



JAARVERSLAG 2020

Verbinding op afstand


**KONING
WILLEM I
COLLEGE**

Inhoudsopgave

VOORWOORD	5
LEESWIJZER	6
VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR	6
SAMENVATTING	9

1 Leren	11
1.1 ELKE STUDENT OP DE JUISTE OPLEIDING	12
1.2 EEN COMMUNITY COLLEGE VERANDERT MEE	14
1.3 CREATIEF DENKEN ALS BELANGRIJKE PIJLER	26
1.4 UNESCO-THEMA'S	28
1.5 GRENSVERLEGGEND ONDERWIJS	32
1.6 ZORG VOOR KWALITEIT	39

2 Werken	47
2.1 SCHAKELEN IN RECORDTEMPO	48
2.2 TALENT	49
2.3 CREATIEF DENKEN	57
2.4 TEVREDENHEID MEDEWERKERS	58
2.5 COMMUNICATIE IN CRISISTIJD	60

3 Samenwerken	63
3.1 SAMENWERKEN IN DE COMMUNITY	64
3.2 BEDRIJFSOPLEIDINGEN	69

4 Organiseren	71
4.1 ONZE ORGANISATIE	72
4.2 VERANTWOORDING VAN ONZE RADEN EN HET COLLEGE VAN BESTUUR	75
4.3 FACILITAIRE ZAKEN	81
4.4 INFORMATISERING	83
4.5 COMPLIANCE EN REGELGEVING	84

5 Financiën	87
5.1 KENGETALLEN	88

5.2 RESULTAAT	90
5.3 BALANS	92
5.4 TREASURY	92
5.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	93

6 Jaarrekening **103**

Inhoud Jaarrekening	104
A.1.1 Grondslagen voor de jaarrekening	104
A.1.2 Geconsolideerde balans per 31 december 2020	112
A.1.3 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020	113
A.1.4 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020	114
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Vaste Activa	115
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Voorraden en vorderingen	116
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Liquide middelen	117
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Eigen vermogen	118
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Voorzieningen	120
A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Kortlopende schulden	122
A.1.6 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	123
A.1.7 Model G. Verantwoording subsidies 2020	125
A.1.8 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020	126
A.1.9 Gebeurtenissen na balansdatum	130
A.1.10 Overzicht verbonden partijen	130
A.1.11 WNT-verantwoording 2020 - Koning Willem I College	131
A.1.12 Enkelvoudige balans per 31 december 2020	135
A.1.13 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020	136
A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten	136
A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - EV voorraden & vorderingen	137
A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Effecten & Liquide middelen	138

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Eigen vermogen	138
A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Kortlopende schulden	140
B. Statutaire regeling inzake de resultaatbestemming	141
B. Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	141
C.1.1 Balans per 31 december 2020 KW1C (Brin 04FO)	142
C.1.2 Staat van baten en lasten over 2020 KW1C (Brin 04FO)	143
C.2.1 Balans per 31 december 2020 BBO De Schalm (Brin 24ZW)	143
C.2.2 Staat van baten en lasten over 2020 BBO De Schalm (Brin 24ZW)	144
C.3.1 Balans per 31 december 2020 Educatiestichting Koning Willem I College	145
C.3.2 Staat van baten en lasten over 2020 Educatiestichting Koning Willem I College	145

Bijlage voorwoord college van bestuur	146
--	------------

Bijlagen Leren	149
-----------------------	------------

Bijlagen Werken	175
------------------------	------------

Bijlagen Samenwerken	183
-----------------------------	------------

Bijlagen Organiseren	186
-----------------------------	------------



VOORWOORD

Verbinding op afstand

LEESWIJZER

Het jaarverslag van het Koning Willem I College bestaat uit een voorwoord, 4 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 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 jaarverslag. 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.

Dit jaarverslag gaat over het laatste volledige jaar van de planperiode die we beschreven in het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance'. Eigenlijk zou dit plan doorlopen tot einde van het jaar 2021. De benoeming van een bijna volledig nieuw bestuur en het plotseling ontstaan van een nieuwe realiteit, waarbij corona zeer sterk van invloed was, leidde tot een eerder afsluiten van de planperiode. Het vormen van een nieuw meerjarenplan is dan ook vervroegd gestart in 2020. De Ontwikkelagenda is de brug tussen de twee beleidsperiodes.

In dit jaarverslag reflecteren we op de doelen die we hadden in meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance'. Hierbij geven onze kernwaarden richting voor de structuur binnen de hoofdstukken:

- Wij zijn een community college
- Wij spreken alle talenten aan
- Wij voeden creatief denken
- Wij verleggen grenzen
- Wij gaan voor een betere wereld

Deze kernwaarden zijn immers leidend voor wat wij doen.

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Verbinding op afstand

2020 was een jaar waarin ontzettend veel werd gevraagd van de inzet en flexibiliteit van onze studenten en medewerkers. Terugkijkend zijn we trots hoe we de coronacrisis het hoofd boden en nog steeds bieden. Want hoewel we reikhalzend uitkijken naar de tijd dat we kunnen terugkijken en zeggen "Wat zijn we blij dat het achter de rug is", zijn we daar nog lang niet. Het was geen gemakkelijk jaar. Wij en onze collega's hadden grote zorgen om onze studenten, onze naasten en onze eigen gezondheid en veiligheid. Dit wisten we gelukkig om te zetten naar energie om vooruit te blijven gaan en mee te bewegen. Want als de wereld om ons heen verandert, veranderen wij mee.

Het college was al volop in beweging voordat onderwijs op onze locaties geheel of gedeeltelijk onmogelijk werd door corona. In de [Ontwikkelagenda](#) spraken we in 2019 doelen met elkaar af op het gebied van onderwijsontwikkeling, organisatieontwikkeling, persoonlijk leiderschap en het thema

cultuurontwikkeling, dat daar dwars doorheen loopt. In 2020 gingen we hiermee door, ondanks corona. Het virus en de beperkingen die het met zich meebracht werkten soms vertragend en soms juist versnellend. Want al in het meerjarenplan 2018 - 2021 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' spraken we bijvoorbeeld de ambitie uit om ons onderwijs te flexibiliseren en een innovatieve, meer digitale manier aan te bieden. Dit nam een vlucht in 2020. Hoe, dat lees je verderop in dit verslag.

Ook de samenstelling van het college van bestuur veranderde in 2020. Na zeer zorgvuldige afwegingen, en een positief advies van zowel de studentenraad als ondernemingsraad, benoemde de raad van toezicht van het college per 1 april 2020 de heer Jos van Kessel als voorzitter van het college van bestuur. Van 14 oktober tot 16 december 2019 was hij gedelegeerd voorzitter van het college van bestuur, vanuit de raad van toezicht, naast zittend lid Cor van Gerven. Van 16 december 2019 tot 1 april 2020 was hij tijdelijk voorzitter van het college van bestuur. Dominique Majoor versterkt sinds 15 augustus 2020 het bestuurlijk team dat de heren Jos van Kessel en Cor van Gerven tot dan toe samen vormden.

[Lees het interview met Dominique Majoor](#)

De Ontwikkelagenda vormde het overgangsdokument van meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' naar het nieuw te vormen meerjarenbeleidsplan. In 2020 startten we met de vorming van dit plan, waarbij we medewerkers uit alle lagen van de organisatie betrekken. Ook onze visie en missie herijken we. In 2021 ronden we het nieuwe meerjarenbeleidsplan af en starten we een nieuwe periode.

Een belangrijke ontwikkeling die daarin een rol speelt is het in november 2020 aangekondigde onderzoek naar een duurzame en intensieve samenwerking met ROC De Leijgraaf (hierna te noemen: De Leijgraaf). Samen met hen willen we zorgen dat onze studenten een mooie toekomst tegemoet kunnen blijven zien en de arbeidsregio Noordoost Brabant ook in de toekomst kan rekenen op voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers op mbo-niveau. Hoe we dat precies gaan doen, wordt in 2021 duidelijk.

Ook won in 2020 het aanbieden van opleidingen aan andere doelgroepen terrein: bedrijven, instellingen en werkenden. Om-, her- en bijscholing: een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Helemaal nieuw was het niet en we deden al veel op dit vlak, maar corona zorgde dat LLO versneld een kernactiviteit van het college werd. In 2020 deden we de voorbereidingen die nodig waren om in 2021 ons eerste bescheiden aanbod online te zetten. In 2021 gaan deze ontwikkelingen in een rap tempo door. Zo helpen we bijvoorbeeld werknemers in branches waar minder werk is te groeien naar branches waar juist veel vraag is naar gekwalificeerd personeel.

In februari 2020 vond het officiële startschot van de [nieuwbouw](#) van ons gebouw aan de Onderwijsboulevard plaats. Ondanks corona ging de bouw van het bijzondere onderwijsgebouw in 2020 gestaag door. We nemen het in gebruik bij de aanvang van studiejaar 2021-2022.

Zoals gezegd was 2020 geen gemakkelijk jaar. Bij de opening van het studiejaar 2020 - 2021 namen we ons voor om ook af en toe stil te staan bij de bewegingen die er zijn binnen en buiten ons college. Veel tijd om stil te staan was er niet. Daarvoor gingen de ontwikkelingen rondom corona te snel. In dit jaarverslag nemen we wel de tijd om stil te staan bij de uitdagingen en zeker ook de mooie

ontwikkelingen die het jaar 2020 ons bracht. En stilzitten doen we ook zeker in de toekomst niet. Samenwerken en samen ontwikkelen zijn sleutelwoorden als het gaat om de toekomst van het college. Eén ding zal nooit veranderen, namelijk dat wij onze studenten centraal stellen bij alles wat we doen.

Veel leesplezier!

Jos van Kessel, Dominique Majoor en Cor van Gerven

Visie

We willen gewoon een goede school zijn. Een school voor de toekomst, waar studenten eigentijds en levensecht leren in krachtige, veilige leeromgevingen. Een student op het Koning Willem I College mag rekenen op kleinschalig, boeiend en uitdagend onderwijs en goede begeleiding door inspirerende en (beroeps)bekwame leraren, die graag hun vakkennis met de studenten delen. In een duidelijke structuur met veel aandacht voor kennis, vaardigheden en houding. Een goede school gericht op succeservaringen, maar waar studenten zich ook kwetsbaar mogen opstellen en fouten mogen maken, als onderdeel van het leerproces. Want ook van fouten leer je.

Missie

Het succes van de student is de reden van ons bestaan. We vinden dat we er alles aan moeten doen om onze studenten de best mogelijke opleiding te geven. Voor de studenten zelf en voor de maatschappij. De maatschappij heeft immers goed opgeleide mensen nodig, die prima functioneren en actief –met kennis en kunde– bijdragen aan de samenleving. Het Koning Willem I College bouwt dus actief mee aan een toekomst van elke student. Dat doen we door excellent onderwijs aan te bieden, dat recht doet aan individuele talenten. Onderwijs dat studenten alle kansen geeft voor de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. En waarmee ze alle kansen hebben om zich persoonlijk te ontwikkelen en zo een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

[Download het meerjarenplan Ambitie, Aandacht, Ambiance 2018-2021](#)

SAMENVATTING






1 Leren

Het succes van de student is de reden van ons bestaan. Dat succes hangt onder andere af van de mate waarin ze als medewerker en als burger een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij, nu en in de toekomst.

We streven ernaar om studenten klaar te stomen voor een samenleving die constant in beweging is. We helpen hen met grensverleggend onderwijs om zich te ontplooien tot werknemers, of werkgevers die goed zijn in hun vak, creatief met uitdagingen omgaan, kunnen samenwerken en omgevingsbewust zijn. Mensen die kansen zien en ze pakken.

Om mee te bewegen met de samenleving, is het belangrijk dat we ons onderwijs steeds ontwikkelen. Hoe we daar in coronajaar 2020 invulling aan gaven, wat we daarbij belangrijk vonden, hoe we de kwaliteit van ons onderwijs borgden en natuurlijk hoe we presteerden lees je in dit hoofdstuk.

 Lees meer informatie op de pagina: "Koning Willem I College Student Awards" (onder het hoofdstuk: "Bijlagen Leren").

1.1 ELKE STUDENT OP DE JUISTE OPLEIDING

Elke student een diploma laten behalen passend bij de mogelijkheden van de student, dat is ons doel. Wij spreken namelijk alle talenten aan. Onze inzet daarvoor begint al (ver) vóór aanvang van een opleiding met de begeleiding naar een goede studiekeuze. We bieden een diversiteit aan voorlichtings-, studiekeuze- en lob-activiteiten (loopbaan, oriëntatie, begeleiding), met als doel: 'elke student op de juiste opleiding'. Nadat de aankomend student een keuze voor een opleiding heeft gemaakt en zich heeft aangemeld, zijn wettelijke vooropleidingseisen leidend voor het plaatsingsbesluit. En 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 van scholieren 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. Het moet niet aankomen op een momentopname na aanmelding bij ons college. De lob-activiteiten waar we samen met het voortgezet onderwijs aan werken, starten voor de vo-scholieren al in het derde leerjaar.

We hechten er grote waarde aan om hierbij een betrouwbare partner te zijn voor de decanen en mentoren van het voortgezet onderwijs. We richten ons hierbij op het belang van de individuele (aankomend) student die een goede studiekeuze moet maken. We werven niet eenzijdig gericht op het Koning Willem I College. We werken bijvoorbeeld ook samen met Helicon MBO bij de speeddates.

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 open. In tijden van corona

doen we dat vooral online. We gaan naar voorlichtingsavonden op het voortgezet onderwijs én we bieden de mogelijkheid om in gesprek te gaan met onze studieadviseurs, onze voorlichtingsspecialisten.

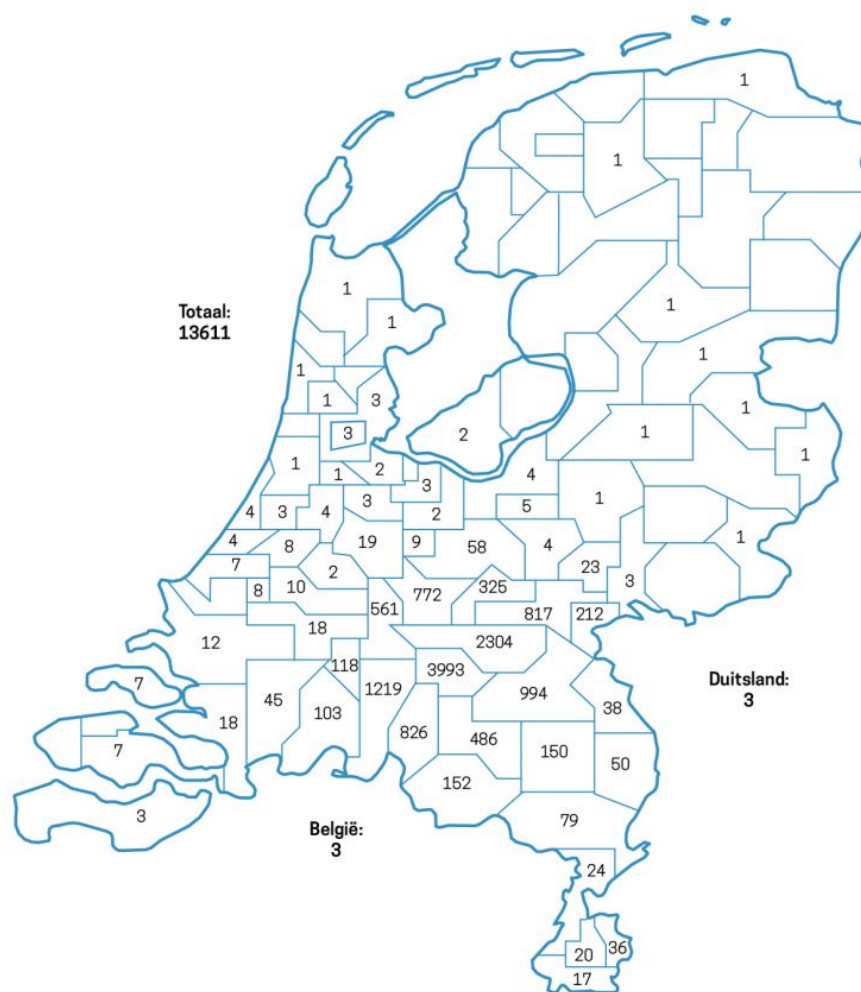
Net als voorgaande jaren beperkten we het aantal opleidingen met een numerus fixus, omdat we de extra druk die dat bij de aankomend student geeft bij studiekeuze willen voorkomen. Waar we wel een numerus fixus hebben, plaatsten we de studenten op volgorde van aanmelding. Aanmelding is jaarlijks mogelijk vanaf 1 november voor startdatum 1 augustus.

[Bekijk welke opleidingen een numerus fixus hebben.](#)

Selectiecriteria gebruiken we alleen bij de opleidingen die we uitvoeren in samenwerking met defensie, en bij de tweetalige opleidingen in verband met het vereiste niveau voor Engels. We maakten tijdig bekend welke opleidingen een numerus fixus kennen en hoeveel plaatsen beschikbaar waren (waar mogelijk op 1 november en anders uiterlijk op 1 februari). Ook gaven we tijdig op alle opleidingenfolders aan welke onderdelen de verplichte intake kent.

We vinden het belangrijk dat alle aankomende studenten al voor de start van het studiejaar een keer voor nadere kennismaking naar hun afdeling komen.

Zonder eventuele druk van een intake, dus na ontvangst van de onderwijsovereenkomst, na het plaatsingsbesluit. We vinden dit zo belangrijk dat toen we in het voorjaar 2020 vanwege corona keuzes moesten maken, we er heel bewust voor kozen in ieder geval alle nieuwe studenten een keer naar het college te laten komen. Zo maakten de nieuwe studenten kennis met mede-studenten, leraren en onze gebouwen en voorzieningen.



De herkomst van onze studenten, aantallen per postcodegebied

1.2 EEN COMMUNITY COLLEGE VERANDERT MEE

Met ons onderwijs sluiten wij zo goed mogelijk aan op de regionale arbeidsmarkt. Dat betekent dat ons onderwijs constant in beweging is. Ontwikkelingen zoals flexibilisering en aanbieden van blended onderwijsvormen versnelden door corona. De behoefte aan interdisciplinair onderwijs bleef belangrijk, wat ook geldt voor het aanbieden van tenminste één internationale ervaring aan studenten. Al kon dat in 2020 alleen op afstand. We gaven niet op, maar werden juist heel creatief met online vormen.

Duurzaamheid loopt als een rode draad door dit jaarverslag. Het wint ook in ons onderwijsaanbod terrein, dat zie je onder andere terug in de verantwoording van onze keuzedelen.

Corona had invloed op het baanperspectief van werkenden. In sommige branches was in 2020 nauwelijks werk, in andere branches kwamen ze juist handen tekort. Daardoor ontstond meer behoefte aan omscholing. Technologische ontwikkelingen, zoals op het gebied van energietransitie, zorgden voor vraag naar bijscholing. Met ons onderwijsaanbod voor volwassenen spelen wij hierop in.

In deze paragrafen lees je meer over deze ontwikkelingen.

Onderwijskundige ontwikkelingen

Met ons onderwijs bereiden wij onze studenten zo optimaal mogelijk voor op de arbeidsmarkt; we leiden ze op tot professionals van de toekomst. Medewerkers die natuurlijk praktische vakgerichte kennis en vaardigheden hebben. Daarnaast gaan zij creatief om met uitdagingen, zijn ondernemend en hebben voldoende technologische kennis. We leren studenten oog te hebben voor de wereld om hen heen, door ons onderwijs te koppelen aan Unesco-thema's.



In ons meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' benoemden we vanuit onze visie een aantal speerpunten:

- Versterken van de pedagogische en didactische aanpak, met aandacht voor mentorschap en goede studie- en keuzebegeleiding, ook in de BPV;
- Praktijkgestuurde vormen van onderwijs;
- Verbreden interdisciplinair werken;
- Studenten meer uitdagen met gevarieerde werkvormen en meer maatwerk bieden;
- T-shaped professional gecombineerd met Unesco-thema's;
- Groeien naar een lerende organisatie.

Een deel van bovengenoemde speerpunten is uitgewerkt als vier concrete acties voor de korte termijn en drie voor de middellange termijn in de peiler Onderwijsontwikkeling van [de Ontwikkelagenda](#).

Coaching

Voor het versterken van de pedagogische en didactische aanpak zetten veel teams onder andere in op coaching van en feedback geven aan studenten. We hebben inmiddels twaalf beeldcoaches in opleiding van het college, voor trajecten op het gebied van didactisch coachen.

Praktijkgestuurd leren

Praktijkgestuurd Leren (PGL) is een leerroute waarbij de praktijk centraal staat. Deze leerroute is daarmee een uitwerking van het speerpunt in het meerjarenplan 'de praktijk centraler positioneren in het curriculum' én een voorbeeld van onderwijs in de context van praktijk, beschreven in de Visie op Onderwijs en Leren (Leren Beweegt, 2021).

Bij PGL gaan studenten zoveel mogelijk in hun eigen tempo door het curriculum heen; de in- en uitstroom is in toenemende mate flexibel. De student bepaalt het tempo niet alleen, maar samen met zijn leraar (schoolcoach) en zijn begeleider uit de stage-instelling.

PGL passen we toe binnen de opleidingen Helpende Zorg & Welzijn van de afdeling Kort Middelbaar Vak Onderwijs, Verzorgende IG van de afdeling Verpleegkunde & Verzorging en Maatschappelijke Zorg van de afdeling Sociaal Maatschappelijke Studies.

Voor de opleidingen in de bbl startten we in september 2020 met PGL. De individuele leerroute en daarmee de mogelijkheid tot flexibilisering in startmoment en opleidingsduur, is voor veel leerbedrijven en bbl-studenten aantrekkelijk.

Binnen PGL werken bovengenoemde afdelingen intensief samen en leren van en met elkaar. De betrokkenen hebben geconstateerd dat Praktijkgestuurd Leren duurzaam en toekomstgericht leren stimuleert. Het komende jaar werken we daarom verder aan het verstevigen van deze leerroute in het college.

Verbreden interdisciplinair onderwijs

In 2020 legden we het fundament om Het Techniek Atelier in 2021 om te dopen naar Het Talent Atelier (HTA). Studenten van verschillende studierichtingen werken hier interdisciplinair samen aan projecten van echte opdrachtgevers. Aan deze praktijkgestuurde en uitdagende vorm van onderwijs, nemen steeds meer studenten deel die geen technische opleidingen volgen.

Lerende organisatie

We kunnen optimale groei van onze studenten alleen realiseren, als we ook kritisch naar onze eigen en elkaars ontwikkeling kijken. Met als doel om te leren. Ook in 2020 groeiden we verder naar een lerende organisatie. Dit deden we door bijvoorbeeld feedback te geven op elkaars meerjarenplannen.

Blended onderwijs

Op het vlak van 'blended onderwijs' hebben we het afgelopen jaar veel geleerd. Noodgedwongen, maar met veel passie voor de ontwikkeling van onze studenten. Flexibiliseren en personaliseren was al onderdeel van meerjarenplan 'Aandacht, Ambitie, Ambiance' en corona zorgde dat de ontwikkeling hiervan door 'blended learning' in een stroomversnelling raakte.

We leerden van onze studenten en de feedback die we van hen kregen. En we leerden van elkaar, zoals tijdens onze online 'Collegetour' bijeenkomsten en de eerste aanzetten tot leergemeenschappen over digitale didactiek. Samen leren en delen, daar zetten we op in. Hoe het ging, voor wat betreft leren op afstand en het welzijn van studenten en medewerkers, namen we driemaal enquêtes af onder studenten en medewerkers.

Examinering

Uit deze ontwikkelingen volgde ook een andere kijk op beoordelen en examineren. Opleidingsteams kregen het advies om vooral holistisch te beoordelen. Veel teams maken nu serieus werk van formatief evalueren.

De landelijke ontwikkeling waarbij onderwijs en examinering minder gescheiden zijn, wordt ook op het college gevolgd en in de nabije toekomst verder uitgewerkt. Opleidingsteams zijn met adviseurs en externe examenleveranciers in gesprek over andere vormen van beoordelen, zoals programmatisch toetsen en representatief examineren.

De toekomst

In de toekomst behouden we de goede ontwikkelingen en initiatieven die de coronacrisis met zich meebracht. Want helemaal terug naar de oude situatie zullen we niet gaan. Daarvoor zijn er teveel mooie ontwikkelingen geweest. Hoe we hieraan precies vorm geven, zal blijken uit het Meerjarenbeleidsplan 2021 – 2024 en de plannen die de onderwijsafdelingen vervolgens maken.

Onderdeel van dit nieuwe meerjarenbeleidsplan is onze herijkte visie op Onderwijs en Leren (Leren Beweegt), die we ondanks de crisis ontwikkelden. We zetten daarbij in op de professional van de toekomst. Want de succesvolle student is een professional van de toekomst, die wendbaar en weerbaar is en kan omgaan met veranderingen.

In de herijkte visie Leren Beweegt leggen we voortbordurend op de huidige ervaringen de focus wederom op praktijkgericht onderwijs, op interdisciplinaire ervaringen, flexibel onderwijs én een passende blend met als basis sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap. Bekeken vanuit de nieuwe realiteit, zetten onze onderwijsteams hierin hun volgende stap.

Internationalisering in een nieuwe structuur

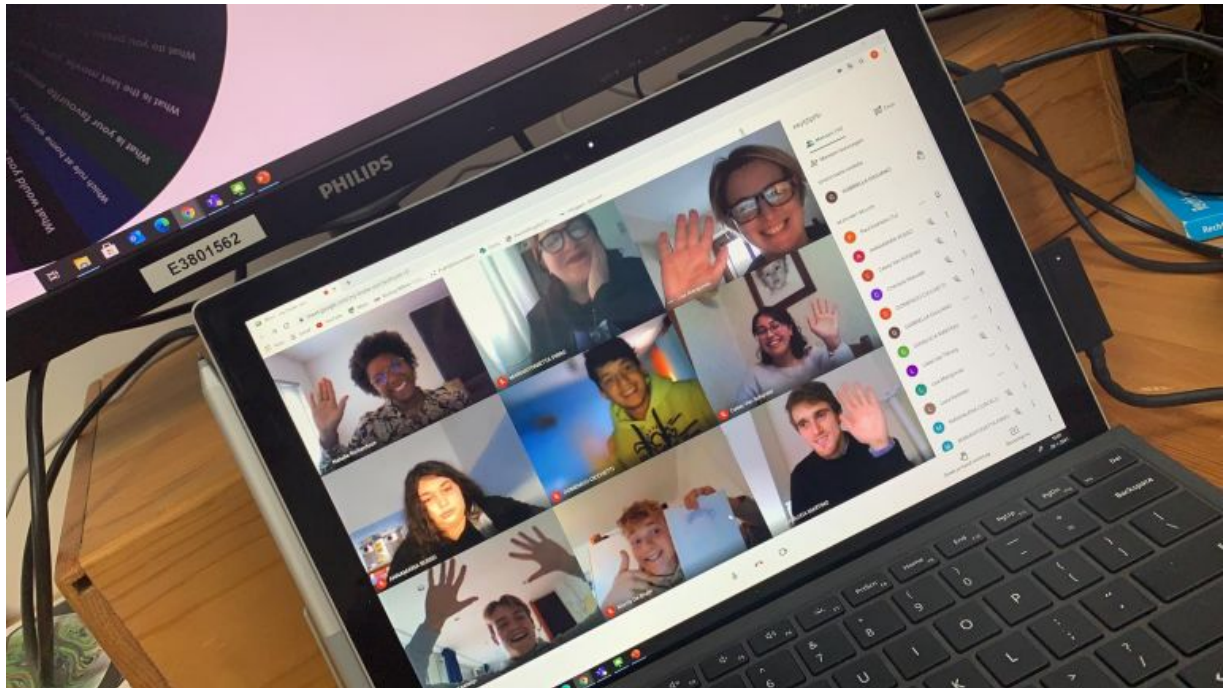
Als community college en Unesco-school hecht het Koning Willem I College veel waarde aan verbondenheid, ondernemerschap en solidariteit. Het verleggen van grenzen en actief bijdragen aan een betere wereld zijn hierbij twee van onze kernwaarden. Internationale activiteiten en het opdoen van interculturele 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 ook grote invloed heeft op de inhoud van ons onderwijs en sfeer en leefbaarheid binnen ons college. Het is dus logisch dat met deze waarden als uitgangspunt Internationalisering structureel ingebed en verankerd moet zijn binnen de visie, het onderwijsprogramma en de leeromgeving van het Koning Willem I College.

Na een vliegende start aan het begin van 2020 heeft de Coronacrisis ervoor gezorgd dat alle fysieke internationale activiteiten in het onderwijs zo goed als tot stilstand kwamen. In de maanden januari, februari tot half maart hebben er gelukkig nog 1.116 studenten en 59 medewerkers deelgenomen aan [internationale activiteiten](#) zoals buitenlandse reizen, scholingen en Europese projecten.

Op het moment van het uitbreken van de coronacrisis waren 45 studenten in het buitenland voor een Internationale bpv (IBPV). Nadat we eerst onze studenten veilig uit China hadden laten terugkeren, zijn we vrij snel overgegaan tot repatriëring van al onze studenten. Uiteindelijk is besloten om voor onbepaalde tijd alle internationale fysieke activiteiten stop te zetten.

Toen vanaf juni langzaam de grenzen in Europa weer open gingen en studenten weer interesse begonnen te tonen voor IBPV hadden we nog de hoop dat we na de zomer alles weer konden opstarten. Helaas zorgde de tweede coronagolf ervoor dat, op drie studenten na, geen studenten en medewerkers naar het buitenland konden vertrekken.



Internationalisation@Home

Deze crisis zorgde dat wij als college versneld aan de slag gingen met duurzame manieren van internationaliseren en Internationalisation@home. We zochten actief naar internationale partners en virtuele projecten die goed aansluiten bij de kernwaarden van ons college en onderwijsdoelen van de onderwijsafdelingen. Na de opstartperiode aan het begin van studiejaar 2020-2021 liepen er diverse interessante en succesvolle virtuele internationale samenwerkingen. Zo wonnen onze school en collega Simone van Belkom een Nuffic award voor beste Etwinning project; [Spacecafé](#). Diverse onderwijsafdelingen nemen, samen met hun studenten, deel aan virtuele onderwijsprojecten samen met scholen in het buitenland.

Binnen HTA werkten studenten van diverse afdelingen samen aan het ontwerpen van [een ICT-bus voor Rwanda](#). Voor docenten zitten we in de opstartfase van een virtuele uitwisseling met een school in Finland.

Naast de focus en aandacht voor het goed opzetten van Internationalisation@home gaan we zodra dat weer kan actief aan de slag met de fysieke mogelijkheden tot internationalisering. We kiezen dus duidelijk voor een tweesporenbeleid. De impact van een fysieke mobiliteit op de ontwikkeling van de student en zijn interculturele competenties is groter dan die van een online uitwisseling en heeft ook een langdurige effect op de persoonlijke ontwikkeling. In het buitenland kom je direct in aanraking met andere talen, culturen en manieren van denken en doen. Deze confrontatie met nieuwe omgevingen heeft een positieve invloed op de persoonlijke ontwikkeling, maakt studenten zelfredzamer, flexibeler, meer open minded, creatief en ondernemend. Allemaal eigenschappen die passen bij onze kernwaarden, ons model van Leren voor de Toekomst en de waarden die we als Unesco-school uitdragen en nastreven.

Uitgangspunten voor studiejaar 2020 - 2021

Zoals hierboven beschreven volgen we dit studiejaar een tweesporenbeleid. Enerzijds gaan we actief aan de slag met het vormgeven van Internationalisation@Home anderzijds houden we aandacht voor en investeren in de mogelijkheden van IBPV in de toekomst. Bekijk [hier](#) onze doelen met betrekking tot internationalisering voor studiejaar 2020 - 2021.

Verantwoording keuzedelen

Onderstaande tabel geeft per cohort specifiek informatie weer over het toekennen van keuzes bij keuzedelen. De derde kolom laat zien hoeveel studenten een alternatieve keuze maakten en toegekend kregen.

Een alternatieve keuze wil zeggen dat een student niet het standaard aanbod van de opleiding koos. In de tweede kolom van onderstaande tabel staat weergegeven hoe vaak de alternatieve keuze bestaat uit keuzedelen die ook niet aan het crebonummer gekoppeld zijn. In dat laatste geval voerden we de overlapcheck van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) uit, om te onderzoeken of het niet-gekoppelde keuzedeel geen ondoelmatige overlap vertoont met de crebo van de opleiding van de student.

De laatste kolom toont hoe vaak de keuze van een student voor een pakket van keuzedelen niet toegekend is. In de informatie die we vooraf aan studenten gaven, wordt deze mogelijkheid besproken. Op het moment dat blijkt dat voor dit pakket te weinig studenten kozen om het uitvoerbaar te maken, wezen we de keuze af. Dat was bij geen van de studenten van de laatste twee cohorten het geval.

Het aantal keren dat studenten van cohort 2020 - 2021 kozen voor een alternatief pakket is een tussenstand. In december 2020 hadden nog niet alle studenten van het cohort een keuzedelenpakket gekozen.

Cohort	Aantal gekozen alternatief pakket met status toegekend (bron: Keuzedelenapplicatie KW1C)	Aantal studenten met 1 of meer niet gekoppelde keuzedelen (toegekend) (bron: EduArte)	Aantal gekozen (alle pakketten) met status afgewezen met reden "te weinig" (bron: Keuzedelenapplicatie KW1C)
16/17	219	173	16
17/18	432	297	20
18/19	646	331	2
19/20	515	299	0
20/21	203	106	0

Verantwoording vormingsdeel

Bij de opleidingen van De Schalm (BRIN-nummer 24ZW) is gekozen voor een vormingsdeel, waaraan studenten 240 sbu besteedden. De inhoud van het vormingsdeel is toegespitst op de studenten en het doel van De Schalm. Het vormingsdeel is een onderwijsprogramma dat slechthorende of auditief-beperkte studenten voorbereidt op het werken in een omgeving met alleen, of voornamelijk horenden.

Ons aanbod van keuzedelen

Ons totale aanbod omvat 184 keuzedelen. Passend bij onze kernwaarden en missie van de school worden veel keuzedelen die daaraan bijdragen aangeboden: Duurzaamheid (wij gaan voor een betere

wereld / Unesco-school), Ondernemend gedrag (wij spreken alle talenten aan), een extra Moderne Vreemde taal (wij verleggen grenzen), Lean en Creatief (wij voeden creatief denken).

Een overzicht van de meest aangeboden keuzedelen staat in deze tabel:

Top 5 keuzedelen die aangeboden worden bij de meeste kwalificaties/kwalificatiedossiers

Keuzedeel	Kwalificaties /kwalificaties-dossiers	Studenten ingeschreven
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	118	6088
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	72	1830
Voorbereiding hbo	63	4969
Oriëntatie op ondernemerschap	60	2000
Engels in de beroepscontext A2	60	2321

Als we kijken naar de absolute keren dat een keuzedeel gekozen is door een student, dan is het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' het vaakst gekozen. Dat is zo zowel bij bol als bbl-studenten. Bij bol-studenten staat vervolgens 'Voorbereiding hbo' op de tweede plaats en bij bbl-studenten 'Oriëntatie op ondernemerschap'. Voor het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' slaagt 92% van de studenten, voor 'Voorbereiding hbo' is dat 58% en voor 'Oriëntatie op ondernemerschap' 83%.

Keuzedeel	Keer gekozen
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	5289
Voorbereiding hbo	3252
Lean en creatief	1965
Oriëntatie op ondernemerschap	1805
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	1568

Keuzedeel BOL	Keer gekozen
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	3360
Voorbereiding hbo	3146
Lean en creatief	1509
Engels in de beroepscontext A2	1148
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	659

Keuzedeel BBL	Keer gekozen
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	1929
Oriëntatie op ondernemerschap	1211
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	923
Basisvaardigheden metaalbewerken	793
Duurzaamheid in beroep C	743

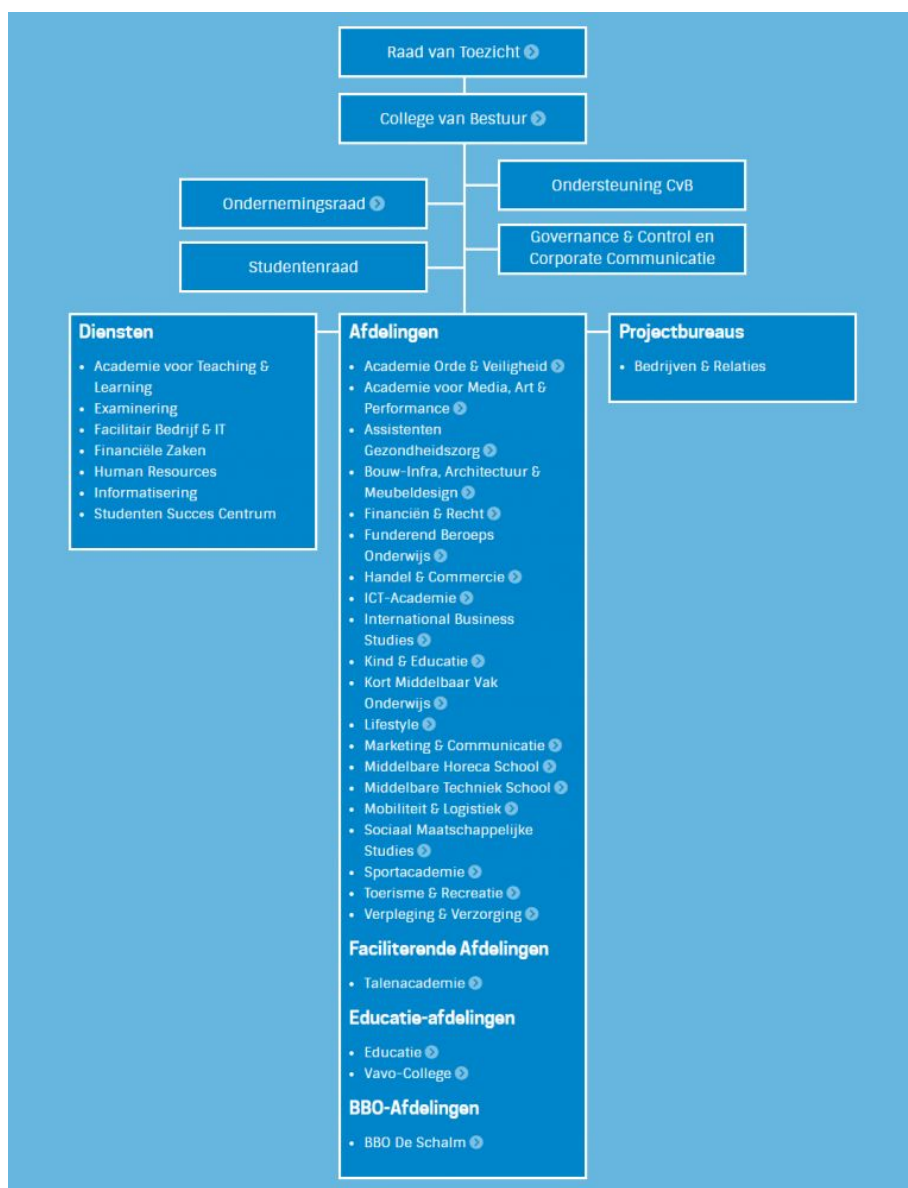
Kenmerken van ons onderwijs

Het Koning Willem I College is gewoon een goede school. Als regionaal opleidingscentrum spreken wij alle talenten aan. Daarom verzorgen wij een breed scala aan opleidingen voor mbo, vavo en educatie. In 23 afdelingen geven wij opleidingen in de sectoren Techniek, Economie, Zorg & Welzijn en Sport,

Creatief, Horeca & Toerisme, Orde & Veiligheid, Entree, Vavo en Educatie. Dat doen wij in voltijd én deeltijd.

In oktober 2020 waren er 13.660 actieve studenten ingeschreven aan een opleiding op het Koning Willem I College. Een lichte stijging ten opzichte van de 13.370 studenten die actief waren in oktober 2019.

Onze mbo-opleidingen verzorgen wij op niveau 1 (entree), 2, 3 en 4. Op het Vavo-College bieden wij trajecten voor het behalen van een diploma vmbo-tl (mavo), havo of vwo. Binnen de afdeling Educatie verzorgen wij inburgeringstrajecten en voor het VO een Internationale Schakelklas voor jongeren tot 20 jaar die de Nederlandse taal niet of nauwelijks spreken en schrijven. BBO De Schalm is onze mbo-school speciaal voor doven en slechthorenden en voor studenten met een taalontwikkelingsstoornis (TOS).



Organogram Koning Willem I College

Ons opleidingsaanbod

Onderwijs is niet alleen het bestaansrecht van het Koning Willem I College, het is ook de inspiratiebron van het college. Met elkaar – studenten, ouders, bedrijfsleven, medewerkers, management, bestuur en community – bouwen we continu aan een inspirerende en innovatieve organisatie. Het Koning Willem I College biedt ongeveer 250 opleidingen aan binnen het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneducatie. Het Koning Willem I College richt zich met het opleidingsportfolio primair op de arbeidsmarkt in 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 de 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 doen. Het opleidingsaanbod wordt op regionaal niveau op doelmatigheid afgestemd in het MBO Kennispact Brabant ([zie bijlagen](#)).

In 2020 besloten we de opleidingen Leidinggevende bediening en Leidinggevende keuken per 1 augustus nieuw aan te bieden. Beide zijn bbl-opleidingen. Per 1 augustus van het jaar 2021 voegen we de bol-opleiding Intercedent en een bol en bbl-opleiding in de richting Medewerkers Fastservice toe.

We beëindigden in 2020 de opleidingen Industrieel lakverwerker, autoschadehersteller, eerste autoschadehersteller, autospuiter en (eerste) autospuiter. In het kader van doelmatigheid zijn deze opleidingen overgedragen aan het Summa College.

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.

Binnen de organisatie hebben we een achttal diensten ingericht om het onderwijs binnen de afdelingen te ondersteunen. Daarnaast hebben we een projectbureau Bureau Bedrijven & Relaties.

Organisatiestructuur

Het Koning Willem I College bestaat zoals gezegd uit het mbo, BBO De Schalm en de Educatiestichting Koning Willem I College, met aan het hoofd van deze groep Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch. Het Koning Willem I College is een school voor mbo 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 beperkt studenten, van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch.

Verder is de Educatiestichting Koning Willem I College, een stichting opgericht met betrekking tot het uitvoeren van educatie- en inburgeringsactiviteiten, een groepsmaatschappij van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch en onderdeel van de Koning Willem I-groep.

Het bestuur van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch vormt het college van bestuur van het Koning Willem I College, en van de Educatiestichting Koning Willem I College. Het bevoegd gezag van het Koning Willem I College en BBO de Schalm wordt gevoerd door Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch.

De Koning Willem I-groep wordt geconsolideerd in de jaarrekening van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch.

Leven Lang Ontwikkelen

“De arbeidsmarkt verandert steeds sneller. Door technologische ontwikkelingen veranderen banen in het middensegment van de arbeidsmarkt. Nieuwe banen komen erbij terwijl andere juist verdwijnen. Lange arbeidsrelaties maken plaats voor kortere. Succesvol kunnen meebewegen met deze veranderingen vraagt van werkenden flexibiliteit en pro-activiteit. Eigenaar blijven van je eigen loopbaan vraagt continu aandacht voor je ontwikkeling – of je nu starter, herstarter of doorstarter bent. Je ontwikkeling houdt niet op als je als beginnend beroepsbeoefenaar de arbeidsmarkt betreedt.”
(citaat MBO Raad 2020)

Het Koning Willem I College wil als community college een grotere bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van haar regio. Dat geldt voor jongeren die we een startkwalificatie willen bieden. Daarnaast richten we ons op werkzoekenden en werkenden. Ons doel daarbij is om hen nog meer te ondersteunen met up to date kennis en vaardigheden, zodat zij goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.

Om dit doel te verwezenlijken startten we in april 2020 met een haalbaarheidsonderzoek Leven Lang Ontwikkelen (LLO). We deden een inventarisatie door deskresearch te doen en gestructureerde interviews af te nemen met intern betrokkenen. We spraken onder andere alle directeuren van de onderwijsafdelingen over de huidige koers, motivatie, potentie, arbeidsmarkt, klanten, aanbod en partners per onderwijsafdeling.

Aan de hand van de conclusies en aanbevelingen besloot het college van bestuur in juli 2020 om LLO te benoemen als toekomstige kernactiviteit van het college. Dit betekent dat we ons straks in onze nieuwe visie en missie niet meer beperken tot de doelgroep jongvolwassen studenten. We verbreden deze naar studenten van 16 tot 67 jaar oud.

We startten een pilot op het vlak van LLO. De pilot is uitgewerkt in een Business Model Canvas met aandacht voor de waardeproposities, klantsegmenten, kanalen, klantrelaties, kernactiviteiten, belangrijkste partners, key resources, kostenstructuur en inkomstenstromen.

Vervolgens stelden we een implementatieplan op met als concreet doel: Op 1 januari 2021 een 'online winkel' openen met LLO-aanbod dat direct uitvoerbaar is. We zetten een zelfstandige LLO-organisatie op die nauw verbonden is en nauw samenwerkt met de bestaande onderwijsafdelingen en ondersteunende diensten.

In eerste instantie kozen we ervoor om aanbodgericht te werk te gaan en aanbod dat geschikt is voor LLO of snel geschikt gemaakt kan worden als eerste aan te bieden. We vroegen veel derde leerwegen aan en brachten een aantal certificeerbare keuzedelen naar buiten. Hierbij hadden we niet alleen aandacht voor certificeerbaar aanbod, maar ook voor cursussen en trainingen met een bewijs van deelname. Daarnaast startten we eind 2020 met het inventariseren van vragen uit de markt, zodat we in 2021 vraaggericht kunnen opereren. LLO richt zich op de doelgroepen volwassenen en bedrijven met incompany, open lijn en individueel aanbod.

Omdat de arbeidsmarkt snel verandert, is het zaak om snel aanbod te ontwikkelen dat past bij de veranderingen. Daarnaast is van belang om op ieder moment in te kunnen stromen en het onderwijs modulair vorm te geven. Hier wordt in 2021 verder vorm aan gegeven.

Om een meer integrale inrichting en borging van LLO binnen het Koning Willem I College te realiseren gedurende de komende jaren, is de regie met betrekking tot LLO neergelegd bij Bureau Bedrijven & Relaties.

In 2020 stelden we een marketeer aan die het LLO-aanbod naar buiten brengt en met campagnes aansluit bij vragen van de markt. Het team geeft de verdere inrichting in 2021 vorm. Zij hebben hierbij bijzondere aandacht voor kennis met betrekking tot subsidies en advies voor organisaties die vragen hebben op het vlak van LLO.

Bureau Bedrijven & Relaties werkt op het vlak van het inhoudelijke aanbod nauw samen met de onderwijsafdelingen. Op het vlak van examinering, logistiek en administratie werken zij samen met de ondersteunende diensten.

Communicatie

Informeren

Naast contact met de onderwijsafdeling over praktische zaken zoals het lesprogramma, vonden wij het belangrijk om studenten tijdig op de hoogte te brengen van de gevolgen voor ons college van ontwikkelingen op het gebied van corona. Wij hadden via de MBO Raad regelmatig contact met andere scholen over hun aanpak. Zo hielpen we elkaar en leerden we van elkaar.

Informatie die we gaven, maakten we waar mogelijk visueel, bijvoorbeeld met infographics. Zo maakten we posters en een digitale weergave van maatregelen om het coronavirus terug te dringen dat we via de narrowcasting-schermen op het college en social media verspreidden. De keuze of een student wel of niet naar school kon komen, maakten we zo gemakkelijk mogelijk met een beslisboom, die we natuurlijk steeds up to date hielden. We mailden studenten voor wie dit relevant was een visueel overzicht met instructies als zij examens kwamen maken. Waar nodig actualiseerden we de informatie doorlopend.

Om informatie uit persconferenties vanuit de overheid te duiden en te vertalen naar de onderwijssituatie stuurden we studenten digitale nieuwsbrieven. De website hielden we actueel met vragen en antwoorden voor studenten en hun ouders.

Verbinding houden

Op afstand verbinding houden vraagt om speciale aandacht. We zorgden ervoor dat er geregeld gelegenheden waren waarbij we het contact zochten met studenten, door bijvoorbeeld het bestuur hen in een filmpje een hart onder de riem te laten steken. Ook nodigden we Ali B uit voor een motiverend gesprek in een livestream en konden studenten vragen live stellen aan Diederik Gommers, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Intensive Cares. Ook vanuit de onderwijsafdelingen werd veel gedaan om verbinding te houden met hun studenten.

Waardering

Wij zijn ontzettend trots op onze studenten en hoe zij hun best deden zich staande te houden, terwijl richtlijnen steeds veranderden. En op onze studenten en oud-studenten die de economie gedurende de lockdown draaiende hielden. Om ze dit te laten zien en voelen, hingen we posters op strategische plekken in en om de stad 's-Hertogenbosch. Onze zittende studenten stuurden we een kaart om ze te laten weten hoe trots we waren op hun inzet. Aankomende studenten lieten we met een kaart weten dat we uitkeken naar hun komst, online of op ons college. Met kerst stuurden we alle studenten een kerstkaart.



Mening van studenten

Op drie momenten deden we een grootschalige meting naar de tevredenheid van studenten over onderwijs op afstand. Daarin vroegen we hen onder andere hoe zij communicatie vanuit het Studenten Succes Centrum (SSC) en vanuit het college beoordeelden.

In april leverde dit een score op van 3,6 (schaal 1-5) voor de informatie vanuit het SSC en een 6,8 (schaal 1-10) voor de manier waarop het college hen informeerde. In juni scoorde het SSC een 3,5 (schaal 1-5) en werd informatie vanuit school beoordeeld met een 6,6. De derde meting vond plaats in oktober. Studenten waardeerden de manier waarop we hen informeerden over de corona-maatregelen met een 7,2 (schaal 1-10) en informatie vanuit het SSC kreeg een 3,4 (schaal 1-5).

Het online onderwijs zelf kreeg in april een gemiddeld rapportcijfer van 6,1, in juni een 6,3 en in oktober een 5,4.

Studeren in coronatijd. Hoe beleefden studenten het?



Corona dwong ons anders te diplomeren. Met veel creativiteit en enthousiasme organiseerden we de Konings Drive-ins. Studenten reden een route vol bijzonderheden door het Land van Koning Willem I College en werden uitgezwaaid door docenten en begeleiders.

1.3 CREATIEF DENKEN ALS BELANGRIJKE PIJLER

Voor uitdagingen in de toekomst hebben studenten het vermogen nodig om tot creatieve oplossingen te komen. De toekomst is onzeker en vraagt een creatieve open mindset waardoor zij flexibel kunnen omgaan met veranderingen. Bij creativiteit gaat het om het leggen van nieuwe ongewone verbindingen.

Door met regelmaat creativiteit bewust aan te bieden en studenten de juiste coachingsvragen te stellen voelen studenten de noodzaak van creativiteit in school, werk en het dagelijks leven. Het wordt gemakkelijker om vaste patronen los te laten en flexibeler mee te bewegen met ontwikkelingen. Producten zijn zichtbaar innovatiever als een creatief proces goed doorlopen is.

Binnen het Koning Willem I College voeden wij creatief denken op verschillende manieren. Dit verschilt per afdeling.

[De 4 P's van creativiteit](#) zijn hierbij leidend.

Sommige afdelingen bieden het als los vak aan, waardoor studenten de basishouding en tools leren, om het daarna toe te kunnen passen in de beroepspraktijk en tijdens andere vakken. Hierbij maken studenten hun denkproces zichtbaar en nodigen we ze uit om meerdere ideeën te bedenken. Door

studenten te stimuleren met meerdere ideeën te komen, ervaren ze de noodzaak van creatief denken. Ze merken dan dat hun oplossingen innovatiever worden. Hierbij leren studenten de regels van waaieren en trechters te passen.

Andere afdelingen integreren de skills in het aanbod of laten studenten meewerken in een interdisciplinair project. Bijvoorbeeld in Het Techniek Atelier.

Het Techniek Atelier

Een optimaal klimaat voor creativiteit is interdisciplinair werken. Het Techniek Atelier, dat we aan het einde van het jaar 2020 omdoopten naar Het Talent Atelier, is hiervan een mooi voorbeeld. In een periode van tien weken werken studenten samen met studenten van andere opleidingen aan een opdracht voor een echte opdrachtgever. Allerlei opdrachtgevers kunnen een opdracht aanleveren, die past bij de studenten. Er zijn ook opdrachtgevers die studenten van het Koning Willem I College verbinden aan studenten van HAS Hogeschool en Avans Hogeschool. Op deze manier hebben de studenten een bredere leerervaring.

Dit klimaat zorgt ervoor dat ze naar elkaar moeten luisteren en de dialoog moeten voeren over standpunten van anderen. Ze leren hun eigen oplossing uit te stellen en door luisteren naar anderen samen nieuwe verbindingen te leggen. Ze komen de studenten tot innovatieve oplossingen. De opdrachten waaraan ze werken hebben verbinding met de Sustainable Development Goals (SDG).

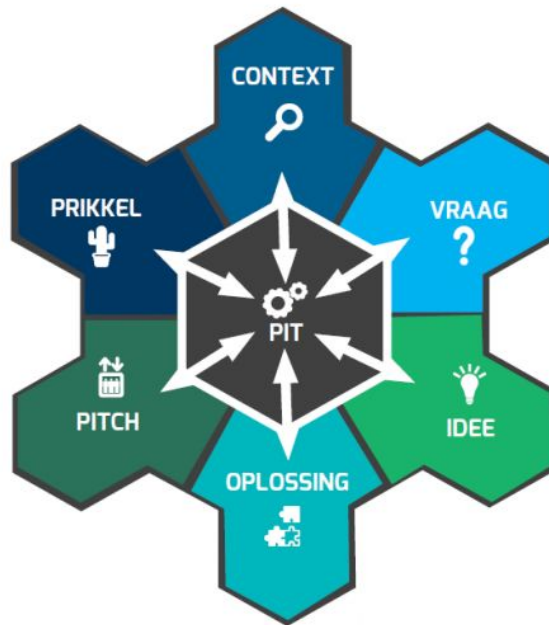
Door de studenten aan een praktijk opdracht uit het werkveld samen te laten werken, leren zij flexibel en wendbaar te zijn, het oordeel uit te stellen en te gaan voor de meest innovatieve oplossingen. Ze ervaren dat ze samen meer kunnen dan alleen.

Steeds meer afdelingen sloten zich aan bij HTA. Hierdoor krijgen studenten de kans om bredere leerervaringen op te doen. Studenten komen met nog meer disciplines in aanraking. Nieuwe technologieën zijn in het programma verweven, zoals het presenteren met hologrammen, maken van ondersteunend filmmateriaal en gebruik van het whiteboard in MS Teams.

In 2020 leerden 602 studenten van technische opleidingen en 81 studenten die een niet-technische opleiding doen. In 2021 zal vooral ook het aandeel niet-technisch stijgen. Het totale aantal stijgt in 2021 mede vanwege het starten met ook eerstejaars studenten.

In 2020 waren we als Techniek Atelier duidelijk gericht op Techniek en pas in schooljaar 2020/2021 zijn we gestart met de eerste jaars.

De getallen van 2021 liggen nu al hoger omdat we toen naar Talent Atelier zijn gegaan en er meer afdelingen zijn gaan deelnemen.



*Het ICE-model helpt studenten creatief te denken.
ICE staat voor voor Innovation Creativity
Entrepreneurship*

De invloed van corona

In 2020 dwong corona ons om online te werken. Toen fysiek bij elkaar komen niet meer mocht, schakelden studenten en medewerkers direct over naar online. Door in te spelen op deze plotselinge veranderingen, toonden zij zich flexibel en wendbaar. Voor creatief denken probeerden we allerlei online programma's uit waarin studenten met elkaar kunnen samenwerken en brainstormen.

Na een periode van gewenning vonden diverse afdelingen hierin hun weg. Afdelingen leerden dat online leren ook veel toevoegt en zijn ook zeker van plan dit in de toekomst te behouden. De combinatie van fysiek aan de slag gaan, maar ook vanuit huis te werken is ideaal voor onze studenten. Als we hier voor het komende jaar een mooie mix in kunnen vinden, dan draagt dat bij aan de creatieve mindset en het ondernemen.

1.4 UNESCO-THEMA'S

In het land van Koning Willem I College leiden we onze student op tot goede vak-experts en bieden we vaardigheden voor de toekomst aan. In onze snel veranderende wereld heeft een student creatieve en ondernemende vaardigheden nodig om flexibel en wendbaar te zijn. Ook leren omgaan met de nieuwste technologie helpt hen in de toekomst. Zie voor meer informatie hierover de subparagraaf over [Onderwijsontwikkelingen](#) verderop.

Om optimaal bij te dragen aan een betere wereld, koppelen wij ons onderwijs daarnaast aan Unesco-thema's.

Unesco-school

Het Koning Willem I College is een Unesco-school. Dit betekent dat we studenten sociaal en intercultureel leren samenwerken en gaan voor een eerlijke en duurzame wereld.

De vier thema's van UNESCO zijn:

- Vrede en mensenrechten
- Intercultureel leren
- Wereldburgerschap
- Duurzaamheid

De sociale aspecten van de thema's koppelen we aan lessen Burgerschap. Intercultureel leren vind je terug in ons programma voor [Internationalisering](#).

Duurzaamheid koppelen we aan de Global Goals (officieel Sustainable Development Goals, SDG's) en zien we onder andere terug in interdisciplinaire projecten van bijvoorbeeld HTA. Zo geven we concrete invulling aan de vier Unesco-thema's.

Burgerschap

We vinden het belangrijk dat studenten niet alleen voor het beroep opgeleid worden, maar ook om als wereldburger betekenisvol deel uit te maken van de samenleving. Hiervoor is het nodig dat ze kennis hebben van de snel veranderende wereld en leren te reflecteren op eigen idealen, normen en waarden en hoe die zich verhouden tot de rest van de wereld. We dagen studenten uit om na te denken en te handelen als een wereldburger.

2020 was het jaar waarin we 75 jaar vrijheid vierden. We ontwikkelden een uitgebreid programma voor studenten, waarbij we de samenwerking opzochten met externen. Helaas ging het programma door corona grotendeels niet door. Wel maakten studenten van de onderwijsafdeling Media, Art & Performance een documentaire over Jef Trimbos, een jonge verzetsheld uit de Tweede Wereldoorlog, om studenten te herinneren aan jonge helden uit ons verleden. Op de gedenkplaque aan de Vlijmenseweg is een QR-code aangebracht die linkt naar de documentaire.

Aan de jaarlijkse schrijfactie van Amnesty International Write for Rights namen in 2020 1.800 studenten deel. Samen met wethouder van de gemeente 's-Hertogenbosch de heer Ufuk Kâhya en lid van het college van bestuur mevrouw Dominique Majoor schreven zij brieven.

Ouderenzorg-organisatie Vugtherstede en gemeente Vught kampte in 2020 met een forse toename aan besmettingen en daarom hebben twee medewerkers van Welzijn mensen opgeroepen om hun eenzame bewoners wat extra aandacht te geven rond de feestdagen. Medewerkers en studenten van Verpleging & Verzorging zagen deze oproep en wilden graag een steentje bijdragen. Zij stuurden 35 kaarten.

Ook voor inclusiviteit hadden we aandacht. In 2020 startte het Koning Willem I College een GSA-supportgroep. De letters GSA staan voor Gender and Sexuality Alliance: een verbond tussen allerlei seksuele oriëntaties, sekses, gender identiteiten en gender expressies. Een GSA-groep is er om ervoor te zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn. Daar past een supportgroep heel goed bij! Tijdens bijeenkomsten kunnen studenten en medewerkers gewoon gezellig kletsen, elkaar advies geven, ervaringen uitwisselen of samen activiteiten organiseren, voor elkaar, maar bijvoorbeeld ook voor het college. Gericht op ontmoeting, integratie en acceptatie. Net als Parse Vrijdag, waarvoor de Studentenraad via social media studenten en medewerkers opriep iets paars te dragen.

Door deel te nemen aan het Karma Project stimuleerden we studenten van de Entree-opleidingen en de afdeling Mobiliteit & Logistiek om bij te dragen aan de wereld om hen heen. Hiervoor kregen ze 100 euro en vijf weken tijd om iets te doen voor de ander. Ze werden begeleid door jongerencoaches van project Karma.

E5Cultplein

E5Cultplein stimuleert deelname aan culturele activiteiten en organiseert, samen met leerbedrijf Sterk van de mbo-theateropleiding, diverse activiteiten in de Koningszaal van het college en op andere plaatsen. E5Cultplein heeft een collegebreed aanbod en biedt ondersteuning en verdieping bij onder meer burgerschap, communicatie, creatieve vorming en mentorlessen. Het Koning Willem I College neemt daarin een unieke positie in.

De Koningszaal is een ontmoetingsplaats. Daar hebben we aandacht voor persoonsvorming, cultuur en talentontwikkeling en sluiten we aan bij de uitgangspunten van het college en de visie van een Unesco-school. De samenwerking met leerbedrijf Sterk en culturele en maatschappelijke instellingen in de eigen omgeving is van belang voor het Koning Willem I College.

Het afgelopen jaar hebben vanwege de coronacrisis minder studenten de Koningszaal bezocht, maar er waren wel diverse activiteiten. Enkele voorstellingen zijn in de Koningszaal gefilmd en zijn online beschikbaar gesteld.

Duurzaamheid

In 2019 was het Koning Willem I College het meest duurzame mbo van Nederland. In 2020 wisten we een tweede plek te behalen. Als college werken we er zelf aan om steeds duurzamer te zijn, maar ook in ons lesprogramma is duurzaamheid verweven.

Een voorbeeld daarvan is de koppeling van projecten in HTA aan de SDGs. Hier bedenken studenten innovatieve oplossingen en komen zelf in actie. Ze zien en grijpen kansen, waardoor ze waarde creëren voor de omgeving.

In 2020 ontwierpen studenten bijvoorbeeld Faunatoren voor de gemeente 's-Hertogenbosch in een interdisciplinair project. Andere studenten droegen bij aan de bouw van het groenste transferium van de gemeente 's-Hertogenbosch. Zij bouwden zwaluwnesten, bijenhôtels en vleermuiskasten, waarvan plaatsing werd geadviseerd door studenten van Helicon MBO Den Bosch.

Sustainable Development Goals

Op 9 oktober zetten de leden van het college van bestuur hun handtekeningen onder de SDG Charter. Het SDG Charter is een intentieverklaring waarmee het college zich verbindt aan het behalen van de Sustainable Development Goals (SDGs). Dit zijn zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen om de wereld te verbeteren voor 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis.

Doordat we werken aan de SDGs dragen we ons steentje bij aan het behoud van de wereld waarin we leven. Dit doe je je beroep en in het dagelijks leven. Het belangrijkste is dat we het samen doen.

De Middelbare Horeca School is een echte voorloper als het gaat om verbinding met de SDGs. Dit zie je onder andere terug in hun Dutch Cuisine, waarbij zij bewust kiezen voor seizoensproducten, lokaal inkopen, groenten de hoofdrol geven en dus minder vlees gebruiken.

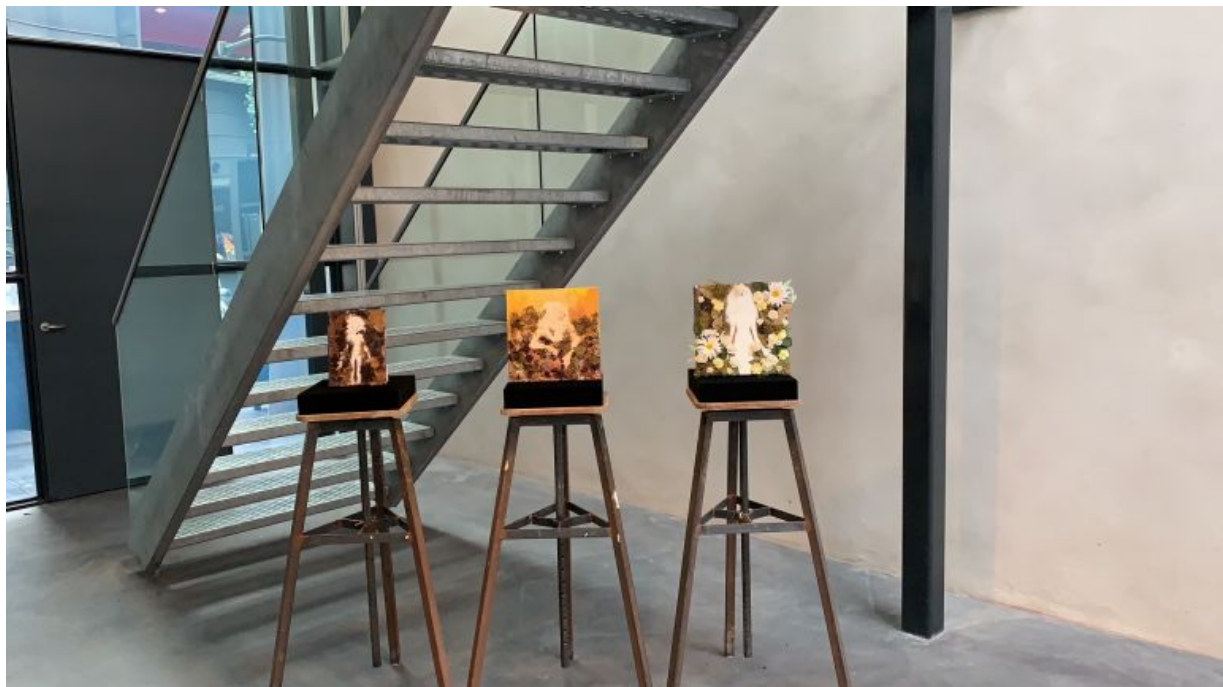
Ook de International Business School heeft SDGs een heel mooie plek in het onderwijsprogramma gegeven, door er een apart vak van te maken.

De Bossche Zomer

Corona had grote impact op ontwikkelingen in de regio. In 2020 moesten vrijwel alle evenementen worden geannuleerd, omdat anderhalve meter afstand houden daarbij niet mogelijk was. 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.

Dit overleg resulteerde onder andere in de organisatie van De Bossche Zomer, samen met gemeente, bedrijfsleven, onderwijs en overige sociale partners. Studenten en leraren van het Koning Willem I College droegen op verschillende manieren bij aan deze zomer vol corona-proof, kleinschalige evenementen.

De Bossche Zomer was een groot succes en er volgde ook een Bossche Winter. In 2021 worden weer kleinschalige evenementen georganiseerd in het kader van Bossche Zomer. Uiteraard alleen als corona-maatregelen dit toelaten.



Tijdens de Bossche Zomer exposeerden twaalf studenten van de afdeling Media, Art & Performance hun werk in Huis73

1.5 GRENsverleggend Onderwijs

Het Koning Willem I College verlegt grenzen. Dit betekent dat wij steeds weer de grenzen opzoeken om onze studenten het beste te bieden. Zo kunnen studenten zich optimaal ontplooiën en het beste uit zichzelf halen.

In deze paragraaf lees je welke mooie resultaten deze continue verbeteringen opleverden voor onze studenten. Op het mbo, maar ook bij VAVO en Educatie. We laten zien hoeveel studenten doorstroomden naar het hbo en we verantwoorden waarom we in sommige gevallen afwijken van de Begeleide Onderwijstijd (BOT).

Onderwijsprestaties mbo

In teljaar 2019-2020 zijn al onze rendementen gestegen ten opzichte van het teljaar 2018-2019. Op zowel niveau 2, 3 als 4 scoren we als college boven de landelijke normen voor jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. Daar zijn we trots op en we willen het nóg beter doen!

Jaarresultaat: 74,81% in 2019-2020, een stijging van 2 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder.

Diplomaresultaat: 73,82% in 2019-2020, een kleine stijging van 1,5 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder.

Startersresultaat: 85,57% in 2019-2020, een stijging van 0,69 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder.

Met deze resultaten zijn we op weg naar de verwezenlijking van onze ambitie van respectievelijk 80%, 80% en 87,5%.

Gemiddelde over drie jaar

We brachten het studiesucces voor 134 opleidingenclusters in beeld op basis van het gemiddelde over de periode 2017-2020.

Wanneer we naar onze driejaarsgemiddelden kijken zien we dat voor het grootste deel van onze opleidingenclusters het studiesucces boven de inspectienorm ligt. Daar waar dat niet het geval is hebben we de belangrijkste oorzaken in beeld: namelijk een verkeerd beeld van beroep of opleiding, persoonlijke omstandigheden van studenten en een veranderende arbeidsmarkt. We nemen die kennis mee in onze continue verbetering van de voorlichting, het onderwijs, de begeleiding en de examinering. Onze onderwijsafdelingen borgen die verbetermaatregelen in hun meerjarenplannen.

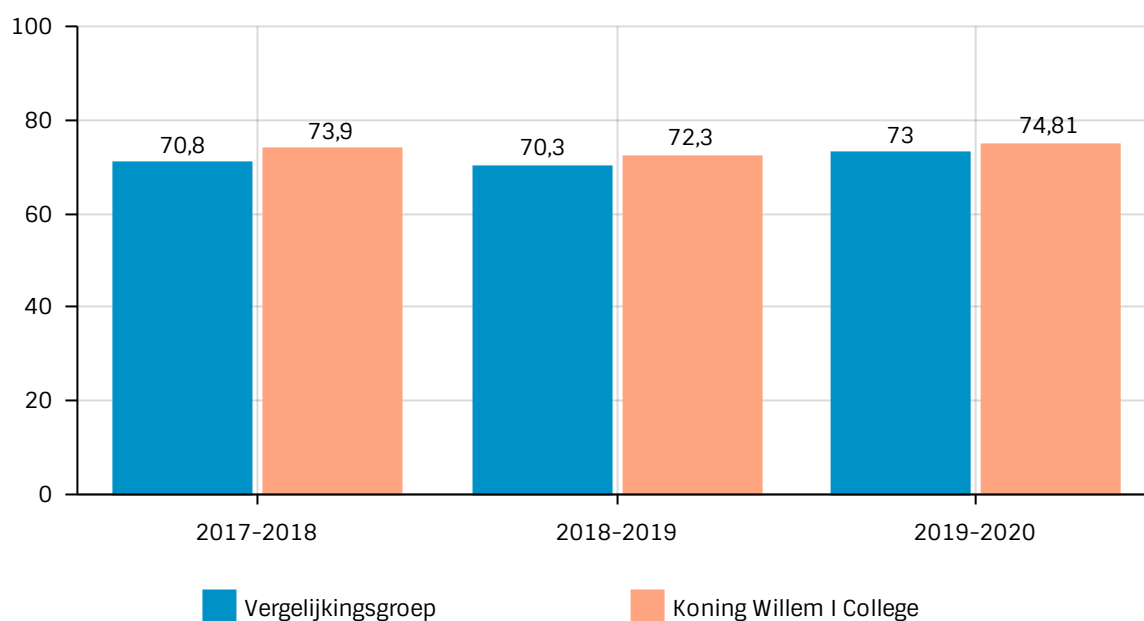
Jaarresultaat

2017-2018		2018-2019		2019-2020	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
73,90%	70,80%	72,30%	70,30%	74,81%	73,00%

Inst = Instellingscijfers

Vgl Grp = Vergelijkingsgroep landelijk

Jaarresultaat



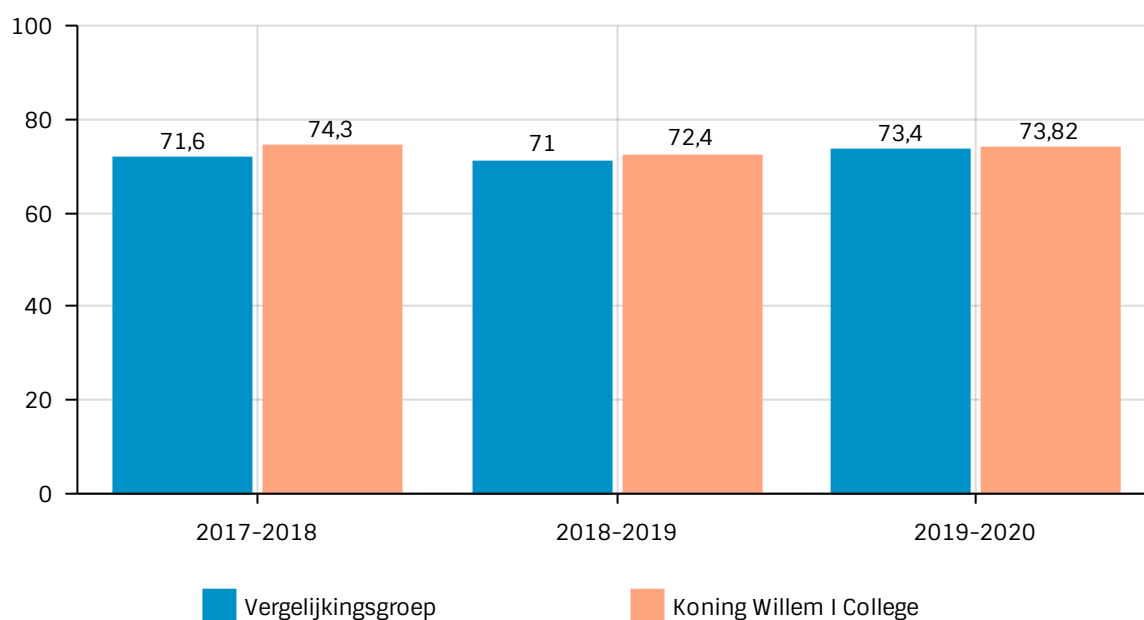
Diplomaresultaat

2017-2018		2018-2019		2019-2020	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
74,30%	71,60%	72,40%	71,00%	73,82%	73,40%

Inst = Instellingscijfers

Vgl Grp = Vergelijkingsgroep landelijk

Diplomaresultaat



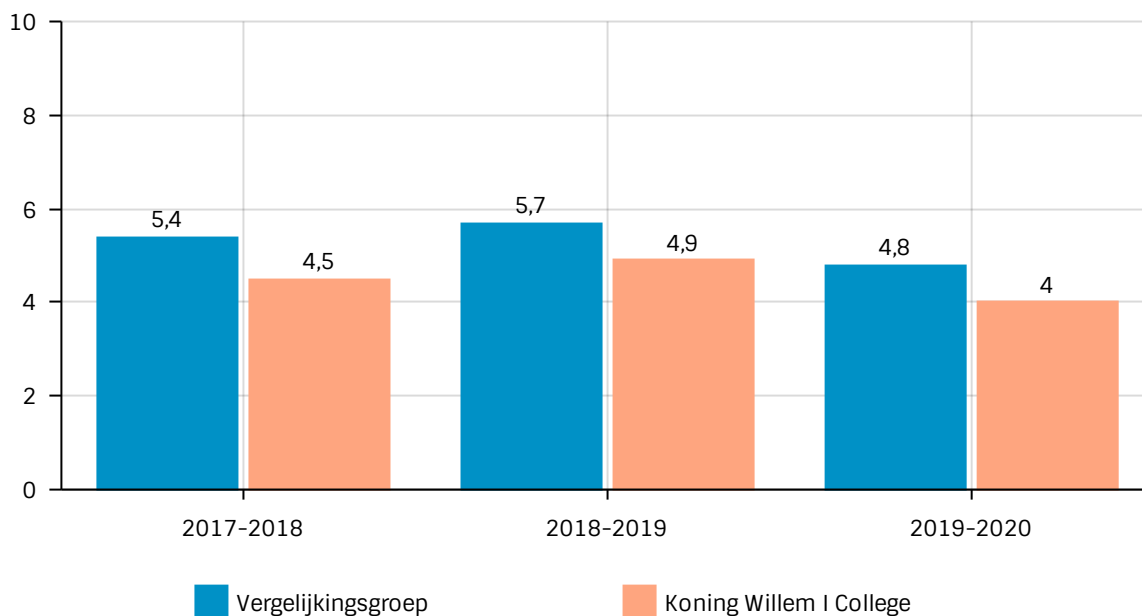
Vsv

We zien onze stijgende rendementen terug in het feit dat het aantal vsv-ers daalt. Van 4,9% in 2018-2019 naar 4% in 2019-2020. Daarmee komen we ook keurig op onze eigen norm van 4%. Op de afzonderlijke mbo-niveaus willen we nóg verder verbeteren, want het succes van de student is immers de reden van ons bestaan. We scoren met het mbo op alle niveaus beter dan het landelijk gemiddelde.

Vsv-cijfers per niveau

norm categorie	deelnemers	vsv'ers	vsv%	landelijk vsv%	vsv % norm
mbo niveau 1	186	33	17,74	20,66	26,20
mbo niveau 2	1771	126	7,11	8,66	8,45
mbo niveau 3	2203	75	3,40	3,71	3,10
mbo niveau 4	7315	198	2,71	2,91	2,55
vavo	275	36	13,09	8,89	-
totaal	11750	468	3,98	4,67	

Vsv



Aantal interne doorstromers

Het is onze ambitie om het percentage studenten dat intern doorstroomt naar een hoger niveau jaarlijks te verhogen. Ons aantal interne doorstromers was met 691 (12,9%) in studiejaar 2019-2020, lager dan 754 (14,2%) in het voorgaande studiejaar 2018-2019.

JOB-monitor

In de tweejaarlijkse landelijke JOB-monitor 2020 beoordeelden onze studenten hun opleiding met een 6,9. Dat is 0,2 hoger dan het landelijke gemiddelde, maar onder onze eigen norm van 7,5. Omdat de vragenlijst van de JOB-monitor in 2020 is herzien ten opzichte van voorgaande jaren is het niet

mogelijk de cijfers te vergelijken met eerdere jaren.

Opvallend hoog, bij het collegebrede rapport is de score voor de sfeer. Studenten voelen zich veilig (4,1) en gaan met plezier naar school (3,5). En bij begeleiding door werkplek bij stage bol en bbl (beide 3,8). Opvallend lage scores vinden we bij begeleiding bij keuze na de opleiding (werk of doorstuderen) (3,1) of over de (inhoud van de) keuzedelen (3,1).

Op de meeste punten is onze score gelijk aan de landelijke score, of hoger. Onze algemene score voor de opleiding en de school zijn met respectievelijk 3,9 en 3,8 goed te noemen.

BPV Monitor

In de landelijke BPV Monitor van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) beoordeelden studenten in Nederland de kwaliteit van hun stages en leerbanen gemiddeld met een 8,1 in 2020. De studenten van het Koning Willem I College gaven hun stage een 8,2.

Praktijkopleiders van erkende leerbedrijven gaven landelijk een 7,5. De praktijkopleiders van het Koning Willem I College scoorden een 7,6. Daarmee scoorden we boven onze eigen norm van een 7,5 door het beroepenveld.

Onze prestaties verbeterden in 2020, ten opzichte van 2019. Daar mogen we trots op zijn, en we zijn er nog niet. We voldoen nog niet overal aan onze eigen hoge ambities.

Onderwijsprestaties overig

Educatie

Onze afdeling Educatie verzorgt onderwijsactiviteiten op het gebied van educatie, inburgering en schakeltrajecten voor deelnemers van 12 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 heeft in 2020 op het gebied van educatie, inburgering en internationale schakeltrajecten 1.023 deelnemers ondersteund.

Educatietrajecten

Sinds 1 januari 2015 kregen gemeenten meer bestedingsvrijheid bij het samenstellen van een educatieaanbod passend bij de diversiteit van de doelgroep. De verplichte inkoop bij de roc's wordt stapsgewijs afgebouwd. Door de stapsgewijze afbouw van de verplichte inkoop en de gunning van de educatiegelden aan een andere partij, voerde de afdeling Educatie in 2020 via subsidiebeschikkingen een beperkt aantal educatietrajecten uit in de arbeidsmarktregio 's-Hertogenbosch. Ondanks dat hielp de afdeling 235 deelnemers bij het verhogen van hun basisvaardigheden.

Internationale Schakelklas

Alle leerlingen tussen de 12 en 23 jaar die in 's-Hertogenbosch of in de nabijgelegen gemeenten wonen en geen of slechts beperkt Nederlands verstaan, schrijven of spreken, kunnen onderwijs volgen in de Internationale Schakelklassen (ISK) van het Koning Willem I College.

Voor studenten die 18 jaar of ouder zijn, is er een speciale procedure, omdat ze niet meer leerplichtig zijn. Voor elke student bekijken we hoe lang de leerweg is om te kunnen slagen in het vervolgonderwijs. De duur van het verblijf in een ISK kan variëren van één 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. Om in te burgeren worden cursussen gegeven door instellingen die beschikken over het keurmerk 'Blik op Werk'. De afdeling Educatie beschikt over dit keurmerk. Jaarlijks vindt er een audit plaats om het keurmerk te behouden. De afdeling Educatie biedt alle inburgeringscursussen aan van alfabetisering tot en met staatsexamen B2.

Corona had in 2020 een grote negatieve invloed op het aantal deelnemers.

VAVO

Het Vavo-College begeleidt leerlingen bij het behalen van de certificaten of diploma's voor algemeen voortgezet onderwijs, waarvoor zij ingeschreven staan. Niet alle leerlingen zijn in staat om een diploma te behalen. Vaak behalen leerlingen slechts een of enkele certificaten door de moeilijke situatie waarin zij verkeren.

Ook gebeurt het regelmatig dat een leerling veel heeft geleerd, zoals planmatig werken, op tijd op school zijn, of zijn sociale vaardigheden heeft verbeterd, maar niet in staat is gebleken om een certificaat te behalen. De functie die het Vavo-College heeft om jongvolwassenen na het voortgezet onderwijs nog een kans te geven op een diploma mavo, havo of vwo of op doorstroom naar het vervolgonderwijs vullen wij dus op verschillende manieren in afhankelijk van de leervraag van de leerling.

Het is geruststellend te zien dat de overheid deze opstelling onderschrijft: de eisen voor de resultaten zijn minder streng dan in het voortgezet onderwijs en recent is er een extra indicator toegevoegd aan het Onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie die meer recht doet aan de positie van VAVO.

Gemiddelde over drie jaar

Onze afdeling voldoet al jaren aan de indicator die gaat over de discrepantie tussen het schoolexamen en centraal examen. De tweede indicator betreft het gemiddelde cijfer voor het centraal examen. Daarbij voldoet het Vavo-College niet volledig: mavo en havo behalen wel het gemiddelde van een 6,0, vwo is in de afgelopen jaren de 6,0 dicht genaderd met een 5,91.

Het is een belangrijk doel van alle opleidingen om de 6,0 gemiddeld voor het centraal examen te behalen. Hiervoor nemen we 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 te komen tot een centraal examen-gemiddelde van 6,2. De inspectie gaat daarbij uit van een gemiddelde over drie jaar.

De derde indicator, die twee jaar geleden is toegevoegd, berekent het percentage vakken van een opleiding dat met een voldoende is afgesloten, waarbij de grens van 65% moet worden behaald. In de afgelopen drie jaar scoorden we in alle gevallen boven de norm.

De inspectie gaat er vanuit dat ten minste één van de twee laatste indicatoren boven de norm is. Het Vavo-College voldoet aan deze eis.


Resultaten 2019-2020

Dit schooljaar was bijzonder. De afronding van het examenjaar was totaal anders dan voorheen, omdat er geen centrale examens werden afgenomen en het gemiddelde van de schoolexamens werd overgenomen als eindcijfer. In het hele land waren daardoor meer geslaagden dan normaliter. Dat was ook op ons Vavo-College het geval. We zijn tevreden over het aantal geslaagden en ook de certificaatleerlingen scoorden goed.

Kijkend naar de drie indicatoren is duidelijk dat we de eerste indicator, betreffende discrepantie tussen schoolexamen en centraal examen niet kunnen berekenen, vanwege de afwezigheid van de cijfers over het centraal examen. Daardoor kunnen we ook de tweede indicator, het gemiddelde van de centrale examens, niet vaststellen. De derde indicator, het percentage vakken van een opleiding dat met een voldoende was afgesloten, was in alle gevallen boven de norm.

Het is van belang te melden dat de inspectie besloot de resultaten van het schooljaar 2019-2020 niet mee te nemen in het gemiddelde over drie jaar.

2020 was ook in een ander opzicht een bijzonder jaar voor ons Vavo-College, vanwege het hogere aantal geslaagden in het VO. Door corona was er geen centraal examen. Dit zorgde landelijk voor een lagere instroom in VAVO's, ook in het Vavo-College was dat het geval. Vanaf dit studiejaar zijn ook leerlingen van De Leijgraaf aangesloten bij ons Vavo-College.

 Lees meer informatie op de pagina: "Details Educatie, ISK en Inburgering" (onder het hoofdstuk: "Bijlagen Leren").

Doorstroom naar het hbo

In het jaar 2020 voerden we verschillende activiteiten uit om de doorstroom naar het hbo te verbeteren. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking van de afdeling Handel en Commercie met Avans Hogeschool. Samen organiseerden zij een HBO Event.

Het HBO Event is gericht op een stevige kennismaking met het hoger onderwijs, zodat studenten een meer gefundeerde keuze kunnen maken voor wel of niet doorstromen naar het hbo. Studenten van Handel & Commercie werkten een week lang aan een project in een realistische beroepscontext. Zij volgden hoorcolleges, deden onderzoek en verwerkten hun bevindingen in een verslag. Ten slotte presenteerden zij hun aanbevelingen.

Gedurende de week zijn de studenten begeleid door hbo-studenten. Het was de derde keer dat we dit HBO Event organiseerden en we zien dat het in beide onderwijsinstellingen goed is ingebed in het curriculum. Eind 2020 hebben we de eerste stappen gezet om deze werkwijze uit te breiden naar opleidingen in de welzijnssector, niet alleen in samenwerking met Avans, maar ook met Fontys.

Aanpak kwetsbare jongeren

Koning Willem I College is contactschool voor RMC 36a en 36b voor de regionale afspraken met betrekking tot voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren. In 2020 ronden we de planperiode 2017-2020 af.

We zijn er trots op dat we in de regio, in aanloop naar de subsidieaanvraag vsv/kwetsbare jongeren die is ingediend in september 2020, zijn gekomen tot de bredere Jongerenaanpak onderwijs-arbeidsmarkt 2021-2024. Dit is een programmalijn binnen het arbeidsmarktprogramma Noordoost Brabant.

De Jongerenaanpak onderwijs-arbeidsmarkt 2021-2024 is de samenvoeging van de aanpak jongeren in een kwetsbare positie, aanpak voortijdig schoolverlaten en de aanpak jeugdwerkloosheid. Het gaat immers vaak om dezelfde jongeren alleen in een andere fase in hun leven. Door de aanpakken samen te voegen, werken we toe naar ontschotting in zowel inhoud als financiën.

Onze ambitie

In 2024 is Noordoost Brabant een regio waar alle jongeren tot 27 jaar een passende plek in de maatschappij hebben. Dat vraagt om een jongerenaanpak op de leefgebieden onderwijs en arbeidsmarkt gericht op:

- dat jongeren een startkwalificatie behalen. Als dit voor jongeren (nog) niet mogelijk is, zetten we in op (duurzame) arbeidsparticipatie.
- het geven van kansen aan jongeren, zodat zij mee kunnen doen en hun talenten kunnen benutten. Jongeren zijn zo veel mogelijk zelf in de regio en blijven zich ontwikkelen.
- werken vanuit een jongere door het creëren van oplossingen voor én door een jongere op korte termijn en met effect.
- het bieden van een basis om zich een leven lang te ontwikkelen (LLO).

Het programma is een kader waarin de betrokken partners met elkaar samenwerken en dat is bekrachtigd met alle betrokken partners in november 2020 met een nieuw convenant 2021-2024.

Jaarlijks geven de betrokken partners richting aan de jongerenaanpak door het opstellen van een jaarplan waarin zij op basis van trends en ontwikkelingen acties vastleggen. Op deze manier houden we focus en zijn acties resultaatgericht. Waar nodig leggen we verbinding met aanpalende beleidsterreinen, zoals passend onderwijs, zorg (Jeugdwet en Wmo), anderstaligen en nieuwkomers en het bredere arbeidsmarktprogramma van Noordoost Brabant Werkt.

Vsv

We zien onze stijgende rendementen terug in dalende vsv-cijfers. Van 559 (4,96%) in 2018-2019 naar 468 (3,98%) in 2019-2020. Keurig op onze eigen norm van 4%. Op de afzonderlijke mbo-niveaus voldoen we nog niet overal aan de gestelde normen. Dat moet beter, het succes van de student is immers de reden van ons bestaan.

Afwijking Begeleide Onderwijstijd

Drie onderwijsafdelingen (Verpleging & Verzorging, Sociaal Maatschappelijke Studies en Kort Middelbaar Vak Onderwijs) 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. PGL is een onderwijsvorm waarbij studenten zoveel mogelijk leren in de werksituatie bij verschillende instellingen en locaties. Hierbij wijken we af van de wettelijke onderwijstijd.

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

1.6 ZORG VOOR KWALITEIT

Wij vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan een betere wereld. Want wij geloven in een duurzame, betere wereld. Kwalitatief onderwijs is daarbij onmisbaar. Daarom werken wij doorlopend aan verbetering van de kwaliteit van onze lesprogramma's. Hoe we dat doen lees je in deze paragrafen.

Kwaliteitszorg

Het Koning Willem I College stelt periodiek een meerjarenbeleidsplan op waarin ze haar doelstellingen en ambities vastlegt. Het geldende meerjarenbeleidsplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' heeft een looptijd van 2018-2021. Daarmee naderen we het einde van de beleidsperiode en wordt het tijd om de balans op te maken.

RESULTATEN

MEDEWERKERS

- Tevredenheid college $\geq 7,7$.
- Ziekteverzuimpercentage $\leq 4,5\%$.
- Ziekmeldingsfrequentie $\leq 1,0$.

STUDENTEN

- Tevredenheid opleiding $\geq 7,5$.
- Jaarresultaat $\geq 80\%$.
- Diplomaresultaat $\geq 80\%$.
- Startersresultaat $\geq 85\%$.
- VSV Niveau 1 $\leq 22,5\%$.
- VSV Niveau 2 $\leq 10,0\%$.
- VSV Niveau 3 $\leq 3,6\%$.
- VSV Niveau 4 $\leq 2,75\%$.
- Percentage studenten dat intern doorstroomt naar een hoger niveau jaarlijks verhogen.
- Percentage studenten dat doorstroomt naar het hbo jaarlijks verhogen.
- Percentage schoolverlaters dat werkzaam is als werknemer binnen de arbeidsmarkt jaarlijks verhogen.

COMMUNITY

- Top-3 positie bij de grote roc's in de Keuzegids MBO.
- Tevredenheid beroepenveld $\geq 7,5$.
- Energie neutrale gebouwen vanaf 2035.

BESTUUR EN FINANCIERS

- Deelnemerswaarde (aantal bol-studenten $\times 1,0$ + aantal bbl-studenten $\times 0,35$) is minimaal gelijk aan de deelnemerswaarde in 2017.
- Minimaal 75% van de personele lasten is ingezet voor het personeel in primair proces.
- Solvabiliteit $\geq 30\%$.
- Liquiditeit $\geq 0,5$.
- Rentabiliteit $\geq 0\%$.
- Huisvestingsratio $\leq 15\%$.
- Weerstandsvermogen $\geq 5\%$.
- Jaarlijks verstrekt de accountant een goedkeurende verklaring in het kader van de jaarrekeningcontrole en Assurancerapporten in het kader van de bekostigingscontrole.
- De onderwijs- en examenkwaliteit van alle opleidingen voldoen minimaal aan de deugdelijkheidseisen (basiskwaliteit conform waarderingskader Inspectie).
- De kwaliteitsborging op instellings- en opleidingsniveau voldoen minimaal aan de deugdelijkheidsvereisten (basiskwaliteit conform waarderingskader Inspectie).

De beleidsambities uit het meerjarenbeleidsplan werkten we uit in bijgaand resultatenoverzicht. Hoe we daarop scoorden gaven we in [voorgaande paragraaf](#) weer. Toen we eind 2020 het net ophaalden constateerden we dat we op een aantal plaatsen hele mooie resultaten hebben geboekt. Bijvoorbeeld waar het gaat om de tevredenheid van het beroepenveld en de tevredenheid van onze medewerkers. Dit zijn resultaten om echt trots op te zijn, want we leggen de lat hoog. Ook voor onszelf.

Omdat we de lat zo hoog leggen, zien we ook dat we er nog niet altijd overheen komen. We willen onszelf verbeteren op het gebied van vsv en de tevredenheid van onze studenten. Dat geldt ook voor het studiesucces van onze opleidingen, al scoren we daar reeds boven de landelijke normen.

Om die verbeteringen te bereiken zetten we in 2020 een aantal verbetertrajecten in. Omdat het succes van onze studenten de reden van ons bestaan is willen we hen met onze bedrijfsvoering nóg beter bedienen. Daarom bracht onze werkgroep organisatieontwikkeling in 2020 een advies uit voor de doorontwikkeling van onze organisatie. Meer informatie daarover is te vinden in het hoofdstuk '[Organiseren](#)'.

Daarnaast hebben alle afdelingen een eigen [analyse van hun studiesucces](#) gemaakt op basis waarvan zij verbeterplannen voor de komende periode opstellen. Tenslotte werken we organisatiebreed aan verbeteringen op het gebied van de kwaliteit van ons onderwijs. De wijze waarop dit gebeurt is beschreven in de paragraaf '[Kwaliteitsbeleid en tevredenheid](#)'.

Kwaliteitsbeleid en tevredenheid

Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg

In 2020 zetten we grote stappen bij de doorontwikkeling van ons kwaliteitszorgsysteem. Al in 2018 formuleerden we onze doelen meetbaar, zodat we onze prestaties kunnen monitoren. Omdat we constateerden dat we binnen de organisatie niet altijd over voldoende scherpe sturingsinformatie beschikken om onze kwaliteit te verbeteren startten we, ook na feedback van de onderwijsinspectie, in 2019 met herijking van ons kwaliteitszorgsysteem.

In juli 2019 leverde de inspectie het eindrapport van haar vierjaarlijks onderzoek bij het Koning Willem I College op. Daarin gaf de inspectie aan dat een aantal zaken goed gaan, zoals het feit dat het college van bestuur duidelijke doelen stelt, en daarop stuurt, dat het bestuur zicht heeft op de opleidingen waar risico's zijn en de afdelingen uitdaagt om de kwaliteit te verbeteren.

Wat beter moest was de manier waarop wij jaarlijks bij alle afdelingen onderzoek deden naar de onderwijskwaliteit. Die werkwijze leverde toen te weinig informatie op over de kwaliteit van het onderwijs. Ons college van bestuur ging aan de hand van beschikbare informatie over de kwaliteit van het onderwijs nóg meer in gesprek met de afdelingsdirecteuren. Tenslotte verbeterden we de jaarlijkse zelfevaluaties bij teams verder.

De herijking van ons kwaliteitszorgsysteem heeft geleid tot de ontwikkeling van een nieuw model voor interne audits, gebaseerd op het dialoogmodel ([Stevens, 2018](#)). Een eerste herziening van dit systeem is in 2020 is opgeleverd. In het najaar van 2020 voerden we met deze nieuwe systematiek een eerste pilot uit, die ons informatie opleverde over een kwalitatief vraagstuk binnen de afdeling Media, Art & Performance. Op basis van deze eerste pilot scherpten we ons auditsysteem verder aan.

Gelijktijdig brachten we de manier waarop we onze zelfevaluaties uitvoeren in kaart en intensiverde het college van bestuur de gesprekken in het kader van de jaarplancyclus met het management van afdelingen en diensten.

De zelfevaluaties, interne audits en de jaarplangesprekken zijn belangrijke instrumenten in ons hernieuwde kwaliteitszorgsysteem. In het kalenderjaar 2021 stemmen we deze drie instrumenten nóg verder op elkaar af, om het zicht op onze kwaliteit te verbeteren. De sturingsinformatie die deze instrumenten opleveren gebruikten we al om onszelf uit te dagen om nog beter te presteren. Dat doen we in 2021 nóg beter.

Wat viel op?

De inspectie beoordeelde tijdens haar vierjaarlijks onderzoek in 2019 bij een aantal opleidingen één of meerdere standaarden als onvoldoende. De tekortkomingen waren: zeer zwak onderwijs binnen de opleiding Verkoper, onvoldoende examenkwaliteit binnen de sector Techniek-1 bij de opleidingen Eerste monteur utiliteit en Timmerman en onvoldoende kwaliteit van de beroepspraktijkvorming binnen de opleiding Aankomend medewerker grondoptreden.

Het college van bestuur erkende de bevindingen van de Inspectie van het Onderwijs en zette in op een integrale aanpak langs zes hoofdlijnen, waarvan drie voor de korte termijn en drie voor de lange(re) termijn:

Korte termijn:

1. De ontwikkeling, uitvoering en monitoring van verbeterplannen voor de drie belangrijkste tekortkomingen: zeer zwak onderwijs binnen de opleiding Verkoper, onvoldoende examenkwaliteit binnen de sector Techniek-1, onvoldoende kwaliteit van de beroepspraktijkvorming binnen de opleiding Aankomend medewerker grondoptreden.
2. Versterking van het leiderschap binnen die afdelingen waar aandachtspunten ten aanzien van het leiderschap zijn geconstateerd.
3. Verbetering van de zelfevaluaties en de interne audits door voor beide onderdelen een beleidskader vast te stellen met daarin de belangrijkste uitgangspunten, zodat op basis daarvan een instrumentarium geselecteerd of ontwikkeld en ingezet kan worden.

Lange(re) termijn:

4. Versteving van het leiderschap in algemene zin op basis van een te ontwikkelen leiderschapsprogramma.
5. Doorontwikkeling van de examenorganisatie vanuit een viertal aandachtsgebieden: deskundigheid, onafhankelijkheid, professionele dialoog en 'span of control'.
6. Parallel aan het systematisch versterken van het kwaliteitszorgsysteem vooral ook de focus leggen op de bevordering van de kwaliteitscultuur. Versterking van het zelfkritisch en lerend vermogen is daarbinnen een belangrijk vertrekpunt.

In 2020 werkten we hard aan de verbeterplannen onder punt 1. De Inspectie van het Onderwijs voerde in de periode van 23 tot en met 26 november 2020 herstelonderzoeken uit bij de vier opleidingen Verkoper, Timmerman, Eerste monteur utiliteit en Aankomend medewerker grondoptreden. De kwaliteit van de onderzochte standaarden, die eerder onvoldoende waren, beoordeelden zij nu als voldoende. Deze successen betekenen dat eind 2020 alle opleidingen van het Koning Willem I College kwalitatief op orde zijn.

In de paragraaf over ons kwaliteitsbeleid hebben wij weergegeven hoe wij in het afgelopen jaar hard werkten aan de punten 3 en 6. In 2020 is startten we ook met de doorontwikkeling van de examenorganisatie, zoals genoemd in punt 5. Door een onafhankelijk extern onderzoek, input van betrokkenen bij de examinering heeft het college van bestuur besloten over de door te voeren verbeteringen. Die implementeren we vanaf kalenderjaar 2021. Het gaat hier om verbeteringen met betrekking tot deskundigheid, onafhankelijkheid, professionaliteit en de 'span of control' van de examencommissies.

Ter verbetering van de punten 2 en 4 hebben we in 2020 onder andere ingezet op een onboardingstraject voor nieuwe directeuren en teamleiders, een leiderschapsprogramma voor huidige leidinggevenden en een management potential programma voor medewerkers met potentie en ambitie voor een leidinggevende functie. In hoofdstuk 3 'Werken' lichten we in de paragraaf 'Professionalisering' nader toe welke activiteiten we deden in het kader van onze leiderschapstrajecten.

Studenttevredenheid

Zoals we schetsten in paragraaf 2D 'Onderwijsprestaties' scoorden we in de tweejaarlijkse landelijke JOB-monitor 2020 gemiddeld een 6,9 voor onze opleidingen. Dat is 0,2 hoger dan het landelijke gemiddelde, maar onder onze eigen norm van 7,5. Omdat de vragenlijst van de JOB-monitor in 2020 is aangepast ten opzichte van voorgaande jaren is het niet mogelijk de cijfers te vergelijken met eerdere jaren.

De cijfers die aan dit gemiddelde ten grondslag liggen analyseerden we in onze afdelingen en de onderwijsteams nemen deze prestaties mee in hun planvorming voor de komende periode.

Organisatiebreed zoomden we in 2020 specifiek in op de effecten van de Corona-crisis op ons onderwijs en op de tevredenheid van onze studenten.

In het afgelopen jaar kregen onze studenten te maken met onderwijs op afstand, vanwege beperkingen voor fysiek onderwijs door corona. Om in beeld te brengen hoe het onderwijs op afstand de studenten bevalt en te zoeken naar verbetermogelijkheden namen we in 2020 driemaal een enquête af over leren op afstand onder onze studenten. Eenmaal in april, eenmaal in juni en eenmaal in oktober.

Tijdens de laatste afname in oktober kwam uit deze enquête naar voren dat de gemiddelde waardering van studenten voor online leren lager was dan in april en juni. Opvallend was dat deze waardering bij studenten en bij leraren erg uiteenliep. Ofwel onderwijs op afstand wordt erg gewaardeerd óf het wordt juist als helemaal niet fijn ervaren. Er is vooral meer behoefte aan interactie. Toch vielen ook een aantal verbeteringen op:

- We leerden beter om lessen te geven via MS Teams (online) en MS Teams is een meer volwaardig communicatiemiddel geworden;
- Een steeds groter percentage van onze studenten nam deel aan (de meeste) onderwijsactiviteiten;
- Over het algemeen wisten studenten steeds beter wat ze moesten doen, waren ze iets minder snel gedemotiveerd en vinden ze iets beter hun draai op hun thuiswerkplek. Toch bleef er onduidelijkheid bestaan over wat studenten aan schoolwerk moesten doen.
- Gaandeweg hebben steeds meer stages doorgang gevonden, minder stages werden geannuleerd.
- De mentor en e-mail bleven de belangrijkste informatiekanaalen. De communicatie met de mentor was op orde.

Ondanks deze verbeteringen bleef de opvatting dat studenten minder leerden dan onder normale omstandigheden. Terwijl de werkdruk voor leraren een stuk hoger werd. De groep mensen die meer tijd aan het werk besteedt groeide. Bijna 80% van de leraren voelde zich voldoende toegerust voor het geven van online lessen, maar er was een grote spreiding zichtbaar in de mate waarin zij aangaven de digitale didactiek te beheersen.

We presenteerden de uitkomsten van de enquêtes aan de directeurs en in interne nieuwsberichten. Uitslagen zijn gepubliceerd en voor iedereen inzichtelijk. Ook per afdeling. De afdelingen hebben op basis van de uitslagen zelf veranderingen doorgevoerd in hun onderwijs, met bovenstaande verbeteringen tot gevolg.

Klachtenbehandeling

De commissie van bezwaar voor de examens ontving in 2020 zeven bezwaarschriften. Drie bezwaarschriften zijn niet ontvankelijk verklaard, vanwege de gevolgde procedure. Eénmaal is doorverwezen naar de adviescommissie klachten en bezwaren en tweemaal naar de afdelingsdirecteur.

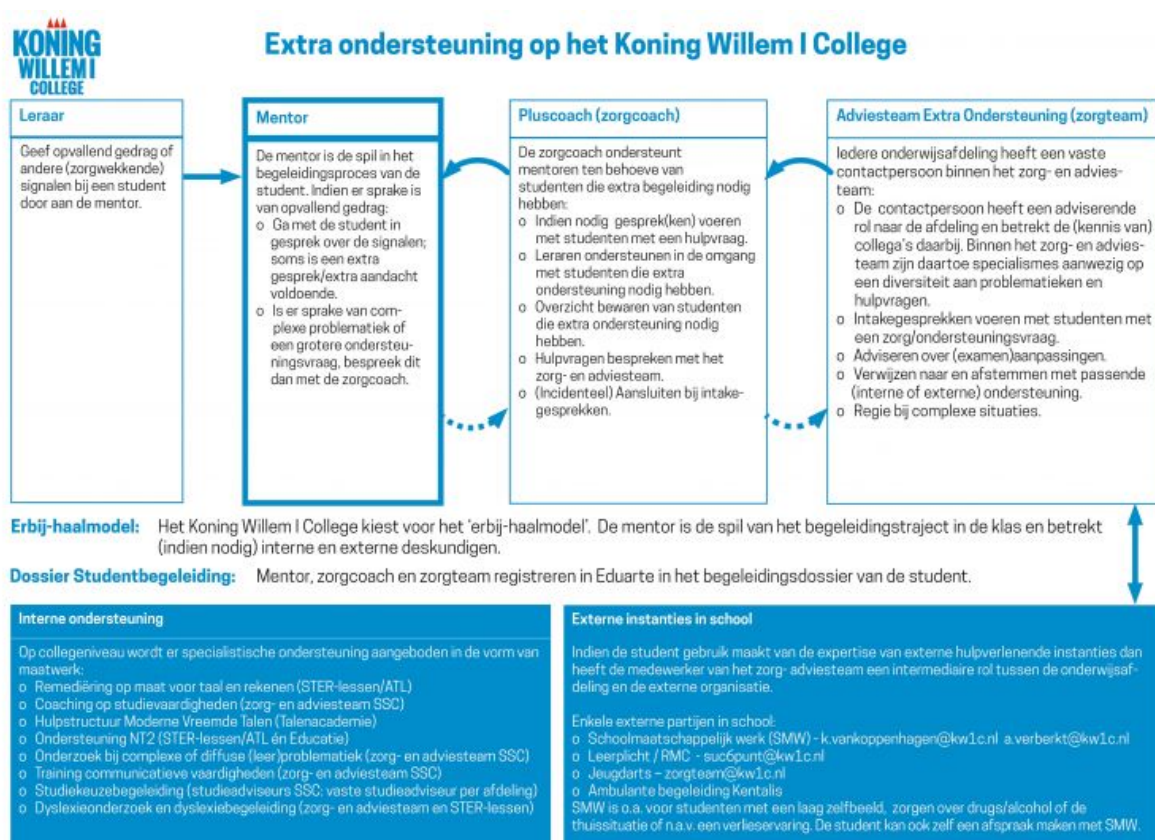
Vier bezwaarschriften zijn ontvankelijk verklaard. Tweemaal is een bezwaar niet gegrond verklaard en eenmaal deels. Het vierde bezwaarschrift is door de eiser later in de procedure ingetrokken. Het bezwaar in de ontvankelijk verklaarde bezwaarschriften betrof driemaal de beoordeling van een examen en éénmaal de slaag-/zakbeslissing van de opleiding in combinatie met een examenaanpassing.

De commissie van beroep voor de examens ontving in 2020 geen beroepschriften.

Vertrouwenspersonen

Het college heeft een viertal leraren die voor studenten te benaderen zijn als vertrouwenspersoon. Net als in voorgaande jaren zagen we in 2020 dat studenten hier geen gebruik van maken en kiezen voor de lijn van de mentor en de zorgcoach op de eigen onderwijsafdeling. Dit sluit helemaal aan bij de visie van de school op studentbegeleiding: integraal en dichtbij de dagelijkse schoolpraktijk.

De medewerkers van het zorg- en adviesteam zorgen ook voor de juiste verbindingen met onze externe partners. Een deel daarvan werkt geregeld vanuit de school, zoals de leerplicht en RMC, schoolmaatschappelijk werk (Farent), de jeugdarts (GGD) en de ambulante begeleiders van Kentalis.



Examinering

In 2020 zetten we belangrijke stappen op het gebied van examinering in aansluiting op de ontwikkeling die we in 2018 en 2019 schetsten:

- Verdere doorontwikkeling van de examencommissies
- Onderwijs en examinering: twee kanten van één en dezelfde medaille

Een extern bureau (KBA Nijmegen) verrichte eind 2019 en begin 2020 een onderzoek naar onze examenorganisatie. De uitkomst betekende een impuls op de ingeslagen weg om met vijf examencommissies in een zorgvuldige dialoog met afdelingen en opleidingsteams het borgen van en zorgen voor kwaliteit van examinering verder gestalte te geven. Vervolgstappen worden gezet in de richting van:

- voorzitters die niet afkomstig zijn uit een van de bijbehorende onderwijsafdelingen;
- adviseurs die alleen adviseur en geen lid meer zijn van de examencommissie;
- de opzet van een kweekvijver van talentvolle leden examencommissie;
- verdere verheldering van de werkprocessen op onderwijsafdelingen en daarmee reductie van de complexiteit.

Jaarlijks organiseren we ruim 30.000 examenafnames. Dat betreft generieke examens die we collegebreed afnemen, maar ook theorie-, beroepsspecifieke examens, moderne vreemde taalexamens en praktijkexamens op onderwijsafdelingen. Deze aantallen onderstrepen hoe belangrijk het is om anders en minder te examineren. Dat doen we in nauw overleg met opleidingsteams en examencommissie. De expertise en verantwoordelijkheid van beiden zijn nodig om uiteindelijk tot een verantwoord diplomabesluit te komen.

De Expertisegroep examinering had de opdracht de mogelijkheden tot verdere harmonisering van werkprocessen in onderwijsafdelingen in kaart te brengen en kennisdeling te stimuleren. Dat resulteerde onder meer in een collegebrede themaachtend over dit onderwerp. Het verlenen van vrijstellingen 'aan de poort' sprong er uit waar het gaat om de beweging te illustreren 'van achteraf repareren naar vooraf heldere afspraken maken'.

Terugkerende thema's op basis van de gesprekken tussen college van bestuur en de examencommissie aan de hand van hun jaarverslag 2020, zijn de balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid, de balans tussen zorgen voor en borgen van de kwaliteit van examinering en het diplomabesluit, de flexibiliteit en tijd die het werk van de examencommissie vraagt en het stellen van prioriteiten in de veelheid der dingen die rondom examinering een rol spelen.

De geschetste ontwikkeling weerspiegelt de rode draad in onze collegebrede Ontwikkelagenda: het belang van de verbinding tussen leren, examineren en organiseren. Minder, anders en passend examineren is de opdracht die we onszelf stelden. Corona heeft ons extra geholpen om daarbij nieuwe wegen te bewandelen. Representatief examineren en de waardering van formatieve toets- en examenresultaten zijn hier voorbeelden van.

De gesprekken die we aan verschillende tafels voerden met examenleveranciers beginnen ook hun vruchten af te leveren. Ook zij ontwikkelen andere vormen en meer flexibele structuren van examinering die ons helpen om uiteindelijk het diplomabesluit op een andere wijze te kunnen verantwoorden. Om het belang hiervan te onderstrepen participeren we in het door het ministerie van OCW geïnitieerde project 'Anders verantwoorden diplomabesluit'.

Uiteindelijk slaagden we er in 2020 in met ruim 3.800 diploma's een vergelijkbaar aantal diploma's te verstrekken als in voorgaande jaren. Diploma's met de vereiste hoge civiele waarde. Onze studenten en de arbeidsmarkt hebben daar recht op!

Kwaliteitsagenda

Met de resultaten in 2020 dragen we als college in belangrijke mate bij aan de drie landelijke speerpunten: jongeren in een kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Ondanks het bijzondere jaar met een corona pandemie, is het merendeel van de voor 2020 beoogde effecten gerealiseerd. Het college presteert vanuit een financieel gezonde positie nog steeds bovengemiddeld maar er zijn mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit en versterking van het innovatieve karakter van de organisatie.

De ontwikkelagenda die eind 2019 is opgesteld, met organisatieontwikkeling, onderwijsontwikkeling en leiderschapsontwikkeling als centrale thema's, moet daaraan bijdragen. Deze ontwikkelagenda is de opmaat naar een nieuw meerjarenbeleidsplan 2021-2024 dat in 2021 tot stand moet komen. Belangrijke strategische thema's daarbinnen zijn de student centraal, de kwaliteit van het onderwijs, excellent werkgeverschap, duurzaam denken en doen, studentgerichte samenwerking en wendbare organisatie.

Deze strategische thema's moeten lading gaan geven aan de nieuwe visies op leren, werken en organiseren. Met 'de teams aan zet' is het de bedoeling om het onderwijs nog beter rondom de student vorm te geven.

[Bekijk de volledige verantwoording over de Kwaliteitsagenda](#) 

2 Werken



Het succes van onze studenten wordt voor een belangrijk deel bepaald door onze medewerkers. Aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers is ontzettend belangrijk. Zij moeten zich bovendien blijven ontwikkelen, in het belang van onze studenten, henzelf en het college. En wij doen steeds ons best om als werkgever te excelleren en hen hierbij optimaal te faciliteren en uit te dagen.

Corona zorgde voor extra uitdagingen. Natuurlijk voor onze studenten, maar zeker ook voor onze medewerkers. Deze uitdagingen zijn we met bijzonder veel inzet en flexibiliteit aangegaan. We zijn ontzettend trots op onze collega's, die allen een extra tandje bij zetten om van 2020 een succesvol jaar te maken.

In dit hoofdstuk lees je hoe we inspeelden op de veelheid aan ontwikkelingen en hoe we zorgden dat we ook in de toekomst kunnen rekenen op voldoende bekwame en tevreden collega's.

2.1 SCHAKELN IN RECORDTEMPO

Ook dit jaar waren we als organisatie volop in beweging. En ondanks de coronacrisis, die vanaf maart ons dagelijks leven en werken behoorlijk veranderde, hebben we samen veel bereikt. We schakelden in een record tempo over op online werken en zorgden ervoor dat onze studenten continu centraal bleven staan. Daarnaast hebben we mooie stappen gezet in de uitvoering van de [Ontwikkelagenda](#).

In maart 2020 evalueerde de dienst HR haar meerjarenbeleidsplan 'Volop in beweging' (2019-2022) tussentijds en paste de doelstellingen waar nodig aan de Ontwikkelagenda aan. Daarnaast besloten we in overleg met het college van bestuur een discussiestuk te schrijven, dat de uitdagingen in beeld brengt waar we als organisatie de komende jaren voor staan.

Na een dialoog met het college van bestuur, een aantal afdelingsdirecteuren en de HR-Businesspartners kwam het visiedocument 'Strategisch HR-beleid binnen het Koning Willem I College' tot stand. Hierin spreken we de ambitie uit om te werken aan een eigentijdse organisatie, die bekend staat als een uitstekende werkgever met een toekomstbestendig HR-beleid.

Dat beleid heeft de intentie om: wendbaarheid te ondersteunen, actief bij te dragen aan innovatieve en eigentijdse inrichting van werk, ruimte te geven aan teams en bij te dragen aan een professionele organisatiecultuur.

Binnen HR zetten we hiervoor de volgende veranderingen in gang:

- Optimalisatie van het formatieproces;
- Transitie van Functionerings- en Beoordelingsgesprekken naar Resultaat- en Ontwikkelgesprekken, met bijbehorende digitale ondersteuning;
- Ontwikkeling en implementatie van een nieuw aanstellingsbeleid;
- Onderbrengen van de Vakantieregeling en alle complexe regelingen rondom inzet en normjaartaak in de regeling 'Werken bij het Koning Willem I College';
- Ontwikkeling en start van diverse leiderschapsprogramma's;
- Doorontwikkeling van het proces rondom Strategische Personeelsplanning;
- Bijstelling van het verzuimbeleid en realisatie van digitale ondersteuning;
- Ontwikkeling van het Rollenboek, ter vervanging van het Functiehuis;
- Ontwikkeling van een nieuw Strategisch Professionaliseringsplan;

- Opstellen van Vitaliteits- en Thuiswerkbeleid, ook in het licht van corona;
- Mede ontwikkelen en vormgeven van het traject rondom organisatieontwikkeling, in het kader van de Ontwikkelagenda.



[Lidy van Oers en Laura Punt vertellen](#) over de ondersteuning die ATL en andere collega's boden aan onderwijzend personeel toen zij in recordtempo moesten omschakelen naar onderwijs op afstand.

2.2 TALENT

Onze medewerkers bepalen het succes van de organisatie en daarmee het succes van onze student. We doen er alles aan om de juiste talenten aan te trekken én te behouden. Ook binnen het Koning Willem I College merken wij de gevolgen van een veranderende arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk om goed te blijven kijken naar de invulling van innovatief en modern werkgeverschap.

Om die reden namen we in 2020 ons beleid rondom functioneren en beoordelen en ons aanstellingsbeleid onder de loep en zetten we het om in een meer ontwikkelgerichte aanpak, gebaseerd op het goede gesprek tussen medewerkers en hun leidinggevende. Ook verhelderden we het beleid rondom vakantie en verlof.

Met aandacht voor de individuele talenten en ambities van onze medewerkers, inzet van moderne instrumenten en het vereenvoudigen van processen hopen wij hen te blijven binden aan ons college.

Medewerkers in beeld

Instroom

In 2020 zetten we de eerste stappen naar optimalisering van het formatieproces. Door het proces eerder op te starten waren we in de gelegenheid om onze vacatures ongeveer een maand eerder te publiceren dan voorheen. Dit leidde ertoe dat we aanzienlijk meer reacties ontvingen op onze vacatures. Daarbij bleek ook het imago van het Koning Willem I College als werkgever én het feit dat we als organisatie nog steeds groeien, een belangrijke factor.

Voor de werving van nieuwe medewerkers maken we vooral gebruik van onze 'Werken bij-site', LinkedIn en Meesterbaan. Daar waar nodig breiden we onze wervingskanalen uit. Om de uitstraling eigentijdser te maken, pasten we onze vacatureteksten aan en draaiden we een pilot met een nieuwe lay-out bij de afdeling ICT-academie. Ook pasten we onze website aan, waardoor het delen van vacatures in netwerken gemakkelijker werd.

Vanwege corona waren we genoodzaakt om een groot deel van de gesprekken digitaal te laten verlopen. Dat bracht nieuwe inzichten en manieren van werken. Online speeddates maakten een eerste kennismaking met meer kandidaten mogelijk. We vulden in 2020 in totaal 192 vacatures succesvol in.

Door een sterke wervingscampagne in te zetten en gerichte verbeteringen in het aannameproces, lukte het dit jaar om een aantal bevoegde leraren ICT voor de ICT-academie aan te nemen. In deze sector, evenals in de sector techniek, is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt.

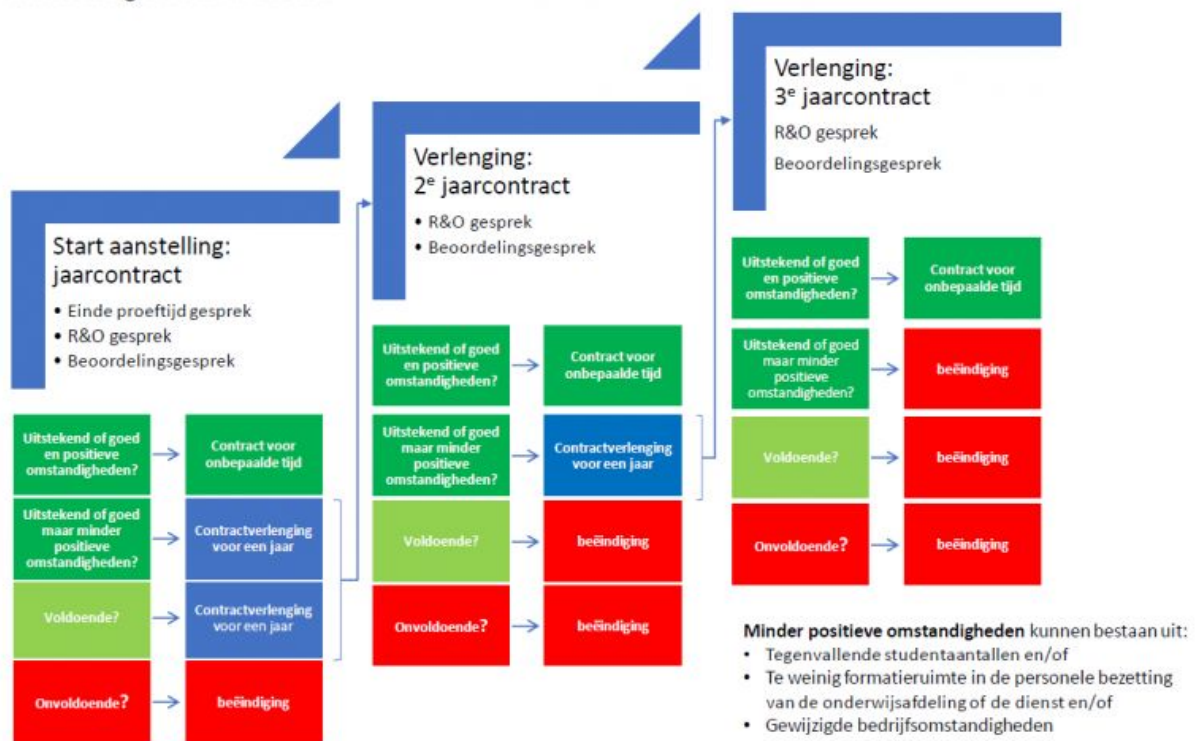
Differentiatie en lef in het aanstellingsbeleid

Als Koning Willem I College willen we een aantrekkelijke werkgever zijn op de arbeidsmarkt. Daarom besloten we ons aanstellingsbeleid tegen het licht te houden. Het nieuwe beleid sluit aan bij de nieuwe wetgeving (WAB), de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de wensen van onze (potentiële) medewerkers. En draagt bij aan onze speerpunten 'magneet voor talent' en 'innovatieve en eigentijdse werkgever'.

In 2020 ontwikkelden we een nieuw aanstellingsbeleid, waarmee de Ondernemingsraad instemde. Dit beleid ging in op 1 januari 2021 en is erop gericht om voldoende aantrekkingskracht te hebben in tijden van groei en schaarste en tegelijkertijd slagvaardig te blijven in geval van teruglopende studentenaantallen.

Het nieuwe beleid maakt het mogelijk om een medewerker al na een eerste tijdelijk contract van twaalf maanden een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Mits de ontwikkelingen in de organisatie en de studentaantallen dit toelaten.

Aanstellingsbeleid in beeld



Personeelsaantallen

Op 31 december 2020 hadden we 1.409 medewerkers in dienst; dat is een toename van 46 medewerkers ten opzichte van 31 december 2019. Het aantal fte's is gestegen van 1.116,4 naar 1.127,3.

Van het totale personeelsbestand had 80,1% aan het einde van 2020 een vaste aanstelling; in 2019 was dat 82%. De verhouding tussen mannen en vrouwen is met respectievelijk 41% en 59% ongeveer gelijk gebleven. De gemiddelde leeftijd is met 0,1 jaar gestegen naar 47,1 jaar. Het aantal fulltime aanstellingen bedraagt 589, tegenover 820 parttime aanstellingen.

Uitstroom

In 2020 stroomden 139 medewerkers om diverse redenen uit. De grootste uitstroom zagen we vanwege de volgende redenen: bij 41 medewerkers was sprake van ontslag op eigen verzoek; 32 medewerkers gingen met pensioen of keuzepensioen. Bij 24 medewerkers liep het dienstverband van rechtswege af.

Lees [hier](#) verder voor meer inzicht in de kenmerken van ons personeelsbestand.

Beheersing van uitgaven over uitkering na ontslag

Het college is als onderwijsinstelling eigen risicodragend voor de Werkloosheidswet (WW). Dit betekent dat de kosten van de WW-uitkering van oud-werknemers voor rekening van het college komen. Daarnaast kent de cao-mbo een aanvullende uitkering op de WW-uitkering, de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BWW). Eind 2020 hadden 14 oud-werknemers een BWW-uitkering. Dit zijn 2 medewerkers meer dan eind 2019. De kosten voor de WW en de BWW zijn licht gestegen ten opzichte van 2019.

Het college heeft als oud-werkgever de wettelijke taak om de re-integratie van de oud-werknemers die een WW-uitkering hebben te verzorgen. Hiervoor is een extern bureau ingeschakeld, dat ondersteunt bij het vinden van werk.

Blijvende aandacht voor Strategische Personeelsplanning (SPP)

Strategische personeelsplanning is een wezenlijk onderdeel van een professioneel HR-beleid. Op het juiste moment kunnen beschikken over goed gekwalificeerde, betrokken en bevlogen medewerkers is immers de basis voor kwalitatief goed onderwijs. Deze ambitie vraagt om een strategische aanpak met aandacht voor de koers van het college en de bijbehorende interne en externe ontwikkelingen.

Door teams in kaart te brengen vanuit een kwantitatieve, kwalitatieve en kostentechnische invalshoek, werken we toe naar optimale personeelsbezetting die toekomstbestendig is ingericht qua omvang, wendbaarheid en kwaliteit.

In 2019 vond binnen enkele onderwijsafdelingen een pilot SPP plaats, aan de hand van de notitie Strategische Personeelsplanning KW1C. Op basis van de inzichten uit deze pilot scherpten we in 2020 de werkwijze aan, concretiseerden we en waar mogelijk versimpelden we. Hiermee is een volgende stap gezet om SPP als vaststaand onderdeel op te laten nemen in de Planning- en Control-cyclus per afdeling en dienst.

Leidinggevenden zijn nu zelf aan zet om hiermee aan de slag te gaan, eventueel met ondersteuning van HR. Enkele afdelingen, zoals Lifestyle en Handel & Commercie, maakten inmiddels een voortvarende start. In 2021 blijft SPP een onderwerp van gesprek tijdens overlegmomenten met afdelingen en diensten. Zo houden we er aandacht voor.

Ontwikkelingen met personele betekenis

Ontwikkelagenda

In 2020 gingen we samen aan de slag met de Ontwikkelagenda, die het college van bestuur in december 2019 presenteerde. De thema's die centraal staan zijn: Organisatieontwikkeling, Onderwijsontwikkeling en Leiderschapontwikkeling. We richtten een Regiegroep op, bestaande uit

medewerkers, studenten, de ondernemingsraad, de studentenraad, een aantal directeuren en teamleiders en het college van bestuur. Zij jagen de ontwikkelingen aan, verbinden en ontplooiën initiatieven binnen de school.

Het college van bestuur hield medewerkers gedurende het jaar regelmatig op de hoogte van de voortgang van de Ontwikkelagenda. Hiervoor organiseerden zij onder andere 'inloopmomenten', waar medewerkers terecht konden met hun vragen en ideeën, plaatsten zij berichten op Ons Portaal en hielden zij online live-events.

Coronacrisis

Vanwege de coronamaatregelen, waarbij Nederland in eerste instantie in gedeeltelijke en later in volledige lockdown was, konden de medewerkers hun werkzaamheden niet op de gebruikelijke manier, vanuit het college, uitvoeren. Thuiswerken heeft een flink beroep gedaan op de wendbaarheid en creativiteit van onze medewerkers, maar leidde uiteindelijk niet tot een verhoogd ziekteverzuim.

Het college bood onder meer ondersteuning in het online werken door trainingen aan te bieden. Daarnaast stelden we faciliteiten beschikbaar om de thuiswerkplek veilig en verantwoord in te richten. We kozen er dit jaar voor om de vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer door te blijven betalen en geen thuiswerkvergoeding te verstrekken. In het najaar werkten we aan een duurzame, toekomstbestendige regeling rondom thuiswerken. De ondernemingsraad en het college van bestuur gaan hierover in 2021 verder in gesprek.

Nieuwe cao-mbo

In 2020 kwam een nieuwe cao-mbo tot stand. Het betreft een korte overgangs-cao, die inging op 1 juli 2020 en loopt tot 15 mei 2021. Cao-partijen kwamen overeen dat de carrièrepatronen met ingang van 1 juli 2020 werden verhoogd met 3,5%. Medewerkers kwamen per dezelfde datum in aanmerking voor een eenmalige bruto-uitkering van € 825 naar rato van de werktijdfactor.

Professionalisering

De ontwikkeling van medewerkers en de inzet van hun talenten zijn en blijven belangrijke onderwerpen binnen het Koning Willem I College. In 2020 zetten we flink in op het ontwikkelen van een nieuw Strategisch Professionaliseringsplan, ter vervanging van de Beleids- en Uitvoeringsnotitie Professionalisering. Het nieuwe beleid is gericht op meer ruimte en eigen regie, zowel voor de individuele medewerker als voor de teams.

Een plan met minder regels en beperkingen, dat aansluit bij onze nieuwe visie op leren en werken en modern werkgeverschap. Het nieuwe beleid legden we begin 2021 voor aan de ondernemingsraad. We verwachten het in september 2021 te implementeren.

Collegebreed zagen we enerzijds een daling in het aantal afgenomen of afgeronde reguliere interne scholingen. Anderzijds zorgde corona en de plotselinge omschakeling naar onderwijs op afstand voor een explosie in professionalisering.

Om ad hoc professionalisering, paniekvoetbal of ongeziene behoeften te voorkomen, coördineerde ATL een uitvoeringsbeleid op professionalisering in coronatijd: het 4-sporenbeleid, in samenwerking met Informatiemanagement, de Servicedesk, Dienst Examinering en voorlopers uit onze

onderwijsafdelingen. Hierbij werd ingezet op:

- individuele scholing;
 - ondersteuning in-het-moment van individuele docenten.
 - spreekuren (fysiek en online) voor onderwijskundige ondersteuning en advies.
 - maatwerk aan diverse groepen of in onderwijsteams op het gebied van sociale veiligheid online, online pedagogiek, online didactiek.
- scholing in MS Teams voor beginners, halfgevorderden en gevorderden;
- leergemeenschappen:
 - gedurende 2020 zijn er verschillende aanzetten geweest tot leergemeenschappen. De sector economie is gestart, bij Creatief gaat het om een goede club van taal- en rekendocenten en bij Zorg, welzijn sport is gestart met key-users en belangstellenden. We verwachten hier in 2021 de vruchten van te plukken.
 - Collegebrede deling van best practices in het blended en online onderwijs (Collegetour 3.0).
- ontsluiting van professionaliseringsinformatie voor de Koning Willem I College-gemeenschap:
 - 'de corona-knop': les op afstand:
 - op de interne website werd informatie, asynchrone scholing, materiaal en instrumenten beschikbaar gesteld om aan de scholingsbehoefte tegemoet te komen.
 - belangrijke informatie en onderwijskundige richtlijnen zijn in overzichtelijke infographics ontsloten.

Er kwamen nieuwe scholingen door externe partijen verzorgd. Intern verzorgden we veel maatwerktrajecten gericht op het doordacht onderwijskundig omgaan met corona en digitaal onderwijs.

Reguliere scholingen kregen een herontwerp om op afstand te kunnen doorgaan én om vanuit coronaperspectief te scholen. Professionalisering en informatie gericht op corona, ontsloten we via de interne website.

Afdelingen die hun onderwijsontwikkeling in coronatijd doorgang wilden laten vinden, werden hierin professioneel ondersteund met expertise op inhoud, ontwerp en uitvoering. Wie scholing wilde voor promotie, werd daarin gefaciliteerd.

Tot slot: professionalisering ten behoeve van de Ontwikkelagenda vond doorgang zoals gepland:

- Het scholingsaanbod is geactualiseerd in vorm en qua inhoud, om in te spelen op één van de speerpunten in het meerjarenplan en dat was het versterken van het pedagogisch en didactische vakmanschap.
 - Pedagoog van nu, 3.0: is modulair en flexibel opgezet, digitale pedagogiek is hieraan toegevoegd
 - 7 Principes voor Leren: is geactualiseerd naar de gelijktijdig ontwikkelde nieuwe visie op leren en onderwijs.
 - Ontwerp van blended learning op doordachte wijze (theory- en conceptbased).
 - Concept didactisch coachen (in de Ontwikkelagenda benoemd als: T-shaped student, zelfregulatie, gepersonaliseerd leren, LLO) is als professionaliseringpilot bij een eerste afdeling gelanceerd; in 2021 volgen nog twee afdelingen. Parallel hieraan worden vanaf januari 2020 twaalf beeldcoaches opgeleid die verdere professionalisering rond dit concept ondersteunen en initiëren.
 - Met behulp van de methode Leerkracht zijn teams 'in the lead' gezet om hun eigen ontwikkeling en bijbehorende professionalisering te bepalen en door te voeren.

Scholingsactiviteiten

Naast een breed intern aanbod van opleidingen en trainingen stellen we medewerkers in de gelegenheid om zich bij externe opleidingsinstituten verder te ontwikkelen. Ondanks dat de coronacrisis er in eerste instantie voor zorgde dat een aantal scholingen uitviel, maakten medewerkers hier ook dit jaar veelvuldig gebruik van en bleven we flink investeren in scholing. Voor een deel van de medewerkers geldt dat zij hun scholing in 2021 afronden.

In 2019 bedroegen de scholingskosten €1.091.716,28. Aan 22 medewerkers werd een Lerarenbeurs toegekend vanuit DUO.

Trajecten op het gebied van leiderschap

In samenwerking met The Thrive ontwikkelden we de volgende leiderschapstrajecten voor alle (toekomstige) directeuren en teamleiders binnen het Koning Willem I College:

Onboarding van nieuwe directeuren en teamleiders

In dit programma heten we nieuwe directeuren en teamleiders welkom en maken we hen wegwijs binnen het Koning Willem I College en we hebben aandacht voor leiderschapsverdieping. We startten dit jaar met negen deelnemers.

Leiderschapsprogramma voor leidinggevend

Het programma bestaat uit gemeenschappelijke dagen en uit keuzedelen ('zijpaden'). Het eerste keuzeonderdeel boden we in november 2020 aan en ging in op 'Het goede gesprek in het kader van R&O'. Deze training is erop gericht om leidinggevend goed voor te bereiden op deze gesprekken. 23 Deelnemers ronden deze training af.

Management Potential programma

Medewerkers met potentie en ambitie om door te groeien naar een leidinggevende rol krijgen een nadere kennismaking met leiderschap en inzicht in welk gedrag bij deze rol past. Het programma startte met dertien deelnemers.

Trajecten voortgevloeid uit de coronacrisis

Om in te kunnen spelen op de ongemakken welke voortvloeiden uit de coronacrisis, boden we de volgende ondersteunende activiteiten aan:

MS Teams

Bij het thuiswerken maken medewerkers gebruik van het programma MS Teams. Om hen hierbij te ondersteunen boden we intern trainingen aan voor zowel beginners als gevorderden. In totaal namen 400 medewerkers deel aan deze trainingen.

Online leren

Ter ondersteuning van het online lesgeven boden we onder meer de volgende scholingsmogelijkheden aan: 'Online leren', opleiding 'Beeldcoach', 'Online werken, Online leren white belt', 'Online lean yellow belt' en de 'Workshop online didactiek'.

Depressiepreventie

Wat kun jij doen voor studenten met (beginnende) depressieve gevoelens?

Transitie naar een nieuw normaal

Tijdens deze bijeenkomst binnen de sector economie namen we tijd voor leraren om ervaringen uit te wisselen over de combinatie van fysieke lessen en online lesgeven.

Enkele bestaande trajecten welke voorheen fysiek werden uitgevoerd, zetten we om naar online varianten. Het betreft onder andere: 'Welkom nieuwe medewerker', 'Ergonomisch aan het werk', 'Energiek aan het werk', 'Basis examinering' en BHV-trainingen.

Daarnaast hadden we aandacht voor duurzame inzetbaarheid en welzijn van medewerkers, door het aanbieden van online trainingen en interventies.

Naast individuele ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers hebben we volop aandacht voor teamontwikkeling. Ook in 2020 ondersteunden teamcoaches van de Academie voor Teaching and Learning onderwijsteams door teamontwikkelingstrajecten en door te werken met de leerKRACHTmethodiek om een verbetercultuur te ontwikkelen en het lerend vermogen van teams te vergroten. Afdelingen waar één of meerdere teams dit jaar onder begeleiding werkten met de leerKRACHT methodiek, al dan niet gecombineerd met een teamontwikkeltraject, zijn de afdelingen: AOV, SMS, MAP, Handel en Commercie, MTS en IBS.

Daarnaast zijn inspiratiesessies en intervisiebijeenkomsten georganiseerd voor teams en leidinggevenden.

Enkele resultaten:

- Een gezamenlijk ontwikkelde leerlijn;
- Bereiken van meer samenhang en structuur in het curriculum;
- Vergroten van eigenaarschap bij de student;
- Leraren die zelf studentgerichte doelen stellen en samen een verbetercultuur vormen;
- Teamleden die in dialoog gaan binnen en buiten het team.

Good practice

Naar aanleiding van de onvoldoende beoordeling door de Inspectie voor Onderwijs bij de opleiding KMVO Verkoper in 2019, zette het onderwijsteam een verbetertraject in, dat leidde tot de gewenste verbetering: het leren van elkaar is versterkt door een gecoacht team-ontwikkeltraject en door te werken met leerKRACHT.

Aan de hand van deze systematiek besprak het onderwijsteam regelmatig de verbeterpunten, waren teamleden verantwoordelijk voor de uitvoering van de verbeteringen en aanspreekbaar op resultaten. Hierdoor en door de ondersteuning die ATL verzorgde, verbeterde het onderwijsteam het onderwijs continu en was de uitvoering van de verbeteringen en de voortgang van de thema's geborgd. Deze werkwijze zorgde er ook voor dat het kwaliteitsbewustzijn bij de docenten groeide.

Inspelen op ontwikkeling

Leven lang ontwikkelen

Onze omgeving verandert constant. Als moderne onderwijsorganisatie, vragen we van onze medewerkers dat zij een actieve rol hebben bij het inspelen op deze verandering. Dat betekent dat medewerkers zelf aan het roer staan van hun ontwikkeling. Ze nemen de regie om hun werk zo goed mogelijk te doen, in samenwerking met anderen. En zijn zelf aan zet als het gaat over duurzame inzetbaarheid, nu en in de toekomst.

Om dit te faciliteren zet het Koning Willem I College ruim in op het leren en ontwikkelen van medewerkers, zowel op individueel als op teamniveau. Medewerkers voeren minimaal eens per jaar een gesprek met hun leidinggevende, om te bespreken aan welke resultaten ze gaan werken en wat nodig is voor hun ontwikkeling.

Van Functionerings- en Beoordelingsgesprekken naar Resultaat- en Ontwikkelgesprekken

Na een succesvolle pilot vervingen we in september de gesprekscyclus van functioneren en beoordelen door Resultaat & Ontwikkelgesprekken (R&O). Leidinggevendenden voeren eenmaal per jaar “het goede gesprek” met hun (vaste of tijdelijke) medewerkers om te sturen op talenten.

Naast aandacht voor de prestatie is er in het gesprek ook nadrukkelijk aandacht voor de gewenste ontwikkeling van medewerkers, vanuit het oogpunt van zowel de medewerker als de leidinggevende. Hierover maken zij concrete afspraken. Het proces rond R&O wordt digitaal ondersteund vanuit het personeelssysteem HR2Day.

Duurzame inzetbaarheid

Het Koning Willem I College werkt actief aan vitaliteit van medewerkers om hen fit, gezond en duurzaam inzetbaar te houden in hun loopbaan. Nu en in de toekomst. Dat doen we door een modern vitaliteitsbeleid en uitstekende arbeidsvoorwaarden op het gebied van verzuimbegeleiding en preventie, en door een goed Arbobeleid aan te bieden.

Vitaliteitsbeleid

Dit jaar deden we een verkenning naar Positieve Gezondheid. We onderzochten of het passend is om dit te introduceren binnen het college voor medewerkers, studenten en onderwijs. In 2021 krijgt dit een vervolg.

Daarnaast maakten we een eerste aanzet voor een visie op vitaliteit, onder andere gebaseerd op het Huis van Werkvermogen. Dit ronden we begin 2021 af. Ook brachten we de huidige instrumenten en de toekomstige instrumenten in kaart.

Corona had en heeft een grote impact op ons dagelijks leven en vitaliteit kwam hiermee onder druk te staan. We besteedden op verschillende manieren aandacht aan ondersteuning op dit gebied. Denk hierbij onder andere aan het beschikbaar stellen van een corona helpdesk voor medewerkers en leidinggevenden, het aanbieden van sneltesten, de introductie van het Hello-platform, het aanbieden van coaching voor leidinggevenden en het beschikbaar stellen van de telefonische hulplijn.

Verzuimbegeleiding en preventie

Het jaar 2020 stond in het teken van verdere implementatie van de vernieuwde verzuimaanpak. In dat kader introduceerden we het 'Inzetbaarheidsoverleg en Beleidsoverleg Inzetbaarheid' (voorheen (B)SMO). Ook veranderden we de werkwijze ten aanzien van de verzuimregistratie en de opbouw van het volledige re-integratiedossier. Dit vindt vanaf oktober 2020 geheel plaats in HR2day. Track is daarmee uit gefaseerd.

We maken binnen het college gebruik van een uitgebreide providerboog. Een providerboog bestaat uit een aantal zorgvuldig geselecteerde organisaties die één of enkele interventies op het gebied van arbozorg en personeelszorg kunnen uitvoeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om interventies op het gebied van psychische problematiek, lichamelijke klachten of tweede spoor re-integratie. We nemen hiervoor de module Present! bij het Zilveren Kruis af. Deze providerboog kreeg dit jaar meer vorm. Door de inzet van een groot aantal gezondheidsoplossingen kunnen we medewerkers energiek en fit houden.

Het is een providerboog die aansluit bij onze visie en cultuur en bij het raamwerk Huis van Werkvermogen. We zetten in totaal 28 gezondheidsoplossingen in via de providerboog. Uit [de figuur in de bijlagen](#) blijkt dat het grootste percentage is ingezet ten behoeve van mentale ondersteuning.

Arbobeleid

In samenwerking met de preventiemedewerkers actualiseerden we het bestaande Arbobeleid en we legden het intern ter besluitvorming voor. In totaal namen dit jaar 165 medewerkers deel aan het Periodiek Medisch Onderzoek dat we in samenwerking met het Jeroen Bosch Ziekenhuis aanbieden.

2.3 CREATIEF DENKEN

Zonder creatief denken geen innovatie

Wij voeden creatief denken, dus ook in 2020 hebben we dat voor zowel studenten als medewerkers gedaan. Werken bij het Koning Willem I College betekent werken in een organisatie waar creatief (mee)denken, flexibel zijn, maatwerk leveren en samenwerken de norm zijn en geen uitzondering.

Creatief denken is in ons college onlosmakelijk verbonden met het vermogen om te innoveren; om samen ons onderwijsaanbod blijvend aan te passen aan een doelgroep en een maatschappij die in steeds sneller tempo veranderen. Innovatie is daarmee een verantwoordelijkheid die we binnen het Koning Willem I College samen delen.

Om zicht te krijgen op hoe we samen vorm kunnen geven aan die verantwoordelijkheid werkten we in 2020 aan de innovatiereisgids; een uitwerking van een gedachtengoed voor een duurzaam innovatieve organisatie gebaseerd op de 5P's. Deze reisgids is op diversie plekken en met verschillende partijen in het college besproken. De definitieve versie wordt voor de zomervakantie 2021 breed verspreid in de organisatie.

De innovatiereisgids beschrijft aan de hand van 5P's waar we trots op zijn en welke uitdagingen we met vertrouwen oppakken. De 5P's zijn daarmee de ankerpunten voor innovatie in het college.

Lees [hier](#) meer over de 5P's voor innovatie.

2.4 TEVREDENHEID MEDEWERKERS

Tevreden medewerkers dragen graag bij aan de waarden van het Koning Willem I College. Zo dragen zij samen met studenten bij aan een betere wereld. 'Wij dragen bij aan een betere wereld' is een kernwaarde van het college. We vinden het daarom belangrijk om te zorgen dat onze medewerkers steeds tevredener zijn over hun werkgever het Koning Willem I College. Daar investeren we in.

World-class Workplace

Onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers

In november 2020 voerde Effectory voor ons het tweejaarlijkse medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) uit. De vragen van het MTO van 2018 breidden we uit met de thema's 'sociale veiligheid' en 'corona'. Van het totaal aantal medewerkers nam 71,9% de tijd om de vragenlijst in te vullen. Met een score van 8,4 op betrokkenheid, een 7,6 op bevlogenheid en een 7,7 op tevredenheid, behaalden we een mooi resultaat.

Thema's die we collegebreed oppakken zijn: leiderschap, corona en sociale veiligheid. Met sociale veiligheid bedoelen we specifiek het aanspreken van elkaar en leidinggevende en sociale veiligheid van vrouwelijke medewerkers.

Daarnaast zien we in de scores op afdelingsniveau de volgende aandachtspunten:

- Ervaren werkdruk, in combinatie met onvoldoende tijd om taken naar behoren uit te kunnen voeren;
- Arbeidsomstandigheden: werkplek, klimaat, veiligheid;
- Doorgroeimogelijkheden en aandacht voor loopbaan;
- Leidinggevende aspecten;
- Elkaar aanspreken binnen het team.

Met een 7,7 op het thema ‘goed werkgeverschap’ scoorden we boven het landelijk gemiddelde; dit leverde ons het keurmerk ‘World-class Workplace’ van Effectory op. Het keurmerk ‘World-class Workplace’ is een initiatief van Effectory. Het is Nederlands grootste onafhankelijke keurmerk voor goed werkgeverschap en volledig gebaseerd op de mening van werknemers. We zijn dan ook erg trots op het keurmerk.



Inclusief werkgeverschap

Banenafpraak

Vanuit de community-gedachte was het Koning Willem I College al ver vóór de invoering van de Banenafpraak actief op het terrein van inclusief werkgeverschap. Ons uitgangspunt daarbij is dat wij een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt, en soms de maatschappij, een plaats geven waar ontwikkeling mogelijk is. We streven niet naar het afvinken van hokjes ('weer een plaatsing gerealiseerd').

Dit doen we de ene keer door mensen in dienst te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de andere keer door de samenwerking te zoeken met bedrijven die deze personen inzetten voor werkzaamheden op ons college. Maar ook door 'social return' mee te laten wegen bij het gunnen van inkoopcontracten.

Het college is ook al geruime tijd actief betrokken bij dagbestedingsactiviteiten. Omdat we al veel initiatieven ontplooiën op het gebied van inclusiviteit, is er de afgelopen jaren geen extra nadruk gelegd op het bereiken van de doelen die in de Banenafpraak gesteld zijn. In 2021 onderzoeken we hoe we dit in de toekomst beter kunnen borgen, zodat we ook op dit gebied weer volledig voldoen aan de wet- en regelgeving.

Vertrouwenspersoon

In 2020 is vier keer een beroep gedaan op de Vertrouwenspersoon. Het betrof hier geen integriteitskwesaties, wel zaken die te maken hadden met grensoverschrijdend gedrag. Geen van de vier meldingen hebben geleid tot een formele klacht.

Interne geschillencommissie

Er zijn in 2020 geen bezwaarschriften ingediend bij de Interne Geschillencommissie werknemers. In het kader van kenbaarheid spraken we met de leden van deze commissie af dat we de mogelijkheid om bezwaar te maken bij bepaalde beslissingen nadrukkelijker onder de aandacht van medewerkers brengen

Om de kenbaarheid bij medewerkers en leidinggevenden te vergroten worden op korte termijn de volgende acties uitgevoerd:

- in diverse **beleidsnotities en regelingen zal** een (standaard)passage opgenomen worden over de bezwaarmogelijkheid bij de Interne Geschillencommissie. Dit betreft onder andere het aanstellingsbeleid, vakantieregeling, Werken bij KW1C en in de digitale handleiding R&O;
- in **schriftelijke besluiten** die rechtspositionele gevolgen met zich meebrengen worden medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheid een bezwaar in te dienen bij de Interne Geschillencommissie en
- **directeuren** en alle medewerkers van de **dienst HR** worden geïnformeerd over de Interne Geschillencommissie en specifiek over de bezwaarmogelijkheid voor medewerkers.

Klokkenluidersregeling

Er waren in 2020 geen meldingen in het kader van de Klokkenluidersregeling.

2.5 COMMUNICATIE IN CRISISTIJD

In 2020 werden we overvallen door een crisis, die qua aard en omvang ongekend was. De impact in Nederland en de rest van de wereld is enorm. Ook ons college moest van de ene op de andere dag zijn deuren sluiten, om later ook weer deels open te gaan. Voor onze studenten en medewerkers een bijzonder zware tijd. Zeker omdat ook een groot deel van de (sociale) contacten wegviel. Met communicatie hielden we niet alleen iedereen op de hoogte van regels, maatregelen en mogelijkheden. We zetten met onze communicatie in op verbinding op afstand.

Als zich een crisis aandient, waarbij mensen bij elkaar brengen geen optie is, althans niet in fysieke vorm, en iedereen vanuit huis werkt, dan verdient interne communicatie extra aandacht. Ontwikkelen doe je samen. Daarvoor is verbinding nodig, gesprekken. Want met zenden alleen red je het niet.

En hoe zorg je dat medewerkers gemotiveerd blijven en inspelen op de veranderingen, terwijl ze hun werk ineens anders moeten doen, evenementen en vakanties waarnaar ze lang uitkijken worden geannuleerd, hun privésituatie drastisch verandert en ze te kampen hebben met ongekende omstandigheden, waaronder ook hun studenten lijden. Het college van bestuur van het Koning Willem I College had een belangrijk doel: zichtbaar blijven, verbinding houden, informeren en vooral ook blijven luisteren.



Sinds het begin van de lockdown in het voorjaar van 2020 is het college van bestuur daarom in verbinding met medewerkers door middel van Live Events. Dit is een live uitzending voor alle medewerkers via MS Teams, die we in eerste instantie incidenteel en sinds oktober 2020 wekelijks organiseerden. Wat is de laatste stand van zaken binnen en buiten het college, welke ontwikkelingen zien we, waar zijn we mee bezig? En niet op de laatste plaats: beschikbaar zijn voor vragen van medewerkers. Een middel waarover menig medewerker zijn waardering uitsprak.

Om te zorgen dat het nieuws in persconferenties werd geduid en vertaald naar de werkvloer en de gevolgen voor onderwijs en studenten hielden we op Ons Portaal steeds een lijst met vragen en antwoorden actueel, zoals we dat op de website voor studenten en hun ouders deden. Na afloop van een persconferentie stuurden we vaak binnen 24 uur een nieuwsbrief naar alle medewerkers. Dit werd een wekelijkse bron van informatie. Informatief en warm en voor iedereen goed leesbaar.

Adviesteam corona

We formeerden een adviestedeam, waarin een vertegenwoordiging van de organisatie in eerste instantie dagelijks, later drie keer per week en vaker indien nodig, zich boog over de gevolgen van alle maatregelen voor ons college en de studenten. Ook bespraken we in het adviestedeam de gevolgen op langere termijn en zetten we acties uit.

Daarnaast vormden we een crisisteam dat dagelijks afstemming had. In dit team bespraken we de gemelde besmettingen van studenten en collega's van het college, legden mogelijke verbanden en zetten in samenspraak met de GGD acties uit.

Ook vormden we een projectteam. Dit multidisciplinaire projectteam heeft erg goed werk verricht door twee plannen van aanpak voor corona op te leveren. De leden van het projectteam bogen zich over de geïnventariseerde effecten van de coronacrisis en zette die om in een praktijkgericht plan van aanpak voor de korte- en middellange termijn.

Waardering

De inzet van onze medewerkers om het beste te maken van de omstandigheden was enorm. Collega's waren flexibel, daadkrachtig en hielpen elkaar waar mogelijk. Dat verdiende een bloemetje. Die kregen zij dan ook in de vorm van een kaart met bloemzaadjes op hun privéadres. En om het thuiswerken prettiger te maken en een beetje fit te blijven, stuurden we ze een brievenbuspakketje met ludieke items, zoals een rubberen band om de spieren te trainen en wat lekkers voor bij de koffie. Toen de zomervakantie aanbrak en iedereen aan rust toe was, bedankten we de teams voor hun inzet in het studiejaar 2019 – 2020 door ze een zomergroet te sturen. Niet digitaal maar per post, want de schermmoeheid nam toe. Dit herhaalden we met kerst. Een welverdiend bedankje voor de tomeloze inzet en flexibiliteit in steeds veranderende omstandigheden. Ook het kerstpakket stond in 2020 in het teken van 'samen verbinding maken'. Het hele jaar door deden we ons best om collega's verbonden te houden en zich gewaardeerd te laten voelen, met ze mee te leven. Het was, en is, geen gemakkelijke tijd. Niet in de laatste plaats vanwege de zorgen om onze studenten. Maar we hebben elkaar er doorheen gesleept, en dat doen we nog, en daar zijn we ontzettend trots op!



Het college van bestuur hield medewerkers op de hoogte met Live Events. 'Live Events on tour', hier vanuit de Sportacademie, moest vanwege beperkende maatregelen vroegtijdig worden afgeblazen.



3 Samenwerken

Het Koning Willem I College is een community college waar alle talent welkom is. We zorgen voor samenwerking met de wereld om ons heen, waaronder andere scholen en werkgevers, om studenten de kans te geven om hun talenten optimaal in te zetten. Dat zie je onder andere terug in ons onderwijsaanbod, vooruitstrevende initiatieven en onze bijdrage aan de zorg voor goed opgeleide leraren.

En als studenten hun diploma op zak hebben, betekent dat niet dat onze toegevoegde waarde ophoudt. We zorgen voor doorstroom, een netwerk van oud-studenten en voor een leven lang ontwikkelen.

In dit hoofdstuk lees je hoe we binnen en buiten de organisatie samenwerken om zoveel mogelijk bij te dragen aan een mooie toekomst voor onze studenten. Jong en ouder.

3.1 SAMENWERKEN IN DE COMMUNITY


De arbeidsmarkt veranderde al. Corona zorgde dat dit in een stroomversnelling kwam. Daarbij zorgden beperkingen om het virus terug te dringen voor extra uitdagingen om stageplaatsen te vinden. Met veel creativiteit en positieve energie zorgden we dat onze studenten toch zoveel mogelijk toch praktijkervaring konden opdoen. Samen met onze partners. Wat hielp was dat we van de overheid ruimte kregen voor examinering en diplomering.

Belangrijk is om ook in tijden van crisis de verbinding te blijven maken met de wereld om ons heen.

Samenwerkingsverbanden

In Noordoost Brabant werken ondernemers, onderwijs en overheid samen aan goede scholing en passende banen voor alle inwoners in de regio. De ontwikkeling van de menskracht zelf, het handelen van mensen bij besluitvorming, samenwerking en implementatie van vernieuwingen is cruciaal voor de groei van organisaties. De snel wisselende inrichting van organisaties vraagt van de werknemer een steeds wisselende rol en taak. Ze dienen breed inzetbaar en flexibel te zijn.

Bureau Bedrijven & Relaties van het Koning Willem I College is onder andere actief in het tot stand brengen van verbindingen tussen het college en bedrijven, organisaties en overheidsinstellingen. Het is een organisatorische eenheid ter ondersteuning van het primaire proces en diensten; als het ware een verlengstuk ervan. Medewerkers van het bureau bezoeken bedrijven en organisaties, en ondersteunen de onderwijsafdelingen om met elkaar te komen tot passend onderwijs en maatwerk.

 Lees meer informatie op de pagina: "Samenwerkingsverbanden" (onder het hoofdstuk: "Bijlagen Samenwerken").

Stagebedrijven

Zoals gezegd was het in 2020 door corona een enorme uitdaging om stage en bpv-plaatsen voor onze studenten te organiseren. In sommige branches waren bedrijven volledig gesloten, zoals kappers en op andere plekken zoals zorginstellingen kwam men juist handen tekort. Ook daar was niet altijd ruimte

voor stagiairs. Met enorme inspanningen en creativiteit van collega's in combinatie met een grootschalige campagne van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) wisten we toch veel studenten te plaatsen.

Vanuit de afdelingen werd regelmatig contact gehouden met leerbedrijven. Ook stuurden we vlak voor de zomer- en de kerstvakantie een mail met vakantiegroet en collegebrede informatie en lieten we hen met een mailactie weten dat we aan hen dachten; of zij het nu razend druk hadden, of juist zorgen hadden door de stilte. Samen maken we immers het succes van onze studenten.

Veranderende communicatie

Tijdens de corona-pandemie veranderde de manier waarop we communiceren met onze partners. We veranderden van overlegstructuren die hoofdzakelijk fysieke plaatsvonden naar online videobijeenkomsten via media als Microsoft Teams en Zoom. Daarnaast ontstond een grotere stroom aan mailverkeer om zaken met elkaar helder te krijgen. Hoewel de pandemie van invloed was op de manier waarop we met onze partners communiceren, had het weinig effect op het aantal en de kwaliteit van de samenwerkingen.

Vanuit verschillende steunpakketten die de overheid tijdens de pandemie ter beschikking stelde, is het Koning Willem I College aangesloten als een van de aanbieders in de Nationale Zorgklas. De Nationale Zorgklas is een landelijk initiatief om op verantwoorde wijze via een versneld leertraject extra hulpkrachten voor te bereiden op werken in de zorg. Nu en in de toekomst.

Het college sloot zich ook aan bij de opstart van het Regionale Mobiliteitsteam dat begin februari 2021 van start ging. We bieden intensieve ondersteuning en begeleiding naar werk, zoals aanvullende crisisdienstverlening voor werkenden en werkzoekenden, die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van ander, nieuw werk. Scholing is een belangrijk onderdeel van de ondersteuning en begeleiding door het Regionale Mobiliteitsteam.

Samenwerking vmbo-mbo-hbo

Het Koning Willem I College vindt het belangrijk om een goede samenwerking te hebben met alle betrokkenen rondom de student.

Het afgelopen jaar verstevigden we de samenwerking met het vmbo op LOB gebied. Het project 'profielwerkstuk', waar leerlingen van vmbo-t zeven weken lessen volgen bij een opleiding van het Koning Willem I College, groeide van tien naar twaalf vmbo-scholen. In totaal deden 800 leerlingen mee. Ondanks corona is dit project (grotendeels online) doorgegaan.

Door corona konden een aantal fysieke activiteiten niet plaatsvinden en organiseerden we, waar mogelijk, online voorlichtingen. Zoals voorlichtingsavonden en de decanendag. Daarnaast startten we met het creëren van een oriëntatietraject voor op de website om toekomstige studenten te helpen bij hun studiekeuze. Begin 2021 lanceerden we de tool.

Samen met hbo's en roc's in Brabant keken we hoe we de doorstroom mbo-hbo voor de student zo vlekkeloos mogelijk konden laten verlopen, ondanks corona. Daarnaast informeerden we onze studenten over de doorstroommogelijkheden naar het hbo.

In het kader van de ouderbetrokkenheid zetten we onze ouderconferentie Ouders in de Branding om naar een livestream. Ouders konden via een chat vragen stellen aan een panel van deskundigen over het thema: Bewegen en begrenzen in tijden van corona.

Alumnivereniging A-Academy

De A-Academy is de alumnivereniging van het Koning Willem I College. Een groot en divers netwerk van honderden afgestudeerde professionals. De vereniging vierde in 2020 haar 10-jarig bestaan.

Het doel van de A-Academy is om op een informele manier te netwerken, inspireren, verbinden en van elkaar te leren. Het resultaat is kennis, ervaring, zelfgroei en een leven lang ontwikkelen. Vanwege corona is de verbondenheid dit jaar meer online gezocht door het organiseren van digitale masterclasses.

De ambitie om in 2020 te groeien naar een breder gedragen netwerk met 400 leden is met 412 leden gerealiseerd. Als school zijn wij trots op deze vereniging, omdat onze oud-studenten een inspiratie zijn voor elkaar en voor onze huidige studenten. En in 2021 willen we nog verder uitbreiden. Uitgebreide informatie over ons alumni beleid hebben wij weergegeven in de [verantwoording van de Kwaliteitsagenda](#).

MBO Opleidingsschool 's-Hertogenbosch

Het opleiden van voldoende en goede (mbo-)leraren vormt een steeds grotere uitdaging. 30% van de leraren gaat de komende 10 jaar met pensioen. De instroom in de lerarenopleidingen daalt naar verwachting met 10%. Het Koning Willem I College voelt zich als community college medeverantwoordelijk om voor de regio voldoende en goede (mbo-)leraren op te leiden. We doen dit samen met Fontys binnen MBO Opleidingsschool 's-Hertogenbosch (MBO OSH).

MBO OSH streeft drie doelen na:

- voldoende en goede, startbekwame mbo-leraren;
- goede begeleiding van startende leraren;
- professionele groei van zittende leraren(opleiders).

Eind 2017 is aan het college de aspirant-status opleidingsschool toegekend door het ministerie van OCW. In 2018, 2019 en 2020 is toegewerkt naar de opleidingsschool status. De accreditatie voor de opleidingsschool status vond in maart 2021 plaats. Er is een adequate organisatie ingericht met bijbehorende verantwoordelijk- en bevoegdheden. Daarnaast zijn visies op onder andere de mbo-leraar en opleiden, een opleidingsplan en een begrotingsaanpak ontwikkeld, vastgesteld en uitgevoerd.

In 2020 zijn 139 stagiairs van de voltijds en deeltijds bacheloropleidingen van Fontys (en andere lerarenopleidingen), 33 zij-instromers en ongeveer 30 nieuwe collega's begeleid en opgeleid.

Het tevredenheidscijfer varieert afhankelijk van de doelgroep en leerjaar tussen een 7,3 tot een 8,7 en ligt daarmee boven de streefwaarde van 7,0.

Externe maatschappelijke trends

Als onderdeel van de samenleving, krijgen wij met veel maatschappelijk en sociale trends te maken. Om bij te kunnen blijven dragen aan oplossingen, moeten we flexibel en inventief zijn en goed samenwerken met onze partners. Daarvan profiteert iedereen in de gemeenschap. Ook zij die soms een extra steuntje in de rug nodig hebben.

Corona

Krapte en overschot op de arbeidsmarkt, onder andere veroorzaakt door corona, is de belangrijkste externe trend van 2020. Bedrijven en instellingen waarmee we samenwerken, vragen steeds meer maatwerkoplossingen. Daar waar krapte in de arbeidsmarkt bestaat willen zij medewerkers inzetten uit bedrijfstakingen waar overschot bestaat. Hiervoor is het nodig om medewerkers snel en flexibel om en bij te scholen. Maatwerk dus. We zien dit bijvoorbeeld veel terug in de sectoren techniek en zorg. Hier hebben wij dan ook goede contacten.

Flexibilisering

De overheid is bezig het mbo te flexibiliseren. Het Koning Willem I College volgt deze ontwikkelingen en anticipeert hierop waar mogelijk en wenselijk. Zo is van diverse opleidingen een derde leerweg aangevraagd en verkregen. Hierdoor kunnen we meer maatwerk bieden en een betere afstemming en samenwerking met bedrijven en instellingen realiseren.

Onderdelen van opleidingen waaronder keuzedelen en werkprocessen bieden we los aan, waar mogelijk gecertificeerd. Hiermee startten we in 2020 en in 2021 rollen we dit uit. De onderwijsafdeling Verpleging & Verzorging legde bijvoorbeeld contact met de Nationale Zorgklas. We leveren vanuit dat contact een bijdrage aan het online verzorgen van trainingen door een positieve bijdrage te leveren aan de arbeidsmarktproblematiek in deze sector. Hierdoor versterkten we de samenwerking met zorgorganisaties.

Leren en werken

Het Koning Willem I College werkt samen met Leren en Werken en het UWV. Met elkaar kijken we waar vraag is en hoe we het aanbod kunnen matchen. Deze samenwerking maakt dat we met elkaar de arbeidsmarkt en de externe contacten en samenwerkingen versterken.

Actieplan leerbanen

Samen met de gemeente 's-Hertogenbosch participeert het Koning Willem I College in Actieplan Leerbanen. Het doel is jongeren te ondersteunen bij het vinden van een bbl-leerbaan. Daarnaast bieden we aanvullende begeleiding om de leerbaan te behouden. Actieplan Leerbanen is toegankelijk voor jongeren tot 27 jaar, die een bbl-opleiding (gaan) volgen bij het college, of in de gemeente 's-Hertogenbosch wonen. Begeleiding is gericht op de individuele jongere en bestaat uit coaching bij het zoeken naar een leerbaan en als dat gewenst is coaching in de eerste periode van de leerbaan (aanvullend op de reguliere begeleiding).

De samenwerking met andere organisaties ligt zowel op het maatschappelijke vlak (bijvoorbeeld RMC, leerplicht, sociaal werk) als met het lokale bedrijfsleven (participatie in de ondernemersverenigingen). Door samenwerking kunnen we jongeren beter ondersteunen bij de terugkeer naar school en de

eventuele overstap naar een vervolgopleiding.

Een leven lang ontwikkelen helpt niet alleen werkgevers

Het Koning Willem I College is een groot opleidingsinstituut, met maar liefst 23 onderwijsafdelingen. De Middelbare Techniek School, de grootste afdeling, werkt nauw samen met Bureau Bedrijven & Relaties. Zij zoeken structureel en constructief de samenwerking op met bedrijven, samenwerkingsverbanden en andere werkgevers. Dit geldt niet alleen voor de technische opleidingen maar uiteraard voor alle afdelingen.

Standaard bestaat niet meer

Het Koning Willem I College heeft een aantal criteria waaraan opleidingen moeten voldoen. Eén ervan is zo naadloos mogelijk aansluiten bij de praktijk van het bedrijfsleven en instellingen. Ook wanneer het om-, bij, of nascholen betreft. Denk aan elektrotechniek, werktuigkundige installatie, proces- en metaaltechniek, maar ook klimaatbeheersing, engineering en energietransitie.

Op alle vakgebieden werken we nauw samen met bedrijven en zoeken we aansluiting bij samenwerkingsverbanden. Er komt steeds meer vraag naar maatwerkoplossingen bijvoorbeeld via de derde leerweg. Blended Learning is een van de oplossingen om maatwerk te faciliteren. Dit combineren we met werkplekleren en online coaching en begeleiding; technische vernieuwingen die we steeds meer inpassen in het onderwijs.

De cross-over opleidingen voor defensie (Genie) zijn een ander voorbeeld van nieuwe maatwerkoplossingen. We maken inzichtelijk wat belangrijk is in het werkveld en gebruiken meerdere kwalificatiedossiers in de vormgeving van de opleidingen. Sleutelwoorden daarbij zijn: maatwerk, modulair, taakgericht en werkplekleren.

Pr1nCe voor verbinding, innovatie en ontwikkeling

Pr1nCe werd in december 2016 opgestart als platform om alle medewerkers tot en met 35 jaar een stem te geven op diverse niveaus binnen het college. Als Pr1nCe-bestuur organiseren wij diverse workshops, lezingen, conferenties en informele ontmoetingen om Pr1nCe-leden met elkaar in contact te brengen. Belangrijke speerpunten daarbij zijn: persoonlijke & professionele ontwikkeling, interne verbinding en onderwijsinnovatie.

In februari 2020 stond de conferentie 'Een goede relatie' op de agenda, geïnspireerd door het thema 'Valentijn' van diezelfde maand. Tijdens deze bijeenkomst namen ruim 25 collega's enthousiast deel aan diverse workshops op het gebied van persoonlijk leiderschap, didactisch coachen, creativiteit en stemgebruik. De conferentie werd in La Cantina afgesloten met een informeel diner waarbij men nader kon kennismaken en napraten over de opgedane indrukken en leerervaringen.

Vanwege de lockdown moesten we onze activiteiten in het voorjaar en de zomer helaas annuleren. Wij hebben deze periode gebruikt om digitaal om de tafel te gaan met het college van bestuur en de Regiegroep Ontwikkelagenda. Ook extern deelden wij onze ervaringen tijdens een online brainstormsessie van Young MBO. Pr1nCe blijft met diverse roc's samenwerken om als spreekbuis van onze doelgroep te fungeren. Diverse bestuursleden nemen inmiddels deel aan de leergang 'Teacher in the Lead' om deze contacten te verstevigen en verder uit te bouwen.

We sloten het jaar af met de digitale scholing 'Pr1nCe staat stil bij online beweging' in lijn met het jaarthema van het Koning Willem I College. Deelnemende collega's werden door twee medewerkers van ABN AMRO interactief voorzien van diverse tips en trucs om hun boodschap tijdens online lessen en vergaderingen effectiever over te kunnen brengen.

Ondanks de uitdagingen die 2020 voor ons als bestuur teweegbracht, kijken wij met trots terug op een bewogen en innoverend jaar. Jordi Arendonk, Paul Swinkels en Naoufal Berdhe, Pr1nCe-bestuursleden van het eerste uur, droegen het stokje over. Wij danken hen voor hun tomeloze inzet, zowel intern als extern. Samen met onze leden kijken wij uit naar 2021, het jubileumjaar van Pr1nCe.



Bestuur Pr1nCe 2020

- Dennis Bok (voorzitter)
- Marieke van den Heuvel (secretaris & penningmeester)
- Sandra Visser (interne & externe betrekkingen)
- Raoul Scheele (coördinator activiteiten)
- Simone de Bekker (coördinator activiteiten)
- Liselot Dujardin (coördinator activiteiten)

3.2 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Om ook talenten aan te spreken die werkzaam zijn bij grote en kleinere bedrijven en instellingen, bieden wij bedrijfsopleidingen aan. Ook bij deze bedrijfsopleidingen is de praktijk leidend.

De praktijk is leidend

Alle kennis die studenten opdoen moeten ze kunnen toepassen in de praktijk. Voor een werkgever is namelijk het van belang dat mensen zo goed en snel mogelijk leren hoe het er in de dagelijkse praktijk aan toe gaat. Waar kan dat beter dan bij het betreffende bedrijf zelf?

Voor grote spelers als Enexis, Brabant Water, Heineken en Mars verzorgen we onderwijs binnen bedrijfsscholen. Periodiek stemmen we met hen af om nieuwe ontwikkelingen te volgen en te vertalen naar de opleidingen. Dit kan een nieuw keuzedeel zijn of aanpassingen binnen het programma. We maken dan gebruik maken van 'ruimte in de regeling'. Natuurlijk voldoen we aan de wettelijke kaders

en de normen van de kwalificatiedossiers, maar we vullen onze knowhow van opleiden wél aan met de specifieke kennis die belangrijk is bij het betreffende bedrijf. Ervaren medewerkers dragen bij aan de inhoud van de lessen en praktijkoefeningen.

Technologische veranderingen zoals robotica, toepassingen drones, sensoren en big data zijn daarvan voorbeelden. Het college participeert in een aantal projecten waaronder Farm IT, een project waarin we met HAS, Avans en JADS nieuwe toepassingen van genoemde onderwerpen in samenwerking met bedrijven in de food sector uitproberen.

De ontwikkelingen in de energietransitie zijn enorm, zowel in nieuwe toepassingen bovengronds als bovengronds (bouw – infra) . Binnen deze sector is er grote behoefte aan goed opgeleide studenten en medewerkers. We hebben een uitgebreid netwerk met grote bedrijven en het lectoraat Smart Energy van Avans. Er is een start gemaakt met een doorlopende leerlijn future engineering (technicus engineering) en AD engineering van Avans. Om alle talenten te kunnen aanspreken zijn er verschillende nieuwe trends, waaronder het instroomtraject van Enexis voor 16 tot 18-jarigen en diverse initiatieven voor zij- instroom.

In 2020 is het belang van het afgeven van praktijkverklaringen toegenomen. Hiermee toont een student aan dat hij een (deel van een) werkproces beheerst. Dit heeft zowel civiele waarde als civiel effect.

Ook kleinere bedrijven zijn welkom

Een leven lang ontwikkelen. Dat is wat wordt geboden vanuit met name de Middelbare Techniek School, aan jonge leerlingen en meer ervaren medewerkers in het bedrijfsleven. Voor kleinere werkgevers is dat net zo toegankelijk als voor grote. Zij kunnen mensen laten deelnemen aan ons grote aanbod van open opleidingen.

Binnen de meeste opleidingen kan men flexibel in- en uitstromen. Bij grotere groepen kan dat ook op locatie natuurlijk en nét zo praktijkgericht. Maatwerk zetten we oplossingsgericht ingezet voor onze opdrachtgevers. Via het eigen Bureau Bedrijven & Relaties, een belangrijke schakel tussen de school en de werkgevers, houden we nauwgezet in de gaten wat er leeft en speelt op de arbeidsmarkt en bij bedrijven. Hier kunnen ondernemers terecht met vragen over de vele mogelijkheden, ook als ze de juiste mensen zoeken voor stageplekken.

We werken intensief samen met branche vertegenwoordiging, opleidingsfondsen en andere samenwerkingsverbanden. Ook hebben we bedrijfsadvies-commissies op de afdelingen waarin het bedrijfsleven nadrukkelijk invloed uitoefent op de inhoud van de opleidingen. Dit geldt voor grote en minder grote bedrijven en is afhankelijk van expertise.



4 Organisieren



Om nu en in de toekomst onze studenten centraal te stellen, is het belangrijk dat we als organisatie wendbaar en flexibel zijn. We spelen in op landelijke en regionale ontwikkelingen. Ook voor onze medewerkers en andere belanghebbenden willen we zo goed mogelijk presteren. Als organisatie zijn we constant in beweging. Daar hoort ook bij dat we verantwoord risico's nemen.

In dit hoofdstuk vertellen we hier meer over. Ook lees je hier hoe onze studentenraad, ondernemingsraad, college van bestuur en raad van toezicht in 2020 invulling gaven aan hun rol.

4.1 ONZE ORGANISATIE

Juridische structuur

De Koning Willem I-groep bestaat zoals gezegd uit het Koning Willem I College (BRIN-nummer 04FO), BBO De Schalm (BRIN-nummer 24ZW) en de Educatiestichting Koning Willem I College, met aan het hoofd van deze groep Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch. Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch is feitelijk gevestigd op Vlijmenseweg 2, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084.

Het bestuur van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch vormt het college van bestuur van het Koning Willem I College, en is ook het bestuur van de Educatiestichting Koning Willem I College. Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch vormt het bevoegd gezag van het Koning Willem I College en BBO de Schalm.

De raad van toezicht oefent binnen het Koning Willem I College het toezicht uit. De branchecode Goed Bestuur van het mbo is vertaald in de statuten, het reglement raad van toezicht en het bestuursreglement. De taken en werkwijze voor de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het reglement commissie raad van toezicht.

Het bestuursreglement is een aanvulling op wettelijke en statutaire bepalingen en opgesteld conform 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. Het Koning Willem I College is in 2020 op één aanbeveling afgeweken van de branchecode goed bestuur in het mbo, zoals toegelicht in [de verantwoording van de raad van toezicht](#).

Stichting Steunfonds Mathias Wolff wordt aangemerkt als verbonden partij van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch. Stichting Steunfonds Mathias Wolff biedt hulp door Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch in staat te stellen tot het doen van uitgaven in het belang van het onderwijs, welke niet door andere middelen kunnen worden gedekt. Zo heeft Stichting Steunfonds Mathias Wolff in 2020 cursusgelden betaald voor één student van het Koning Willem I College, welke zelf niet in staat was om de studiekosten te dragen. In geval van betaling van het cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de student voorhanden.

Onze studenten als middelpunt van de community

Op basis van de evaluatie van een experiment waarbij één directeur meerdere onderwijsafdelingen aanstuurt in 2019, de notities Topstructuur en Autorisatievraagstukken en de Ontwikkelagenda, hebben we als college een beweging ingezet die uitgaat van een wendbare, flexibele organisatie,

waarin medewerkers regie nemen en er door leidinggevend en gestuurd wordt op verantwoordelijkheden en resultaten.

Om dat te bereiken kreeg de projectgroep Organisatieontwikkeling de opdracht om in 2020 een visie te ontwikkelen op de toekomstige organisatie van onze organisatie.

Het doel van de doorontwikkeling van onze organisatie is om aantoonbaar beter te presteren op diverse fronten, waaronder de tevredenheid van studenten, de tevredenheid van ouders, de tevredenheid van medewerkers, de tevredenheid van stagebedrijven en -organisaties, de tevredenheid van collega-scholen, examenresultaten, vsv en innovatie. We willen dat de resultaten aan het einde van studiejaar 2021-2022 al zichtbaar zijn.

In deze ontwikkeling staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Onze school is een organisatie die is ingericht voor onze studenten, wij spreken de taal van onze student;
- Ons college verzorgt toekomstgericht en innovatief onderwijs, met echte en vernieuwende keuzemogelijkheden voor onze studenten;
- Onze professionals krijgen de ruimte; Wij sturen op resultaten en zetten in op goed werk en persoonlijk leiderschap;
- De regie ligt daarbij zo veel mogelijk op de juiste plek, namelijk zo laag mogelijk in de organisatie.
- Wij zijn wendbaar en flexibel en kunnen daardoor snel inspelen op landelijke en regionale ontwikkelingen.

In 2020 werkte de projectgroep aan een advies met daarin scenario's voor de doorontwikkeling van de organisatie. Dit advies legden zij eind 2020 voor aan het college van bestuur. In 2021 neemt het college van bestuur, mede op basis van dit advies, verdere besluiten over de doorontwikkeling van de organisatie.

Het Koning Willem I College is een community college. Dat betekent dat wij samenwerken in en met onze community. Een uitgebreide beschrijving van onze samenwerkingspartners en andere belanghebbenden bijschrijven we in [hoofdstuk 'Samenwerken'](#).

Voor de toekomst heeft onze projectgroep 'Organisatieontwikkeling' in opdracht van het college van bestuur scenario's geschetst voor de doorontwikkeling van onze organisatie. Die doorontwikkeling heeft als doel om met elkaar invulling te geven aan 'Leren beweegt', onze herijkte visie op onderwijs en leren.

Dat willen we bereiken door onze studenten nóg meer centraal te stellen en gelijktijdig nog meer professionele ruimte voor onze onderwijsteams te creëren. We zetten in op het benoemen van duidelijke kaders en faciliteren verbindingen in de organisatie.

Daarmee stimuleren wij onderwijsteams om in te zetten op een goede organisatie van generieke onderdelen enerzijds. En we nodigen ze uit om over de eigen schutting heen te kijken en innovatie, creatief denken en interdisciplinaire activiteiten na te streven.

Indeling van onze organisatie

Zoals beschreven in de inleiding verzorgt het Koning Willem I College een breed scala aan opleidingen voor mbo, VAVO en Educatie. In 23 afdelingen (plus de stichting Middelbare Vakopleiding Metaal en een faciliterende Talenacademie) geven wij opleidingen in de sectoren Techniek, Economie, Zorg & Welzijn en Sport, Creatief, Horeca & Toerisme, Orde & Veiligheid, Entree, VAVO en Educatie.

Iedere afdeling wordt aangestuurd door een afdelingsdirectie bestaande uit een directeur en een of meer teamleiders of adjunct-directeuren. In een aantal gevallen stuurt een directeur meer dan een afdeling aan. Binnen onze afdelingen organiseren wij ons onderwijs kleinschalig, rondom de student.

Naast onze onderwijsafdelingen kent het college acht diensten en een projectbureau. Allen leggen verantwoording af aan het college van bestuur.

Zoals beschreven hebben we onze organisatie zo ingericht dat we ons aan onze belanghebbenden en onze community kunnen presenteren als één organisatie. Dat lukt ons omdat onze afdelingen en diensten onderling samenwerken. Hier werken wij grensoverschrijdend.

Acht expertisegroepen, waaronder 'Succesvol schoolverlaten', 'HR', en 'Innoveren, creativiteit en ondernemendheid' bereiden beleid voor. In deze groepen zijn onderwijsafdelingen en diensten vertegenwoordigd. Op deze manier is er sprake van continue interactie. Directeuren bespreken besluiten in het directeurenoverleg, waarin alle afdelingen én diensten zijn samengebracht. Op deze manier borgen we interactie tussen afdelingen en diensten.

Vanuit ondersteunende diensten werken we veel met contactadviseurs, die een brug slaan tussen dienst en afdeling.

Binnen de onderwijsafdelingen hebben studenten hun vaste thuisbasis. De afdelingen hebben een omvang die een persoonlijke benadering van onze studenten mogelijk maakt en borgt.

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 de volledige verantwoording van de [studentenraad](#) en de [ondernemingsraad](#).

Om tot beleidsbepaling en besluitvorming te komen werken wij binnen het college met expertisegroepen op de belangrijke thema's: Onderwijs & Kwaliteit; Examinering; HR; Innoveren, Kwaliteit en Ondernemendheid; Succesvol Schoolverlaten en Global Goals, Duurzaam Denken en Doen. Daarin zijn docenten van onderwijsafdelingen, medewerkers van ondersteunende diensten en afdelingsmanagement 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.

4.2 VERANTWOORDING VAN ONZE RADEN EN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Ons college kent een studentenraad, een ondernemingsraad, een raad van toezicht en natuurlijk een college van bestuur. In deze paragraaf lees je hun verantwoording. De studentenraad maakte zelf een jaarverslag.

Verantwoording van de studentenraad

Ondanks de coronacrisis behaalde de Studentenraad mooie resultaten in 2020. Een prestatie om trots op te zijn.

[Download het jaarverslag van de studentenraad](#)



De leden van de studentenraad

Verantwoording van de ondernemingsraad

2020 was een bijzonder jaar

Corona was zeer bepalend voor het jaar 2020. Er waren ook andere ontwikkelingen. Zo was de ondernemingsraad betrokken bij de aanstelling van een nieuw college van bestuur. De aanstelling van de voorzitter van het college van bestuur is definitief geworden na een openbare sollicitatieronde. Ook het lid is aangesteld na een openbare sollicitatie.

Algemeen

In 2020 voerde de ondernemingsraad in een constructieve sfeer zeven openbare en diverse informele overleggen met het college van bestuur.

De ondernemingsraad heeft in 2020 een aanzet gemaakt tot een meerjarenplan. Hiervoor zijn zij twee dagen extern geweest, waar zij al brainstormend tot nieuwe ideeën en inzichten kwamen. Tijdens deze tweedaagse wisselden zij ook hun gedachten en ideeën uit met het college van bestuur.

Zaken die speelden

- Aansluiten bij het beleidsrijk maken van de begroting middels de OR-kaderbrief, zodat er onderbouwde keuzes worden gemaakt;
- Streven dat in 2020 en verder 75% van alle middelen besteed wordt aan personeelslasten waarbij minimaal 50% van de begroting rechtstreeks besteed wordt aan het onderwijzend personeel;
- Monitoren van de RI&E en Arbowetgeving en verder uitwerken van de campagne sociale veiligheid;
- Stimuleren van het beleid rondom passend onderwijs en teams aan zet;
- Monitoren van het HR-beleid waarbij de professional meer ruimte krijgt voor zijn eigen rol.

De ondernemingsraad bestaat uit vier werkgroepen: financiën, VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu), PP&O (Personeel, Professionalisering en Onderwijs) en DI (Duurzame Inzetbaarheid). Deze bereidden de onderwerpen voor die in acht werkvergaderingen en tijdens diverse werkgroep bijeenkomsten door de gehele ondernemingsraad besproken zijn.

Aandachtspunten die blijven spelen

- Afstemmen van de juiste verhouding in de lastenverdeling over de verschillende personeelscategorieën;
- Correct toepassen van de personeelsinzet in het programma Xedule;
- Monitoren van het proces om te komen tot een evenwichtig oordeel op de begroting;
- Ontwikkelen van een campagne om sociale veiligheid binnen het college onder de aandacht te brengen;
- Duidelijkheid, transparantie en communicatie: zowel binnen de ondernemingsraad als naar de achterban.

Tot slot

In november ging Toon Rekkers met pensioen. Toon was bijna 10 jaar lid van de ondernemingsraad.



De leden van de ondernemingsraad per 1 januari 2020

Wie waren de leden van de ondernemingsraad?

Leden van de OR:

- Mevrouw S. van Belkom
- Mevrouw H. van den Brule
- De heer F. van Buul
- Mevrouw C. van Hees
- Mevrouw T. van Heeswijk
- De heer J. van den Hooven
- De heer F. Jansen
- De heer C. Palm
- De heer T. Rekkers (vicevoorzitter)
- De heer H. van Riel
- De heer P. van Rijswijk (voorzitter)
- De heer P. Sax
- De heer B. Traksel
- Mevrouw M. Witlox
- De heer Y. Yücesan

Ambtelijke ondersteuning:

- Mevrouw E. Renet (ambtelijk secretaris)

Verantwoording van het college van bestuur

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van het Koning Willem I College. Hierbij staat 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 aan de basiskwaliteit en stimuleert de onderwijsafdelingen om te voldoen aan eigen aanvullende kwaliteitsvereisten.

De Inspectie van het Onderwijs oordeelde in het najaar van 2020, tijdens het herstelonderzoek, dat de tekortkomingen die zij in 2019 constateerden tijdens het vierjaarlijksonderzoek volledig zijn opgeheven.

De Commissie Kwaliteitsafspraken MBO gaf in oktober 2020 in een gesprek met een vertegenwoordiging van binnen en buiten het college aan dat het Koning Willem I College goed op weg is met de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

De nieuwbouw op Onderwijsboulevard 3, met nieuwe moderne onderwijsomgevingen, verloopt volgens planning en wordt nog voor de zomer van 2021 opgeleverd.

Het college van bestuur bestaat 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.

De portefeuillevverdeling tussen de heer van Kessel (voorzitter college van bestuur; tot 1 april 2020 tijdelijk voorzitter) en mevrouw Majoor (vanaf 15 augustus 2020 lid college van bestuur en opvolgster van de heer van Gerven) is als volgt:

- voorzitter: strategie en organisatie, financiën, facilitaire zaken, ICT, studentenzaken, personeel, communicatie, ondernemingsraad, studentenraad, ouders.
- lid: governance, kwaliteitszorg, onderwijsinhoud en -logistiek, examinering, informatisering, relatie met de arbeidsmarkt, beheer projecten, vavo, educatie.

De heer Van Gerven was nog tot en met april 2021 lid van het college van bestuur.

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 bestuur legde de belangrijkste beleidsthema's voor 2020 en 2021 vast in de Ontwikkelagenda: organisatieontwikkeling, onderwijsontwikkeling, leiderschapontwikkeling en cultuurontwikkeling. Alle onderwijsafdelingen en diensten vertaalden de ambities in de Ontwikkelagenda in acties in de voortgangsrapporten van hun meerjarenplannen.

Als vervolg op de Ontwikkelagenda startten we in het najaar van 2020 een project om te komen tot een meerjarenbeleidsplan voor de periode 2021-2024; gelijktijdig is de Ontwikkelagenda vanwege de ontwikkelingen geupdatet naar een versie 1.1.

Parallel aan de uitvoering van de Ontwikkelagenda speelden twee ontwikkelingen een grote rol in 2020: de corona-pandemie en een verkenning naar een intensieve en duurzame samenwerking tussen het Koning Willem I College en De Leijgraaf. Als antwoord op corona stelden we een adviesteam en een projectteam corona samen. Het adviesteam komt wekelijks bij elkaar, bespreekt voorkomende ontwikkelingen en informeert de organisatie over de besluitvorming daarover. Het projectteam doet in een plan van aanpak voorstellen over de wijze waarop het leren en het werken binnen de RIVM-maatregelen kan worden vormgegeven.

De positieve verkenning naar de intensieve en duurzame samenwerking tussen het Koning Willem I College en De Leijgraaf leidde tot een getekende intentieovereenkomst, waarin we afspraken om de samenwerking nader te onderzoeken.

Leden college van bestuur:

- De heer mr. drs. J.C.N. van Kessel, voorzitter (tot 1 april 2020 tijdelijk voorzitter)
- Mevrouw dr. D.J.M. Majoor, lid per 15 augustus 2020
- De heer drs. C.L.E.M. van Gerven, lid tot 25 april 2021

Lees [hier](#) verder voor de nevenfuncties van de leden van het college van bestuur.

Verantwoording van de 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 's-Hertogenbosch, het Bestuursreglement en het Reglement Commissies Raad van Toezicht.

Daarnaast heeft de raad van toezicht in 2015 een toezichtkader vastgesteld met doelstellingen voor het eigen functioneren. Het geformuleerde kader geeft sturing en richting. Het toezichtkader is in goed overleg met het college van bestuur tot stand gekomen. Regelmatig overleggen de voorzitter van de raad van toezicht en het college van bestuur informeel over beleidskwesties.

De voltallige raad van toezicht overlegde in 2020 viermaal met het college van bestuur over strategische beleidszaken, zoals de Ontwikkelagenda met de thema's organisatieontwikkeling, onderwijsontwikkeling, leiderschapontwikkeling en cultuurontwikkeling, het strategisch beleidsplan HR, financiën en huisvesting, onderwijs en kwaliteit, de branchecode goed bestuur in het mbo, governance en de AVG.

De raad sprak in juni met de accountant over het accountantsverslag en de jaarrekening over 2019. De raad van toezicht keurde in 2020 het jaarverslag 2019 en de begroting 2021 goed. Enkele leden van de raad van toezicht hebben in 2020 onderwijsafdelingen bezocht, voor een meer complete beeldvorming van het onderwijs.

De raad van toezicht voerde daarnaast in 2020 constructieve gesprekken met de Studentenraad en de Ondernemingsraad. Een tweetal thema's was in 2020 veelvuldig onderwerp van gesprek: de coronapandemie en de wijze waarop het Koning Willem I College daarop reageerde. En de verkenning en aansluitend daarop het onderzoek naar een intensieve en duurzame samenwerking tussen het Koning Willem I College en ROC de Leijgraaf, op basis van een getekende intentieovereenkomst.

De raad van toezicht kent een Commissie Financiën en Huisvesting. Belangrijkste onderwerpen die deze commissie besprak waren het accountantsverslag, de invulling van business control, de nieuwbouw, de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2021-2023. In de commissie hebben leden

van de raad van toezicht, het college van bestuur en directeuren en medewerkers van ondersteunende diensten zitting, op basis van hun expertise. Daarnaast zijn er nog drie (gemandateerde) commissies: de Agendacommissie, de Commissie Onderwijs en Kwaliteit en de Remuneratiecommissie.

Op 14 oktober 2019 werd de heer Van Kessel vanuit de raad van toezicht gedelegeerd als waarnemend voorzitter van het college van bestuur. Met ingang van 15 december werd de heer Van Kessel als tijdelijk voorzitter aangesteld. Vanuit de wetenschap dat de heer van Gerven in 2021 afscheid neemt van het Koning Willem I College, zette de raad van toezicht in het voorjaar van 2020 een zorgvuldige open procedure uit om te komen tot een nieuwe samenstelling van het college van bestuur.

Vanuit die procedure is de heer Van Kessel gekozen als voorzitter van het college van bestuur en in die functie per 1 april 2020 benoemd. Aansluitend is mevrouw Majoor per 15 augustus 2020 aangesteld als lid van het college van bestuur. Bij de benoeming van de nieuwe leden van het college van bestuur is complementariteit een belangrijk vertrekpunt geweest.

Ten behoeve van de continuïteit bestaat het college van bestuur tot 1 mei 2021 tijdelijk uit drie leden. Dit biedt de heer Van Gerven de gelegenheid om zijn jarenlange ervaring te delen met de nieuw aangestelde bestuursleden. De raad van toezicht is ten behoeve van de borging van de continuïteit van de organisatie met de aanstelling van de heer Van Kessel afgeweken van de aanbevelingen in de branchecode goed bestuur in het mbo. Daarbuiten heeft de raad van toezicht, evenals in de afgelopen jaren, volledig gehandeld in lijn met de branchecode goed bestuur in het mbo.

Jaarlijks voert de raad van toezicht functionele voortgangsgesprekken met de leden van het college van bestuur. 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 vervolgspraken.

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 het college van bestuur en legt afspraken schriftelijk vast.

In verband met het onderzoek naar een intensieve en duurzame samenwerking tussen het Koning Willem I College en ROC de Leijgraaf schortte de raad van toezicht de procedure voor de werving van nieuwe leden op, aangezien een (bestuurlijke) fusie en daarmee het samengaan van de raden van toezicht op relatief korte termijn een uitkomst van het onderzoek zou kunnen zijn.

Leden raad van toezicht (per 31-12-2020)

- De heer drs. J. Hamming, voorzitter
- Mevrouw mr. G.M.D. Peters-van Gorp, secretaris
- De heer drs. J.H.L.M. Galema
- Mevrouw M.L.G. van der Kruis MCM
- Mevrouw prof. mr. A. Oskamp

De heer De Bruin, niet meer hernoembaar per 20 maart 2020, trad een kwartaal later af, namelijk per 16 juni 2020. Reden hiervoor is dat de jaarrekening 2019 in juni 2020 werd goedgekeurd en vastgesteld door de raad van toezicht.

In artikel 7 van het Bestuursreglement van de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch zijn criteria opgenomen voor het aanvaarden van nevenfuncties door een lid van het college van bestuur. De raad van toezicht hanteert dezelfde criteria.

Lees [hier](#) verder voor de nevenfuncties van de leden.

4.3 FACILITAIRE ZAKEN

Bedrijfshulpverlening

Oefenen met de bhv-organisatie bleek in 2020 een flinke uitdaging. Er was een planning van oefeningen die gehouden zouden worden, maar een groot deel heeft niet plaats kunnen vinden. Afstand kon niet worden gegarandeerd en de spaarzame lessen die op locatie plaatsvonden wilden we niet verstoren.

De werkinstructie die uitlegt hoe te handelen tijdens een ongeval pasten we aan aan de huidige regels rondom corona. Hierbij hielden we de richtlijnen van het Oranje Kruis aan.

In 2020 zijn er weinig bhv-gerelateerde incidenten geweest. Waarschijnlijk speelt de beperkte bezetting op de diverse locaties hier een rol in.

Preventie

Incidenten, zoals een ongeval op de werkvloer, kwamen minder vaak voor. We waren tenslotte ook minder aanwezig met z'n allen, dus dat kan een verklaring zijn.

Nieuwe medewerkers van de Middelbare Techniek School, de afdeling Bouw-infra, Architectuur & Meubeldesign en de afdeling Mobiliteit & Logistiek volgden een veiligheidstraining, waarbij aandacht was voor de risico's binnen de praktijklokalen en op de werkplek.

Werkplekonderzoeken waren een grotere uitdaging, dit jaar waren de werkplekken veelal thuis. Maar de mensen die hulp inriepen bij de preventiemedewerkers zijn op weg geholpen. Tijdens de eerste lockdown stelden we een document op waarin we uitlegden hoe je je thuiswerkplek ergonomisch kunt inrichten.

Beveiliging

Als beveiliging thuiswerken is geen optie. Zij zijn dan ook het hele jaar gewoon op school gebleven om de onderwijslocaties te bewaken. Maar van een levendige bruisende school naar een stille en verlaten plek is ook hier schakelen in de werkzaamheden.

Grote wijzigingen in 2020 waren uiteraard afstand houden van elkaar, het algehele rookverbod na de zomervakantie en het dragen van een mondkapje vanaf oktober. En hoewel dat vaak goed ging, bleek het soms nog wel eens lastig om deze nieuwe regels op te volgen.

Toegankelijkheid

Iedereen die wil studeren is welkom op het Koning Willem I College. Daarom vinden we toegankelijkheid van de locaties belangrijk. Om de diverse locaties goed toegankelijk te houden en waar mogelijk te verbeteren zetten we in 2020 een aantal acties uit.

Zo zijn er op de locatie Vlijmenseweg nieuwe tourniquets geplaatst tussen de gebouwen S en M, waardoor de bushalte makkelijker te bereiken werd. Ook breidden we de blindengeleidestroom op de locatie Vlijmenseweg verder uit.

Bij de bouw op de locatie Onderwijsboulevard zorgden we dat de locatie voor mensen met een lichamelijke beperking toegankelijk bleef. Op de locatie Sint Jorisstraat plaatste de eigenaar van het gebouw een nieuwe lift.

De dienst Facilitair Bedrijf & IT is verantwoordelijk voor een adequate en efficiënte ondersteuning van de primaire en secundaire processen binnen het Koning Willem I College.

Onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingen stellen voortdurend nieuwe eisen aan facilitaire zaken, huisvesting, inventaris en IT-voorzieningen.

Huisvesting en duurzaamheid

De nieuwbouw op de locatie Onderwijsboulevard vordert gestaag! Na een kleine vertraging bij de start is de geplande oplevering op 1 juni 2021 ruim op tijd om het Bijna Energie Neutrale Gebouw (BENG) in het studiejaar 2021 - 2022 in gebruik te nemen. De gevreesde (met name leverings-) problemen door corona bleven uit en juist door corona heeft het onderwijs nauwelijks hinder ondervonden van de bouw van ons nieuwe visitekaartje. [Lees meer over de grootschalige nieuwbouw.](#)

Met dat visitekaartje doelen we niet alleen op de algemene uitstraling van onze techniekcampus, maar ook op het feit dat we duurzaamheid hoog in het vaandel hebben staan. De houten draagconstructie valt in dit opzicht als eerste op en zorgde in 2020 voor veel landelijke publiciteit. Daarnaast stijgt na voltooiing ons aantal zonnepanelen van 930 naar 1.090!

In de bestaande bouw op de Onderwijsboulevard waren na de daken nu de kozijnen aan de beurt voor isolatie. In 2020 is ongeveer de helft van de kozijnen vervangen door nieuwe kozijnen met isolerende triple (!) beglazing. Hetzelfde is gebeurd op de in 2019 aangekochte vestiging aan de Weidonklaan. De helft van kozijnen is inmiddels vervangen, ook hier door aluminium kozijnen met dubbel glas.

Als laatste vond in 2020 een aanbesteding plaats voor de volgende isolatiefase van de kazernegebouwen op de locatie Vlijmenseweg. Gebouw B voorzagen we in 2020 van nieuwe houten kozijnen met dubbel glas en de opdracht voor isolatie van gebouw G is gegeven. Deze voeren we in 2021 uit.

Bekijk voor uitgebreide verslaglegging het [Jaarverslag Energie](#) van het Koning Willem I College. Of bekijk hier onder 'toon meer' een samenvatting van het verslag.

Samenvatting jaarverslag energie

De gezamenlijke CO₂-uitstoot van onze onderwijslocaties aan de Vlijmenseweg en de Onderwijsboulevard is gedaald met 17% ten opzichte van 2019. In vergelijking met topjaar 2010 is dit een daling van 45%. We zijn erg tevreden over deze daling en we zijn er nog niet. In 2030 willen we 50% besparing hebben gerealiseerd ten opzichte van het jaar 2010. Dit doel komt in zicht!

Elk jaar nemen we maatregelen om onze CO₂-uitstoot terug te brengen. Zo zetten we afgelopen jaar op locatie Vlijmenseweg dubbel glas in gebouw B. Op locatie Onderwijsboulevard 3 plaatsten we zelfs driedubbel glas.

Minder activiteiten op onze onderwijslocaties in 2020 zien we terug in ons waterverbruik: dit daalde met 40%.

Onze zonnepanelen brachten afgelopen jaar 296.234 kWh op. Daarmee kunnen maar liefst 85 huishoudens van stroom worden voorzien. Inmiddels halen we 37% van de stroom die we gebruiken op locatie Onderwijsboulevard 3 uit zonne-energie. Dit leverde het college in 2020 € 42.458 op.

4.4 INFORMATISERING

Op het gebied van onze informatievoorziening zijn in 2020 grenzen verlegd. Eerder voorgenomen stappen op het gebied van digitalisering zijn door de crisis soms eerder dan gepland gerealiseerd. Met de inzet van diverse apps zoals Microsoft Teams, Stream en Pocket Didactiek creëerden we goede mogelijkheden voor online- en blended learning. Daarvoor realiseerden we ook succesvol trainingen en een ondersteuningsplatform voor leraren. Dit heeft hen geholpen om hun werkwijze te variëren en daarbij interactieve, digitale tools in te zetten. Dit was een doel uit het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance'. Ook maakten we Livestreams mogelijk, waardoor het college van bestuur op een laagdrempelige manier in verbinding kon blijven met alle medewerkers.

In het plan- en rooster proces deden we diverse aanpassingen om het roosteren van online lessen mogelijk te maken, inclusief de registratie van aan- en afwezigheid bij online of hybride lessen. Examens waarvoor dat mogelijk was zijn digitaal afgenomen, waarbij we opnames in MS Stream veiligstelden.

Omdat dit jaar ook de voorlichting en werving van nieuwe studenten grotendeels online moest plaatsvinden, leverden we diverse tools op om dit mogelijk te maken. Bijvoorbeeld een hulpmiddel om via de website van het college een afspraak met een studieadviseur te plannen.

Vanuit de doelstelling om leermiddelen goed beschikbaar te maken in de Digitale Leer- en Werk Omgeving, zijn we in 2020 succesvol aangesloten op de Educatieve Content Keten. De KW1C-app is uitgebreid met summatieve studieresultaten, zodat onze studenten gemakkelijker hun voortgang en ontwikkeling kunnen volgen. In aanloop naar digitaal centraal aanmelden voor studenten, realiseerden we in 2020 de aansluiting op de Voorziening Vroegtijdig Aanmelden.

Op gebied van personeelsinformatie namen we in ons nieuwe personeelssysteem functies in gebruik voor de digitale afhandeling van ziek- en betermeldingen en het voeren van resultaat- en ontwikkelgesprekken. Andere innovaties vonden plaats voor onder andere de vernieuwing van het

rapportagecentrum, een nieuwe applicatie voor registratie opleidingen en organisatie-eenheden en de informatievoorziening voor de afdeling Educatie.

Een doorkijkje naar de toekomst geeft een beeld van verdere digitalisering en ondersteuning van het onderwijs met blended en hybride leren. We blijven, samen met de sector, inzetten op dataondersteund onderwijs. Daarnaast bestaat de behoefte om meer wendbaarheid in de organisatie in het algemeen en in de ICT-organisatie in het bijzonder te creëren.

4.5 COMPLIANCE EN REGELGEVING

Interne beheersing

Het Koning Willem I College beschikt over een managementdashboard, waarmee we de belangrijkste risico's inzichtelijk maken. Het dashboard bevat actuele informatie over studenten, personeel, studiesucces, financiën en tevredenheid van studenten. Daarnaast voert het college periodiek kwaliteits-, handhavings- en tevredenheidsonderzoeken 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.

Een belangrijk instrument in het kwaliteitssystem is de interne audit waarmee we bij de onderwijsafdelingen de onderwijskwaliteit in beeld brengen. In 2020 zetten we belangrijke stappen om te komen tot een herijking van de auditsystematiek. We onderzoeken op welke manier we het dialoogmodel, dat binnen het Kwaliteitsnetwerk MBO is ontwikkeld, kunnen inzetten om tot een onderwijstdialoog met het onderwijsteam te komen. Gelijktijdig herijken we de zelfevaluatie; de zelfevaluatie geldt als belangrijke input voor de onderwijstdialoog.

Ook zijn er de jaarlijkse accountantscontroles en worden op basis van landelijk beschikbare data toekomstige studentenstromen in beeld gebracht. Daardoor is er zicht op de belangrijkste risico's voor onderwijskwaliteit, financiën, demografische ontwikkelingen en (provinciale) economische ontwikkelingen.

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 wel van belang ze in beeld te hebben en bewuste keuzes te maken over de beheersing. De afgelopen jaren zetten we stappen om het risicomanagement verder te verbeteren. Ons doel daarbij was een stelsel van risicobeheersing te ontwikkelen en te verankeren in de planning-en-controlcyclus.

In 2017 brachten we in beeld welke beheersmaatregelen we al namen, hoe effectief deze zijn en op welke risico's nog aanvullende of nieuwe maatregelen nodig zijn. In de Ontwikkelagenda, die in het najaar van 2019 is opgesteld, namen we acties op die voor een belangrijk deel het antwoord zijn op de gesignaleerde risico's.

Informatiebeveiliging en privacybescherming

Het Koning Willem I College heeft informatiebeveiliging en privacybescherming hoog in het vaandel staan. In de MBO Benchmark IBP 2020 blijkt dit onder andere uit de bovengemiddelde score op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming.

Sinds 2015 is het Koning Willem I College gecertificeerd volgens de norm NEN/ISO 27001, de norm op het gebied van informatiebeveiliging. We realiseerden nagenoeg alle maatregelen voortvloeiend uit de bijbehorende ISO 27002 norm. Verbeteracties en maatregelen voortvloeiend uit de PDCA-cyclus blijven logischerwijs punt van aandacht.

Vanuit het informatiebeveiligingsbeleid geeft de ingestelde Beleidsgroep IBP namens het college van bestuur richting aan informatiebeveiliging en privacybescherming.

In 2020 registreerden we in totaal negentien datalekken, allemaal kleinschalig. Deze datalekken hadden geen nadelige gevolgen voor de privacy van de betrokkenen en zijn daarom niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Een voortdurend punt van aandacht is het verhogen van het bewustzijn en kennis op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming. Vast onderdeel hierin vormen de wettelijke bepalingen uit de AVG. Eind 2020 startten we een nieuwe bewustwordingscampagne op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming. Deze campagne krijgt in 2021 en 2022 een vervolg.

Medewerkers worden op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming sinds 2018 ondersteund door een interne Functionaris voor Gegevensbescherming en een Corporate Information Security Officer.



5 Financiën

5.1 KENGETALLEN

Studenten bekostigd, teldatum

	2018	2019	2020*
Aantal studenten bol	9.575	9.579	9.726
Aantal studenten bbl	3.624	3.789	3.855
Totaal aantal studenten	13.199	13.368	13.581
Aantal studenten niveau 1	227	226	215
Aantal studenten niveau 2	2.011	2.003	2.071
Aantal studenten niveau 3	3.004	3.008	3.056
Aantal studenten niveau 4	7.957	8.131	8.239
Totaal aantal studenten	13.199	13.368	13.581

**voorlopige terugmelding bekostigingsgrondslagen studenten 2020 - 2021 voor de rijksbijdrage 2022 d.d. 12 maart 2021.*

Medewerkers** in fte, gemiddeld

	2018	2019	2020
Onderwijs	739,81	761,80	765,66
Management	50,27	49,20	55,04
Advies	65,79	65,11	54,76
IT	30,56	31,73	35,50
Ondersteuning	160,88	161,20	174,68
Uitvoering	54,69	56,39	55,87
Totaal personeel in fte	1.102,00	1.125,43	1.141,51

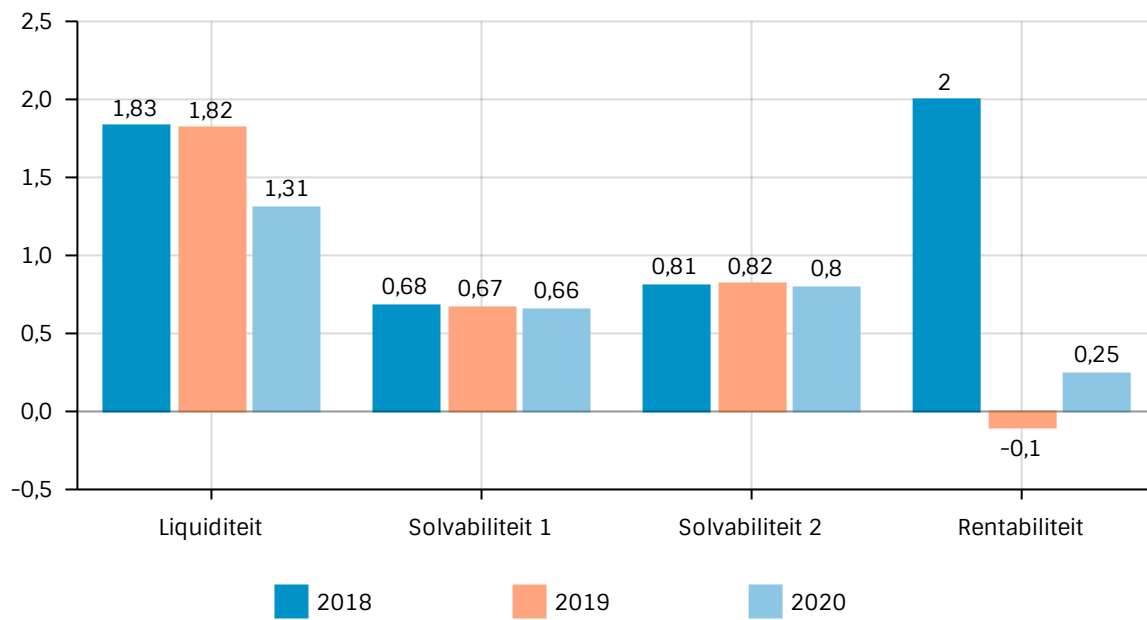
**Medewerkers categorie-indeling huidig functiehuis per functiefamilie.*

Categorieën

	2018	2019	2020
Solvabiliteit I	0,68	0,67	0,66
Solvabiliteit II	0,81	0,82	0,80
Liquiditeit (current ratio)	1,83	1,82	1,31
Rentabiliteit	1,99%	-0,10%	0,25%
Weerstandvermogen	45,13%	43,86%	43,49%
Huisvestingsratio	11,64%	10,88%	10,90%
Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen	0,61	0,57	0,53
Personeelslasten / totaal baten plus financiële baten	72,05%	75,41%	76,06%
Investerings huisvesting / totaal baten plus financiële baten	2,92%	4,32%	10,86%
Investerings inventaris en apparatuur / totaal baten plus financiële baten	2,92%	3,85%	2,48%

De onderwijsinspectie hanteert vanaf verslagjaar 2020 de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. De signaleringswaarde geeft een indicatie in hoeverre een onderwijsinstelling mogelijkerwijs te veel eigen vermogen heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. Een getal boven de 1 duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Liquiditeit, solvabiliteit, rentabiliteit



	2018	2019	2020
Liquiditeit	1,83	1,82	1,31
Solvabiliteit 1	0,68	0,67	0,66
Solvabiliteit 2	0,81	0,82	0,80
Rentabiliteit	2,00%	-0,10%	0,25%

De financiële ratio's voor liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit bevinden zich al jarenlang ruim binnen de signaleringsgrenzen, zoals de Inspectie van het Onderwijs die hanteert.

5.2 RESULTAAT

Staat van baten en lasten

(bedragen: x 1)

	2019	2020	2020
	Realisatie	Begroting	Realisatie
Baten	EUR	EUR	EUR
<i>Rijksbijdragen</i>	107.166.910	111.200.563	110.901.852
<i>Overige overheidsbijdragen en – subsidies</i>	571.738	515.000	623.887
<i>College-, cursus-, les- en examengelden</i>	2.440.262	2.446.946	2.431.032
<i>Baten werk in opdracht van derden</i>	3.865.239	2.928.500	2.465.630
<i>Overige baten</i>	2.776.256	2.295.806	2.073.580
Totaal baten	116.820.405	119.386.815	118.495.981
Lasten			
<i>Personeelslasten</i>	88.092.046	88.420.298	90.133.092
<i>Afschrijvingen</i>	9.493.479	9.817.129	9.707.805
<i>Huisvestingslasten</i>	7.806.447	7.854.750	7.762.054
<i>Overige lasten</i>	11.516.729	12.416.813	10.496.070
Totaal lasten	116.908.701	118.508.990	118.099.021
<i>Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	-/- 88.296	877.825	396.960
<i>Financiële baten en lasten</i>	-/- 23.246	-/- 65.500	-/- 100.876
<i>Buitengewoon resultaat</i>	0	0	0
Totaal resultaat	-/- 111.542	812.325	296.084

Analyse realisatie - begroting

- Het totaalresultaat van 2020 bedraagt € 296.000 en is hiermee € 0,5 miljoen lager dan het begroot resultaat van € 812.000.
- De rijksbijdragen zijn € 0,3 miljoen lager dan begroot. Ten opzichte van de begroting resulteerde de voorjaarsnota van het kabinet in een stijging van de normatieve bekostiging met € 0,5 miljoen. De loon- en prijsbijstelling 2020 bedroeg 3,0%. In de begroting is rekening gehouden met een loon- en prijsbijstelling van 2,7%. De overige subsidies OCW zijn € 0,8 miljoen minder dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat ten onrechte is geanticipeerd op een continuering van de regeling resultaatafhankelijke bekostiging vsv.
- De baten werk in opdracht van derden, met name contracten ten behoeve van inburgeringsvoorzieningen, zijn vanwege corona € 0,5 miljoen lager dan begroot.
- De overige baten zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot. Tegenover hogere baten detachering personeel van € 0,1 miljoen staan lagere kantineopbrengsten veroorzaakt door corona van € 0,4 miljoen.

- De personeelslasten zijn € 1,7 miljoen hoger dan begroot. De lonen en salarissen zijn € 2,6 miljoen hoger dan begroot. In de begroting is onvoldoende rekening gehouden met de cao-loonstijging per 1 juli 2020. De formatie is toegenomen met 16 fte, terwijl een uitbreiding vanwege de stijging van het studentenaantal met 8 fte was begroot. Mede door de cao-loonstijging zijn de dotaties personele voorzieningen € 0,4 miljoen hoger dan begroot. Er is voor € 0,1 miljoen meer dan begroot gebruikgemaakt van personeel dat niet in loondienst is voor uitvoering regulier onderwijs en voor werk in opdracht van derden. Verder zijn de overige personele lasten € 1,0 miljoen mede vanwege corona lager dan begroot: professionalisering - € 0,4 miljoen, ontslag- en transitievergoedingen - € 0,5 miljoen en reiskosten - € 0,1 miljoen.
- De overige lasten zijn € 2,0 miljoen lager dan begroot. Vanwege corona zijn met name de leerlingkosten € 0,6 miljoen, externe legitimering € 0,2 miljoen, reprokosten € 0,1 miljoen, onderwijsinnovatie € 0,2 miljoen, kantinekosten € 0,4 miljoen, IT-kosten € 0,2 miljoen en PR en communicatie € 0,3 miljoen lager dan begroot.
- De totale baten bedragen € 118,5 miljoen en de totale lasten € 118,2 miljoen. Dit leidt tot een resultaat van € 0,3 miljoen.

Analyse 2019 - 2020

Ten opzichte van 2019 zijn de rijksbijdragen met € 3,7 miljoen gestegen. Dit wordt positief beïnvloed door een stijging van het macrobudget mbo met € 103,2 miljoen, een stijging van het marktaandeel van 2,53% naar 2,56%, meer rijksbijdrage VAVO, meer subsidie Kwaliteitsafspraken en de NPO subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Hier tegenover staan minder wachtgeld, meer inhouding cursusgeld, geen resultaatafhankelijke bekostiging vsv en minder zij-instroom.

5.3 BALANS

Balans

(bedragen: x 1)

	31/12/19	31/12/20
Activa	EUR	EUR
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	2.506.074	1.772.376
Materiële vaste activa	48.461.269	55.829.587
Financiële vaste activa	1	1
Vaste activa, totaal	50.967.344	57.601.964
Vlottende activa		
Voorraden	83.133	62.302
Vorderingen	4.024.998	2.166.971
Liquide middelen	21.701.942	18.169.431
Vlottende activa, totaal	25.801.073	20.398.704
Activa, totaal	76.777.417	78.000.668
Passiva		
Eigen vermogen	51.235.399	51.531.483
Algemene reserve	38.448.035	39.170.007
Bestemmingsreserves	12.787.319	12.361.431
Overige reserves / fondsen	45	45
Voorzieningen	11.385.950	10.900.550
Kortlopende schulden	14.156.068	15.568.635
Passiva, totaal	76.777.417	78.000.668

- Het resultaat van € 0,3 miljoen is toegevoegd aan het eigen vermogen.
- De vaste activa zijn, mede vanwege de investeringen in de nieuwbouw locatie Onderwijsboulevard, toegenomen met € 6,6 miljoen.
- Doordat de dotaties lager zijn dan de onttrekkingen, nemen de voorzieningen af met € 0,5 miljoen.
- De mutatie netto werkkapitaal bedraagt derhalve – € 6,8 miljoen.
- De kasstroom uit operationele activiteiten bedraagt € 12,8 miljoen.
- De kasstroom uit investeringsactiviteiten bedraagt € 16,3 miljoen.
- De liquide middelen zijn per saldo met € 3,5 miljoen afgenomen.

5.4 TREASURY

Het treasurybeleid van het Koning Willem I College is gebaseerd op het treasurystatuut van de stichting. Treasurymanagement vond tot en met 30 juni 2016 plaats conform de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010' en vindt sinds 1 juli 2016 plaats conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Op het Koning Willem I College was in 2020, net als in voorgaande jaren, 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.

--

5.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In deze paragraaf schetsen we op hoofdlijnen het beleid van het Koning Willem I College voor de komende jaren. De kwalitatieve toelichting, aangevuld met een aantal kwantitatieve indicatoren, geeft gezamenlijk inzicht in de continuïteit van het Koning Willem I College voor de komende vijf jaren.

In onderstaande tabel geven we de verwachte ontwikkeling weer van het aantal bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2020 tot en met 2025. De aantallen 2020 baseerden we op de terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 12 maart 2021 met kenmerk 2021/2/1785576. De prognoses voor de jaren na 2020 bepaalden we aan de hand van de 'DUO-prognose tool'.

Ontwikkeling studentenaantallen

jaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025
aantal ongewogen bekostigde studenten	13.581	13.230	12.903	12.622	12.421	12.264
procentuele ontwikkeling	1,59%	-1,90%	-2,47%	-2,18%	-1,59%	-1,26%

In het Geïntegreerd jaardocument 2019 was de verwachting dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2020 zou inzetten. We gingen uit van -0,05%. In 2020 bleek van een daling echter nog geen sprake te zijn. We nemen zelfs een stijging van 1,59% van het aantal bekostigde studenten waar. We nemen de stijging is waar in zowel de bol als de bbl.

We verwachten dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen vanaf 2021 merkbaar is. Deze daling is gebaseerd op de MBO-planningstool van DUO. De MBO-planningstool is een dashboard dat de aantallen studenten per instelling voorspelt. Deze instellingsprognose is gebaseerd op de referentieramingen OCW. Dat wil zeggen: de totale aantallen geprognoseerde mbo-studenten komen overeen met de totalen die voorspeld zijn door de referentieraming. De prognose per instelling wordt berekend door historische marktaandeelen van verschillende instellingen hierop te projecteren.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel geven we weer hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2020 tot en met 2025 ontwikkelt, afgezet tegen de inzet ultimo 2020:

Formatieontwikkeling

Personeelscategorie (in fte)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur / Management	60,1	64,7	64,7	64,7	64,7	64,7
Personeel primair proces	780,5	793,7	793,7	793,7	793,7	793,7
Ondersteunend personeel	321,6	320,1	320,1	320,1	320,1	320,1
Totale formatie	1.162,2	1.178,5	1.178,5	1.178,5	1.178,5	1.178,5

De meerjarenbegroting van het college stelden we op op basis van de effecten van de OCW-referentieraming 2020 op de trendmatige aanpassing van de bekostiging mbo. We veronderstellen dat het aantal medewerkers gelijk blijft. Gezien de verwachte dalende studentenaantallen is de organisatie zich ervan bewust dat het nodig is om meer in scenario's te gaan denken en zet daar vanaf de begroting 2021 stappen in. Op die manier zijn we beter in staat te anticiperen op de ontwikkelingen die op ons afkomen.

Verder denken we na om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te beleggen; dat is een belangrijk onderdeel binnen de thema's organisatieontwikkeling en leiderschapsontwikkeling van de Ontwikkelagenda die we eind 2019 met het totale management opstelden. Dat betekent onder andere dat we gaan onderzoeken hoe we de begroting meer 'bottom up' kunnen opbouwen en hoe we de afdelingsdirecteuren meer inzicht kunnen geven in de prestaties van hun afdeling.

Balans

In het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' stelden we strategische doelen vast. Eind 2020 stelden we, ter verdere uitwerking hiervan, in afstemming met het totale middenmanagement een ontwikkelagenda op, met als thema's organisatieontwikkeling, onderwijsontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en cultuurontwikkeling.

In de meerjarenbegroting maakten we extra financiële ruimte vrij om in alle veranderslagen die in het meerjarenplan en de Ontwikkelagenda zijn beschreven te kunnen investeren. In de meerjarenbegroting hielden we rekening met het tijdpad van de prioritering van de strategische activiteiten. We hebben geen externe financiering nodig. Alle reguliere en strategische activiteiten kunnen we financieren uit de reguliere kasstromen, zonder dat er sprake is van interen op het eigen vermogen.

De verwachte mutaties in de algemene reserve hebben uitsluitend betrekking op het jaarresultaat in de exploitatie. Het niveau van de voorzieningen is ruim afdoende. Er zijn personele voorzieningen voor jubilea, duurzame inzetbaarheden (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen gevormd. Ter egalisatie van uitgaven voor groot planmatig onderhoud vormden we een onderhoudsvoorziening gebouwen. De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Balans

(bedragen: x 1)

	31/12/20	31/12/21	31/12/22	31/12/23	31/12/24	31/12/25
	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Activa	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	1.772.376	1.755.042	1.836.406	1.942.535	1.983.735	1.968.235
Materiële vaste activa	55.829.587	63.373.038	58.022.886	54.488.365	51.118.921	48.327.816
Financiële vaste activa	1	1	1	1	1	1
Vaste activa, totaal	57.601.964	65.128.081	59.859.293	56.430.901	53.102.657	50.296.052
Vlottende activa						
Voorraden	62.302	62.303	62.303	62.303	62.303	62.303
Vorderingen	2.166.971	3.311.807	3.311.807	3.311.807	3.311.807	3.311.807
Effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	18.169.431	4.560.501	6.204.615	8.399.858	8.659.168	11.443.070
Vlottende activa, totaal	20.398.704	7.934.611	9.578.725	11.773.968	12.033.278	14.817.180
Activa, totaal	78.000.668	73.062.692	69.438.018	68.204.869	65.135.935	65.113.232
Passiva						
Eigen vermogen	51.531.483	51.529.123	48.435.581	47.219.665	45.627.537	45.045.505
Algemene reserve	39.170.007	39.167.647	36.074.105	34.858.189	33.266.061	32.684.029
Bestemmingsreserves	12.361.431	12.361.431	12.361.431	12.361.431	12.361.431	12.361.431
Overige reserves en fondsen	45	45	45	45	45	45
Voorzieningen	10.900.550	5.964.934	5.433.802	5.416.569	3.939.763	4.499.092
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	15.568.635	15.568.635	15.568.635	15.568.635	15.568.635	15.568.635
Passiva, totaal	78.000.668	73.062.692	69.438.018	68.204.869	65.135.935	65.113.232

Staat van baten en lasten

(bedragen: x 1)

	01-01-2020 t/m 31-12- 2020	01-01-2021 t/m 31-12- 2021	01-01-2022 t/m 31-12- 2022	01-01-2023 t/m 31-12- 2023	01-01-2024 t/m 31-12- 2024	01-01-2025 t/m 31-12- 2025
	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Baten	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
<i>Rijksbijdragen</i>	110.901.852	116.027.394	113.206.117	113.077.247	112.614.887	112.590.344
<i>Overige overheidsbijdragen en - subsidies</i>	623.887	484.200	484.200	484.200	484.200	484.200
<i>College-, cursus-, les- en examengelden</i>	2.431.032	2.090.000	2.090.000	2.090.000	2.090.000	2.090.000
<i>Baten werk in opdracht van derden</i>	2.465.630	2.050.000	2.050.000	2.050.000	2.050.000	2.050.000
<i>Overige baten</i>	2.073.580	1.893.352	1.893.352	1.893.352	1.893.352	1.893.352
Totaal baten	118.495.981	122.544.946	119.723.669	119.594.799	119.132.439	119.107.896
Lasten						
<i>Personeelslasten</i>	90.133.092	92.012.950	92.012.950	91.835.850	91.835.850	91.835.850
<i>Afschrijvingen</i>	9.707.805	10.466.883	11.368.788	9.528.392	9.428.244	8.906.605
<i>Huisvestingslasten</i>	7.762.054	7.855.250	7.855.250	7.855.250	7.855.250	7.855.250
<i>Overige lasten</i>	10.496.070	12.097.723	11.498.223	11.498.223	11.498.223	10.976.223
Totaal lasten	118.099.021	122.432.806	122.735.211	120.717.715	120.617.567	119.573.928
<i>Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	412.191	112.141	-/- 3.011.542	-/- 1.122.916	-/- 1.485.128	-/- 466.032
<i>Financiële baten en lasten</i>	-/- 100.876	-/- 114.500	-/- 82.000	-/- 93.000	-/- 107.000	-/- 116.000
<i>Buitengewoon resultaat</i>	0	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	296.084	-/- 2.360	-/- 3.093.542	-/- 1.215.916	-/- 1.592.128	-/- 582.032

In de meerjarenbegroting gingen we uit van de effecten van de OCW-referentieraming 2020 op de trendmatige aanpassing van de bekostiging mbo.

De bestaande huisvesting wordt conform het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht, Ambiance' op een hoger gebruikers- en duurzaamheidsniveau gebracht en gemoderniseerd. De benodigde bouwkundige investeringen namen we op in de meerjarenbegroting.

Het merendeel van de gebouwen is in eigendom. Voor groot onderhoud vormden we op basis van een meerjarenonderhoudsplan een toereikende realistische voorziening groot onderhoud. Vooral nog kan de meerjarenprognose zoals in bovengenoemde staat van baten en lasten als beleidsarm worden beschouwd. Dit in verband met het zonder meer extrapoleren van personeels-, huisvestings- en afschrijvingslasten zonder dat hier nadere beleidsmatige uitgangspunten aan ten grondslag hebben gelegen.

Voor de Baten werk in opdracht van derden wordt in de meerjarenbegroting een stabiele lijn verondersteld.

De afgelopen jaren breidden we de locatie Onderwijsboulevard 3 uit en moderniseerden deze. De gebouwen stammen uit 1989 en voldoen niet meer aan de collegenormen en de huidige normen voor klimaatbeheersing en luchtkwaliteit. Daarnaast ontstond door de gestage groei van het leerlingaantal van de afgelopen jaren en de verschuiving van bbl-studenten naar de bol-opleidingen de behoefte aan meer ruimte. Dat losten we voor de korte termijn op door het huren van een aantal locaties in de stad. Op lange termijn is dat niet in overeenstemming met het collegebeleid van centralisering en een efficiënte bedrijfsvoering op twee campussen.

Tevens ontwikkelen we nieuwe onderwijsconcepten, zoals de interdisciplinaire projecten in HTA. Daarvoor is een aanpassing van de traditionele onderwijsruimtes nodig.

Daarom is besloten om de campus Onderwijsboulevard naast de modernisering, ook uit te breiden met ongeveer 10.000 m² Bruto Vloer Oppervlak (BVO). Uitgangspunt daarbij is dat we dit doen met eigen middelen.

Door de omvang is gekozen voor realisatie in 3 fasen. Fase A wordt uitgevoerd in 2019-2021 en bestaat uit een uitbreiding door het bouwen van een nieuw entreegebouw van circa 5.000m² BVO, het maken van een binnenstraat die het entreegebouw met het bestaande gebouw verbindt en het maken van een atrium op de bestaande binnenplaats. De gevels van het bestaande gebouw die door het maken van binnenstraten aan deze binnenruimte komen te liggen, pakken we ook aan.

Met deze uitbreiding moet de uitstraling en zichtbaarheid van het Koning Willem I College aan de Onderwijsboulevard sterk verbeteren. In de fasen B en C zoeken we aansluiting op de directe omgeving, met een duidelijk adres aan de Onderwijsboulevard en het voorliggende plein, meer openheid en verbinding met het Westerpark aan de zij- en achterkant van de campus.

In 2021 wordt de nieuwbouw opgeleverd.

Effect van corona

De uitbraak van corona eind februari 2020 heeft een enorme impact op ons allemaal. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. De effecten van deze crisis op de lange termijn ontwikkelingen op globaal en nationaal niveau zijn op dit moment nog niet duidelijk. Dit alles legt een zware druk op de organisatie en de medewerkers. In snel tempo ontwikkelen van digitale lesmethodes, digitaal lesgeven en nog tal van initiatieven die binnen de organisatie zijn uitgerold, hebben veel energie en aanpassingsvermogen geveerd van onze medewerkers. We streven naar een zo adequaat mogelijke uitvoering van onze taak als onderwijsinstelling.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om deze financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht de instelling op korte termijn geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg, gezien de omvang van de 1e geldstroommiddelen van de totale baten.

De financiële impact van corona is derhalve voor de totale baten, het resultaat en de liquiditeit op de korte termijn zeer beperkt, omdat de financieringsstromen zijn gegarandeerd. Met de hiervoor genoemde (en eventuele andere) mogelijke financiële effecten als gevolg van corona hielden we in de

voorliggende meerjarenbegroting geen rekening.

De impact van het pakket aan maatregelen dat diverse overheden namen om het virus te bestrijden, hebben grote impact op de instelling. Zowel onderwijskundig als voor de bedrijfsvoering.

De ernst en duur van de coronavirus-uitbraak is op dit moment erg onzeker en daarmee ook de effecten die het heeft op de instelling. Voorop staat dat we alle mogelijke maatregelen nemen om de medewerkers, leerlingen en studenten te beschermen en risico's zo veel mogelijk te beperken of te mitigeren. Hierbij waarborgen we de continuïteit van de instelling zoveel als mogelijk.

We treffen meerdere maatregelen om de verspreiding van het virus zoveel mogelijk te remmen. De belangrijkste maatregelen:

- Sinds 16 maart 2020 is het college gesloten voor onderwijsactiviteiten. Het onderwijs wordt sindsdien op afstand verzorgd en periodiek worden versoepelende maatregelen onderzocht en eventueel ingepast (bijvoorbeeld de opvang van kwetsbare jongeren). Het Servicedocument dat door de MBO Raad werd verstrekt is voor ons daarin leidend. We hebben daarbij goede afstemming met de ondernemingsraad en de studentenraad.
- Bbl-onderwijs dat bij bedrijven plaatsvindt kan doorgaan, op voorwaarde dat de ontvangende organisatie dat toestaat, handelt conform de richtlijnen van de overheid en het onderwijs plaatsvindt op een wijze die past bij de richtlijnen van RIVM en GGD. De beroepspraktijkvorming in de bol gaat door, tenzij (1) anders volgt uit overheidsrichtlijnen, brancherichtlijnen of besluiten van mbo-scholen zelf, of als (2) het leerbedrijf de activiteiten zelf staakt of de student niet meer wil of kan begeleiden. Voor stagiaires in het buitenland is de stage voortijdig beëindigd; de stagiaires keerden terug naar Nederland.
- In deze uitzonderlijke situatie kunnen niet alle geplande examens volgens de gebruikelijke procedure of volgens het examenplan plaatsvinden. Daarbij blijft het van belang dat ook nu de civiele waarde van het diploma is geborgd. Het bevoegd gezag, de onderwijsteams en de examencommissies nemen (conform de richtlijnen in de *handreiking verantwoord diplomabesluit*) de verantwoordelijkheid om tot verantwoorde keuzes en diplomabesluiten te komen. In de huidige situatie kan een andere aanpak worden gevolgd voor studenten van wie het team verwacht dat zij vóór 31 december 2020 kunnen diplomeren. Deze studenten krijgen prioriteit: voor hen vindt de examinering en de voorbereiding hierop zoveel mogelijk doorgang.
- Alle reizen naar het buitenland zijn tijdelijk verboden.
- Alle medewerkers werken zoveel mogelijk vanuit huis, zolang als dit kan.

We volgen hierbij de adviezen van het RIVM.

Nationaal Programma Onderwijs: steunprogramma voor herstel en perspectief

In de meerjarenbegroting hielden we geen rekening met de extra gelden vanuit het steunprogramma NPO.

Het kabinet besloot pas begin 2021 om extra te investeren in onderwijs. Het Nationaal Programma Onderwijs helpt leervertragingen in te halen en het onderwijs te verbeteren.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Het Koning Willem I College beschikt over een managementdashboard waarmee we de belangrijkste risico's in beeld brengen. Het dashboard bevat actuele informatie over studenten, personeel, studiesucces, financiën en tevredenheid van studenten. Daarnaast voert het college periodiek kwaliteits-, handhavings- en tevredenheidsonderzoeken uit op basis waarvan we risico's in beeld brengen, zodat we adequate kunnen bijsturen. Voor de financiële sturing maken we gebruik van een (meerjaren)begroting en taakstellende budgetten voor activiteiten, investeringen en voorzieningen.

Een belangrijk instrument in het kwaliteitszorgsysteem is de interne audit, waarmee we bij de onderwijsafdelingen de onderwijskwaliteit in beeld brengen. In 2019 gaven we de eerst aanzet om tot een bijstelling van de auditsystematiek te komen. Daarbij vervangen we het instrument BONE-BVE. Ook zijn er de jaarlijkse accountantscontroles en voerde organisatieadviesbureau Berenschot in 2014 een omgevingsanalyse uit. Daardoor hebben we zicht op de belangrijkste risico's betreffende onderwijskwaliteit, financiën, demografische ontwikkelingen en (provinciale) economische ontwikkelingen.

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 we altijd moeten vermijden. Het is echter wel van belang dat we ze in beeld hebben en bewuste keuzes maken over de beheersing ervan.

De afgelopen jaren zetten we stappen om het risicomanagement verder te verbeteren met als doel een stelsel van risicobeheersing te ontwikkelen en te verankeren in de planning-en-controlcyclus. In 2017 brachten we in beeld welke beheersmaatregelen we al namen, 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 we in het najaar van 2019 opstelden, namen we acties op om de gesignaleerde risico's te beheersen. Vanuit diezelfde Ontwikkelagenda hebben we bovendien ingezet op een integrale verantwoordelijkheid van onze directeuren en daarmee ook op een versterking van het financiële bewustzijn en de financiële vaardigheden binnen de organisatie.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Verkokering van de organisatie

Om succesvol door te kunnen pakken op het gebied van procesmanagement hebben we goede prioritering en afstemming nodig. Op dit moment vindt er nog te weinig interactie plaats tussen diensten onderling en tussen diensten en afdelingen. Door het leggen van de juiste verbindingen in de organisatie maken we optimaal gebruik van aanwezige expertise.

Transparantie van de organisatie

De genomen besluiten die rechtstreeks raken aan de kernwerkzaamheden voor onderwijs en examinering zijn onvoldoende bekend bij diegenen die ermee moeten werken. We actualiseren beleid niet altijd. Specifieke kennis zit soms bij één of een beperkt aantal medewerkers. Het risico bestaat dat hierdoor belangrijke informatie en sturing verloren gaan, of dat we werken met onjuiste of verouderde regelingen en informatie.

Stagnatie van de organisatie

Het Koning Willem I College staat bekend als een innovatief college. Daarnaast noodzaakt de snel veranderende samenleving, nieuwe wet- en regelgeving en stevige overheidssturing dat de organisatie zich snel kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Het is daarom van belang stevig op innovatie in te blijven zetten en dit te stimuleren; zowel centraal gestuurd als ook op de werkvloer in de reguliere kernwerkzaamheden.

Delen van didactische en pedagogische kennis

Het is zorgwekkend dat mbo-studenten aangeven onvoldoende uitgedaagd te worden door leraren. Dit blijkt uit landelijke onderzoeken zoals het ROA-onderzoek en de JOB-monitor. Volgens de JOB-monitor vindt gemiddeld 50% van de mbo-studenten dat leraren hen meer kunnen motiveren. Dit onderstreept het belang om te blijven investeren in didactisch en pedagogisch handelen en kennisdeling, zodat leraren in wisselende (complexe) situaties passend kunnen handelen.

Teamontwikkeling

Binnen de opleidingsteams bestaat het risico dat scholing en teamontwikkelingsactiviteiten in de drukte van de dagelijkse praktijk te weinig prioriteit krijgen. Dit blijkt uit de bevindingen tijdens de verschillende bijeenkomsten, maar ook uit de cijfers van de dienst HR.

Kwaliteit van het management

Het Koning Willem I College wil verantwoordelijkheden laag in de organisatie beleggen. Dit stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het management. De huidige, complexe economische en maatschappelijke ontwikkelingen vragen andere competenties van leidinggevendenden. Waar eerder een meewerkende, inhoudsdeskundige en probleemoplossende leidinggevende nodig was, vragen moderne organisaties om een analytische, verbindende en integraal denkende facilitator.

Instroom

Uit landelijke cijfers over de ontwikkeling van de omvang van de studentenpopulatie in het mbo blijkt voor de komende jaren een risico voor de instroom. De totale populatie van mbo-studenten kan daardoor in de komende periode dalen. Het verkleinen van de totale populatie heeft gevolgen voor de lumpsum en dus voor de bekostiging.

Branche-ervaring leraren

Branche-ervaring helpt bij het overdragen van beroepskennis en -vaardigheden aan studenten. Het wordt echter steeds lastiger om goede leraren uit de praktijk te werven. 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. Een hbo-diploma is vereist voor een leraar. Anderzijds spelen de arbeidsvoorwaarden een rol. Een functie als instructeur kan bijvoorbeeld vaak niet op tegen de arbeidsvoorwaarden van het bedrijfsleven. Ook 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.

Samenwerking leraren-bedrijfsleven

De fluctuaties op de arbeidsmarkt zijn enorm grillig. Waar tot voor kort nog nauwelijks stages of leerbanen te krijgen waren, is dat nu zeer snel aan het veranderen. Het sterkst is dat zichtbaar bij de bbl-opleidingen die economisch het meest gevoelig zijn. Daarnaast beperkt de invloed en interesse van het bedrijfsleven zich vaak tot de inhoud van het kwalificatiedossier en de examinering. Het is daarom van belang alle opleidingen zo praktijkgericht mogelijk vorm te geven, om onderwijsinhoudelijk minder afhankelijk te zijn van de inzet en bijdrage van bedrijven (via bbl-banen of via de inzet van apparatuur). Samenwerking met het bedrijfsleven blijft voorop staan. Het meedenken over en het faciliteren van het onderwijsprogramma kunnen we in sommige sectoren versterken. Ook op het gebied van levensecht leren in de bol-opleiding is goede samenwerking tussen leraren en bedrijfsleven van belang.

De (mogelijke) gevolgen van corona

De belangrijkste risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie door corona zijn:

- Verzorgen van onderwijs op afstand: De kernactiviteit van het college, het verzorgen van onderwijs, kan niet op de reguliere wijze plaatsvinden. In versneld tempo troffen we maatregelen om leren op afstand mogelijk te maken, waarbij we krachten en expertises bundelden. Voor leerlingen en studenten die niet beschikten over de juiste devices om digitaal onderwijs te volgen troffen we (extern gefinancierde) voorzieningen.
- Welzijn van leerlingen en studenten: Leerkrachten houden op afstand contact met individuele leerlingen en studenten. We zijn ons ervan bewust dat dit verre van optimaal is, maar het is op dit moment het maximaal haalbare.
- Problematiek inzake het bekostigingsonderzoek: Onduidelijkheid over aangepaste wet- en regelgeving vanuit het ministerie.
- Onrechtmatigheden: Doordat we niet altijd de reguliere processen kunnen volgen, is er een mogelijk risico op onrechtmatige bestedingen.
- Thuiswerken: Veel thuiswerkplekken voldoen niet aan de arbo-normen, wat kan leiden tot lichamelijke klachten. Daarnaast brengt thuiswerken risico's met zich mee ten aanzien van informatiebeveiliging.

A photograph showing two individuals from the chest up, holding large, vertical sheets of paper. The person on the left is holding a large sheet of light blue paper. The person on the right is holding a large sheet of bright yellow paper. Both individuals are wearing black long-sleeved shirts. The background is a light-colored brick wall. The text "6 Jaarrekening" is centered in the middle of the image, overlaid on the space between the two sheets of paper.

6 Jaarrekening

Inhoud Jaarrekening

Ondertekening jaarrekening

A	<i>Geconsolideerde jaarrekening</i>
A.1.1	Grondslagen voor de jaarrekening
A.1.2	Geconsolideerde balans per 31 december 2020
A.1.3	Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020
A.1.4	Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020
A.1.5	Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans
A.1.6	Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen
A.1.7	Model G Verantwoording subsidies 2020
A.1.8	Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020
A.1.9	Gebeurtenissen na balansdatum
A.1.10	Overzicht verbonden partijen
A.1.11	WNT-verantwoording 2020 Koning Willem I College
	<i>Enkelvoudige jaarrekening</i>
A.1.12	Enkelvoudige balans per 31 december 2020
A.1.13	Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020
A.1.14	Toelichting op de balans en staat van baten en lasten
B	Overige gegevens
	Statutaire regeling inzake de resultaatbestemming
	Controleverklaring van de onafhankelijk accountant
C	Bijlagen financieel
C.1.1	Balans per 31 december 2020, KW1C (Brin 04FO)
C.1.2	Staat van baten en lasten over 2020, KW1C (Brin 04FO)
C.2.1	Balans per 31 december 2020, BBO De Schalm (Brin 24ZW)
C.2.2	Staat van baten en lasten over 2020, BBO De Schalm (Brin 24ZW)
C.3.1	Balans per 31 december 2020, Educatiestichting Koning Willem I College
C.3.2	Staat van baten en lasten over 2020, Educatiestichting Koning Willem I College

A.1.1 Grondslagen voor de jaarrekening

1. Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

De activiteiten van de instelling en haar groepsmaatschappijen (de Groep) bestaat uit:

- dienstverlening op het gebied van onderwijs, sector middelbaar beroepsonderwijs.

1.2 Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

1.3 Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch is feitelijk gevestigd op Vlijmenseweg 2, Postbus 122, 5201 AC te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084.

1.4 Groepsverhoudingen

Het Koning Willem I College behoort tot de Koning Willem I-groep. Aan het hoofd van deze groep staat Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch te 's-Hertogenbosch. De jaarrekening van het Koning Willem I College, BBO de Schalm en de Educatiestichting Koning Willem I College zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch te 's-Hertogenbosch.

1.5 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het CvB van de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat het CvB schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstelling opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

1.6 Consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch samen met haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen waarin Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch 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. Het aandeel van derden in het groepsvermogen en in het groepsresultaat wordt afzonderlijk vermeld. Deelnemingen waarop geen overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend (geassocieerde deelnemingen) worden niet betrokken in de consolidatie.

Intercompany-transacties, intercompany-winsten en onderlinge vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de Groep zijn gerealiseerd. Ongerealiseerde verliezen op intercompany-transacties worden ook geëlimineerd tenzij er sprake is van een bijzondere waardevermindering. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen zijn waar nodig gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen voor de Groep.

De in de consolidatie begrepen rechtspersonen zijn:

- Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch, 's-Hertogenbosch, met de scholen O4FO Koning Willem I College en 24ZW BBO de Schalm.
- Educatiestichting Koning Willem I College, 's-Hertogenbosch.

De financiële gegevens van deze rechtspersonen worden voor 100% in de consolidatie opgenomen.

1.7 Fiscale eenheid

Vanaf 1 augustus 2019 vormt Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch geen fiscale eenheid meer voor de omzetbelasting met Educatiestichting Koning Willem I College.

1.8 Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

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

1.9 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings (en desinvesteringen) in materiële vaste activa zijn opgenomen onder kasstroom uit investeringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

1.10 Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht.

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

2.2 Vergelijking met het voorgaand jaar

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

2.3 Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen; dit is het geval als de boekwaarde van het actief hoger is dan de realiseerbare waarde ervan.

Computersoftware

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

2.4 Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en -terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar paragraaf 2.6.

Op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

Indien voor te vervaardigen materiële vaste activa noodzakelijkerwijs een aanmerkelijke hoeveelheid tijd nodig is om deze gebruiksklaar te maken, worden de rentekosten opgenomen in de vervaardigingsprijs.

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

Voor verplichtingen tot herstel na afloop van het gebruik van het actief (ontmantelingskosten) wordt een voorziening getroffen voor het verwachte bedrag op het moment van activering. Dit bedrag wordt verwerkt als onderdeel van de vervaardigingsprijs.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

2.5 Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

2.6 Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De instelling beoordeelt op iedere balansdatum 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 vastgesteld. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

De opbrengstwaarde is bepaald met behulp van de bepalingen van de actieve markt. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde is bij het contant maken van de kasstromen een disconteringsvoet gehanteerd van 2%. Een bijzondere waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

2.7 Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd op verkrijgingsprijzen onder toepassing van de FIFO-methode ('first in, first out') of lagere opbrengstwaarde.

De opbrengstwaarde is de geschatte verkoopprijs onder aftrek van direct toerekenbare verkoopkosten. Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incourantheid van de voorraden.

2.8 Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente de rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.9 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

2.10 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. Het eigen vermogen bestaat uitsluitend uit publieke middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht.

2.11 Voorzieningen

Algemeen

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. De voorzieningen worden bepaald op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Indien de tijdswaarde van geld niet materieel is, wordt de voorziening tegen nominale waarde verantwoord.

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

Pensioenen

De instelling 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.

'De gehanteerde regeling valt aan te merken als een toegezegde-bijdrageregeling. 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 2020 93,5%.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren.

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgelden wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen voor (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen en wachtgeldvervangende maatregelen. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de kans op loopbaanherstel. Bij het contant maken is de markttrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties ad 2% als disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans. Bij het contant maken is de markttrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties ad 2% als disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof)

In de cao mbo zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een

voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regeling omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen. De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde, omdat de tijdswaarde van geld niet materieel is.

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.

2.12 Schulden

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de schulden in de staat van baten en lasten als interestlast verwerkt.

2.13 Operational leasing

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

Leasebaten (exclusief vergoeding voor dienstverlening zoals verzekering en onderhoud) als bestanddeel van de leasebetalingen zijn op tijdsevenredige basis verwerkt over de leaseperiode, tenzij een andere wijze van toerekening onder de specifieke omstandigheden meer representatief is voor de wijze waarop het economisch nut van het leaseobject in waarde vermindert.

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

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

3.2 Rijksbijdragen

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

3.3 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

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.

3.4 College-, cursus, les- en examengelden

De college-, cursus, les- en examengelden rekenen we toe aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Daarbij gaan we ervan uit dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school/studiejaar zijn gespreid.

3.5 Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

3.6 Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige baten.

3.7 Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

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

Pensioenen

De instelling heeft de pensioenregeling verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva.

3.8 Afschrijvingen op immateriële en 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. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

3.9 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.

3.10 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.

A.1.2 Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	1.772.376	2.506.074
1.2 Materiële vaste activa	55.829.587	48.461.269
1.3 Financiële vaste activa	1	1
Totaal vaste activa	57.601.964	50.967.344
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	62.302	83.133
1.5 Vorderingen	2.166.971	4.024.998
1.7 Liquide middelen	18.169.431	21.701.942
Totaal vlottende activa	20.398.704	25.810.073
Totaal activa	78.000.668	76.777.417
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	51.531.483	51.235.399
2.2 Voorzieningen	10.900.550	11.385.950
2.4 Kortlopende schulden	15.568.635	14.156.068
Totaal passiva	78.000.668	76.777.417

A.1.3 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020

	2020	Begroot 2020	2019	
	€	€	€	
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	110.901.852	111.200.563	107.166.910
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	623.887	515.000	571.738
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	2.431.032	2.446.946	2.440.262
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.465.630	2.928.500	3.865.239
3.5	Overige baten	2.073.580	2.295.806	2.776.256
	Totaal baten	118.495.981	119.386.815	116.820.405
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	90.133.092	88.420.298	88.092.046
4.2	Afschrijvingen	9.707.805	9.817.129	9.493.479
4.3	Huisvestingslasten	7.762.054	7.854.750	7.806.447
4.4	Overige lasten	10.496.070	12.416.813	11.516.729
	Totaal lasten	118.099.021	118.508.990	116.908.701
	Saldo baten en lasten	396.960	877.825	-88.296
5	Financiële baten en lasten	-100.876	-65.500	-23.246
	Totaal resultaat	296.084	812.325	-111.542

A.1.4 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020

	2020	2019
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
	396.960	-88.296
	Aanpassingen voor:	
4.2	9.707.805	9.493.479
2.2	-485.400	965.035
	Veranderingen in vlottende middelen:	
1.4	20.831	-8.193
1.5	1.858.027	471.255
2.4	1.412.567	75.594
	12.910.790	10.908.874
5.1	810	2.779
5.5	-101.686	-26.025
	-100.876	-23.246
	12.809.914	10.885.628
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1	-549.489	-801.446
1.2	-15.807.702	-9.549.830
1.2	14.766	3.976
1.3	0	0
	-16.342.425	-10.347.300
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
	0	0
	-3.532.511	538.328
	21.701.942	21.163.614
	-3.532.511	538.328
	18.169.431	21.701.942
Zie A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans. Post 1.7 Liquide middelen.		

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Vaste Activa

VA Vaste activa

	1.1	1.1.5	
	Immateriële vaste activa	Intellectuele eigendomsrechten	Immateriële vaste activa
Afschrijvingspercentages	25		
Aanschafprijs 1-1-2020	€	6.724.098	6.724.098
Afschrijving cumulatief 1-1-2020	€	4.218.024	4.218.024
Boekwaarde 1-1-2020	€	2.506.074	2.506.074
Investerings	€	549.489	549.489
Desinvesterings	€	1.038.004	1.038.004
Afschrijvingen	€	1.283.187	1.283.187
Afschrijvingen Desinvesterings	€	1.038.003	1.038.003
Aanschafprijs 31-12-2020	€	6.235.584	6.235.584
Afschrijving cumulatief 31-12-2020	€	4.463.208	4.463.208
Boekwaarde 31-12-2020	€	1.772.376	1.772.376

Dit betreft de geactiveerde kosten van aanpassing aan bestaande en/of nieuwe softwareapplicaties.

VA Vaste activa (vervolg)

	1.2	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	
	Materiële vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Materiële vaste activa
Afschrijvingspercentages		4 - 10	10 - 25	0	0	
Aanschafprijs 1-1-2020	€	108.158.978	57.270.575	415.862	1.333.372	167.178.787
Afschrijving cumulatief 1-1-2020	€	74.591.773	44.125.745	0	0	118.717.518
Boekwaarde 1-1-2020	€	33.567.205	13.144.830	415.862	1.333.372	48.461.269
Investerings	€	1.452.022	2.936.734	0	11.418.946	15.807.702
Desinvesterings	€	0	76.977	0	0	76.977
Afschrijvingen	€	5.089.926	3.334.692	0	0	8.424.618
Afschrijvingen Desinvesterings	€	0	62.211	0	0	62.211
Aanschafprijs 31-12-2020	€	109.611.000	60.130.332	415.862	12.752.318	182.909.512
Afschrijving cumulatief 31-12-2020	€	79.681.699	47.398.226	0	0	127.079.925
Boekwaarde 31-12-2020	€	29.929.301	12.732.106	415.862	12.752.318	55.829.587

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

Met twee partijen zijn contracten aangegaan voor de verhuur van specifieke ruimtes.

VA Vaste activa (vervolg)

		1.3	1.3.5	
		Financiële vaste activa	Vorderingen op OCW	Financiële vaste activa
Boekwaarde 1-1-2020	€		1	1
Investerings en verstrekte leningen	€		0	0
Desinvesterings en afgeloste leningen	€		0	0
Resultaat deelnemingen	€		0	0
Boekwaarde 31-12-2020	€		1	1

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

De langlopende vordering op het ministerie van OCW inzake loonheffing/premie ABP juli 1991 ad € 583.461, vanwege de overgang van declaratiebepaling op het baten en lastenstelsel, is in 2011 afgewaardeerd naar het fictieve bedrag van € 1.

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Voorraden en vorderingen

VV Voorraden en vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1.4	Voorraden		
1.4.1	Gebruiksgoederen	62.302	83.133
	Voorraden	<u>62.302</u>	<u>83.133</u>
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	1.341.605	1.790.566
1.5.2	OCW	0	850.000
1.5.5	Studenten / deelnemers / cursisten	630.575	538.440
1.5.7	Overige vorderingen	89.050	851.880
1.5.8	Overlopende activa	237.900	137.087
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	132.159	142.975
	Vorderingen	<u>2.166.971</u>	<u>4.024.998</u>
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.2.1	Prestatiebox mbo variabele bedragen (vsv)	0	850.000
	OCW	0	850.000

Prestatiebox mbo betreft de aanvullende vergoeding vsv op de bekostiging voor het variabel bedrag per studiejaar dat telkens voor één jaar verstrekt wordt in de maand november volgend op het desbetreffende kalenderjaar.

VV Voorraden en vorderingen (vervolg)

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.7.1	Personeel	0	741.441
1.5.7.2	Overige	89.050	110.439
	Overige vorderingen	89.050	851.880
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	239.896	143.756
1.5.8.2	Verstreckte voorschotten	0	0
1.5.8.3	Overige overlopende activa	-1.996	-6.669
	Overlopende activa	237.900	137.087
1.5.9.1	Stand per 1 januari verslagjaar - vorig jaar	142.975	131.354
1.5.9.2	Onttrekking	10.816	0
1.5.9.3	Dotatie	0	11.621
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	132.159	142.975

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Liquide middelen

EL Effecten & Liquide middelen

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1.7	Liquide Middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	19.473	28.132
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.149.349	12.640.249
1.7.3	Deposito's	9.000.609	9.033.561
	Liquide Middelen	18.169.431	21.701.942

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Eigen vermogen

EV Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
Algemene reserve	38.133.689	-111.542	425.888	38.448.035
Bestemmingsreserve (publiek)	13.213.207	0	-425.888	12.787.319
Eigen vermogen	51.346.941	-111.542	0	51.235.399
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve (04FO)	36.328.797	-53.163	425.888	36.701.522
2.1.1.2 Algemene reserve (24ZW)	-103.534	-58.379	0	-161.913
2.1.1.3 Algemene reserve (Educatiestichting)	1.908.426	0	0	1.908.426
Algemene reserve	38.133.689	-111.542	425.888	38.448.035
2.1.2.1 Huisvesting (04FO)	0	0	0	0
2.1.2.2 Herwaardering gebouwen n.g. (04FO)	1.707.568	0	-425.888	1.281.680
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
Bestemmingsreserve (publiek)	13.213.207	0	-425.888	12.787.319

EV Eigen vermogen (vervolg)

	Stand per 1-1-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020	
	€	€	€	€	
2.1	Eigen vermogen				
	Stichtingskapitaal	45	0	0	45
2.1.1	Algemene reserve	38.448.035	296.084	425.888	39.170.007
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	12.787.319	0	-425.888	12.361.431
	Eigen vermogen	51.235.399	296.084	0	51.531.483
	<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1	Algemene reserve (04FO)	36.701.522	355.417	425.888	37.482.827
2.1.1.2	Algemene reserve (24ZW)	-161.913	-59.333	0	-221.246
2.1.1.3	Algemene reserve (Educatiestichting)	1.908.426	0	0	1.908.426
	Algemene reserve	38.448.035	296.084	425.888	39.170.007
2.1.2.1	Huisvesting (04FO)	0	0	0	0
2.1.2.2	Herwaardering gebouwen n.g. (04FO)	1.281.680	0	-425.888	855.792
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
	Bestemmingsreserve (publiek)	12.787.319	0	-425.888	12.361.431

Het totaalresultaat is toegevoegd aan de algemene reserve.

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.

Gerealiseerde afschrijvingen gebouwen ter grootte van € 425.888 zijn gefinancierd uit de bestemmingsreserve "Herwaardering gebouwen niet gerealiseerd".

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

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.

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

Bestemmingsreserve Personeel heeft ten doel om uitgaven voor verbetering en verhoging van het welbevinden, het welzijn en de kwaliteit van het personeel te financieren.

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.

Bestemmingsreserve Projecten heeft ten doel om uitgaven voor (inter)nationale activiteiten op projectbasis te financieren. In 2020 zijn geen projectresultaten gefinancierd uit de bestemmingsreserve Projecten.

Voorstel resultaatbestemming

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch
 Educatiestichting 's-Hertogenbosch

De statuten van de stichtingen bevatten geen expliciete regeling inzake resultaatbestemming. Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2020 toegevoegd aan de algemene reserves.

		2020
		€
bve		296.084
Totaal resultaat		296.084

Ten gunste van de algemene reserve is een bedrag ad. € 425.888 toegevoegd uit de bestemmingsreserve Herwaardering gebouwen.

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Voorzieningen

V Voorzieningen

	Stand per 1-1-2020	Dotaties 2020	Onttrekkingen 2020	Vrijval 2020	Stand per 31-12-2020	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopende deel 1-5 jaar	Langlopende deel >5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	2.140.475	1.001.391	653.542	525.917	1.962.407	604.483	1.232.996	124.928
2.2.3 Overige voorzieningen	9.245.475	2.364.996	2.672.328	0	8.938.143	4.123.696	4.804.237	10.210
Voorzieningen	11.385.950	3.366.387	3.325.870	525.917	10.900.550	4.728.179	6.037.233	135.138
<i>Uitsplitsing</i>								
2.2.1.1 Wachtgelden	1.372.561	775.284	527.336	495.284	1.125.225	439.150	686.021	54
2.2.1.2 Jubilea	380.488	153.633	126.206	30.633	377.282	86.712	290.570	0
2.2.1.3 Duurzame inzetbaarheid	387.426	72.474	0	0	459.900	78.621	256.405	124.874
Personeelsvoorzieningen	2.140.475	1.001.391	653.542	525.917	1.962.407	604.483	1.232.996	124.928
2.2.3.1 Onderhoud	9.235.265	2.364.996	2.672.328	0	8.927.933	4.123.696	4.804.237	0
2.2.3.2 Schenking vruchtgebruik	10.210	0	0	0	10.210	0	0	10.210
Overige voorzieningen	9.245.475	2.364.996	2.672.328	0	8.938.143	4.123.696	4.804.237	10.210

De personeelsvoorzieningen Wachtgeld en Jubilea en de onderhoudsvoorziening 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 2019 € 1,4 miljoen en is afgenomen met € 0,3 miljoen tot € 1,1 miljoen. De berekening gaat uit van de maximale looptijd van de uitkering op individueel niveau, waarbij op basis van leeftijd rekening wordt gehouden met een 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. De dotatie is nagenoeg gelijk aan de onttrekking plus de vrijval.

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 en 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 € 0,1 miljoen toegenomen tot € 0,4 miljoen mede op basis van verwachte participatie van medewerkers van 52 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Per ultimo 2020 neemt 48 fte deel aan de seniorenregeling op een totaal van 345 fte aan personeel van 57 jaar en ouder.

De onderhoudsvoorziening is gevormd ter egalisatie van uitgaven voor groot planmatig onderhoud. Ter gelijkmatige verdeling van de onderhoudskosten wordt de voorziening groot onderhoud bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde groot onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Jaarlijks wordt het meerjarig onderhoudsplan geactualiseerd.

A.1.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans - Kortlopende schulden

KS Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019	
	€	€	
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Crediteuren	3.428.839	2.956.548
2.4.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.941.766	3.423.110
2.4.3	Schulden terzake van pensioenen	1.121.746	1.062.821
2.4.4	Overige kortlopende schulden	550.303	292.845
2.4.5	Overlopende passiva	6.525.981	6.420.744
	Kortlopende schulden	15.568.635	14.156.068
	<i>Uitsplitsing</i>		
2.4.2.1	Loonbelasting	2.833.262	2.450.036
2.4.2.2	Omzetbelasting	0	320
2.4.2.3	Premies sociale verzekeringen	1.108.504	972.754
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.941.766	3.423.110
2.4.5.1	Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	743.300	989.930
2.4.5.3	Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	1.678.201	445.909
2.4.5.5	Vooruitontvangen projectgelden	1.158.067	1.422.238
2.4.5.6	Vakantiegeld en -dagen	2.879.462	3.343.145
2.4.5.7	Contractactiviteiten	15.683	6.246
2.4.5.8	Gemeentelijke bijdrage educatie	4.961	6.570
2.4.5.9	Overige	46.307	206.706
	Overlopende passiva	6.525.981	6.420.744

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
2.4.5.3	kenmerk beschikking	datum beschikking
Studieverlof bve 2020	1090433	09/22/2020
Studieverlof bve 2020	1094131	10/20/2020
Studieverlof bve 2019	1006012	09/20/2019
Studieverlof bve 2019	1012224	11/20/2019
Studieverlof instructeurs 2019	1026918	12/19/2019
Leermiddelen minimagezinnen 2020	1088115	08/20/2020
Leermiddelen minimagezinnen 2019	1003924	06/20/2019
LerarenOntwikkelfonds 2020	LOF200043	08/21/2020
LerarenOntwikkelfonds 2020	LOF200108	08/21/2020
Regionale aanpak VSV 2020	1119142	
Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020	IOP2-31069-MBO	10/16/2020
Mbo Opleidingsschool 's-Hertogenbosch	OS-2017-C-010	12/ 1/2017
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019	1013151	11/20/2019
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020	1095240	11/20/2020
Doorstroomprogramma MBO-HBO	DHB018027	03/15/2018
<i>Uitsplitsing</i>		
Studieverlof bve 2020	129.672	0
Studieverlof bve 2019	0	198.057
Studieverlof instructeurs 2019	0	6.097
Leermiddelen minimagezinnen 2020	149.352	0
Leermiddelen minimagezinnen 2019	0	147.854
LerarenOntwikkelfonds	15.166	0
Regionale aanpak VSV 2020	489.770	0
Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020	807.900	0
Mbo Opleidingsschool 's-Hertogenbosch	0	331
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019	0	1.101
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020	15.447	0
Doorstroomprogramma MBO-HBO	70.894	92.469
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	1.678.201	445.909

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

A.1.6 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

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.

De liquiditeit is gewaarborgd middels een kredietfaciliteit van € 1.000.000.

Toekomstige minimale leaseontvangsten

<i>Operational lease</i>	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Verhuur medegebruik Gebouw F, Vlijmenseweg	14.825	59.300	0
	14.825	59.300	0

Verhuur ruimtes

Medegebruik Gebouw F, Vlijmenseweg. Het contract met Cosmo Entertainment is aangegaan voor de duur van het verzorgen van de toeristische opleidingen. Schriftelijke opzegtermijn van 7 maanden tegen de aanvang van een schooljaar.

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).

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.

Garanties ten behoeve van Raad van Toezicht

De Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch heeft ten behoeve van de Raad van Toezicht een verzekering ter dekking van mogelijke bestuurdersaansprakelijkheid afgesloten.

Toekomstige minimale leasebetalingen

<i>Operational lease</i>	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Huur gebouw Vakcentrum Afbouw en Onderhoud	113.809	180.198	0
Huur gebouw Flik-Flak (zaalhuur en kantoor)	209.960	839.840	1.049.800
Huur gebouw Stadionlaan 53, 55+57 en 63+65	266.250	903.750	0
Huur gebouw St. Jorisstraat 129	171.436	0	0
Huur gebouw Rietveldenweg 18	164.961	577.363	0
Huur gebouw Onderwijsboulevard 1 / huur SPT-gebouw	13.675	54.698	0
Huur gebouw Jacob van Maerlantstraat 2-4	215.760	863.040	1.078.800
	1.155.851	3.418.889	2.128.600

Bij de verplichtingen voor Flik-Flak, Rietveldenweg en Jacob van Maerlantstraat is uitgegaan van een stilzwijgende verlenging. In bovenstaand overzicht is de verlengingsmogelijkheid verwerkt.

Toekomstige minimale leasebetalingen (vervolg)

Contracten	< 1 jaar	1 - 5 jaar
Afvalverwerking	43.793	3.649
Catering	139.155	556.620
Inhuur	2.941.827	11.767.308
IT	3.140.738	11.497.857
Kantoorartikelen	22.733	22.733
Onderhoud	1.307.861	1.837.718
Repro	161.000	644.000
Schoonmaak	1.388.948	5.555.794
	9.146.055	31.885.679

Bij de verplichtingen voor inhuur, onderhoud en schoonmaak is bij sommige contracten uitgegaan van een stilzwijgende verlenging. In bovenstaand overzicht is de verlengingsmogelijkheid verwerkt.

Investeringsverplichtingen

De Stichting is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 7.400.000 inzake de nieuwbouw locatie Onderwijsboulevard 3. Het totale investeringsbudget bedraagt € 20.013.000. De financiering vindt plaats uit eigen middelen.

A.1.7 Model G. Verantwoording subsidies 2020

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 subsidie- beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Kwaliteitsafspraken mbo 2020 investeringsbudget *	1012686	11/20/2019	J
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	1003924	08/20/2019	J
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	1088115	08/20/2020	N
Subsidie voor studieverlof BVE 2019	1006012	09/20/2019	J
Subsidie voor studieverlof BVE 2019	1012224	11/20/2019	J
Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1085545	07/21/2020	J
Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1090433	09/22/2020	N
Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1094131	10/20/2020	N
Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2019	1026918	12/19/2019	J
Zij - instroom 2020	1078743	04/15/2020	J
Zij - instroom 2020	1083323	06/22/2020	J
Zij - instroom 2020	1088628	08/20/2020	J
Zij - instroom 2020	1089806	09/22/2020	J
Zij - instroom 2020	1093510	10/20/2020	J
Zij - instroom 2020	1097254	11/20/2020	J
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019	1013151	11/20/2019	J
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020	1095240	11/20/2020	N
Doorstroomprogramma mbo-hbo 2020	DHBO18027	03/15/2018	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020	IOP-31069-MBO	07/ 3/2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020	IOP2-31069-MBO	10/16/2020	N
LerarenOntwikkelFonds 2020 DUS-I	LOF200043	08/21/2020	N
LerarenOntwikkelFonds 2020 DUS-I	LOF200108	08/21/2020	N
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	1088108	08/20/2020	J

** Kwaliteitsafspraken mbo 2020 investeringsbudget betreft een niet-geormerkte subsidie*

OB Overheidsbijdragen (vervolg)

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies				
		2020	Begroot 2020	2019
		€	€	€
3.2.1	Participatiebudget, educatie	279.637	260.000	274.401
3.2.2	Overige overheidsbijdragen, overige overheden	344.250	255.000	297.337
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	623.887	515.000	571.738
<i>Uitsplitsing</i>				
3.2.2.1	Provinciale bijdragen en subsidies	32.657	50.000	74.462
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en -subsidies	60.469	5.000	22.774
3.2.2.3	Overige overheden	251.124	200.000	200.101
	Overige overheidsbijdragen, overige overheden	344.250	255.000	297.337

AB Andere baten

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden				
		2020	Begroot 2020	2019
3.3.2	Cursusgelden sector BE	2.426.746	2.336.836	2.427.860
3.3.5	Examengelden	4.286	110.110	12.402
	College-, cursus-, les- en examengelden	2.431.032	2.446.946	2.440.262
3.4 Baten werk in opdracht van derden				
3.4.1	Contractonderwijs	417.622	200.500	632.649
3.4.1.1	Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	621.964	1.250.000	1.350.738
3.4.3	Overige baten werk opdracht van derden	1.426.044	1.478.000	1.881.852
	Baten werk in opdracht van derden	2.465.630	2.928.500	3.865.239

De baten werk in opdracht van derden, met name contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen, zijn vanwege covid-19 € 0,5 miljoen lager dan begroot.

AB Andere baten (vervolg)

3.5 Overige baten				
		2020	Begroot 2020	2019
3.5.1	Verhuur	52.650	64.200	60.988
3.5.2	Detachering personeel	464.700	350.000	464.399
3.5.6	Overige	1.556.230	1.881.606	2.250.869
	Overige baten	2.073.580	2.295.806	2.776.256

De overige baten zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot. Tegenover hogere baten detachering personeel van € 0,1 miljoen staan lagere kantineopbrengsten veroorzaakt door covid-19 van € 0,4 miljoen.

LA Lasten

	2020	Begroot 2020	2019	
	€	€	€	
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	82.100.701	79.500.000	78.147.769
4.1.2	Overige personele lasten	8.639.988	9.230.298	10.396.654
4.1.3	Af: uitkeringen	607.597	310.000	452.377
	Personeelslasten	90.133.092	88.420.298	88.092.046
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	62.885.909	61.801.000	59.932.750
4.1.1.2	Sociale lasten	9.487.388	8.683.000	8.920.012
4.1.1.3	Pensioenpremies	9.727.404	9.016.000	9.295.007
	Lonen en salarissen	82.100.701	79.500.000	78.147.769
4.1.2.1	Dotaties/vrijval personele voorzieningen	475.474	103.000	1.113.426
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.744.216	4.670.000	6.008.818
4.1.2.3	Overig	3.420.298	4.457.298	3.274.410
	Overige personele lasten	8.639.988	9.230.298	10.396.654

De personeelslasten zijn € 1,7 miljoen hoger dan begroot. De lonen en salarissen zijn € 2,6 miljoen hoger dan begroot. In de begroting is onvoldoende rekening gehouden met de cao-loonstijging per 1 juli 2020. De formatie is toegenomen met 16 fte, terwijl een uitbreiding vanwege de stijging van het studentenaantal met 8 fte was begroot. Mede door de cao-loonstijging zijn de dotaties personele voorzieningen € 0,4 miljoen hoger dan begroot. Er is voor € 0,1 miljoen meer dan begroot gebruik gemaakt van personeel niet in loondienst voor uitvoering reguliere onderwijs en voor werk in opdracht van derden. Verder zijn de overige personele lasten € 1,0 miljoen mede vanwege covid-19 lager dan begroot: professionalisering – € 0,4 miljoen, ontslag- en transitievergoedingen – € 0,5 miljoen en reiskosten – € 0,1 miljoen.

LA Lasten (vervolg)

	2020	Begroot 2020	2019	
	€	€	€	
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	1.283.187	1.230.743	1.456.062
4.2.2	Materiële vaste activa	8.424.618	8.586.386	8.037.417
	Afschrijvingen	9.707.805	9.817.129	9.493.479

De afschrijvingen zijn € 110K lager dan begroot. Dit heeft enerzijds te maken met een lager investeringsniveau. Daarnaast zijn de aanschafdatum (IVA/MVA) en de opleverdatum (Geb.) van invloed op de hoogte van de afschrijvingen.

LA lasten (vervolg)

LA lasten (vervolg)				
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	1.519.151	1.501.000	1.685.707
4.3.2	Verzekeringslasten	136.341	138.000	100.922
4.3.3	Onderhoud	904.448	707.500	770.974
4.3.4	Energie en water	786.099	901.150	880.564
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.498.536	1.599.100	1.402.448
4.3.6	Heffingen	505.495	578.000	552.000
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	2.364.996	2.365.000	2.365.020
4.3.8	Overige	46.988	65.000	48.812
	Huisvestingslasten	7.762.054	7.854.750	7.806.447

De huisvestingslasten zijn € 92K lager dan begroot. In 2020 heeft er meer klein onderhoud plaatsgevonden, mede door een lagere bezettingsgraad van studenten. Door een lagere bezettingsgraad, als gevolg van Covid-19, zijn er ook minder schoonmaakkosten geweest.

LA Lasten (vervolg)

LA Lasten (vervolg)				
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.992.056	1.869.150	1.884.428
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.780.209	9.126.563	8.303.796
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	-5.225	16.800	11.621
4.4.4	Overige	729.030	1.404.300	1.316.884
	Overige lasten	10.496.070	12.416.813	11.516.729

De overige lasten zijn € 1,9 miljoen lager dan begroot, als gevolg van Covid-19. Hierdoor zijn meerdere studentgerelateerde kosten beduidend lager uitgevallen.

Accountantslasten

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht:

Accountantslasten				
		2020	Begroot 2020	2019
		€	€	€
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	121.097	75.000	69.874
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	5.844	10.000	4.778
4.4.1.3	Honorarium fiscale adviezen	2.190	5.000	0
4.4.1.4	Honorarium andere niet controlediensten	0	0	0
	Accountantslasten	129.131	90.000	74.652

De honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de stichting en de in de consolidatie betrokken maatschappijen 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. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

FB Financiële baten en lasten

	2020	Begroot 2020	2019
	€	€	€
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	810	0	2.779
5.5 Rentelasten (-/-)	101.686	65.500	26.025
Financiële baten en lasten	-100.876	-65.500	-23.246

Gemiddeld aantal medewerkers

Gedurende het jaar 2020 waren gemiddeld 1.141,5 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2019: 1.125,4). Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2019: 0).

	2020	2019
	fte	fte
Personeel primair proces	641,8	638,4
Direct onderwijsondersteunend personeel	123,9	114,7
Indirect onderwijsondersteunend personeel	320,8	322,7
Bestuur/management	55,0	49,6
Totaal aantal werknemers	1.141,5	1.125,4

Gegevens over de rechtspersoon

Bevoegd gezag nummer	31069
Statutaire naam	Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch
Juridische vorm	Stichting
KvK nummer	41084084
Webadres	www.kw1c.nl
Sector	mbo
Statutair adres	Vlijmenseweg 2, 5223 GW 's-Hertogenbosch
Naam contactpersoon	F.C. Passania AA, directeur Financiële Zaken
Accountantskantoor	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Naam van de onafhankelijke accountant	drs. T.A.G. van Boxtel RA

A.1.9 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

A.1.10 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Omzet 2020	Verklaring artikel 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie %
				€	€	€			
Steunfonds Mathias Wolff	Stichting	's-Hertogenbosch	4	60.093	-2.234	0	Nee	0	0

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige

Omschrijving doelstelling

Hulp bieden aan de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch 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.

Samenstelling van bestuur en directie

Voorzitter:	Tot 14/10: J.C.N. van Kessel, vanaf 14/10: G.M.D. Peters- van Gorp
Secretaris penningmeester:	J.M.F. van der Beek
Secretaris:	A. Oskamp
KvK-nummer:	41083228

A.1.11 WNT-verantwoording 2020 - Koning Willem I College

De WNT is van toepassing op Koning Willem I College. Het voor Koning Willem I College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 183.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse F, complexiteitspunten per criterium:

- Driejaarsgemiddelde van het aantal bekostigde leerlingen, deelnemers: 4 complexiteitspunten;
- Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5 complexiteitspunten;
- Totaal aantal complexiteitspunten: 17 complexiteitspunten.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling en zij die o.g.v. hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020					
bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel	Dhr. C.L.E.M. van Gerven	Mw. D.J.M. Majoor	Mw. Y.S. Ulenaers	
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	Adviseur*	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	15/8 - 31/12	1/1 - 31/7	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,9	1,0	1,0	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja	
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.187	162.160	54.492	93.789	
Beloningen betaalbaar op termijn	19.611	20.840	8.041	12.711	
<i>Subtotaal</i>	<i>164.798</i>	<i>183.000</i>	<i>62.533</i>	<i>106.500</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.800	183.000	69.500	106.500	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	164.798	183.000	62.533	106.500	
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.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2019					
bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel	Dhr. C.L.E.M. van Gerven	Mw. D.J.M. Majoor	Mw. Y.S. Ulenaers	Mw. Y.S. Ulenaers
Functiegegevens	(wnd.) Voorzitter CvB	Lid CvB	N.v.t.	Voorzitter CvB	Adviseur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	14/10 - 31/12	1/1 - 31/12	N.v.t.	1/1 - 15/12	16/12 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,6	1,0	N.v.t.	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	N.v.t.	ja	0
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	20.292	156.921	N.v.t.	149.272	6.844
Beloningen betaalbaar op termijn	2.694	20.079	N.v.t.	19.965	915
<i>Subtotaal</i>	<i>22.986</i>	<i>177.000</i>	<i>N.v.t.</i>	<i>169.237</i>	<i>7.759</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.986	177.000	N.v.t.	169.237	7.759
Bezoldiging	22.986	177.000	N.v.t.	169.237	7.759

** Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 16 december 2023 in verband met eerdere functie als Voorzitter College van Bestuur.*

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020						
bedragen x € 1	Dhr. J. Hamming	Dhr. J. H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruis	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp	Dhr. A.J. de Bruin
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Secretaris/ Penningmeester	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 -31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 30/6
Bezoldiging						
Bezoldiging	12.375	8.250	8.250	8.250	8.250	4.125
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300	18.300	18.300	9.150
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.
Bezoldiging	12.375	8.250	8.250	8.250	8.250	4.125
Het bedrag van de overschrijding, en	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
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.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2019							
bedragen x € 1	Dhr. J. Hamming	Dhr. J. H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruis	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp	Dhr. A.J. de Bruin	Dhr. J.C.N. van Kessel
Gegevens 2019	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 -31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/12 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 13/10
Bezoldiging							
Bezoldiging	9.188	5.625	5.625	5.625	0	5.625	5.625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	1.475	17.700	13.869

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700

De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen).

Betreffende categorie is niet van toepassing op het Koning Willem I College.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	Mw. Y.S. Ulenaers
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Adviseur*
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2020
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Waarvan betaald in 2020	75.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding, en	N.v.t.
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

** Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 16-12-2023 in verband met eerdere functie als Voorzitter College van Bestuur.*

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

A.1.12 Enkelvoudige balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	1.772.376	2.506.074
1.2 Materiële vaste activa	55.829.587	48.461.269
1.3 Financiële vaste activa	1	1
Totaal vaste activa	57.601.964	50.967.344
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	62.302	83.133
1.5 Vorderingen	2.166.971	4.024.998
1.7 Liquide middelen	18.169.431	21.701.942
Totaal vlottende activa	20.398.704	25.810.073
Totaal activa	78.000.668	76.777.417
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	49.623.057	49.326.973
2.2 Voorzieningen	10.900.550	11.385.950
2.4 Kortlopende schulden	17.477.061	16.064.494
Totaal passiva	78.000.668	76.777.417

A.1.13 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020

	2020	Begroot 2020	2019
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	110.901.852	111.200.563	107.166.910
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	623.887	515.000	571.738
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	2.431.032	2.446.946	2.440.262
3.4 Baten werk in opdracht van derden	2.465.630	2.928.500	3.865.239
3.5 Overige baten	2.073.580	2.295.806	2.776.256
Totaal baten	118.495.981	119.386.815	116.820.405
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	90.133.092	88.420.298	88.092.046
4.2 Afschrijvingen	9.707.805	9.817.129	9.493.479
4.3 Huisvestingslasten	7.762.054	7.854.750	7.806.447
4.4 Overige lasten	10.496.070	12.416.813	11.516.729
Totaal lasten	118.099.021	118.508.990	116.908.701
Saldo baten en lasten	396.960	877.825	-88.296
5 Financiële baten en lasten	-100.876	-65.500	-23.246
Resultaat	296.084	812.325	-111.542
6 Belastingen	0	0	0
7 Resultaat deelnemingen	0	0	0
Resultaat na belastingen	296.084	812.325	-111.542
8 Aandeel derden in resultaat	0	0	0
Nettoresultaat	296.084	812.325	-111.542
9 Buitengewoon resultaat	0	0	0
Totaal resultaat	296.084	812.325	-111.542

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk. Voor de grondslagen van de waardering van activa en passiva en voor de bepaling van het resultaat wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - EV voorraden & vorderingen

EV voorraden & vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1.4	Voorraden		
1.4.1	Gebruiksgoederen	62.302	83.133
	Voorraden	62.302	83.133
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.4.1.1	Verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	62.302	83.133
	Gebruiksgoederen	62.302	83.133
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	1.341.605	1.790.566
1.5.2	OCW	0	850.000
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten	630.575	538.440
1.5.7	Overige vorderingen	89.050	851.880
1.5.8	Overlopende activa	237.900	137.087
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	132.159	142.975
	Vorderingen	2.166.971	4.024.998

EV voorraden & vorderingen (vervolg)

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.2.1	Prestatiebox mbo variabele bedragen (vsv)	0	850.000
	OCW	0	850.000
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.7.1	Personeel	0	741.441
1.5.7.2	Overige	89.050	110.439
	Overige vorderingen	89.050	851.880
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	239.896	143.756
1.5.8.3	Overige overlopende activa	-1.996	-6.669
	Overlopende activa	237.900	137.087
1.5.9.1	Stand per 1 januari verslagjaar - vorig jaar	142.975	131.354
1.5.9.2	Onttrekking	10.816	0
1.5.9.3	Dotatie	0	11.621
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	132.159	142.975

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Effecten & Liquide middelen

	31-12-2020	31-12-2019	
	€	€	
1.7	Liquide Middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	19.473	28.132
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.149.349	12.640.249
1.7.3	Deposito's	9.000.609	9.033.561
	Liquide Middelen	18.169.431	21.701.942

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Eigen vermogen

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019	
	€	€	€	€	
Eigen vermogen					
	Stichtingskapitaal	45	0	0	45
	Algemene reserve	36.225.263	-111.542	425.888	36.539.609
	Bestemmingsreserve (publiek)	13.213.207	0	-425.888	12.787.319
	Eigen vermogen	49.438.515	-111.542	0	49.326.973
<i>Uitsplitsing</i>					
2.1.1.1	Algemene reserve (04FO)	36.328.797	-53.163	425.888	36.701.522
2.1.1.2	Algemene reserve (24ZW)	-103.534	-58.379	0	-161.913
	Algemene reserve	36.225.263	-111.542	425.888	36.539.609
2.1.2.1	Herwaardering gebouwen n.g. (04FO)	1.707.568	0	-425.888	1.281.680
2.1.2.2	Onderwijsontwikkeling (04FO)	760.000	0	0	760.000
2.1.2.3	Beheersystemen (04FO)	1.204.000	0	0	1.204.000
2.1.2.4	Herhuisvesting (04FO)	981.704	0	0	981.704
2.1.2.5	Personeel (04FO)	3.600.000	0	0	3.600.000
2.1.2.6	BAPO (04FO)	4.788.387	0	0	4.788.387
2.1.2.7	Projecten (04FO)	171.548	0	0	171.548
	Bestemmingsreserve (publiek)	13.213.207	0	-425.888	12.787.319

Eigen vermogen (vervolg)

	Stand per 1-1-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
	€	€	€	€
2.1	Eigen vermogen			
	45	0	0	45
2.1.1	36.539.609	296.084	425.888	37.261.581
2.1.2	12.787.319	0	-425.888	12.361.431
	49.326.973	296.084	0	49.623.057
	<i>Uitsplitsing</i>			
2.1.1.1	36.701.522	355.417	425.888	37.482.827
2.1.1.2	-161.913	-59.333	0	-221.246
	36.539.609	296.084	425.888	37.261.581
2.1.2.1	1.281.680	0	-425.888	855.792
2.1.2.2	760.000	0	0	760.000
2.1.2.3	1.204.000	0	0	1.204.000
2.1.2.4	981.704	0	0	981.704
2.1.2.5	3.600.000	0	0	3.600.000
2.1.2.6	4.788.387	0	0	4.788.387
2.1.2.7	171.548	0	0	171.548
	12.787.319	0	-425.888	12.361.431

Het totaalresultaat is toegevoegd aan de algemene reserve.

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.

Gerealiseerde afschrijvingen gebouwen ter grootte van € 425.888 zijn gefinancierd uit de bestemmingsreserve "Herwaardering gebouwen niet gerealiseerd".

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

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.

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

Bestemmingsreserve Personeel heeft ten doel om uitgaven voor verbetering en verhoging van het welbevinden, het welzijn en de kwaliteit van het personeel te financieren.

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.

Bestemmingsreserve Projecten heeft ten doel om uitgaven voor (inter)nationale activiteiten op projectbasis te financieren. In 2020 zijn geen projectresultaten gefinancierd uit de bestemmingsreserve Projecten.

Aansluiting eigen vermogen en resultaat enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening

Het geconsolideerd eigen vermogen wijkt af van het eigen vermogen in de enkelvoudige jaarrekening. Het verschil wordt volledig veroorzaakt door het eigen vermogen van de Educatiestichting Koning Willem I College.

	Stand per 31-12-2020	Stand per 31-12-2019
	€	€
Eigen vermogen		
Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch	49.623.057	49.326.973
Educatiestichting Koning Willem I College	1.908.426	1.908.426
Koning Willem I College	51.531.483	51.235.399

A.1.14 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten - Kortlopende schulden

KS Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.1 Crediteuren	3.428.839	2.956.548
2.4.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.941.766	3.423.110
2.4.3 Schulden terzake van pensioenen	1.121.746	1.062.821
2.4.4 Overige kortlopende schulden	550.303	292.845
2.4.5 Overlopende passiva	6.508.172	6.402.935
2.4.6 Groepsmaatschappijen	1.926.235	1.926.235
Kortlopende schulden	17.477.061	16.064.494
<i>Uitsplitsing</i>		
2.4.2.1 Loonheffing	2.833.262	2.450.036
2.4.2.2 Omzetbelasting	0	320
2.4.2.3 Premies sociale verzekeringen	1.108.504	972.754
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.941.766	3.423.110
2.4.5.1 Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	743.300	989.930
2.4.5.3 Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	1.591.860	445.909
2.4.5.5 Vooruitontvangen projectgelden	1.244.408	1.422.238
2.4.5.6 Vakantiegeld en -dagen	2.879.462	3.343.145
2.4.5.7 Contractactiviteiten	15.683	6.246
2.4.5.8 Gemeentelijke bijdrage educatie	4.961	6.570
2.4.5.9 Overige	28.498	188.897
Overlopende passiva	6.508.172	6.402.935

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Gemiddeld aantal medewerkers

	2020	2019
	fte	fte
Personeel primair proces	641,8	638,4
Direct onderwijsondersteunend personeel	123,9	114,7
Indirect onderwijsondersteunend personeel	320,8	322,7
Bestuur / management	55,0	49,6
Totaal aantal werknemers	1.141,5	1.125,4

Gedurende het jaar 2020 waren gemiddeld 1.125,4 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2019: 1.125,4).

Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2019: 0).

's-Hertogenbosch, 15 juni 2021

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch

College van Bestuur

J.C.N. van Kessel

D.J.M. Majoor

B. Statutaire regeling inzake de resultaatbestemming

De Stichting Regionaal Onderwijs Centrum 's-Hertogenbosch is een stichting zonder winstoogmerk (art. 2.1). De statuten van de Stichting bevatten geen expliciete regeling inzake resultaatbestemming.

B. Controleverklaring van de onafhankelijk accountant

C.1.1 Balans per 31 december 2020 KW1C (Brin 04FO)

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	1.772.376	2.506.074
1.2 Materiële vaste activa	55.790.760	48.417.962
1.3 Financiële vaste activa	1	1
Totaal vaste activa	57.563.137	50.924.037
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	62.302	83.133
1.5 Vorderingen	500.809	2.303.983
1.7 Liquide middelen	18.169.431	21.701.942
Totaal vlottende activa	18.732.542	24.089.058
Totaal activa	76.295.679	75.013.095
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	49.844.303	49.488.886
2.2 Voorzieningen	10.900.550	11.385.950
2.4 Kortlopende schulden	15.550.826	14.138.259
Totaal passiva	76.295.679	75.013.095

C.1.2 Staat van baten en lasten over 2020 KW1C (Brin 04FO)

	2020	Begroot 2020	2019	
	€	€	€	
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	110.809.592	111.111.477	107.076.792
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	623.887	515.000	571.738
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	2.431.032	2.446.110	2.440.262
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.465.630	2.928.500	3.865.239
3.5	Overige baten	2.073.580	2.295.626	2.776.256
	Totaal baten	118.403.721	119.296.713	116.730.287
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	89.992.549	88.283.298	87.955.337
4.2	Afschrijvingen	9.703.325	9.812.649	9.488.999
4.3	Huisvestingslasten	7.755.804	7.848.500	7.800.197
4.4	Overige lasten	10.495.750	12.415.041	11.515.671
	Totaal lasten	117.947.428	118.359.488	116.760.204
	Saldo baten en lasten	456.293	937.225	-29.917
5	Financiële baten en lasten			
		-100.876	-65.500	-23.246
	Totaal resultaat	355.417	871.725	-53.163

C.2.1 Balans per 31 december 2020 BBO De Schalm (Brin 24ZW)

	31-12-2020	31-12-2019	
	€	€	
1	Activa		
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	38.827	43.307
	Totaal vaste activa	38.827	43.307
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	-260.073	-205.220
	Totaal vlottende activa	-260.073	-205.220
	Totaal activa	-221.246	-161.913
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	-221.246	-161.913
	Totaal passiva	-221.246	-161.913

C.2.2 Staat van baten en lasten over 2020 BBO De Schalm (Brin 24ZW)

	2020	Begroot 2020	2019	
	€	€	€	
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	92.260	89.086	90.118
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	836	0
3.5	Overige baten	0	180	0
	Totaal baten	92.260	90.102	90.118
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	140.543	137.000	136.709
4.2	Afschrijvingen	4.480	4.480	4.480
4.3	Huisvestingslasten	6.250	6.250	6.250
4.4	Overige lasten	320	1.772	1.058
	Totaal lasten	151.593	149.502	148.497
	Saldo baten en lasten	-59.333	-59.400	-58.379
	Totaal resultaat	-59.333	-59.400	-58.379

C.3.1 Balans per 31 december 2020 Educatiestichting Koning Willem I College

		31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1	Activa		
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.926.235	1.926.235
1.7	Liquide middelen	0	0
	Totaal vlottende activa	1.926.235	1.926.235
	Totaal activa	1.926.235	1.926.235
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	1.908.426	1.908.426
2.4	Kortlopende schulden	17.809	17.809
	Totaal passiva	1.926.235	1.926.235

C.3.2 Staat van baten en lasten over 2020 Educatiestichting Koning Willem I College

		2020	Begroot 2020	2019
		€	€	€
3	Baten			
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0
3.4	Baten werk in opdracht van derden	0	0	0
3.5	Overige baten	0	0	0
	Totaal baten	0	0	0
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	0	0	0
4.3	Huisvestingslasten	0	0	0
4.4	Overige lasten	0	0	0
	Totaal lasten	0	0	0
	Saldo baten en lasten	0	0	0
5	Financiële baten en lasten	0	0	0
	Totaal resultaat	0	0	0

Bijlage voorwoord college van bestuur

Interview Dominique Majoor

Crisis en progressie; alles draait om samen

Het jaar 2020 laat zich typeren als het 'Coronajaar'. Voor het Koning Willem I College is het ook het jaar waarin Dominique Majoor aantrad als lid van het College van Bestuur. Lees in dit interview over haar nieuwe rol en hoe zij terugkijkt op haar eerste periode bij het college.



Ook al was het vanwege de coronacrisis erg stil en leeg op het Koning Willem 1 College, tijdens mijn kennismaking ben ik heel hartelijk en enthousiast onthaald. Dit is tekenend voor het college gebleken; een warme en hartelijke organisatie. Ik heb het Koning Willem I College nog niet op volle bezetting meegemaakt, vanwege corona. Maar ik kan er wel iets bij voorstellen hoe het 'normaal' is. Die eerste maanden van mijn start in augustus tot de tweede lockdown in half december, heb ik een goede basis kunnen leggen. Ik was in die periode veel op het college; die mogelijkheid was er toen. Het is belangrijk om voeling te krijgen met de school, met de mensen die er werken en met de studenten. Ook al was het beperkt, ik heb het wel kunnen ervaren.

Ik ben trots op de bevoegenheid en de betrokkenheid van mijn collega's en de studenten. De enorm positieve insteek om er iedere keer weer het beste van te maken is erg mooi. Want ik zie ook dat de pandemie een beroep doet op de wendbaarheid van iedereen; op de veerkracht en energie. De werkdruk is groot, want we leggen de lat allemaal hoog. Vooruitkijkend is het misschien wel goed om te kijken hoe hoog. Want we willen op alle fronten altijd voor goud gaan. We moeten daarin differentiëren om bij te dragen aan een daling van de werkdruk. Perfectionisme creëert een werkdruk die niet altijd nodig is.

Of mijn werkdruk nu hoger is vanwege de vele ontwikkelingen in 2020, wie zal het zeggen? De crisis zorgt voor een uitvergroting van de werkelijkheid. Dus alle positieve aspecten van het college, maar ook de dingen die nog niet lekker lopen worden tijdens een crisis sneller zichtbaar.

Maar het kan maar duidelijk zijn wat minder goed gaat, want dan kun je het oplossen.

"Het hoeft niet perfect, maar we hebben allemaal de drive om het beter te doen."

Corona heeft het blended onderwijs in de stroomversnelling gegoooid. We zijn gedwongen om lef te tonen door ineens te duiken in het verzorgen van online lessen. Een online les is niet meteen een goede les. Dat moeten we ons eigen maken en daar een goede didactiek aan verbinden. Het afgelopen jaar heeft ons geleerd dat dat kan. Ook hierin is differentiatie essentieel, de ene opleiding is de andere niet. De dynamiek binnen het mbo is groot; het is een samenleving in het klein. Die diversiteit maakt het een bruisend iets, waardoor we steeds snel moeten schakelen.

Het afgelopen jaar stond niet enkel in het teken van Corona. We startten ook met de verkennende gesprekken met (het bestuur van) ROC De Leijgraaf. Hierin is de centrale vraag van 2020: is een samenwerking logisch? Matchen de inhoudelijke zaken van de twee colleges? Maar het is ook van wezenlijk belang of de menselijke kanten bij elkaar passen. In 2020 bleek dat er voldoende basis is om het onderzoek naar een intensieve samenwerking een vervolg te geven.

Dit crisisjaar zorgt dus niet voor stilstand, maar voor ontwikkeling. De weg naar een nog beter en innovatiever college is ingeslagen. Met nog een stevige slag te maken in de digitalisering, zowel van de processen als de onderwijsvorm, gericht op een goede mix van leren op het college, online, in de beroepspraktijk en zelfstudie. Dat zetten we voort.

Bijlagen Leren

Details Educatie, ISK en Inburgering

Bekijk hier meer details over de resultaten van Educatie, ISK en inburgering en het Vavo-college van het Koning Willem I College.

Resultaten Educatie

Verloop van trajecten in 2020	Aantal
Zittend op 1-1-20	135
Instream 2020	100
Programma doorlopen	15
Programma niet doorlopen	83
Verblijft nog op 31-12-20	137

Reden van Uitstroom	Aantal
Overig	48
Programma doorlopen	15
Stop financiering	12
Verzuim	6
Werk	17
Totaal	98

Onderverdeling soort lessen categorie deelnemers	Aantal	
NT1/NT2	Leerpunt	146
NT2	Nederlands voor allochtonen A1-A2	63
NT2	Nederlands voor allochtonen B1-B2	26
Totaal		235

Overzicht uitstroom ISK deelnemers Koning Willem I College schooljaar 2019-2020

Uitstroom naar:	
KWIC Entree	16
KWIC	15
Inburgering KWIC	12
Rijzert PRO 2	5
BVS VMBO-b 2	3
BVS VMBO-b 3	2
Sancta Maria Mavo 3	2
SJL Havo 4	2
BHC PRO 3	1
BHC VMBO-k 2	1
BVS VMBO-b 1	1
Cambium VMBO-k 2	1
Cambium VMBO-k 3	1
Elde PRO 2	1
Elde VMBO-b 2	1
HAN Anrhem	1
Helicon niveau 4	1
Inburgering Schijndel	1
KWIC	1
KWIC en Helicon	1
Maerlant VMBO-k 2	1
Maurick Havo 3	1
Maurick VMBO-T 1	1
Pierson Havo 3	1
Pierson Havo/VWO 1	1
Piersoncollege Havo 3	1
Rijzert PRO 4	1
ROCvA. Niveau 3	1
Rodenborch Havo 4	1
Rodenborch VMBO-T 1	1
Sancta Maria Mavo 2	1
SJL Havo 3	1
SJL VMBO-T 3	1
Eindtotaal	82

Totaal inburgering Koning Willem I College 2020

Leerprofiel	Aantal
Analfabeet	130
Gemiddeld	106
Hoog opgeleid	114
Laag opgeleid	247
Totaal	597

Soort traject	Aantal
Alfabetisering	170
Inburgering	316
Staatsexamen	111
Totaal	597

Reden van uitstroom	Aantal
Geen financiering meer	50
Overig	67
Privé-omstandigheden	31
Vervolg ander contract	90
Vervolgopleiding MBO	18
Voltooid	55
Werk	7
Vrijstelling	1
Totaal	319

Vavo - De laatst vrijgegeven cijfers voor het centraal examen-gemiddelde, voor 2016 - 2019, zijn als volgt:

opleiding	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2017-2019	norm inspectie
mavo	6,29	6,17	5,95	6,14	boven de norm
havo	6,06	6,29	6,13	6,13	boven de norm
vwo	5,99	5,9	5,91	5,91	boven de norm

VAVO - Het percentage vakken van een opleiding dat met een voldoende is afgesloten, van de afgelopen drie jaar:

opleiding	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2017-2019	norm inspectie
mavo	78,3	75,7	64,7	73,3	boven de norm
havo	69,3	77,3	73,5	73,3	boven de norm
vwo	69,9	67,1	66,6	67,7	boven de norm

Geslaagdenfeestje 2019-2020

	op voor een diploma	geslaagd	afgewezen	geen uitslag	procenten
mavo	54	51	3	0	94,44%
havo	113	98	15	0	86,73%
vwo	99	94	5,0	0	94,95%

opleiding	2020	norm inspectie
mavo	74,64	boven de norm
havo	76,70	boven de norm
vwo	84,80	boven de norm

Vier P's van creatief denken

Person



De skills die nodig zijn bij creatief denken zijn:

- oordeel uitstellen
- verplaatsen in een ander
- associëren
- verbeeldingskracht
- patronen doorbreken
- denken in alternatieven

Press



De omgeving heeft invloed op creativiteit. Bij diverse afdelingen is de ruimte (online en offline) zo ingericht, dat studenten en leraren in de creatieve en ondernemende mindset kunnen komen. Zo hebben we ruimtes waarin studenten staand kunnen samenwerken, of juist individueel kunt werken.

In deze ruimtes maken studenten gemakkelijk gebruik van materialen om creatief aan de slag te gaan, bijvoorbeeld bij brainstormen en canvassen.

Een ander optimaal klimaat voor creativiteit is interdisciplinair werken. HTA is hiervan een mooi voorbeeld. In een periode van tien weken werken studenten samen met studenten van een andere opleidingen aan een opdracht voor een echte opdrachtgever. Dit klimaat zorgt ervoor dat ze naar elkaar moeten luisteren en de dialoog moeten voeren over standpunten van anderen. Ze leren hun eigen oplossing uit te stellen en door luisteren naar anderen samen nieuwe verbindingen te leggen. Ze komen de studenten tot innovatieve oplossingen. De opdrachten waaraan ze werken hebben verbinding met de Global Goals.

Process



Studenten leren creatief waaiëren, kritisch trechteren en reflectief denken. Ze komen in aanraking met nieuwe werkvormen zoals brainstormen, LEGO Serious Play, ID-box en Effectuation Canvas. Ze gaan voor een opdrachtgever uit het werkveld aan de slag om samen tot een oplossing te komen. Hierbij doorlopen ze het creatieve proces.

De collectieve taal om het creatieve proces te ondersteunen binnen het college is ons eigen ICE - model. De manier van coachen is hierbij erg belangrijk. De methodiek van de zes denkhoeden is een van de manieren waarop studenten leren reflecteren. Studenten ontdekken o.a. via de methodiek Multifocus hun eigen kwaliteiten en vaardigheden en ze leren hoe ze elkaars talenten kunnen waarderen en gebruiken.

Product



Door met regelmaat creativiteit bewust aan te bieden en studenten de juiste coachingsvragen te stellen voelen studenten de noodzaak van creativiteit in school, werk en het dagelijks leven. Het wordt gemakkelijker om vaste patronen los te laten en flexibeler mee te bewegen met ontwikkelingen. Producten zijn zichtbaar innovatiever als een creatief proces goed doorlopen is.

In de visie op Onderwijs en Leren 'Leren beweegt' (2021) zeggen we dat we innovativiteit stimuleren door creatief denken. [Hierbij spreken we van 5 P's.](#)

Internationalisering in studiejaar 2020 - 2021

De schuingedrukte doelen zijn doelen die al behaald zijn of waar we van verwachten dat we ze dit studiejaar behalen:

- *We benaderen actief partners in het buitenland om samen te onderzoeken welke vormen van online samenwerkingen er mogelijk zijn.* Denk hierbij aan online uitwisselingen maar ook aan de mogelijkheden van COIL (Collaborative Online International Learning). COIL verbindt onderwijsafdelingen van twee of meer instellingen, elk gelegen in een ander land. Het COIL-model promoot de samenwerking tussen studenten uit verschillende landen die een online klaslokaal delen. Hierbij zullen docenten uit twee landen samenwerken bij het ontwikkelen van een gedeeld programma. De nadruk ligt hierbij op ervaring- en samenwerkend leren. [1](#)
- *We onderzoeken de mogelijkheden tot Blended learning* waarbij studenten de mogelijkheid krijgen om hun uitwisseling te starten met een virtuele activiteit zoals afstandsonderwijs, virtuele training of online vrijwilligerswerk. Als de reisbeperkingen vanwege COVID-19 zijn opgeheven, kan dit later worden gecombineerd met een fysieke mobiliteit in het buitenland. [2](#)
- *We onderzoeken hoe we de beschikbare Erasmusplus subsidie op een andere manier kunnen inzetten.*
- *We gaan actief aan de slag met het werven van stageplaatsen in NL met een internationale component.* Dit is een goed alternatief voor een buitenlandse stage. Stagebedrijven met locaties in het buitenland zijn hierbij extra interessant. De student zou dan kunnen starten in Nederland en in een later stadium alsnog een deel van de stageperiode in een van de buitenlandse vestiging kunnen voortzetten. Tevens kunnen we deze internationale bedrijven vragen gastcolleges te verzorgen over het internationale karakter van hun bedrijf of vakgebied.
- *We gaan verder met het voorbereiden van Keuzedeel Internationaal I en II: momenteel zijn we in de voorbereidende fase en onderzoeken we hoe we het centraal kunnen gaan aanbieden en op welke manier er geëxamineerd kan worden.*
- *We stimuleren het volgen en geven van Internationale Gastcolleges.* [3](#)
- *We stimuleren de deelname aan (online) Europese projecten.* [4](#)

- *We bieden trainingen en scholingen aan voor onze medewerkers gericht op interculturele competenties. [5](#) Een voorbeeld hiervan is Etwinning, sinds kort is een van onze collega's, Simone van Belkom, Etwinning adviseur.*
- *We onderhouden actief contact met onze internationale partners zodat we op de hoogte blijven van de internationale ontwikkelingen en we gezamenlijk vorm kunnen geven aan de diverse samenwerkingsmogelijkheden. [6](#)*
- *Gedurende de week van de Internationale student (16-21 november) zullen we extra aandacht besteden aan de opbrengst van een internationale ervaringen. We informeren en adviseren onze studenten en onderwijsafdelingen over de mogelijkheden van internationale activiteiten en IBPV in de toekomst.*
- *We streven ernaar om maatwerk te leveren en te denken in mogelijkheden i.p.v. onmogelijkheden. Hierbij gelden natuurlijk altijd de adviezen vanuit het RIVM, OC&W en de MBO Raad.*
- *We doen mee aan de pilot van het VSB fonds waarbij studenten extra curriculaire beurzen kunnen aanvragen voor maatschappelijk stages en ervaringen in het buitenland. [7](#)*
- *Samen met de Unesco-werkgroep gaan we actief aan de slag met het onder de aandacht brengen van onze Unesco-waarden en de implementatie hiervan in ons onderwijs. [8](#)*
- *We nemen actief deel aan de diverse netwerkgroepen in Nederland waarbij nagedacht wordt over hoe internationalisering een plaats te geven in ons onderwijs ten tijde van de Coronacrisis.*

Opleidingen met numerus fixus

Numerus fixus

opleiding	niveau	leerweg	afdeling	reden
Fietstechnicus	2	BOL	M&L	werkplaatscapaciteit
Motorfietstechnicus	2	BOL	M&L	werkplaatscapaciteit
Scootertechnicus	2	BOL	M&L	werkplaatscapaciteit
Tandartsassistent (versneld)	4	BOL	AG	gebrek aan stageplekken
Acteur/Theateropleiding	4	BOL	MAP	wettelijke bepaling aantal beschikbare plekken i.v.m. macrodoelmatigheid
Doktersassistent (versneld)	4	BOL	AG	gebrek aan stageplekken
Mediaredactiemedewerker	4	BOL	M&C	nieuwe opleiding nog in opbouw
Medewerker ICT support	2	BOL	KMVO	nieuwe opleiding nog in opbouw
Veiligheid en vakmanschap/Aankomend onderofficier grondoptreden	3	BOL	AOV	VeVa-opleiding (aantal plekken vastgesteld door Ministerie van Defensie)
Doktersassistent	4	BOL	AG	gebrek aan stageplekken
Tandartsassistent	4	BOL	AG	gebrek aan stageplekken
Handhaver toezicht en veiligheid/Politie	3	BOL	AOV	combinatie gebrek aan werkgelegenheid en stageplekken
AV-specialist/Filmmaker	4	BOL	MAP	gebrek aan werkgelegenheid
Fotograaf	4	BOL	MAP	1 = gebrek aan werkgelegenheid
Mediavormgever	4	BOL	MAP	9 = wettelijke bepaling aantal beschikbare plekken i.v.m. macrodoelmatigheid
Veiligheid en vakmanschap/Aankomend medewerker grondoptreden	2	BOL	AOV	8 = VeVa-opleiding (aantal plekken vastgesteld door Ministerie van Defensie)
Apothekersassistent	4	BOL	AG	2 = gebrek aan stageplekken
Interieuradviseur	4	BOL	LS	1 = gebrek aan werkgelegenheid
Sport en bewegen/Coördinator	4	BOL	SPO	1 = gebrek aan werkgelegenheid

Verantwoording Kwaliteitsagenda

Maatregel 1.1	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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>Per sector is in een document vastgelegd op welke wijze de horizontale dialoog tussen het Koning Willem I College en het werkveld is vormgegeven en versterkt. In die beschrijvingen zijn de in de ambitie aangehaalde criteria grotendeels verwerkt: aanpak, representativiteit, trends, lerend vermogen en kwaliteitsontwikkeling.</p> <p>Per sector zijn, als resultaat van de horizontale dialoog, in een document de uitgangspunten voor het onderwijsprogramma vastgelegd die voor alle opleidingen binnen de sector van toepassing zijn.</p>	<p>Voor de documenten die de uitgangspunten voor de onderwijsprogramma's beschrijven, hebben we zelf de afspraak toegevoegd dat een werkveld-vertegenwoordiging tekent voor akkoord.</p> <p>Door de corona-pandemie hebben we dat net niet meer gered in kalenderjaar 2020.</p> <p>Begin 2021 hebben de contactadviseurs van van de Academie voor Teaching & Learning, die het proces bij de verschillende sectoren hebben begeleid, ervoor gezorgd dat dit voor nagenoeg alle sectoren alsnog gebeurd is. Voor aanvang van het schooljaar 2021-2022 wordt dit naar verwachting volledig afgerond.</p>

Maatregel 1.2	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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.	Met een omvang 452 nieuwe studenten als 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 voldaan aan de ambitie voor 2020. Met name de ontwikkelingen ten aanzien van de energietransitie hebben daaraan bijgedragen.	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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: 412 leden.</p> <p>Aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academie overkoepelend is: 3 onderwijsafdelingen.</p> <p>Aantal aspirant-leden van de A-Academie: 52 leden.</p> <p>Aantal ambassadeurs van de A-Academie: 7 medewerkers.</p> <p>Het college is in 2021 aangehaakt bij het speerpunt Alumnibeleid vanuit de MBO Raad; enerzijds om deskundigheid te delen, anderzijds als klankbord.</p> <p>In maart 2021 nam het Koning Willem I College voor de tweede maal deel aan het alumni-onderzoek onder gediplomeerde instellingsverlaters.</p> <p>Daarmee wordt voor de tweede maal de harde informatie over toeleiding naar de arbeidsmarkt en doorstroom naar het hbo verrijkt met zachte informatie van alumni, over de wijze waarop ze vanuit de opleiding zijn voorbereid op die toeleiding en doorstroom.</p> <p>In die tweede meting hebben we de leden van de A-Academy die in het onderzoek zitten benaderd om via extra informatie aan hen in te zetten op het verhogen van de respons.</p>	<p>Met 3 onderwijsafdelingen vinden gesprekken plaats met de verwachting dat we snel binnen die afdelingen kunnen starten: International Business Studies, Media, Art & Performance en Marketing & Communicatie.</p> <p>De kwalitatieve informatie die voortvloeit uit het alumni-onderzoek 'het echte studiesucces' is bruikbaar voor opleidingen maar de respons (in de eerste meting) was te beperkt om tot betrouwbare conclusies te komen, zeker op opleidingsniveau.</p> <p>In de jaren 2021 en 2022 onderzoeken we als college in welke mate informatie vanuit het regionale beroepenveld (ervaringen met beginnend beroepsbeoefenaren vanuit het college) en leden van onderwijsafdelingen gerelateerde alumniverenigingen (ervaring als als beginnend beroepsbeoefenaar) de beschikbare kwantitatieve en kwalitatieve informatie verder kan verrijken.</p>

Maatregel 2.1	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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>We ontwikkelden en implementeerden een nieuwe methodiek voor muziek en bewegen.</p> <p>Opggerichte werkgroepen van beide afdelingen werken samen ten behoeve van de doorontwikkeling.</p> <p>Pilot Kwint: leverde geen volgsysteem op. Dat betekent dat er geen cijfers bekend zijn of studenten wel of niet duurzaam participeren op de arbeidsmarkt.</p> <p>KMVO en FBO ontwikkelden een procedure, met een warme overdracht, in samenwerking met de gemeenten. Deze overgang van school naar gemeente verloopt soepel maar directe cijfers ontbreken.</p> <p>Ambitie FBO 2020 (minimaal 70% stroomt door naar naar werk of niveau 2). De doorstroom naar niveau 2 of naar arbeid is 82,26% (153 studenten, incl. 28 schoolfirst studenten > 23 jaar die doorgestroomd zijn naar niveau 2 of naar arbeid)</p> <p>Ambitie KMVO 2020 (minimaal 40% stroomt door naar niveau 3/4) Van de 609 studenten blijven er 278 binnen het KMVO. Van de 331 studenten stromen er 135 (40,8%) door naar een hoger niveau en 196 stromen er uit. Van die 196 studenten wordt minimaal 25,4% naar arbeid geleid.</p>	<p>De doorstroom naar een opleiding op een hoger niveau of de toeleiding naar arbeid binnen zes maanden na het verlaten van de opleiding is cijfermatig moeilijk in beeld te brengen. Uit de pilot Kwint is geen volgsysteem tot stand gekomen.</p> <p>De (omkering van de) vsv-cijfers geven voor de entreeopleidingen een goede indicatie voor de doorstroom naar een hoger niveau of toeleiding naar de arbeidsmarkt.</p> <p>Voor niveau 2 geven de vsv-cijfers onvoldoende inzicht in de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Uit eigen onderzoek blijkt dat minimaal 25,4% van de uitstromende studenten direct na het verlaten van de opleiding naar arbeid wordt geleid. Het college gaat voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 een systeem ontwikkelen om het zicht op de uitstromende studenten op niveau 2 te verbeteren.</p>

Maatregel 2.2	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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>Van de 48 statushouders gaan 45 deelnemers een vervolgopleiding volgen of vonden werk. Een resultaat van 93%.</p> <p>Van de 48 deelnemers behaalden 47 deelnemers een diploma. Een resultaat van 96%</p>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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>Zeven onderwijsafdelingen participeren in een schoolbieb. Daarmee bereiken we bijna 3.500 studenten (in 2018 was dat 2.200). In februari 2020 is de zesde locatie geopend.</p> <p>In april 2020 is de realisatie van de zevende locatie gestart.</p> <p>We voerden in december 2020 verkennende voor het realiseren van de achtste locatie. Door het achterblijven van het opschalen gebruiken we de opgestelde begroting niet volledig.</p> <p>In de looptijd van dit project namen we al veel mooie successen bij studenten waar. Naast successen zien we ook strubbelingen bij studenten en leraren.</p> <p>We willen meer grip op die strubbelingen krijgen; dat onderzoeken wen en we kijken welk maatwerk hier nodig is tussen leraar, student en leesconsulent. Waarschijnlijk zijn veel strubbelingen te vangen onder de noemer urgentiebesef.</p> <p>In de periode maart-december 2020, tijdens de lockdown leenden studenten nauwelijks boeken.</p>	<p>Het realiseren van het opzetten van een schoolbieb kost meer tijd dan aanvankelijk gepland. In coronatijd vraagt het nog meer tijd in afstemming en communicatie.</p> <p>Als de urgentie en het belang van lezen bij leraren Nederlands groot is, dan is de kans op het benutten van de biebmogelijkheden door studenten ook groot. We zoeken ook in lastige situaties naar mogelijkheden om studenten te laten lezen.</p> <p>Als gevolg van corona is er sprake van een andere indeling van de lessen: korter en minder. Vrij lezen is geen examenonderdeel en heeft binnen de onderwijsprogramma's een lagere prioriteit gekregen. Een deel van de leraren die de urgentie van het leesonderwijs hoger waarderen, zochten binnen de beperkingen wel naar mogelijkheden. All over is de</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	Verklaring van afwijkingen
				<p>Het effect van het lezen op de leesvaardigheid is nog moeilijk te meten. De relatie met examenresultaten is niet te leggen. Er zijn te veel factoren die van invloed zijn op het examenresultaat. Wel is op het niveau van tevredenheid van studenten te meten met de leesmonitor. Op basis van gesprekken met individuele studenten concluderen we dat elk succes telt. Op basis van gesprekken met leesconsulenten concluderen we dat hun aanjagende rol een absolute voorwaarde is voor samenwerking.</p> <p>De leesmonitor onder leraren en studenten is in 2020 niet afgenomen vanwege corona.</p> <p>Elk succes, hoe klein ook, is een resultaat dat meetelt in het maken van een leescultuur op het mbo.</p>	<p>conclusie: Lezen gedijt het beste in een fysieke les.</p> <p>Uit gesprekken met leraren blijkt dat wel mogelijk is dat studenten lezen, maar niet met een boek van de schoolbib. De boeken staan immers op school in een kast. Studenten zijn heel weinig op school.</p> <p>We onderzoeken of de formule waar we dit project mee gestart zijn herijkt moet worden. Waarschijnlijk is de uitkomst dat er meer maatwerk in samenwerking en afstemming met de leraren en leesconsulenten nodig is om alle typen lezers te bedienen.</p> <p>Relatie met Huis73 is goed en constructief.</p> <p>Uit de leesmonitor van 2019 blijkt dat studenten die op afdelingen zitten waar al langer (langer dan 2 jaar) wordt gelezen dat daar meer studenten zijn die lezen belangrijk vinden. Ook als de opleidingsduur 1 jaar is.</p> <p>Hoe kunnen we het urgentiebesef en het belang van lezen in de school bevorderen? Onze (maatschappelijke) opdracht blijft: Hoe blijven we zorgen voor een stijgende lijn van taalvaardigheid bij onze studenten?</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	Verklaring van afwijkingen
3.2 Opvangvoorzieningen	<p>Het vsv-percentage niveau 2 (per 1-1-19): 7,87% (voorlopig cijfer).</p> <p>Het vsv-percentage niveau 3 (per 1-1-19): 3,23% (voorlopig cijfer).</p> <p>Het vsv-percentage niveau 4 (per 1-1-19): 3,55% (voorlopig cijfer).</p>	<p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 2 ≤ 8,45%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 3 ≤ 3,1%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 4 slandelijk gemiddelde 2019-2020.</p>	<p>Het vsv-percentage KW1C 2021-2022 niveau 2 ≤ 8,45%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2021-2022 niveau 3 ≤ 3,1%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2021-2022 niveau 4 slandelijk gemiddelde 2021-2022.</p>	<p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 2: 6,98%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 3: 3,37%.</p> <p>Het vsv-percentage KW1C 2019-2020 niveau 4: 2,71% (landelijk gemiddelde: 2,91%).</p> <p>Tussentijdse instroom staat inmiddels concreet beschreven in de nieuwe 'Visie op leren'. Dit draagt bij tot meer mogelijkheden voor tussentijdse instroom voor de studenten en zal dus minder studievertraging geven.</p> <p>Er vindt structureel overleg plaats met het Studenten Succes Centrum en contactpersonen van WOOW. Dit verkort de lijnen en heeft de communicatie zichtbaar verbeterd.</p> <p>Het team heeft een tweedaagse scholing gehad, dit heeft veel goed gedaan. Dit zetten we per 21-1-2021 voor. Door Corona is het nog wel lastig om goed zichtbaar te krijgen hoe de werkwijze door eenieder wordt toegepast.</p>	<p>Alle vsv-percentages voor de verschillende niveaus liggen beneden het landelijke gemiddelde. Alleen voor niveau 3 hebben we de ambitie niet gerealiseerd. Het aantal deelnemers op niveau 3 omvat zo'n 19% van het totale aantal deelnemers waarvoor vsv van toepassing is.</p> <p>Op alle onderdelen vinden we kleine afwijkingen. Dit is grotendeels aan corona te wijten.</p> <p>De nieuwe teamleider heeft 100% focus op de voortgang, voorheen was dit slechts 1,5 dag per week, wegens een gecombineerde functie.</p> <p>Door de volledige focus zijn de lijntjes korter geworden naar andere afdelingen. Corona zorgt dat de lijntjes weer iets langer zijn en er is lichte vertragingen in deze processen. Tot op heden nog tot acceptabel niveau. De teamleider is hier alert op.</p>

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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"> De commissie heeft op verzoek van één of meer individuele scholen één advies uitgewerkt. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt. <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 1. Commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo. 2. Proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar. 3. Onderhoud en beheer van BRAM (het Brabants arbeidsmarkt model) is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.</p> <p>D Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. Verduurzaming proces en inhoud.</p>	<p>A De informatie over de mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is beschikbaar en wordt gebruikt ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg. 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 voorbesproken en vervolgens aan de bestuurders teruggekoppeld.</p> <p><u>Resultaat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Een samenwerking tussen Summa College en Helicon Opleidingen, opleiding vakexpert voeding en voorlichting. Beide scholen wilden deze opleiding starten en bieden het nu samen aan. Mbo-scholen gaan het gesprek aan met defensie over hoe de mbo-scholen defensie het beste kunnen bedienen. <p>B De handelingscyclus van de Universiteit van Tilburg is gecombineerd met de macrodoelmatigheidstoolkit van SBB. Met de werkgroep Macrodoelmatigheid is de toolkit SBB uitgebreid toegepast. Deze procesbeschrijving zal worden aangehouden voor de toetsing van opleidingen. Het voornemen om BRAM verder te ontwikkelen werken we niet meer uit. Voornamelijk omdat we kozen voor de samenwerking met SBB die landelijke cijfers uit diverse bronnen beschikbaar maakt met betrekking tot de arbeidsmarkt-relevantie van opleidingen. Samen met de toolkit levert dat voldoende informatie op.</p> <p>C Al eerder spraken we af om af te zien van een commissie. De werkgroep macrodoelmatigheid werkte op verzoek van ROC Tilburg en Koning Willem I College een advies uit voor de opleiding artiest-acteur. Dit advies is door de besturen van de scholen overgenomen.</p> <p><u>Resultaat:</u> 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>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>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	Verklaring van afwijkingen
				<p>D</p> <p>Tijdens het bestuurlijk overleg bespraken we de lijst starten/stoppen opleidingen voor 2020. Geconstateerde knelpunten zijn daarin gesignaleerd en we maakten vervolgafspraken om deze knelpunten op bestuurlijk niveau te bespreken en op te lossen.</p> <p>In maart ging de geplande bijeenkomst door de coronacrisis niet door en is digitaal verder afgewerkt.</p> <p><u>Resultaat:</u> In het bestuurlijk overleg over de lijst starten/stoppen signaleerden we dertien knelpunten. Van deze knelpunten zijn er tien collegiaal bestuurlijk opgelost.</p> <p>Eventueel beschikbare bijlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De verslagen van de Brabants Bestuurders Overleggen • Het overzicht als onderlegger voor het Brabants Bestuurders Overleggen • Toolkit SBB 	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	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>A 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"> 1. Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld. 2. Er ligt een meerjaren implementatieplan. <p>B Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel volgens de gekozen denkrichting van een 'White Label' constructie.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt een eerste pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO 2. Er vond een evaluatie plaats van een eerste pilot acquisitiemodel. <p>C 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"> 1. Het adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief een voorstel voor nieuw aanbod gedaan. 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren. <p>D Het Brabants Bestuurlijk Overleg</p>	<p>A Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd.</p> <p>B 1. Er is vormgegeven aan de 'White Label' constructie. 2. Eerste aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven.</p> <p>C 1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief een voorstel voor nieuw aanbod gedaan. 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren.</p> <p>D Het Brabants Bestuurlijk Overleg</p>	<p>2020 heeft door corona een versnelling LLO binnen Brabant te weeg gebracht.</p> <p>De resultaten die voor 2020 in de kwaliteitsafspraken zijn opgenomen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld (A). 2. Er ligt een meerjaren-implementatieplan (A) 3. Er wordt een eerste pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO (B). 4. Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een eerste pilot acquisitiemodel (B). 5. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief een voorstel voor nieuw aanbod gedaan (C). 6. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren (C/D). <p>LLO staat hoog in het vaandel van de nationale overheid en wordt, zeker nu vanwege de coronacrisis en de toenemende werkloosheid, vrijwel overal bovenaan op de agenda gezet. Ook provinciaal wordt het vertaald in concrete afspraken en acties.</p> <p>Het oorspronkelijke idee van het whitelabel is gerealiseerd middels het platform Brabant Leert (www.brabantleert.nl). Dit platform helpt bij de inrichting en realisatie van LLO binnen Brabant en bij het in kaart brengen van de status quo en het scherpe stellen van de wensen, ambities en mogelijkheden op het gebied van flexibel leren voor volwassenen.</p> <p>Doel van deze activiteiten is om gezamenlijk een kwalitatief goed mbo-scholingsaanbod in het kader van LLO te ontwikkelen en aan te bieden via Brabant Leert. Het aanbod is samen met interne stakeholders (leden werkgroep LLO van alle aangesloten mbo-instellingen) en externe stakeholders (Provincie Noord-Brabant, VNO-NCW) vastgesteld. Daarnaast zijn er, via de provincie, afspraken gemaakt met de verschillende arbeidsmarktregio's en de leerwerkloketten in die regio's.</p> <p>De individuele scholen kunnen in hun eigen regio de scholing uitvoeren en daarbij gebruikmaken van het gezamenlijk ontwikkelde aanbod. Het digitale platform van Brabant Leert 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>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	Verklaring van afwijkingen
		<p>Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>heeft het proces om twee uitgebrachte adviezen te bespreken, over te nemen en uit te voeren verduurzaamd.</p>	<p>Voor de activiteiten met betrekking tot de realisatie en implementatie van Brabant Leert (whitelabel) is een projectleider aangehouden. Deze werkt nauw samen met de projectleider LLO binnen Kennispact MBO Brabant en de werkgroep LLO. (resultaat 1)</p> <p>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 zorgdraagt voor de continuïteit en actualiteit van Brabant Leert. (resultaat 2). Ook zijn er voorbereidingen getroffen om hier VNO-NCW als partner te laten aansluiten. De samenwerking borgen met externe stakeholders en vertegenwoordigers van het regionale bedrijfsleven is hiermee gewaarborgd.</p> <p>Nog niet eerder hebben wij als mbo-instellingen zo nauw de samenwerking met elkaar opgezocht. Dit was al langer het idee maar door corona is dit enorm versneld en dus kent het virus ook voordelen en heeft de samenwerking een eerste gezamenlijke LLO-aanbod opgeleverd.</p> <p>De eerste pilot is concreet opgezet en ontwikkeld met de provincie en VNO-NCW als penvoerder, door een aanvraag in het kader van <i>NL Leert door</i>. De aanvraag is ingediend op 2/11/2020. De aanvraag is 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 (regievoerder, resultaat 1).</p> <p>Met deze 40 cursussen als basis wordt het aanbod verder uitgebreid met arbeidsmarktrelevante opleidingen. De arbeidsmarktrelevantie wordt getoetst bij de regionale mobiliteitsteams (resultaat 3 en resultaat 4).</p> <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.</p> <p>De coronacrisis heeft ook de regionale inbedding versneld. 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 5 en 6. Het nieuwe aanbod, in overleg met provincie, arbeidsmarktregio's en VNO-NCW is doorgeschoven naar 2021 en wordt vanaf februari 2021 opgepakt. De infrastructuur (Brabant Leert) is gerealiseerd, het netwerk (arbeidsmarktregio's, VNO-NCW) is tot stand gebracht, we hebben een eerste werkende pilot (opbrengst NL Leert Door) uitgevoerd en daarmee is een begin gemaakt met de doorontwikkeling van LLO in Brabant en de verschillende arbeidsmarktregio's waar de individuele MBO instellingen actief zijn.</p>	

Maatregel	Startsituatie 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022	Stand van zaken 2020	Verklaring van afwijkingen
Vanuit het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht, Ambiance'					
Rendementen:					
- Jaarresultaat	2017-2018: 74,66	2019-2020: $\geq 74,66$	2021-2022: $\geq 77,5$	2019-2020: 74,81	De ambities voor 2020 zijn (grotendeels) behaald. De rendementen blijven nog iets achter bij de ambitie. Het college zette in op een stevige analyse die we periodiek bespreken tijdens de jaarplangespreken met het bestuur.
- Diplomasresult.	2017-2018: 75,41	2019-2020: $\geq 75,41$	2021-2022: $\geq 77,5$	2019-2020: 73,82	
- Startersresult.	2017-2018: 86,58	2019-2020: $\geq 86,58$	2021-2022: $\geq 87,5$	2019-2020: 85,57	
vsv					
- niveau 1	2017-2018: 19,70	2019-2020: $\leq 26,2$	2021-2022: $\leq 26,2$	2019-2020: 17,74	De vsv-resultaten liggen voor drie van de vier niveaus binnen de ambitie voor 2020. De tevredenheid van studenten voor de opleiding is iets gedaald ten opzichte van 2018; voor het belangrijkste deel is dat te wijten aan de andere onderzoeksvorm die geleid heeft tot een landelijk dalende trend.
- niveau 2	2017-2018: 7,87	2019-2020: $\leq 8,45$	2021-2022: $\leq 8,45$	2019-2020: 6,98	
- niveau 3	2017-2018: 3,23	2019-2020: $\leq 3,1$	2021-2022: $\leq 3,1$	2019-2020: 3,37	
- niveau 4	2017-2018: 3,53	2019-2020: \leq landelijk gem.	2021-2022: \leq landelijk gem.	2019-2020: 2,71	
Tevredenheid					
- Student	2018: 7,2	2020: $\geq 7,2$	2022: $\geq 7,2$	2020: 6,9	De tevredenheid van de medewerkers is enigszins gedaald; het gegeven dat de meting plaatsvond tijdens de corona-pandemie speelde waarschijnlijk een rol.
- Medewerker	2018: 8,1	2020: $\geq 8,1$	2022: $\geq 8,1$	2020: 7,7	
- Beroepenveld	2018: 7,5	2020: $\geq 7,5$	2022: $\geq 7,5$	2020: 7,6	
Verzuim					
- Verzuim%	2018: 5,65%	2020: $\leq 5,0\%$	2022: $\leq 4,5\%$	2020: 4,63%	De tevredenheid van de medewerkers is enigszins gedaald; het gegeven dat de meting plaatsvond tijdens de corona-pandemie speelde waarschijnlijk een rol.
- Meldingsfreq.	2018: 1,01	2020: $\leq 1,0$	2022: $\leq 1,0$	2020: 0,60	
Financiële positie:					
- Solvabiliteit	2018: 82%	2020: $\geq 30\%$	2022: $\geq 30\%$	2020: 80%	De medewerkertevredenheid ligt met een 7,7 overigens nog steeds ruim boven het sectorgemiddelde 7,3. Het ziekteverzuim laat de gewenste dalende trend zien. De financiële kengetallen laten nog steeds zien dat het college financieel gezond is.
- Liquiditeit	2018: 1,74	2020: $\geq 0,5$	2022: $\geq 0,5$	2020: 1,31	
- Rentabiliteit	2018: 1,86%	2020: $\geq 0\%$	2022: $\geq 0\%$	2020: 0,26%	
- Huisvest.ratio	2018: 11,8%	2020: $\leq 15\%$	2022: $\leq 15\%$	2020: 10,9%	
- Weerst.verm.	2018: 46,6%	2020: $\geq 5\%$	2022: $\geq 5\%$	2020: 43,5%	

Betrokkenheid studenten, leraren en bedrijfsleven

Betrokkenheid studenten en leraren

Voor de monitoring van de voortgang van de kwaliteitsagenda richtten we een stuurgroep in. In deze stuurgroep participeren het college van bestuur, de 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 het toekomstplein en de vormgeving van leren op locatie en praktijkgestuurd leren. Het bestuur van de A-Academy (alumnivereniging van het Koning Willem I College) is verantwoordelijk voor het versterken van het alumninetwerk van het college. Vanuit de A-Academy wordt aangegeven dat men inmiddels professioneler werkt, hetgeen bijdraagt aan de organisatie van netwerkbijeenkomsten en gastlessen. Deelname aan het netwerk tijdens en na de studie vind men van toegevoegde waarde in de professionele carrière. De A-Academie loopt voorop binnen het land en heeft een meet up dag georganiseerd om met andere scholen ervaringen te delen.

Naast de maatregelen gericht op de landelijke speerpunten, heeft het college een ambitie geformuleerd op basis van het meerjarenbeleid zoals vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan 2018-2021 Ambitie Aandacht Ambiance. In de regiegroep ontwikkelagenda zijn studenten en medewerkers breed vanuit het college vertegenwoordigd. Met de ontwikkelagenda als tussenstap wordt gewerkt aan een nieuw meerjarenbeleidsplan 2021-2024 als vervolg op het meerjarenbeleidsplan 2018-2021 Ambitie Aandacht Ambiance. De regiegroep monitort voorgenomen veranderingen en 'jaagt' die mee 'aan'. De regiegroep zorgt er daarnaast voor dat vanuit overzicht en integraliteit de ontwikkelagenda relevant blijft en er onder andere een uitwisseling plaatsvindt van kennis en ervaringen. De regiegroep is tevens betrokken bij het onderzoek naar een intensieve en duurzame samenwerking met ROC de Leijgraaf dat in 2020 is opgestart. Daarbinnen nemen medewerkers nemen deel aan een medewerkerstafel en studenten aan een studententafel.

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. Vertegenwoordigers vanuit het beroepenveld geven aan dat ze het Koning Willem I College een betrouwbare partner vinden en dat eenduidigheid en kwaliteit gewaarborgd worden. Het Koning Willem I College haakt het bedrijfsleven voortdurend aan via periodiek overleg en workshops, onder andere via Kennispact Brabant. Het werkveld ervaart samenwerking tussen mbo-instellingen en vraagt aandacht voor flexibiliteit en continuïteit bij de uitvoering van het onderwijs. Het bedrijfsleven neemt deel aan de bedrijventafel in het kader van het eerder aangehaalde onderzoek naar de samenwerking met ROC de Leijgraaf.

Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de inzet van de middelen in 2020 vonden geen verschuivingen plaats tussen maatregelen of naar toekomstige jaren. De inzet van de middelen voor de maatregelen is in 2020 geactualiseerd op basis van het toegekende aandeel in het investeringsbudget voor de kwaliteitsagenda (met name als gevolg van de loon- en prijscompensatie).

De begrote inzet van de middelen voor de maatregelen in 2020 op basis van de uurtarieven in 2020 bedraagt € 2.907.605: inzet personeel 34,7542 fte, kosten personeel € 2.694.105, out of pocket kosten € 213.500. De gerealiseerde inzet van de middelen voor de maatregelen in 2020 op basis van de uurtarieven in 2020 bedraagt € 2.841.395: inzet personeel 34,7542 fte, kosten personeel € 2.694.105, out of pocket kosten € 147.290. Bij maatregel 3.1 Taalvaardigheid zijn de out of pocket kosten minder dan begroot.

Reflectie college van bestuur

Het college van bestuur constateert dat de resultaten die in 2020 behaald zijn in belangrijke mate bijdragen aan de drie landelijke speerpunten: jongeren in een kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. Ondanks het bijzondere jaar met een corona pandemie, is het merendeel van de voor 2020 beoogde effecten gerealiseerd. De samenwerking met het werkveld over de inrichting van de onderwijsprogramma's verloopt goed, we weten als college de zij-instroom in de techniek te versterken en de A-Academy komt steeds beter in positie. Het onderwijs binnen de entreeopleidingen en de niveau 2 opleidingen wordt vernieuwd; de instroom van statushouders verloopt goed en de doorstroom naar de hogere niveaus neemt toe; het zicht op de toeleiding naar arbeid vanuit deze niveaus vraagt nog wel om extra aandacht, dat gaan we in de komende twee jaar oppakken. De inzet van de schoolbib en het toekomstplein helpt om studenten te versterken en binnen boord te houden. Binnen Kennispact Brabant wordt gestructureerd gewerkt aan het verbeteren van de doelmatigheid van de opleidingenportefeuille binnen Brabant en worden goede stappen gezet in het vormgeven van leven lang ontwikkelen.

Het college presteert vanuit een financieel gezonde positie nog steeds bovengemiddeld maar er zijn mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit en versterking van het innovatieve karakter van de organisatie. De ontwikkelagenda die eind 2019 is opgesteld, met organisatieontwikkeling, onderwijsontwikkeling en leiderschapontwikkeling als centrale thema's, moet daaraan bijdragen. Deze ontwikkelagenda is de opmaat naar een nieuw meerjarenbeleidsplan 2021-2024 dat in 2021 tot stand moet komen. Belangrijke strategische thema's daarbinnen zijn de student centraal, de kwaliteit van het onderwijs, excellent werkgeverschap, duurzaam denken en doen, studentgerichte samenwerking en wendbare organisatie. Deze strategische thema's moeten lading gaan geven aan de nieuwe visies op leren, werken en organiseren. Met de teams aan zet is het de bedoeling om het onderwijs nog beter rondom de student vorm te geven. Via de regiegroep, bestaande uit een brede vertegenwoordiging van medewerkers en studenten vanuit de gehele organisatie, wordt de organisatie betrokken bij de ontwikkelingen. Die regiegroep geeft feedback, monitort de voorgenomen veranderingen, jaagt die ook mee aan en deelt kennis en ervaringen met hun 'achterban'. De huidige ontwikkelingen betreffende ontwikkelagenda en meerjarenbeleidsplan worden meegenomen in het onderzoek naar een intensieve en duurzame samenwerking met ROC de Leijgraaf. In dat kader zijn medewerkers van de regiegroep betrokken bij de gesprekstafels met studenten en medewerkers; daarnaast zijn binnen dat onderzoek het werkveld en de overheid betrokken bij de gesprekstafels met de omgeving.

Koning Willem I College Student Awards

Het Koning Willem I College is trots op al zijn studenten. En sommige studenten verdienen een ereplaats. Elk jaar reikt het Koning Willem I College awards uit aan studenten voor Innovatie, Vakmanschap, Bijdrage aan de Community en Bijzonder Verhaal. En we kiezen jaarlijks een Student van het Jaar.



Student van het Jaar

De Student van het Jaar 2020 was Shalina van de Griendt. Deze 22-jarige Nulandse experimenteert met het starten van haar eigen lingerielijn. Shalina's lingerielijn is erop gericht om ook vrouwen met kleine borsten de zelfverzekerdheid te geven die zij zelf als jonge vrouw miste. Shalina is een doorzetter. Zij begon ooit op niveau 2, bouwde haar studieloopbaan op via niveau 3 Verkoopsspecialist naar een niveau 4 opleiding als Ondernemer. In deze opleiding laat Shalina steeds meer van zichzelf zien en durft zij te ondernemen. Ze wil leren en durft te falen.

Ook de Koning Willem I College Awards voor **Innovatie** en **Bijdrage aan de Community** mag zij in haar prijzenkast zetten. Het kwam vaker voor dat een student is genomineerd voor meerdere Awards, maar dat één student drie Awards wint is uniek. Een prestatie om trots op te zijn.

Vakmanschap

De Koning Willem I College Award voor Vakmanschap ging in 2020 naar Nick Woppenkamp.

Nick is een gepassioneerd tweewieler monteur in hart en nieren. Hij wil alles weten en 100% begrijpen. Hij gaat in gesprek met het docententeam als hij iets niet snapt. Anders doet hij de opdracht gewoon nog een keer om het echt te begrijpen. Nick is behulpzaam door andere leerlingen te helpen bij de opdrachten. En zoekt zijn maatjes om samen aan opdrachten te werken.



Daarnaast is Nick betrokken bij zijn medestudenten. Hij is een veelzijdige jongen met het hart op de juiste plaats. Goed voor anderen en weet precies wat hij wil.



Bijzonder verhaal

Esther Beset won de Koning Willem I College Award voor Bijzonder Verhaal.

Esther is een enthousiaste en leergierige meid met veel doorzettingsvermogen. Dit uit zich in zowel het behalen van hoge cijfers als een initiatiefrijke en actieve houding in de les. Esther is zich bewust van haar kwaliteiten en leerpunten en bereid om andere studenten te ondersteunen. Ze doet dit door samen te oefenen en het uitwisselen van kennis en ervaring.

Esther springt eruit als het gaat om affiniteit hebben met het sociaal werkveld. Ze vertelt met veel lof en enthousiasme over haar stage en maakt hier dan ook veel overuren. Esther neemt haar werk serieus en kan de theorie op school op de juiste manier koppelen binnen de stagepraktijk. Ondanks dat Esther in het verleden niet altijd kon bouwen op haar eigen lichaam, vecht ze voor hetgeen zij wil bereiken.

Studeren in coronatijd. Hoe beleefden studenten het?

Jasper van Gerven, voorzitter studentenraad

Aanvankelijk was die eerste lockdown een snelle maatregel. Een ingreep om 'even' dat virus de kop in te drukken. We kwamen, net als iedereen, van de een op de andere dag thuis te zitten. Dat was een shock, het was een vreemde situatie. Maar toen had je nog niet het besef dat dat maanden, zelfs meer dan een jaar zou gaan duren. 'Even een paar weken de tanden op elkaar', dan kunnen we weer een bruisende zomer tegemoet. En dat was heftig, maar best te behappen.

Ineens werden de lessen via Teams gegeven. Een tijdelijke maatregel die heel snel moest worden ingevoerd. Daarom was het online lesgeven een beetje 'houtje touwtje'. Studenten schakelen hierin makkelijker dan leraren. Studenten zijn opgegroeid met de technologie. Switchen naar de digitale weg was voor veel leraren pittig: niet elke leraar wist hoe hij een scherm moest delen, hoe Teams werkt en hoe je de controle kan houden op de groep via een scherm. Maar goed, vooral nog was dat tijdelijk. Nu de crisis voortduurt is de vorm van online lesgeven ook een stuk verbeterd. En dit biedt wel mogelijkheden voor de toekomst. Alleen niet voor alle lessen. Fysiek onderwijs en echte ontmoetingen blijven belangrijk.

Er kwam rond de zomer een kantelpunt; dit gaat langer duren. En daar hebben studenten nu wel last van. Het studentenleven staat stil, maar dat is niet het enige. We kunnen niet meer op bezoek bij opa en oma, als we op kamers wonen is dat ons enige bewegingsruimte. We kunnen onze sport en hobby's niet beoefenen. Onze leefwereld is klein. Op een moment in ons leven dat die juist groot moet zijn. Dat heeft dus wel impact op de meeste studenten.

"Eén jaar op een mensenleven is niet zoveel, één jaar op een studentenleven is een groot deel"

Als je 90 jaar mag worden, dan heb je 89 'gewone' jaren. Maar de jaren in de bloei van je leven, die 4 studentenjaren, dan is één jaar lang. Geen feestjes, geen reisjes en geen uitstapjes. Dus ook geen schoolexcursies of buitenlandse studiereizen. Die ervaring doe je niet op en de herinneringen worden niet gemaakt. Zelfs de kleine, alledaagse dingen ga je missen. Zoals het treinleven: gewoon onderweg zijn, reizen van A naar B, je onder de mensen begeven. En dus waardeer je zelfs die momenten nu veel meer.

☆ Shalina Elva van de Griendt

Mijn naam is Shalina Elva van de Griendt en ik ben afgelopen schooljaar verkozen tot Student van het Jaar 2020! Allereerst wil ik mijn docenten Suzanne Broeders, Bart Hermsen en Bert Verhoeven bedanken. Dankzij hen heb ik een onvergetelijk en bijzonder schooljaar gehad. Ondanks dat we elkaar de laatste aantal maanden van het schooljaar alleen online via een scherm gezien hebben. Kan ik met volle overtuiging zeggen dat alle drie de docenten echt hun best gedaan hebben om de lessen op de best mogelijke manier vorm te geven.

Daarnaast heb ik in dat jaar niet alleen mijn droom waar kunnen maken, maar ben ik ook nog eens genomineerd voor Student van het Jaar door het Koning Willem I College. Ik heb de gehele verkiezing ondanks de omstandigheden door corona onwijs leuk en leerzaam ervaren. In het bijzonder wil het team van het Koning Willem I College bedanken omdat zij er alles aan gedaan hebben om de genomineerde toch even in het zonnetje te zetten. Wat een bijzondere ervaring was dat! Bedankt voor deze onvergetelijk leuke ervaring!

🏠 Guus Manders

Ik ga nu een keer in de twee weken naar school en volg de lessen verder thuis. Dat gaat vrij goed. De school heeft het inmiddels goed georganiseerd. Er wordt van je verwacht dat je meer zelf doet. Niet iedereen kan daar even goed mee omgaan. Ik ken mensen die met hun studie gestopt zijn, omdat ze de motivatie niet meer konden vinden.

Er valt nu we niet uit kunnen gaan niet veel te kletsen. We gaan nu meteen van start met de les.

🎵 Marciano Devree

De dagen zijn allemaal hetzelfde. Een ritme zonder melodie. Een ritme dat ik al een jaar niet meer voel. Zaterdagdagen voelen aan als maandagen. Het ritme is verdwenen, maar ik blijf gemotiveerd! Ik zorg namelijk voor mijn eigen ritme.

📍 Esther Beset

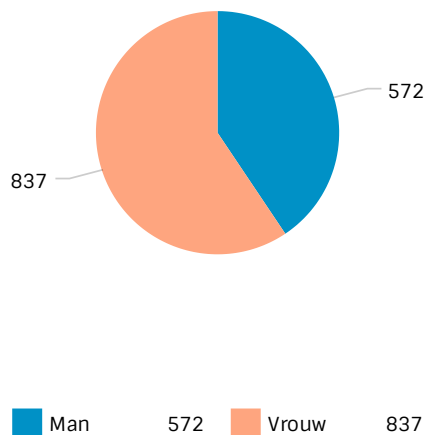
Ik vind het wel fijn hoor, om thuis te studeren. Ik ben snel afgeleid en kan me thuis beter concentreren. En ik werk graag in mijn eentje. Heb geen last van eenzaamheid.

In het begin was alles raar en wist ik niks van Microsoft Teams, maar nu gaat het prima.

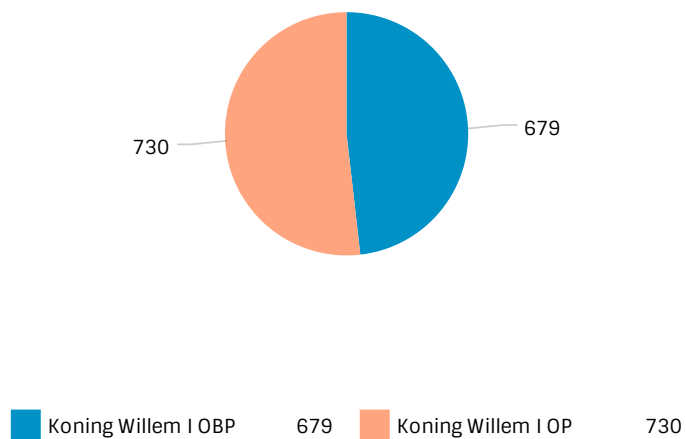
Bijlagen Werken

Medewerkers in beeld

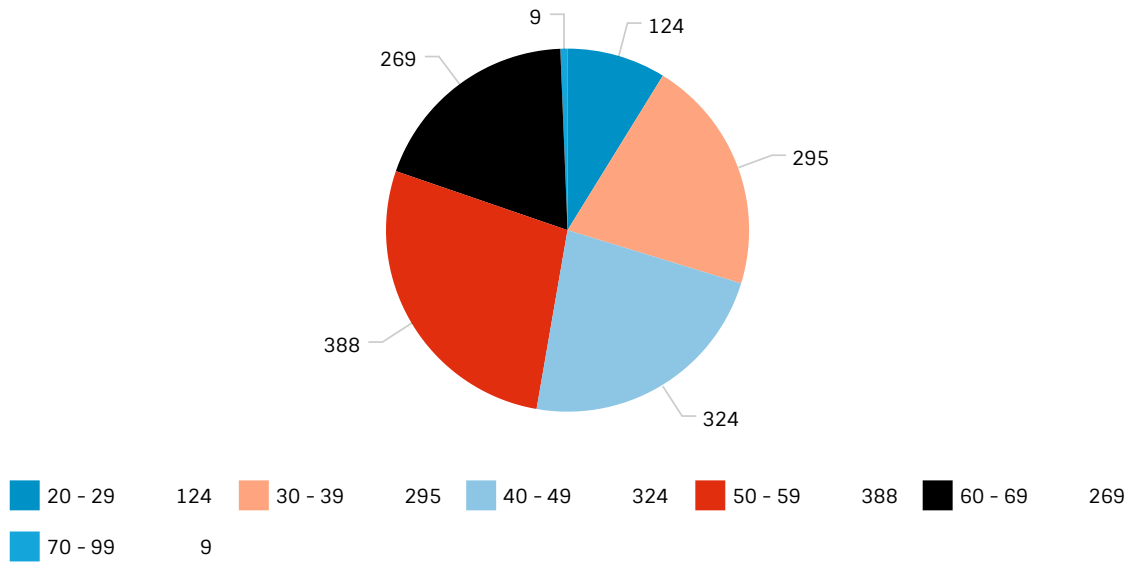
Aantal medewerkers per 31 december 2020: verdeling naar geslacht



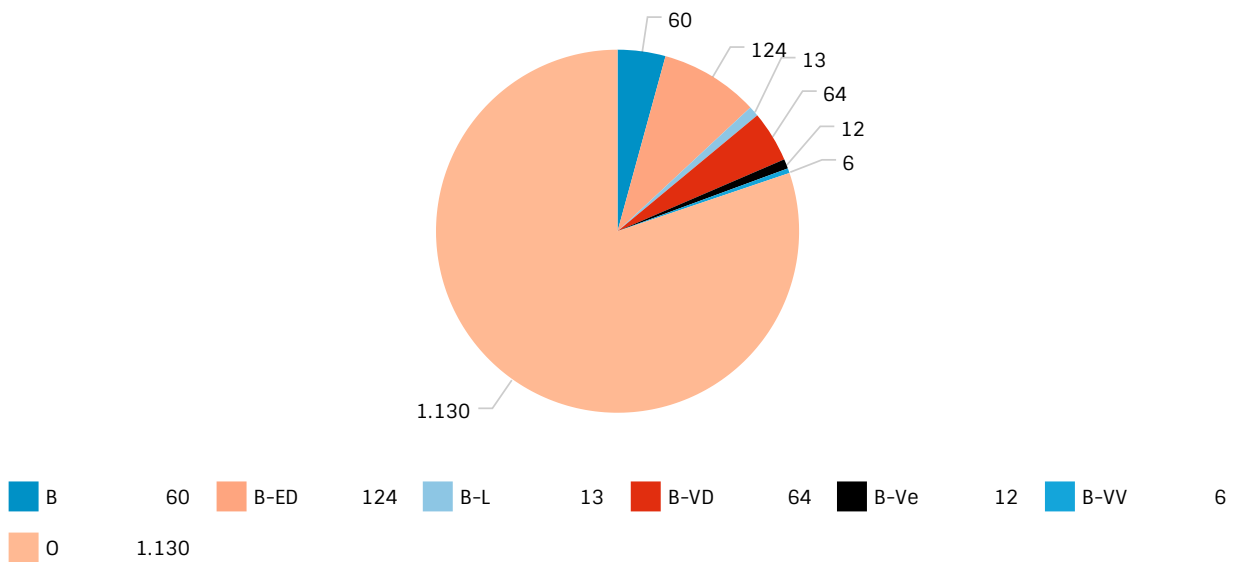
Aantal medewerkers per 31 december 2020: verdeling naar OP en OBP



Aantal medewerkers per 31 december 2020: verdeling naar leeftijdscategorie

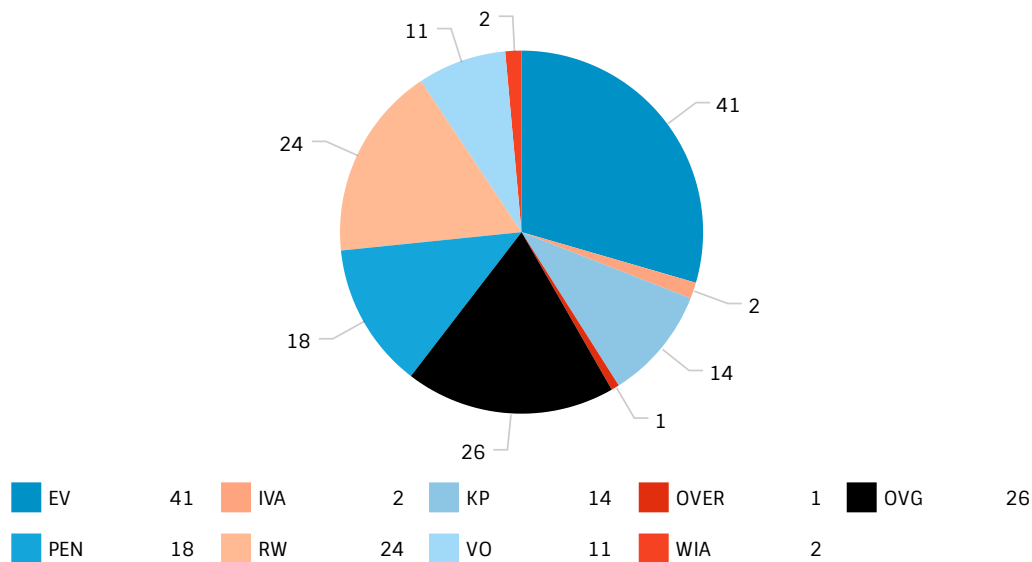


Aantal medewerkers per 31 december 2020: verdeling naar bepaalde tijd en onbepaalde tijd



- B = Bepaalde tijd (overig)
- B-ED = Eerste tijdelijke dienstverband
- B-L = LIO (betaalde stagiaire)
- B-VD = Tweede tijdelijke dienstverband
- B-Ve = Vervanging op basis van ziekte
- B-VV = Vervanging op basis van zwangerschapsverlof
- O = Onbepaalde tijd

Aantal medewerkers uit dienst in 2020



Totaal uit dienst in 2020: 139 personen

EV = Eigen verzoek

IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

KP = Keuzepensioen

OVER = Overleden

OVG = Overig (bijvoorbeeld einde proeftijd of einde stage)

PEN = Pensioen

RW = Van rechtswege

VO = Vaststellingsovereenkomst

WIA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

De 5P's voor innovatie

POLICY: Het ware noorden

Op beleidsniveau werkten we in 2020 onder andere aan onze ambitie, ons ware Noorden, zoals verwoord in de Ontwikkelagenda:

- een innovatief opleidingsaanbod;
- een organisatiestructuur die dit aanbod ondersteunt;
- een organisatiecultuur die helpend is;
- oog voor ontwikkeling van persoonlijk-, creatief leiderschap in een breed perspectief.

PERSON: Sociale Innovatie

Om te werken aan de juiste cultuur (zie hiervoor verderop in deze paragraaf ook PRESS) die past bij een innovatief opleidingsaanbod is er aandacht voor de mensen die nodig zijn om de visie en daarbij passende opleidingsaanbod te verwezenlijken: de medewerkers. Om succesvol te innoveren is er veel aandacht op sociale innovatie.

Bij het Koning Willem I College is aandacht voor het aanzetten van een innovatieve (groei) mindset en voor inventief denken bij zowel de medewerkers als de studenten. Medewerkers en studenten met een groei mindset zijn in staat om mee te bewegen met elke uitdaging die op hen afkomt; van buiten of van binnen. Zij stellen zichzelf nieuwe doelen en werken - op een doelgerichte manier - constant naar verbetering.

We zijn trots op het scholingsaanbod en de initiatieven, die binnen ons college worden aangeboden om deze groei mindset te stimuleren.

- Leergang Creativiteit
- De club van 100: een groeiende club collega's die in staat is om teams van diensten en afdelingen te faciliteren in een creatief denk proces.
- Verschillende cursussen / workshops

Onder de P van *Person* vallen ook de verschillende leiderschapsprogramma's. Om duurzaam innoveren mogelijk te maken investeert het Koning Willem I College in haar (toekomstige) leiders. Met een leiderschapstraject, onboardingstraject voor nieuwe teamleiders en directeuren en een management potential programma startten we in 2020 met meer aandacht voor persoonlijk- en creatief leiderschap in een breed perspectief.

Inspiratie hiervoor vinden we in de afkorting VUCA. Leiderschap in de VUCA-context gaat over een mindset die gebaseerd is op het openstaan voor leren, bewegen en veranderen. Waarbij de intrinsieke motivatie van medewerkers kan worden beïnvloed, waarbij invloed wordt uitgeoefend op de wijze waarop medewerkers omgaan met feedback en waarbij medewerkers in een ontwikkelstand komen én blijven. De lijn waarlangs dit kan gebeuren is een uitdaging die we op kunnen pakken met VUCA 2.0:

- Vision: Visie geven;
- Understanding: Proberen de context te begrijpen;
- Clarity: Helderheid verschaffen en het simpel maken;
- Agility: flexibiliteit inbouwen.

PROCESS: het proces en de toolset voor creativiteit en innovatie

Onder *Process* verstaan we de stappen in het creatieve proces en de toolset (divergentie en convergentie technieken) die je hierbij kunt gebruiken. Zowel het creatieve proces als de tools zorgen voor een eenduidige taal en structuur binnen het van Koning Willem I College. Een taal die wordt gesproken en begrepen door al haar medewerkers.

CREATIEF PROCES

Het creatieve proces, nodig om innovatiekracht aan te zetten, wordt vormgegeven met het ICE-Model. Het ICE-Model staat voor Innovation, Creativity en Entrepreneurship en beschrijft in zeven fases het creatieve proces. Het ICE-Model is ontwikkeld binnen de muren van ons college en is inmiddels ook buiten het college een veel gebruikt model om een creatief denkproces vorm te geven. Hier zijn en blijven we trots op.

LEAN

Een nieuwe trots is het feit dat we meer en meer werken vanuit de Lean filosofie. De Lean filosofie focust op het creëren van waarde voor de klant in alle bedrijfsprocessen.

AGILE

Een uitdaging is om, geheel in lijn met VUCA, meer agile te werken om onze innovatiekracht een stimulans te geven. Als we continue vooruitstrevend willen zijn, dan zijn we van mening dat niet alleen onderwijsteams en diensten agile dienen te werken, maar juist ook op management- en directieniveau.

Een agile team op directieniveau heeft als doel om een optimale balans te vinden tussen enerzijds het optimaliseren van de standaard (basis)processen van het Koning Willem I College en anderzijds het nastreven van de gestelde doelen in het meerjarenplan.

PRESS: de omgeving

Onder *Press* verstaan we de invloed van de omgeving op het creatieve klimaat. De omgeving waarin creativiteit plaatsvindt kan creatief gedrag stimuleren of belemmeren. Onder omgeving verstaan we zowel de fysieke omgeving,

de virtuele omgeving als de culturele omgeving. De omgeving, de context, heeft een niet te onderschatten invloed op het innovatieklimaat in ons college. We maken hierbij onderscheid tussen:

- de fysieke en virtuele omgeving

Hier gaat het echt over de inrichting van het gebouw: het meubilair, het licht, de ruimtes en hoe deze zowel de deelnemers van ons onderwijs als onze medewerkers stimuleren om lef te tonen en flexibel te zijn. Binnen ons college zien we meer en meer mooie voorbeelden van een omgeving die creatief denken (en dus innovatie) stimuleert. Denk hierbij aan HTA en de nieuwbouw op de Onderwijsboulevard 3 Bij *Press* hebben we het daarnaast ook over de virtuele omgeving en in hoeverre deze innovatie ondersteunt of juist belemmert. In het jaar 2020 is op een heel abrupte manier duidelijk geworden dat een goed ingerichte virtuele omgeving een van de *need-to-haves* is voor eigentijds innovatief onderwijs.

- de omgangscultuur

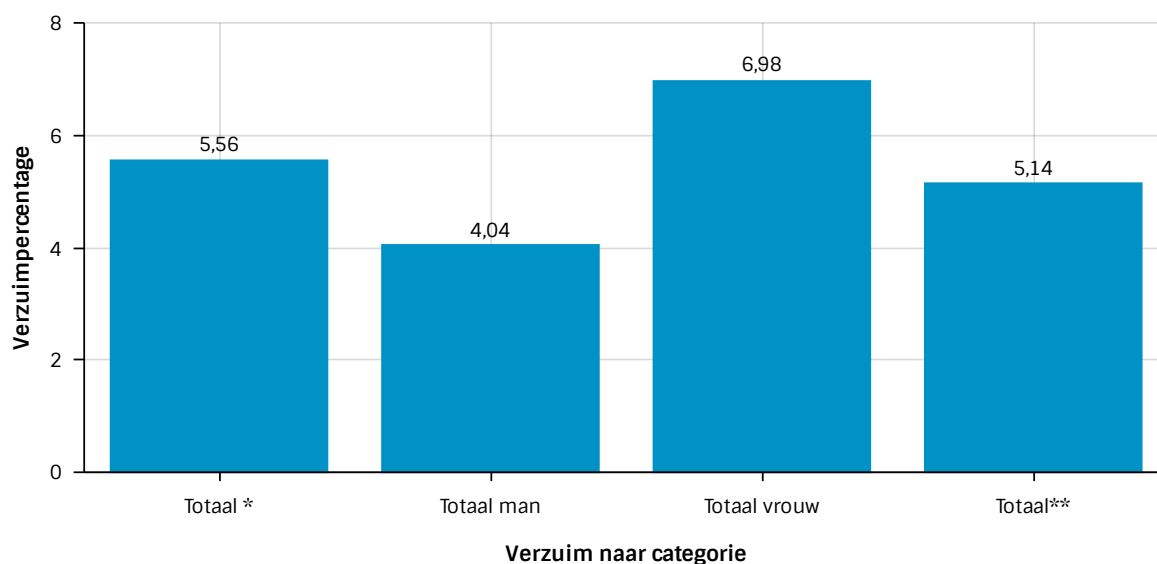
Nog belangrijker dan de fysieke en virtuele omgeving echter is het creatieve klimaat. Een creatief klimaat is een cultuur die onze intrinsieke motivatie stimuleert en ons aanmoedigt creatief en innovatief gedrag te vertonen. Een klimaat waarin je mag experimenteren en fouten mag maken en daarvan mag leren. Een creatief klimaat dient als voedingsbodem voor innovatieve experimenten. De uitdaging is en blijft om innovatie echt tot leven te laten komen in een creatief samenspel tussen de fysieke, virtuele en culturele omgeving.

PRODUCT: de uitkomst

Onder *Product* verstaan we het resultaat van de vier voorgaande onderdelen (*Policy, Person, Process en Press*). Het resultaat is alles wat bijdraagt tot creatief, innovatief en eigentijds onderwijs. We laten ons hier verrassen door de uitkomsten van afdelingen en diensten in ons college, die met behulp van de reisgids en de 5P's een bijdrage leveren aan de toekomst van ons Koning Willem I College.

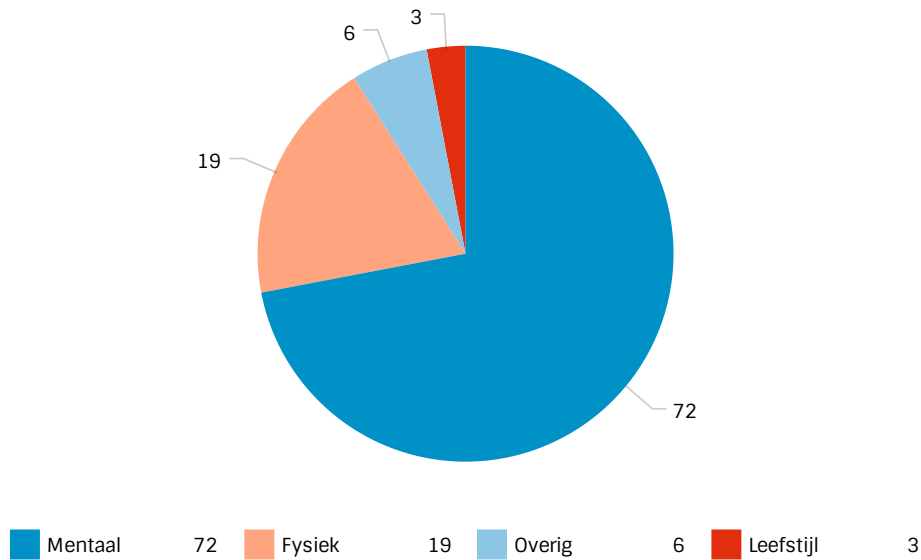
Verzuim en preventie

Verzuimpercentages



* (incl. verlof en ziek t.g.v. zwangerschap/bevalling) ** (excl. verlof en ziek t.g.v. zwangerschap/bevalling)

Hoofdgroep ingezette gezondheidsoplossingen



Online onderwijs omarmen

Op 15 maart 2020 kwam het bericht waar iedereen bang voor was: Nederland gaat in lockdown. Per 16 maart ging ook het Koning Willem I College op slot. Onderwijs vond vanaf dat moment alleen nog online plaats.

Toen de lockdown van kracht werd, trok ATL meteen aan de bel bij FB & IT en Informatisering: "Heel toevallig lanceerden collega's die week MS Teams. Toen we in lockdown moesten, trokken we meteen ben hen aan de bel om voor elke klas een kanaal te maken. Want we wisten: deze tool is de oplossing", vertelt Lidy van Oers, trainer en onderwijskundig adviseur.

Tijd om er eens rustig over na te denken was er niet. MS Teams werd direct ingericht. "Collega's van Informatisering werkten het hele weekend door, om te zorgen dat elke klas zijn eigen, ingericht kanaal had. Een immense klus. Sommigen leraren waren al met Zoom gestart. Daar stonden we als college niet achter, vanwege de privacy-issues die er met de ontwikkelaar waren.", vult Beleidsadviseur Laura Punt haar aan. "Niet elke leraar stond te springen om naar Teams te switchen, maar we vroegen niet wie wilde: iedereen móest. Later, bij aanvang van het nieuwe schooljaar, heeft het team van FB & IT de inrichting van MS Teams verfijnd."

Er was veel onzekerheid bij collega's. Ze kenden de software niet en hadden geen ervaring met online lesgeven. "Het ontbrak aan vaardigheid. We stelden een pop-up team samen: 'Les op Afstand', samen met Informatisering, FB & IT, ATL en KITT, de club collega's die (innovatieve) technologische ontwikkelingen ontdekt, onderzoekt, experimenteert en implementeert. We beantwoordden vragen, hielden spreekuren, schreven nieuwsbrieven met tips en verwijzingen naar goede informatie die we op internet verzamelden. Ook kregen we door collega's veel tips voor handige artikelen toegestuurd. We stelden de informatie beschikbaar voor alle collega's. Ook oefenden we dagelijks samen om ervaring op te doen en van elkaar te leren, om vervolgens leraren te kunnen helpen", blikt Van Oers terug.

"Waarom doen jullie dit? Over een paar weken is alles weer normaal"

Om alle leraren te trainen huurden we een externe partij in. Van Oers: "Het was een enorme klus, want de animo hield niet op. We boden trainingen aan op drie niveaus: beginnend, gevorderd en expert. Veel collega's schreven zich in voor alle niveaus. Anderen vroegen zich af waarom we dit deden; binnen een paar weken zou alles toch weer normaal zijn."

Punt: “We organiseerden bijeenkomsten voor key-users en brachten collega’s met elkaar in contact, onder andere via een online Collegetour en leergemeenschappen. We zagen op een gegeven moment dat online leren overal wel werd omarmd. Alleen de manier waarop verschilde. We brachten collega’s bij elkaar in kleine groepen en lieten ze lesvarianten zien, gaven voorbeelden en boden ze de kans om te oefenen, zonder de klas erbij. Het ging verder dan de software, want een online les is echt iets anders dan een normale les, maar dan via een scherm. Hoe bouw je een online les op? Welke elementen moeten erin zitten?”

Van Oers: “In het begin tastte iedereen in het duister. We merkten dat collega’s veel informatie te verwerken kregen, maar daar was nauwelijks tijd voor. Het werkte het beste als we informatie aanboden met een gezicht erbij. En ‘in time’ want collega’s zagen door de bomen het bos niet meer. De online workshops, waarin we tips gaven en trucs lieten zien, werden erg gewaardeerd. Net als het creëren van gelegenheid om samen te oefenen. Ook de collega’s van KITT hebben dat vele malen met succes gedaan.” Alle informatie, ervaringen en tips zijn nu voor leraren terug te vinden op het Digiplein. Netjes geordend.

“Periodiek meten we met enquêtes welke behoefte er is aan ondersteuning. En, zeker niet minder belangrijk, hoe is het gesteld met het welbevinden van leraren. Laura Punt: “We merken dat we nu vooral vragen krijgen over wat we gaan behouden als de scholen weer meer open kunnen. Wat is een ‘passende blend’ van online en offline onderwijs en hoe organiseren we dat? Sommige onderwijsafdelingen spreken we dagelijks.”

Bijlagen Samenwerken

Samenwerkingsverbanden

PACT BRABANT, PROVINCIE NOORD-BRABANT

Een uitstekend werkende arbeidsmarkt is essentieel voor Noord-Brabant. Daarmee kan de provincie haar industriële positie en kenniseconomie versterken. Pact Brabant is een samenwerkingsverband van diverse partijen (Brabantse werkgevers, werknemers, overheden en onderwijs) dat de noodzakelijke vernieuwingslag op de arbeidsmarkt in Brabant wil maken. De betrokkenen bij Pact Brabant ontwikkelen gezamenlijk passende en innovatieve voorzieningen en de leden maken afspraken over gezamenlijke acties. Het mbo in Brabant is lid van Pact Brabant en wordt door het Koning Willem I College vertegenwoordigd.

KENNISPACT MBO BRABANT

Sinds 2013 werken de Brabantse mbo-instellingen samen aan een Brabantse agenda: nu onder de naam Kennispact MBO Brabant. Met elkaar leveren we een bijdrage aan de vernieuwing van de arbeidsmarkt en aan het vinden van antwoorden op de vragen die er zijn over de toekomst van studenten, banen en beroepen. De mbo-instellingen onderzoeken samen hoe de beroepen, de curricula, de didactiek en pedagogiek van morgen eruit zien. De resultaten zijn deels behaald, deels nog niet. De komende jaren continueren we de samenwerking.

De afspraken zijn vastgelegd in het convenant 'Kennispact MBO Brabant 2020 -2024'. We formuleerden drie doelen: versterken van de innovatie- en ontwikkelkracht van het Brabants mbo, creëren van verbinding en dialoog met bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen en borgen van een samenhangend stelsel beroepsonderwijs.

Om deze doelen te realiseren benoemden we thema's en programmalijnen: Macrodoelmatigheid en Leven Lang Ontwikkelen (Kwaliteitsagenda 2019 -2022), HR platform, Onderwijs platform, Specials, MBO Innovatie en Expertise centra voor Energietransitie, Voeding, Zorg & Technologie, Mobiliteit & Logistiek en Creativiteit en Technologie. Deze thema's en programmalijnen sluiten aan bij de agenda van de provincie Noord-Brabant.

MBOe NETWERK MBO EXCELLENT

Afgelopen jaren ontstond een waardevol netwerk rondom excellentie in het mbo. MBOe richt zich op kennisdeling, uitbreiding van het netwerk, professionalisering, aanjagen van kansrijke initiatieven en stimulering van onderzoek. MBOe is er voor alle mbo-instellingen die excellentie op de kaart willen houden.

Binnen het Kennispact MBO Brabant werken we onder andere op het gebied van excellentie al geruime tijd samen en stemmen we af. We werken onder andere met de methodiek van werk- en ontwikkelateliers.

SAMENWERKING ARBEIDSREGIO NOORDOOST BRABANT

Het Koning Willem I College werkt samen met verschillende partners in diverse programma's gericht op innovatieve ondernemers in samenwerking met overheid en onderwijs. Verschillende organisaties en scholen bundelen hun krachten in AgriFood Capital/Noordoost-Brabant werkt!, Ondernemerslift+, Actieplan Leerbanen, verschillende individuele bedrijfsscholen, Leren en Werken Noordoost-Brabant, Vrienden Elektro- en Installatietechniek Oost Brabant en Regio overleg Noordoost Brabant (mbo-instellingen).

Bijlagen Organiseren

Nevenfuncties van de leden van het college van bestuur

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

Hoofdfunctie: Voorzitter College van Bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties:

- Gastdocent Dyade / Erasmus Universiteit
- Lid adviesraad Fontys Hogescholen
- Lid raad van toezicht TXT Radio

Tot 14/10:

- Vice voorzitter Raad van Toezicht
- Voorzitter Stichting Steunfonds Mathias Wolff

De heer drs. C.L.E.M. Van Gerven

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties:

- Lid bestuur saMBO-ICT tot 1 oktober 2020
- Lid bestuur Stichting Beursvloer 's-Hertogenbosch

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur Koning Willem I College

Nevenfuncties van Dominique in 2020 sinds haar indiensttreding:

- Lid Raad van Toezicht van stichting Kans & Kleur in Wijchen
- Sinds november 2020 is zij plaatsvervangend lid van het College voor Toetsen en Examens vanuit het mbo.

Nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht

De heer drs. J. Hamming (voorzitter, lid agenda- en remuneratiecommissie)

Hoofdfunctie: Burgemeester gemeente Zaanstad

Nevenfuncties:

- Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (voorzitter)
- Lid VNG commissie Bestuur en Veiligheid
- Lid Raad van Toezicht Reclassering Nederland
- Lid bestuur Bouwfonds Cultuurfonds
- Voorzitter Raad van Toezicht van Movisie, landelijk kennisinstituut sociale vraagstukken
- Voorzitter Raad van Toezicht ROC Koning Willem I College, Den Bosch

- Lid Raad van Advies UWV Werkbedrijf
- Voorzitter bestuur Richard Krajicek Foundation
- Lid Raad van Toezicht stichting Driestroom
- Voorzitter Landelijk Strategisch Overleg OMG's

Tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht van 19 maart 2019 is de heer Hamming voor een tweede periode herbenoemd tot 16 juni 2023 (niet herbenoembaar).

Mevrouw mr. G.M.D. Peters-van Gorp (secretaris, lid agenda-, remuneratie- en onderwijs en kwaliteit commissie) Hoofdfunctie: directeur/eigenaar Ninox Consultancy bv.

Nevenfuncties:

- Voorzitter Stichting 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

Aftredend per 3 december 2023 (herbenoembaar)

Mevrouw M.L.G. van der Kruis MCM (lid van de onderwijs en kwaliteit commissie)

Hoofdfunctie: Voorzitter raad van bestuur SOVAK Terheijden instelling verstandelijk gehandicaptenzorg

Nevenfuncties:

- Per 1 september 2020 Voorzitter bestuur Kennisplatform EVB+ gehandicaptenzorg
- Commissaris Stichting Transvorm
- Bestuurder YPSE B.V.
- Bestuurder Coöperatie ZANOB U.A.
- Bestuurder Stichting Maatschappelijke Opvang 's-Hertogenbosch e.o.
- Bestuurder Stichting Steunfonds G.G.Z. 's-Hertogenbosch

Mevrouw van der Kruis is voor een tweede periode herbenoemd tot 14 juni 2024 (niet herbenoembaar).

Mevrouw prof. mr. A. Oskamp (lid van de onderwijs en kwaliteit commissie)

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 Open universiteit
- voorzitter commissie Wetenschappelijke integriteit Zuyd Hogeschool

- Lid Stichting steunfonds Mathias Wolff
- Lid Stichtingsbestuur Platform Open Commentaren

Aftredend per 12-12-2021 (herbenoembaar)

De heer drs. J.H.L.M. Galema (lid Commissie Financiën Huisvesting)

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Han Galema Managementadvies

Nevenfuncties:

- Lid van de raad van advies BACU Bakkerij
- Lid van de raad van commissarissen BMT – Argoss, Infoplaza Marine Weather
- Commissaris Infoplaza Marine Holding

Aftredend per 12-12-2021 (herbenoembaar)

De heer drs. A.J. de Bruin RA (lid Commissie Financiën/Huisvesting)

Hoofdfunctie: Audit Partner KPMG Accountants N.V.

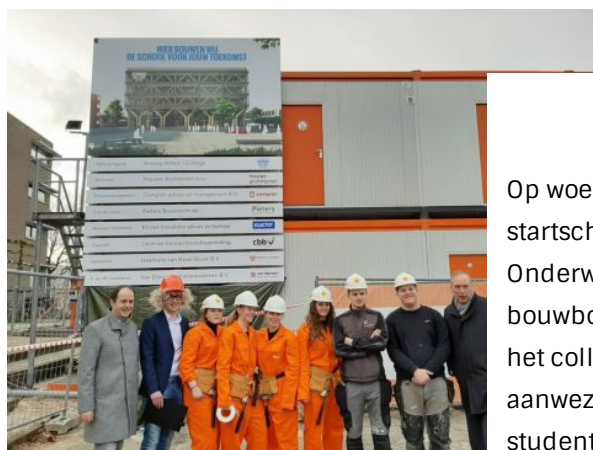
Nevenfuncties:

- Penningmeester van Stichting Somerset Capital Partners Foundation

Aftredend per 20-03-2020 (niet herbenoembaar). De zittingstermijn van de heer De Bruin is verlengd tot 16 juni 2020 in verband met de afsluiting van de Jaarrekening 2019. De heer De Bruin is afgetreden op 16 juni 2020.

's-Hertogenbosch, 1 juni 2021

Nieuwbouw Onderwijsboulevard



Op woensdag 19 februari vond het officiële startschot van de nieuwbouw aan de Onderwijsboulevard plaats. De onthulling van het bouwbord markeerde dit feestelijke moment voor het college. In totaal waren zo'n 50 genodigden aanwezig. De regie was in handen van de studenten van het Evenementenbureau. Zij verzorgden, in samenwerking met studenten van BAM, een leuke act in voorbereiding op de onthulling van het bouwbord.

Duurzaamheid

Ondanks corona ging de bouw van het bijzondere onderwijsgebouw in 2020 gestaag door. “Een dergelijk onderwijsgebouw is uniek in Nederland”, licht Cor van Gerven, lid van het college van bestuur van het Koning Willem I College toe. “Door de flexibele indeling is het gebouw goed aan te passen om ook in de toekomst het best mogelijke onderwijs te huisvesten. Onlangs (in 2019 red.) zijn we uitgeroepen tot duurzaamste mbo van Nederland. Duurzaamheid is ook hier het uitgangspunt geweest. Dit vertaalt zich in een gebouw voor de gebruiker. Met een goed ventilatiesysteem, een fijn klimaat en een toekomstbestendige functionaliteit.”

Het is het eerste bouwwerk in Nederland waarbij een houten hoofdconstructie op deze schaal wordt gebouwd. De nieuwbouw bouwt voort op de structuur van de bestaande bouw.



Bijna-energieneutraal gebouw (BENG)

De inrichtingsplannen van het entreegebouw zijn afgelopen periode in samenwerking met de afdelingen BAM en VAVO verder uitgewerkt. De komende tijd staat met name in het teken van het voorbereiden en inkopen van alle binnen afwerkingen en interieurelementen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld pantry's, (sfeer)verlichting, signing, vloerafwerking, beplanting en los meubilair. Ook is op iedere verdieping van het entreegebouw ruimte gereserveerd voor het plaatsen van een 'Special'. Een aantal van deze Specials wordt door onze studenten van Meubeldesign ontworpen en/of gemaakt.

Circulaire economie

“De bouwsector speelt een grote rol in de transitie naar een circulaire economie. Een nieuwe manier van bouwen, denken en werken. We gebruiken biobased bouwmaterialen zoals Scandinavisch hout in de dragende constructies en de kenmerkende spanten. Natuurlijke materialen die op korte termijn hergroeibaar zijn”, aldus Peter Kamermans, directeur Heerkens van Bavel.

De oplevering staat gepland voor de start van het nieuwe studiejaar 2021 – 2022



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 verantwoordt.

1. Uitbesteding onderwijs

Toerisme & Recreatie

Bij de opleidingen Leisure & Hospitality en Travel & Hospitality voert Cosmo Entertainment een gedeelte van het onderwijs uit. Zij voeren deze opleidingen uit op het Koning Willem I College. In het uitbestedingscontract namen we op dat het Koning Willem I College het onderwijsprogramma, de huisvesting en de uitvoering van het onderwijs bepaalt. Daarnaast ziet het Koning Willem I College toe op de kwaliteit van de opleidingen. We zijn in april 2020 een nieuw contract aangegaan.

Opleidingsbedrijven

Het Koning Willem I College sloot met enkele opleidingsbedrijven een samenwerkingsovereenkomst af op grond waarvan we een gedeelte van het bekostigd onderwijs uitbesteden. De meerwaarde van deze samenwerkingsovereenkomsten ligt in de expertise en branchecontacten die bij de opleidingsbedrijven aanwezig zijn. De samenwerkingsovereenkomsten gaan over de volgende opleidingsbedrijven en opleidingsbranches:

- Opleidingsbedrijf Bouwopleidingen 's-Hertogenbosch / Opleidingen bouw
- Opleidingsbedrijf PrinsHeerlijk / Opleidingen zorg

De totale kosten voor uitbesteding waren in 2020 € 1.791.116.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Om voor de studenten van ons college onderwijskundige meerwaarde te creëren, participeert het Koning Willem I College, als bekostigde mbo-instelling in een aantal publiek-private arrangementen. Onder een publiek-private activiteit verstaan we: 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 te ontplooiën onder de volgende voorwaarden:

- Het levert aantoonbare onderwijskundige meerwaarde op voor studenten;
- De doelstellingen sluiten aan op de uit te voeren wettelijke taken en bij de doelstelling zoals deze is neergelegd in onze statuten;
- 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; we 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 in de volgende consortia van publieke en private partijen: AgriFood Capital, Ondernemerslift+, Grow Campus, Actieplan Leerbanen, Leren en Werken Noordoost Brabant, Top Techniek in Bedrijf Noordoost Brabant, Platform Techniek de Langstraat, Kennispact MBO Brabant.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Studenten konden in 2020 bij het Koning Willem I College op basis van eerder verworven kwalificaties (EVK) vrijstelling krijgen voor delen van hun opleiding. De gehanteerde procedures namen we op in het Examenreglement Koning Willem I College. Bij volledige vrijstelling schrijven we een student in als examendeelnemer. Als de student nog onderwijsonderdelen moet volgen voordat we hem of haar een diploma kunnen geven, schrijven we hem of haar in als onderwijsdeelnemer voor de benodigde duur.

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

In 2020 hebben geen les- of cursusgeldbetalingen door het Koning Willem I College vanuit de reguliere bekostiging plaatsgevonden. Wel is voor één student betaald door de Stichting Steunfonds Mathias Wolff, een aparte stichting op basis van private middelen. In geval van betaling van het cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de student 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.

Overzicht van studenten die relatief snel na 1 oktober 2020 de instelling verlaten (meetperiode: 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020)

Overzicht van studenten die relatief snel na 1 oktober 2020 de instelling verlaten

(meetperiode: 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020)

Uitgestroomde studenten	
Studenten die gediplomeerd uitstroomden uit het college	279
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	145
Totaal	424

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 2020 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 een student van het Koning Willem I College tijdens een opleiding willen overstappen naar een andere opleiding. Via gerichte loopbaanbegeleiding en een breed opleidingsaanbod kunnen de meesten van hen ingeschreven blijven. Hiermee voorkomen we voortijdige schooluitval. 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.

Overzicht van studenten die tijdens het studiejaar 2019-2020 van opleiding veranderden

Studenten die tijdens studiejaar 2019-2020 van opleiding veranderden	
Met diploma	657
Zonder diploma	726
Totaal	1383

Overzicht van studenten die tijdens het studiejaar 2019-2020 van leerweg veranderden

(meetperiode: 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020)

Aantal studenten	Zonder diploma	Met diploma	Totaal
Van bol naar bbl	226	64	290
Van bbl naar bol	26	8	34

Overzicht van studenten die in 2020 gediplomeerd zijn met de vermelding of binnen het Koning Willem I College een eerder diploma is behaald

Aantal gediplomeerden	Waarvan met een eerder diploma op:		
	Een lager niveau	Hetzelfde niveau	Een hoger niveau
3.713	568	57	15

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Ook in 2020 organiseerde het Koning Willem I College trajecten voor een aantal bedrijven. Het Koning Willem I College voldeed daarbij aan de eisen die de wetgever stelt aan bbl-trajecten. Wanneer we een bedrijf of een organisatie factureren wordt voor extra activiteiten, waaronder materiaalkosten of extra ondersteuning, dan 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 2020 factureerden we vier bedrijven of organisaties voor maatwerk voor een totaalbedrag van € 50.403.

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, brengen we voor bekostiging in aanmerking.