenten die hun certificaat behaalden	0
Studenten die doorstroomden naar het hbo	0
Studenten die uitstroomden zonder een diploma behaald te hebben op het college	307
Totaal	667

*Overzicht van studenten die relatief snel na 1 oktober 2022 de instelling verlaten (meetperiode: 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022)*

## B Dubbele inschrijving

Het Koning Willem I College garandeert dat studenten niet in meer dan één opleiding tegelijkertijd staan ingeschreven.

## C Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Er waren in 2022 geen studenten die ingeschreven stonden bij het Vavo-College of de afdeling Educatie en tegelijkertijd een mbo-opleiding volgden bij het college.

## 6. De student 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. 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.

Studenten die tijdens schooljaar 2021-2022 van opleiding veranderden	
Met diploma	995
Zonder diploma	1346
Totaal	2341

*Overzicht van studenten die tijdens het schooljaar 2021-2022 van opleiding veranderden*

Aantal studenten	Zonder diploma	Met diploma	Totaal
Van bol naar bbl	409	130	539
Van bbl naar bol	21	11	32

*Overzicht van studenten die tijdens het schooljaar 2021-2022 van leerweg veranderden (meetperiode: 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022)*

Aantal gediplomeerden	Waarvan met een eerder diploma op		
	Een lager niveau	Hetzelfde niveau	Een hoger niveau
5.545	880	87	26

*Overzicht van studenten die in 2022 gediplomeerd zijn met de vermelding of binnen het Koning Willem I College een eerder diploma is behaald*

## 7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Ook in 2022 organiseerde het Koning Willem I College voor een aantal bedrijven bedrijfstrajecten. Het Koning Willem I College voldeed daarbij aan de eisen die de wetgever stelt aan bbl-trajecten. Wanneer een bedrijf of een andere organisatie gefactureerd wordt voor extra activiteiten, waaronder materiaalkosten of extra ondersteuning, is er sprake van maatwerktrajecten. Maatwerktrajecten in de hiervoor genoemde zin zijn gericht op deelname aan een in het centraal register beroepsopleidingen (crebo) geregistreerde opleiding met het oogmerk het traject met succes af te ronden. In 2022 zijn 38 bedrijven of organisaties gefactureerd voor maatwerk voor een totaalbedrag van € 697.761. Het betreft de volgende bedrijven of organisaties:

- Brabant Leert
- Brabant Zorg
- Broeder en zuster thuiszorg
- Defensie
- Essity Operations Cuijk BV
- Eye Watch Security group
- Federatie Nederlandse vakbeweging
- GXO logistics
- Heart Care BV
- Heineken Nederland
- Herbergier Vlijmen
- HEVO Rosmalen
- Hoppenbrouwers elektro
- Laverhof
- Mead Johnson (Reckit)
- Merck Shape & Dohme BV
- MSD Oss
- Mytyschool Gabriël
- NV Organon
- Pantein
- Robert Coppes stichting
- Sint Jozef Oord
- Sligro
- Slowcare Elzeneindhuis
- Spar
- St. Diakonessenhuis

- St. Duo elektro
- Summa College
- Vaktraining Schilders
- Van Distri Logistics Oss BV
- Van Neynsel groep
- Vereniging Samenwerkingsverband Opleidingen Meubelindustrie en Interieur
- Verhees Textiles
- Vivent
- Vliegbasis Volkel
- Werk en vakmanschap
- Zorggroep Elsde Maasduinen
- Medicatie en sondevoeding

#### **8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland**

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.