

Jaarverslag 2025



Inhoudsopgave

	Inhoudsopgave	2
	Managementsamenvatting	5
	Voorwoord College van Bestuur	6
	Infographic	8
1	Strategische koers	9
	1.1 Inleiding en leeswijzer	10
	1.2 Studentreis	18
	1.3 Voor wie zijn we er	19
2	Kansrijk KW1C	20
	2.1 Kansrijk: vastberaden, vindingrijk en vernieuwend	21
	2.2 Generieke basisvaardigheden	21
	2.3 Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	23
	2.4 Studentenwelzijn	27
3	Verbindend KW1C	35
	3.1 Verbindend: vooruitstrevend binnen en buiten de regio	36
	3.2 Jaar van de Regionale Communities	36
	3.3 Kansrijk opleiden	40
	3.4 Leven Lang Ontwikkelen	44
4	Bewust KW1C	47
	4.1 Bewust: samenwerken aan een duurzame toekomst	48
	4.2 Flexibel en modulair onderwijs	48
	4.3 Interdisciplinair leren	50
	4.4 Duurzaamheid, UNESCO en cultuureducatie	54
5	Integrale thema's	57
	5.1 Integrale thema's	58
	5.2 Onderzoek en Innovatie	58
	5.3 Toekomstbestendig HR-beleid	61
	5.4 Digitalisering en digitale transformatie	73

6	Onderwijs	74
6.1	Onderwijs voor een brede doelgroep	75
6.2	Opleidingen van het Koning Willem I College	76
6.3	Keuzedelen	77
6.4	Kwaliteitszorg	79
6.4.1	Klachten, bezwaren, geschillen, beroepen	79
6.4.2	Verwijderingen en schorsingen	80
6.4.3	Examencommissies	81
6.4.4	Vertrouwenspersonen	82
6.5	Toelatingsbeleid en Inclusie	83
6.5.1	Numerus Fixus	84
6.5.2	Mbo-studentenfonds	85
6.6	Onderwijsprestaties	87
6.7	VAVO: Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs	89
6.8	Educatie	93
6.9	Koning Willem I College Awards	96
7	Organisatie	98
7.1	Onze organisatie	99
7.1.1	Onze juridische structuur	99
7.1.2	Governancestructuur en ontwikkelingen	100
7.1.3	Sterk georganiseerd, dichtbij de student	103
7.1.4	Afwijking begeleide onderwijstijd	105
7.2	Verantwoording College van Bestuur	106
7.3	Verantwoording Raad van Toezicht	110
7.4	Verantwoording van de Ondernemingsraad	116
7.5	Verantwoording van de Studentenraad	118
7.6	Compliance en regelgeving	120
7.6.1	Kwaliteitszorg, interne beheersing en ontwikkeling	120
7.6.2	Privacy en Informatiebeveiliging	123
7.7	Pr1nce	125
7.8	Interne ondersteuning	127
7.8.1	Facilitaire zaken	127
7.8.1.1	Crisismanagement en integrale veiligheid	128
7.8.2	Artificiële intelligentie	130
7.9	Opleidingsschool	133
7.10	Koningskring	135

8	Financiën	136
8.1	Inleiding	137
8.2	Kengetallen	138
8.3	Analyse financiële resultaten	141
8.4	Analyse financiële positie	142
8.5	Treasury	145
8.6	Continuïteitsparagraaf	146
8.7	Notitie Helderheid	159
8.8	Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten	163

9	Jaarrekening	170
	Jaarrekening 2025	172

10	Bijlagen	207
10.1	Skills the Finals 2025	208
10.2	Indicatoren uit de kwaliteitsagenda	210
10.3	Het Talent Atelier	218
10.4	Aanvullende gegevens HR	224
10.5	Pitstop	225

Managementsamenvatting



Voorwoord College van Bestuur

Op deze pagina delen we het jaarverslag 2025 van het Koning Willem I College. Een verslag dat laat zien wie wij zijn, waar we voor staan en hoe we, samen met onze studenten, medewerkers en partners, blijven bouwen aan sterk en toekomstgericht mbo-onderwijs in onze regio.

Koning Willem I College heeft een duidelijke opdracht: talent ontwikkelen en behouden voor de regio. Dat doen we door onderwijs te bieden dat kansrijk is voor studenten, verbindend werkt met de samenleving en bewust omgaat met mensen en middelen. Deze uitgangspunten vormen geen abstract kader, maar zijn dagelijks zichtbaar in ons handelen; in ons onderwijs, in en tussen teams, in de samenwerking met het werkveld en in de keuzes die we als organisatie maken.

Onze missie, visie, ambitie, kernwaarden, leidende principes en strategische koers voegden we samen in deze afbeelding:



2025 stond in het teken van gerichte ontwikkeling. Met de Routekaart als kompas en onze kernwaarden kansrijk, verbindend en bewust als fundament, werkten we verder aan een wendbare en toekomstbestendige organisatie. Een organisatie die dichtbij studenten staat, ruimte biedt aan professionals en stevig verankerd is in de regio. We zien het als onze verantwoordelijkheid om onderwijs te bieden dat niet alleen kwalificeert, maar ook bijdraagt aan persoonlijke groei, gelijke kansen en maatschappelijke impact.

Dit jaarverslag laat zien hoe visie en praktijk elkaar blijven versterken. Het geeft een samenhangend beeld van de manier waarop strategische keuzes doorwerken in het dagelijks werk en hoe we stap voor stap bouwen aan kwalitatief en duurzaam onderwijs. Daarbij is samenwerking cruciaal: binnen het college, tussen opleidingen en ondersteunende diensten, en met onze partners in onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Alleen samen kunnen we onderwijs realiseren dat relevant blijft in een snel veranderende wereld.

We zijn trots op wat in 2025 is bereikt. Trots op onze studenten, die met inzet en veerkracht hun leerroute vormgeven. Trots op onze medewerkers, die elke dag met vakmanschap en betrokkenheid het verschil maken. En trots op de manier waarop Koning Willem I College zich blijft ontwikkelen als betrouwbare en verbindende partner in de regio.

Tegelijkertijd weten we dat ontwikkeling nooit af is. De ambities die we hebben vragen om blijvende aandacht, reflectie en dialoog. We hopen dat dit jaarverslag je laat zien hoe we samen, koersvast met trots en toewijding, blijven bouwen aan betekenisvol onderwijs: kansrijk, verbindend en bewust.

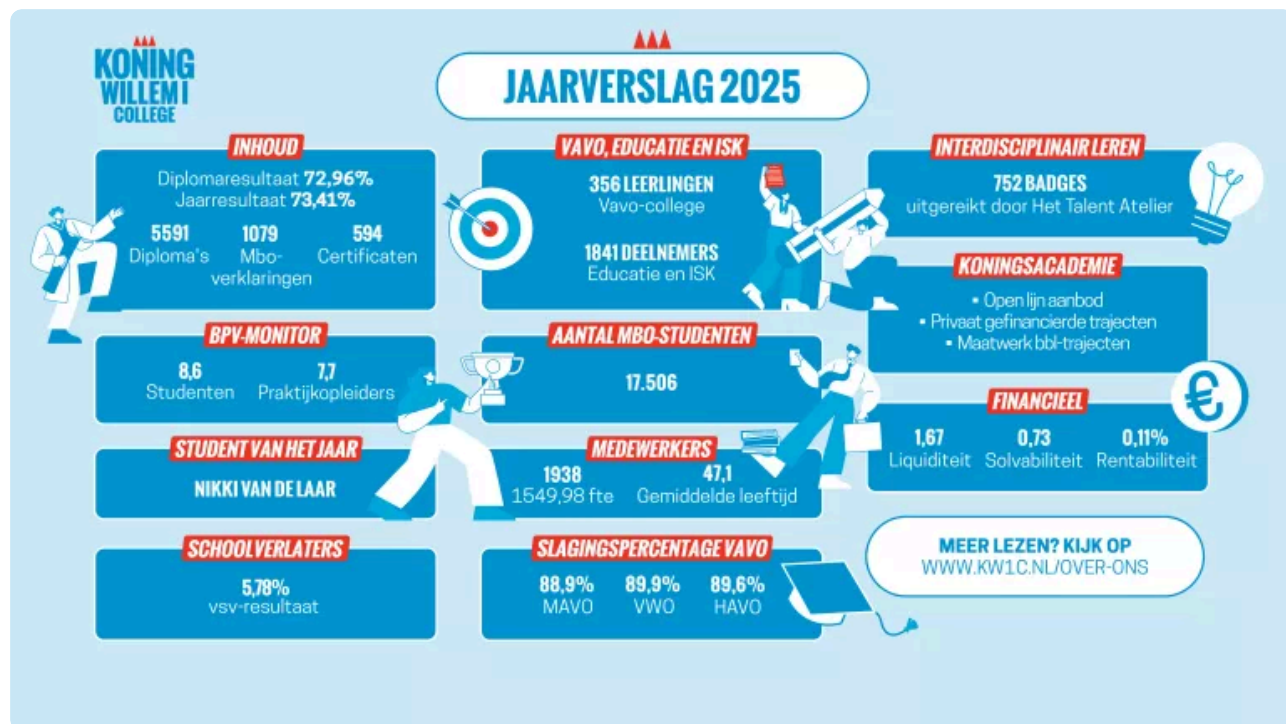
Wij wensen je veel leesplezier.

Jos van Kessel, Dominique Majoor en Peer van Summeren

College van Bestuur

Koning Willem I College

Infographic



1 Strategische koers



1.1 Inleiding en leeswijzer

Koning Willem I College bevindt zich midden in een periode van gerichte ontwikkeling. In 2025 wordt voortgebouwd op de koers die eerder is ingezet, met de Routekaart als kompas en de drie pijlers [kansrijk](#), [verbindend](#) en [bewust](#) als kernwaarden. Deze pijlers vormen het uitgangspunt voor de wijze waarop we ons [onderwijs](#) vormgeven, hoe we [samenwerken in de regio](#) en hoe we onze organisatie [duurzaam en toekomstbestendig](#) inrichten. In januari 2024 werd de Routekaart KW1C 2024–2027 – de kwaliteitsagenda van het Koning Willem I College – goedgekeurd door het Ministerie van OCW. In deze Routekaart zijn de landelijke prioriteiten uit de Werkagenda MBO 2023–2027 ('Kansengelijkheid', 'Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt' en 'Onderzoek, innovatie en kwaliteit') bewust geïntegreerd binnen onze drie pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust. Daarmee zijn de overheidsprioriteiten geen losse opgave, maar een vanzelfsprekend onderdeel van onze strategische koers.

Het jaarverslag 2025 laat zien hoe strategie en praktijk elkaar blijven versterken. Het verslag kijkt niet alleen terug op wat is gerealiseerd, maar laat ook zien hoe keuzes uit eerdere jaren doorwerken in concrete vervolgstappen. Daarmee is dit jaarverslag meer dan een terugblik: het biedt ook een doorkijk naar hoe Koning Willem I College blijft bouwen aan eigentijds mbo-onderwijs.

In het jaarverslag 2024 werden verschillende ontwikkelpunten aangekondigd die richtinggevend zouden zijn voor de jaren daarna. In 2025 zijn deze thema's verder uitgewerkt en onderdeel geworden van een samenhangende beweging. Zo werkt het Koning Willem I College verder aan een stevige basis op orde, investeert het in onderwijsvernieuwing en versterkt het college de verbinding met studenten, medewerkers en de regio verder.

ROUTEKAART 2024-2027

KANSRIJK


**GENERIEKE
BASISVAARDIGHEDEN**


**ONDERSTEUNEN EN
MONITOREN IN DE
BEROEPSROUTE**


STUDENTENWELZIJN

VERBINDEND


**REGIONALE
COMMUNITY'S**


**KANSRIJK
OPLEIDEN**


**LEVEN LANG
ONTWIKKELEN**

BEWUST


**FLEXIBILISERING
& MODULARISERING**


**INTERDISCIPLINAIR
LEREN**


**DUURZAAMHEID
/UNESCO**


**ONDERZOEK
& INNOVATIE**


**TOEKOMSTBESTENDIG
HR-BELEID**

Van aankondiging naar uitvoering: de lijn van 2024 naar 2025

In 2024 keek het Koning Willem I College bewust vooruit en benoemde het college thema's waar extra aandacht nodig was. In 2025 is hier met gerichte en concrete activiteiten vervolg aan gegeven:

- [De Studentreis](#) – Binnen het Koning Willem I College staat onze student centraal. Wij willen dat 'Elke student succesvol op reis gaat'. We verbeteren daarom onze werkwijze en maken deze efficiënter. We verkleinen daarmee ook de afstand onderling. Tussen collega's. Tussen afdelingen en tussen locaties. Met als resultaat een betere reiservaring voor onze student. Meer informatie in 1.2 Studentreis.
- [Onderwijsontwikkeling](#): modulair en flexibel – kansrijk leren
In 2024 stelden we de kaderplaat voor modulair en flexibel onderwijs op en startten we de eerste pilots. In 2025 hebben we de volgende stap gezet met de verdere implementatie. Hiermee vergroten we de wendbaarheid van het onderwijs en sluit het aanbod beter aan op diverse leerbehoeften en loopbanen van studenten.
- [Interdisciplinair leren](#) – bewust verbreden
De startmeting in 2024 bood inzicht in de mate waarin interdisciplinair leren al plaatsvindt. In 2025 herhaalden we deze meting. Niet alleen om voortgang zichtbaar te maken, maar ook om gericht te sturen op samenhang tussen opleidingen en leerervaringen over domeinen heen.
- [Website en online platform](#) – kansrijk en toegankelijk
In 2024 startten we met de herziening van de website, met als doel de ondersteuning van studiekeuze en informatievoorziening te verbeteren. In 2025 volgden gerichte doorontwikkelingen in design en content, actieve promotie en structurele monitoring, zodat het platform heeft bijgedragen aan vindbaarheid, gebruiksgemak en weloverwogen studiekeuzes.
- [Regionale samenwerking](#) – verbindend in de praktijk
De introductie van het concept Koningspunten in 2024 markeerde een nieuwe manier van samenwerken in de regio. In 2025 werkten we dit concept verder uit, in 's-Hertogenbosch, Land van Cuijk, Meierijstad en Oss. Daarmee versterkten we de regionale verankering en maatschappelijke rol van Koning Willem I College. De samenwerking met de regio Noordost-Brabant krijgt daarnaast vorm in periodiek overleg met de Omgevingsraad, waarin strategische afstemming plaatsvindt over maatschappelijke en economische ontwikkelingen.
- [Organisatie en digitalisering](#) – verbindend werken
De keuze om toe te werken naar één digitale leeromgeving, Brightspace, markeerde in 2024 een belangrijke stap. In 2025 volgde de daadwerkelijke implementatie van Brightspace door alle opleidingen. Dit draagt bij aan meer samenhang en herkenbaarheid en biedt betere ondersteuning aan studenten en medewerkers. Daarmee wordt de digitale verbinding binnen Koning Willem I College versterkt.

- [Financiën en processen](#) – bewust sturen

In 2024 startte het Koning Willem I College projecten om de financiële basis en interne processen te versterken, waaronder Baten op orde en de verdere afbakening van publiek-private activiteiten. In 2025 is deze lijn voortgezet door de basis op orde verder te verstevigen, zodat middelen transparant, doelgericht en duurzaam ingezet worden ter ondersteuning van onderwijs en studenten.

De kernwaarden Kansrijk, Verbindend en Bewust zijn in de Routekaart uitgewerkt in negen programmalijnen en twee integrale thema's. De programmamanager bewaakt samen met de kartrekkers van deze programmalijnen en thema's de voortgang en samenhang. Maandelijks vindt afstemming plaats om de integraliteit van de strategische koers te waarborgen. Ieder tertiaal wordt gerapporteerd over behaalde successen, aandachtspunten en de mate waarin het college op koers ligt om de vastgestelde mijlpalen te realiseren.

Leeswijzer

Dit jaarverslag is opgebouwd langs de lijnen van de Routekaart en de drie kernwaarden kansrijk, verbindend en bewust. In elk hoofdstuk belichten we hoe deze pijlers terugkomen in onderwijs, organisatie en samenwerking.

- [De hoofdstukken over onderwijs](#) laten zien hoe Koning Willem I College werkt aan flexibel, samenhangend en toekomstgericht leren.
- [De hoofdstukken over organisatie en bedrijfsvoering](#) maken zichtbaar hoe we bewust sturen op kwaliteit, transparantie en ondersteuning.
- [In het deel over regio en partnerschappen](#) laten we zien hoe de verbinding met de omgeving bijdraagt aan relevant en betekenisvol onderwijs.

Samen geven deze hoofdstukken een samenhangend beeld van waar Koning Willem I College stond in 2025, welke kernwaarden daaraan ten grondslag liggen en hoe we koersvast werken aan kansrijk onderwijs voor iedereen.

Omdat het Koning Willem I College eind 2025 halverwege de looptijd van de Routekaart staat, is een midtermreview opgesteld die begin 2026 wordt besproken. Deze evaluatie biedt inzicht in de voortgang en geeft richting aan eventuele bijsturing om ambities te realiseren en in te spelen op nieuwe ontwikkelingen. In de bijlage [Indicatoren uit de kwaliteitsagenda zijn per indicator](#) – afgeleid van de Werkagenda MBO – de beginsituatie, het meest recente resultaat en de ambities voor 2025 en 2027 weergegeven.

Strategische Koers, strategische visie

Kansengelijkheid

In lijn met het Nationaal Programma Onderwijs en de landelijke focus op gelijke kansen investeerde het Koning Willem I College in sterkere begeleiding, maatwerktrajecten en veilige leeromgevingen. Door intensieve samenwerking met gemeenten, jeugdhulp en regionale partners worden kwetsbare groepen beter bereikt en ondersteund in hun onderwijsloopbaan.

Vanuit het Expertisecentrum werkt het college steeds intensiever samen met externe partners die trainingen aanbieden aan studenten, zoals Rots en Water, bokstraining gericht op mentale weerbaarheid, het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum (RIEC), Next Gen, Ypse en het Regionaal Trainingscentrum. Vanuit de nieuwe [Wet van school naar duurzaam werk](#) zet het college samen met regionale partners in op een gezamenlijk overdrachtsformulier tussen instellingen.

Binnen de Regionale Jongerenaanpak is veel afstemming geweest tussen betrokken partners. In het nieuwe jaar wordt gestart met onderwijsmakelaars, wat naar verwachting zal leiden tot een nog betere afstemming tussen onderwijs en ondersteuning. Samen met het Regionaal Expertisecentrum is daarnaast ingezet op het thema ondermijning, onder andere door het aanbieden van scholing aan medewerkers. De ondersteuningsspecialisten van het Expertisecentrum vormen hierbij de eerste doelgroep.

In 2025 startte het college met entree-opleidingen in de regio Land van Cuijk. Daarmee worden ook studenten zonder diploma in deze regio bereikt. Deze opleidingen sluiten aan bij de regionale arbeidsmarktvraag.

Daarnaast is gestart met het project Taalmaatjes, dat succesvol is verlopen en in de komende periode wordt voortgezet. Ook is het project Pitstop gestart. Hierbij wordt in samenwerking met drie werkontwikkelbedrijven in de regio Noordoost-Brabant een pilot uitgevoerd met als doel stageplaatsen te bieden aan jongeren die tijdens hun opleiding herhaaldelijk uitvallen op stage of werk.

Tot slot is collegebreed de campagne 'Uitbannen stagediscriminatie' gelanceerd.

Aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert snel door technologische ontwikkelingen en personeelstekorten in sectoren als zorg, techniek en onderwijs. Het Koning Willem I College werkte in 2025 nauw samen met regionale werkgevers, sectorale overlegtafels en overheidspartners om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten.

Een concreet voorbeeld is het verkennend traject met Summa College Onderwijs. Deze samenwerking richt zich op toekomstgericht mbo-onderwijs in de regio Oost-Brabant en op de gezamenlijke uitdagingen waar we voor staan. De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe. De maatschappelijke opgaven worden groter en complexer, terwijl instroom vanuit het voortgezet onderwijs daalt. De economische en maatschappelijke ontwikkeling van Oost-Brabant vraagt om goed opgeleide mbo-vakmensen. Zij vormen het fundament van onze samenleving en versterken de innovatieve kracht van de regio op het gebied van o.a. zorg, techniek, energie, digitalisering en veiligheid.

Ook het onderwijsaanbod is verbreed. Vanaf studiejaar 2025 – 2026 starten nieuwe opleidingen in onder meer de regio Meierijstad en Land van Cuijk. Dit is een gerichte reactie op de arbeidsmarktvraag in techniek, industrie en detailhandel.

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Binnen de landelijke duurzaamheidsagenda en de Green Deal Duurzame Zorg zette het Koning Willem I College in 2025 concrete stappen in de bedrijfsvoering en het onderwijs:

- In december 2025 behaalde het college opnieuw een positie in de ranglijst van duurzaamste mbo-scholen: de zesde plaats in de categorie koplopers. Dit onderstreept dat duurzaamheid onderdeel is van de identiteit.
- Via het project “Energie (k) Onderwijs” (Interreg VI) werkt het college samen met partners aan opleiding, omscholing en werving voor de energietransitie.

In het onderwijs krijgen deze thema's concreet vorm. Studenten van de opleiding Fashion Designer presenteerden bijvoorbeeld in juni 2025 een Green Skills-markt onder het motto 'Waste not, wear hot!'. Ontwerpen met 100 procent tweedehands materialen, natuurlijke kleuring en slow fashion stonden centraal. En bij onze opleidingen tot kok continueerden we de [Dutch Cuisine](#)-aanpak.

Digitalisering en AI als maatschappelijke transitie

Om in te spelen op de digitale transformatie en overheidsambities rond digitale geletterdheid zette het Koning Willem I College in 2025 nadrukkelijk in op artificiële intelligentie (AI) als speerpunt. De focus lag op professionalisering van docenten en op de integratie van AI in de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs. Om deze ontwikkelingen te borgen, zette het college het AI Taskforce op. Daarnaast werd in augustus 2025 de nieuwe mbo-opleiding Applied Immersive Experiences (AIX) gestart, waarin technologieën zoals AR en VR worden verbonden met creativiteit en met domeinen Zorg, Techniek en Bouwen & Wonen.

Bijdrage aan regionale stabiliteit

In een context van maatschappelijke ontwikkelingen, arbeidsmarktkrapte en veranderende wetgeving blijft het college investeren in samenwerking, innovatie en inclusiviteit. In 2025 erkende het college expliciet de tekorten in onder andere zorg, techniek en veiligheid. Dit gaf richting aan het opleidingsaanbod, zodat afgestudeerden direct bijdragen aan de leefbaarheid en veiligheid in de regio. De strategische koers sluit aan bij publieke waarden zoals toegankelijkheid, kwaliteit, gelijkwaardigheid en maatschappelijke impact.

Deze koers vertaalt zich in gerichte trajecten. Zo worden bijvoorbeeld nieuwkomers via praktijkgerichte opleidingen voorbereid op werk in onder meer de bouw- en installatiesector, met aandacht voor vaktaal, cultuur en werknemersvaardigheden. Tegelijkertijd worden werkbegeleiders getraind om deze doelgroep effectief te ondersteunen, wat bijdraagt aan betere samenwerking en veiligheid op de werkvloer.

In de zorg worden zorgreservisten opgeleid die flexibel inzetbaar zijn in drukke of crisissituaties. Dit vergroot de veerkracht van het zorgsysteem en helpt de kwaliteit en continuïteit van zorg te waarborgen. Voor de veiligheidssector is er een verkort traject voor zij-instromers, waarmee snel wordt ingespeeld op de behoefte aan extra capaciteit in toezicht en handhaving.

Daarnaast wordt binnen de technieksector, in samenwerking met het bedrijfsleven, opgeleid voor de energietransitie. Hiermee wordt niet alleen het tekort aan technisch personeel verminderd, maar ook een directe bijdrage geleverd aan een toekomstbestendige energie-infrastructuur.

Met onder andere deze initiatieven draagt het college concreet bij aan het verkleinen van personeelstekorten en het versterken van de regionale stabiliteit.

Bijdrage aan overheidsprioriteiten en maatschappelijke opgaven

Het Koning Willem I College leverde in 2025 een zichtbare bijdrage aan landelijke overheidsprioriteiten en maatschappelijke opgaven. Het strategisch beleid sluit aan op actuele ontwikkelingen in het mbo, zoals kansengelijkheid, het terugdringen van het lerarentekort, verduurzaming en de overgang naar een wendbare arbeidsmarkt. Ook startten wij een onderzoek naar een structurele samenwerking van ROC Rivor om ook het mbo-onderwijs in Rivierenland te behouden.

Fusie met ROC Rivor

In mei is het traject gestart om te komen tot een fusie tussen het Koning Willem I College en ROC Rivor. In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht ingestemd met het voortzetten van dit fusieproces. Daarmee is een belangrijke stap gezet in de verdere verkenning van een duurzame samenwerking, gericht op het versterken van het middelbaar beroepsonderwijs in de regio.

Een definitieve fusie is afhankelijk van aanvullende overheidsfinanciering naast de beschikbare krimpgeboden. Het vertrouwen is aanwezig dat op basis van een collectieve verantwoordelijkheid deze bijdrage wordt toegekend. Daarop volgende wordt gewerkt aan de Fusie Effectrapportage (FER) en het beslisdokument, waarin de gevolgen van de fusie voor studenten, medewerkers en de regio zorgvuldig worden onderzocht en beschreven.

In voorbereiding hierop zijn in het afgelopen jaar de contouren van het fusieproces uitgewerkt, waaronder de planning en de inrichting van transitieteams. Vanaf begin 2026 starten werkgroepen waarin medewerkers van beide instellingen samenwerken op thema's als onderwijs, examinering, IT, HR, financiën, communicatie en huisvesting.

Het beoogde tijdspad is een bestuurlijke-juridische fusie per 1 januari 2027 en een instellingsfusie per 1 augustus 2027, waarbij ROC Rivor de vijfde community van het Koning Willem I College wordt. Het besluit om het fusieproces voort te zetten onderstreept het vertrouwen in de gezamenlijke koers en ambitie.

In 2025 zijn belangrijke initiatieven van 2024 verder uitgewerkt en gerealiseerd:

Aankondiging in 2024

- Onderwijs – Interdisciplinaire ervaringen: Startmeting interdisciplinair leren +scenarioplaat
- Kansrijk – Pitstop: Collegebrede uitrol Pitstop; nieuwe locaties; integratie uitstroom & nazorg
- Onderwijs – Bewust / Modulair & Flexibel onderwijs: Kaderplaat modulair & flexibel onderwijs; start professionalisering
- Onderwijs – Website & online platform: Website herzien; ambitie: gebruik Check-it +50%
- Regio & Verbindend – Regionale communities & Koningspunten: Uitwerking concept Koningspunten; locaties Cuijk en Veghel geopend
- Financiën/Processen: Start project Baten op orde, project Publiek/privaat, procesharmonisatie
- Organisatie/digitalisering: Besluit: alle opleidingen werken per sept 2025 met Brightspace

Vervolg in 2025

- Financiën/Processen: Verder versterken basis op orde; voortzetting projecten Baten en Publiek/privaat
- Organisatie/digitalisering: Implementatie Brightspace door alle opleidingen per september 2025
- Onderwijs – Bewust / Modulair & Flexibel onderwijs: Start implementatie modulair/flexibel onderwijs +uitbreiding professionalisering
- Onderwijs – Interdisciplinaire ervaringen: Herhaling meting interdisciplinair leren in 2025
- Onderwijs – Website & online platform: Updates door een marketingbureau; promotie; wekelijkse content; kwartaalrapportages
- Regio & Verbindend – Regionale communities & Koningspunten: Doorontwikkeling Koningspunten in 's-Hertogenbosch en Oss

1.2 Studentreis

Binnen het Koning Willem I College staat onze student centraal. Wij willen dat 'Elke student succesvol op reis gaat'. We verbeteren daarom onze werkwijze en maken deze efficiënter. We verkleinen daarmee ook de afstand onderling. Tussen collega's, afdelingen en locaties.

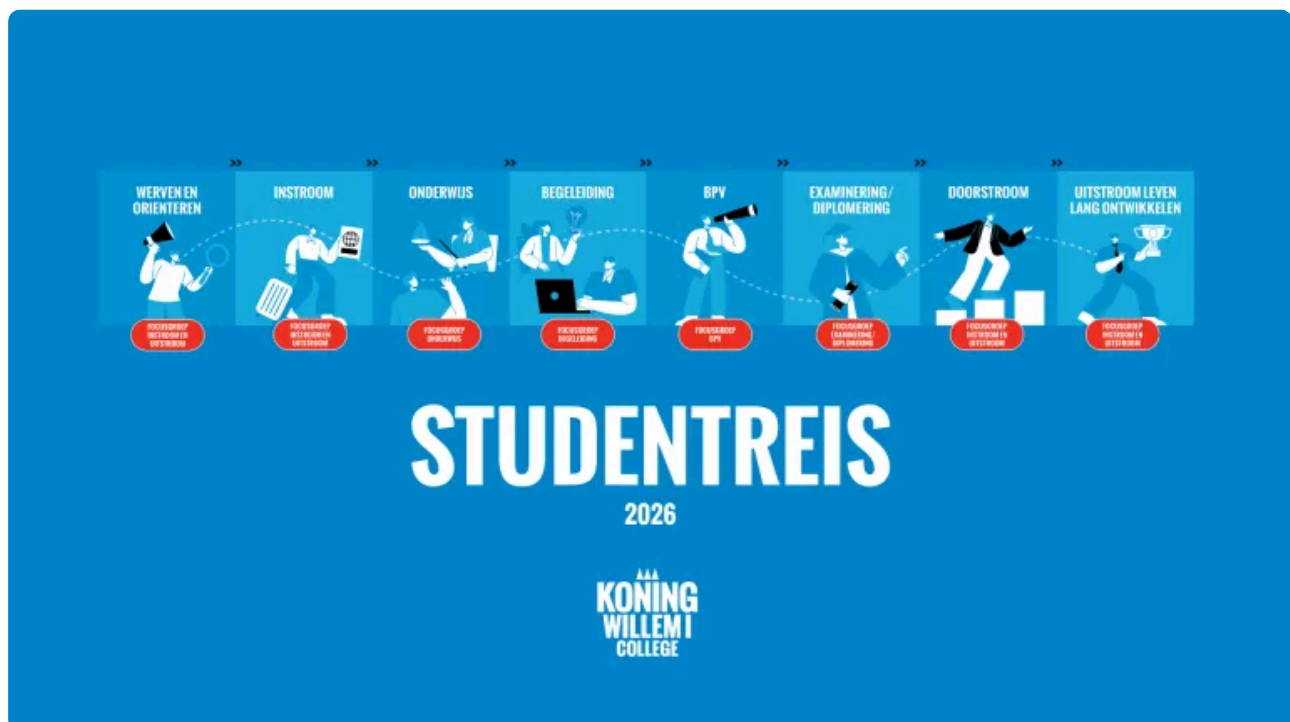
Van 27 tot en met 31 januari organiseerden we de studentreis doe-dagen in alle communities van ons college. Tijdens deze dagen kregen medewerkers meer inzicht in de reis die iedere student bij ons doorloopt – van werving en instroom tot doorstroom, uitstroom en Leven Lang Ontwikkelen – én in hoe zij hier direct aan kunnen bijdragen.

Focusgroepen, waarin elke afdeling vertegenwoordigd is, gingen aan de slag met verbeteren van processen in de verschillende onderdelen van de studentreis.

Dit heeft in 2025 tot een aantal concrete verbeteringen geleid voor studenten, bijvoorbeeld:

- We maakten een start met het verbeteren van loopbaanbegeleiding voor studenten, waarbij we de huidige situatie in kaart brachten
- We stroomlijnden het proces voor ongediplomeerde instroom
- We verbeterden het BPV handboek
- We maakten het proces van vrijstellingen gemakkelijker en efficiënter
- We werkten aan het alumni-beleid dat wij in 2026 afronden

In 2026 gaat het verbeteren van de studentreis door. In januari 2026 brachten we medewerkers weer bij elkaar rondom dit thema, waarbij de focuspunten van het college voor studiejaar 2025 - 2026 centraal stonden.



Deze afbeelding laat de verschillende fases van de reis van de student zien

1.3 Voor wie zijn we er

Het Koning Willem I College is er voor iedereen die zich wil ontwikkelen via beroepsonderwijs. Het college richt op (jong)volwassenen die een startkwalificatie willen behalen, zich willen voorbereiden op een vervolgstudie of hun positie op de arbeidsmarkt willen versterken. Deze focus vormt een belangrijke doelstelling van de organisatie. Dat doet het Koning Willem I College voor studenten met uiteenlopende achtergronden, talenten en ondersteuningsbehoeften, in alle fasen van hun loopbaan. Dit geldt ook voor Inburgering en Educatie voor nieuwe Nederlanders.

Daarnaast is het college er voor werkenden en werkzoekenden die zich in het kader van Leven Lang Ontwikkelen willen om- of bijscholen in een snel veranderende arbeidsmarkt. Met mbo-opleidingen en maatwerktrajecten in nauwe samenwerking met werkgevers draagt het college bij aan duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.

Onze maatschappelijke opdracht reikt verder dan de individuele student. We zijn er voor de regio Noordoost-Brabant, door bij te dragen aan kansengelijkheid, inclusie en economische ontwikkeling. Dat doen we samen met bedrijven, instellingen, gemeenten en andere onderwijs- en zorgpartners. Zo leiden we vakmensen op die niet alleen beschikken over de juiste vaardigheden, maar ook verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, hun werk en hun omgeving.

Het Koning Willem I College staat voor toegankelijk, inclusief en toekomstgericht onderwijs, waarin iedere student wordt gezien en de ruimte krijgt om talenten te ontdekken en te benutten.

2 Kansrijk KW1C



2.1 Kansrijk: vastberaden, vindingrijk en vernieuwend

In dit hoofdstuk lees je over de programmalijnen in de routekaart, die passen onder de noemer 'Kansrijk onderwijs':

- Generieke basisvaardigheden
- Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute
- Studentenwelzijn

Je krijgt inzicht in wat Koning Willem I College doet om zijn studenten een veilige omgeving te bieden om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Bij het Koning Willem I College mag iedereen er zijn en betrokken worden op diens kwaliteiten. Je leest hoe het college zijn best doet om elke dag een beetje beter te worden en hoe het vanuit de kracht van verbeelding werkt, ondersteund door data.

2.2 Generieke basisvaardigheden

Het Koning Willem I College biedt studenten een stevige basis voor een kansrijke toekomst. Met generieke basisvaardigheden zoals Nederlands, rekenen en burgerschap bereidt het college studenten voor op de arbeidsmarkt, de maatschappij en vervolgopleidingen. Het Koning Willem I College kiest ervoor om ook digitale geletterdheid en AI-geletterdheid hierin mee te nemen. De wereld verandert snel en digitalisering speelt daarbij een belangrijke rol. Digitale vaardigheden zijn essentieel. Door deze vaardigheden in het onderwijs te verweven, bereidt het Koning Willem I College studenten voor op de huidige maatschappij. Een maatschappij waarbij technologie de wereld en het werk verandert en steeds meer interacties digitaal plaatsvinden.

Versterken onderwijskwaliteit

Het huidige beheersingsniveau van basisvaardigheden Nederlands en rekenen vraagt om een structurele en krachtige aanpak. Daarom zet het in op het verhogen van de onderwijskwaliteit en het versterken van de kwaliteit van docenten. Het college verwacht dat hierdoor de tevredenheid van onze studenten over ons onderwijs ook toeneemt.

Visie en beleid op onderwijs in basisvaardigheden en generieke vaardigheden zijn cruciaal om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Daarom maakte het college in studiejaar 2024-2025 een start met de herijking van het taal- en rekenbeleid. In dit beleid is expliciet aandacht voor het verzorgen van passend onderwijs in de klas en daar waar nodig STeR-ondersteuning en professionalisering van docenten. Aanvullend op dit beleid worden in studiejaar 2025-2026 handreikingen opgesteld die onderwijsteams handvatten bieden bij de inrichting van hun (flexibel en modulair) onderwijs.

Professionalisering

In studiejaar 2024-2025 stelde het college een plan van aanpak op voor de professionalisering van docenten basisvaardigheden. In studiejaar 2025-2026 vindt een inventarisatie plaats van de bevoegdheden van docenten Nederlands, rekenen en burgerschap en worden vervolgstappen gezet om te voldoen aan de nieuwe wettelijke eisen voor docenten basisvaardigheden.

Studenttevredenheid

Uit de JOB-monitor van studiejaar 2024-2025 blijkt dat de studenttevredenheid licht is toegenomen. Ongeveer de helft van de studenten is positief over de lessen Nederlands, rekenen, burgerschap en Engels. Tussen de onderwijsafdelingen bestaan echter grote verschillen in studenttevredenheid. Om het onderwijs

beter aan te laten sluiten bij de belevingswereld van studenten wordt binnen het college de verbinding gelegd tussen basisvaardigheden en beroepsgericht onderwijs. Het herijkte beleid en de handreikingen ondersteunen onderwijsteams om het onderwijs contextrijk en beroepsgericht aan te bieden.

Leernetwerken

De collegebrede leernetwerken spelen een belangrijke rol in het versterken van het onderwijs in basisvaardigheden. Het Koning Willem I College heeft vier leernetwerken: Nederlands, rekenen, burgerschap en moderne vreemde talen. Twee vakdocenten coördineren een leernetwerk, met minimaal één contactpersoon per onderwijsafdeling.

De coördinatoren werken samen om van en met elkaar te leren en sluiten ook aan bij landelijke bijeenkomsten op hun vakgebied. De leernetwerken organiseerden ook in studiejaar 2025-2026 weer bijeenkomsten voor docenten en contactpersonen over actuele thema's binnen hun vakgebieden. Daarnaast organiseerden zij de inspirerende studiemiddag 'Basisvaardigheden: fundament voor een kansrijke toekomst' voor alle docenten van de generieke vaardigheden en moderne vreemde talen. Tijdens deze middag verzorgden collega's en externen workshops over thema's als schrijfvaardigheid, nieuwe taaleisen Nederlands, examinering, actuele ontwikkelingen in burgerschapsonderwijs en AI.

Taalbewust beroepsonderwijs

Het practoraat Bewust Opleiden startte samen met het onderwijsteam HR en Recht een initiatief om te werken volgens de principes van taalgericht beroepsonderwijs. Het onderwijsteam start in 2026 met het professionaliseringstraject en good practices worden collegebreed gedeeld.

Burgerschap

Voor burgerschap ligt er inmiddels visie en beleid. Daarnaast organiseerde het Koning Willem I College evenementen zoals Write for Rights en Coming Out Day. In Den Bosch was er een speciale bijeenkomst rondom de Tweede Kamerverkiezingen die ook het NOS-journaal haalde. In het kader van professionalisering volgden zeven docenten de leergang burgerschap van Fontys Hogescholen.

Leesbevordering

Om leesbevordering vorm te geven werkt het Koning Willem I College onder andere samen met lokale bibliotheken. Het beschikbare budget voor leesbevordering wordt echter ongelijk verdeeld over de organisatie, waardoor niet alle studenten toegang hebben tot leesmateriaal. In studiejaar 2025-2026 worden vervolgstappen gezet om het budget evenredig over het college te verdelen en leesbevordering voor alle studenten te realiseren.

2.3 Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute

Inleiding

Met deze programmalijn werkt het Koning Willem I College aan de doelstellingen van het Stagepact mbo 2023 - 2027 en aan de doorontwikkeling van studentenvoorzieningen die ondersteuning bieden buiten het klaslokaal. Voor een deel van de studenten is aanvullende begeleiding nodig, naast goed onderwijs en intensieve coaching.

Deze ondersteuning wordt georganiseerd vanuit het Expertisecentrum Extra Ondersteuning welke is gepositioneerd binnen het Startcollege en verzorgt de extra ondersteuning voor studenten van het hele college. Daarbij is sprake van intensieve samenwerking tussen de verschillende rollen in de begeleidingsstructuur en tussen de eerste lijn (onderwijsteams) en de tweede lijn (expertisecentra). Dit gebeurt zowel intern als extern, in nauwe samenwerking met regionale partners.

Het Expertisecentrum Extra Ondersteuning stelt de student centraal, levert maatwerk, werkt dichtbij de student en richt zich op talenten en kwaliteiten. In dit onderdeel van het jaarverslag wordt teruggeblikt op een aantal voorzieningen hiervan en op de doelstellingen van het Stagepact.

Pitstop: extra ondersteuning en duurzame begeleiding naar werk

Pitstop is de centrale voorziening waar studenten extra ondersteuning krijgen bij het vinden en behouden van een stage of bpv-leerwerkplek. Ook begeleidt Pitstop studenten duurzaam richting de arbeidsmarkt. Organisatorisch is Pitstop onderdeel van de expertisecentra van het Startcollege en uitgegroeid tot een herkenbaar en vast aanspreekpunt binnen het Koning Willem I College.

Doelstelling van Pitstop: Voor elke student een passende bpv-leerwerkomgeving en duurzame begeleiding richting de arbeidsmarkt.

Dit wordt gerealiseerd door:

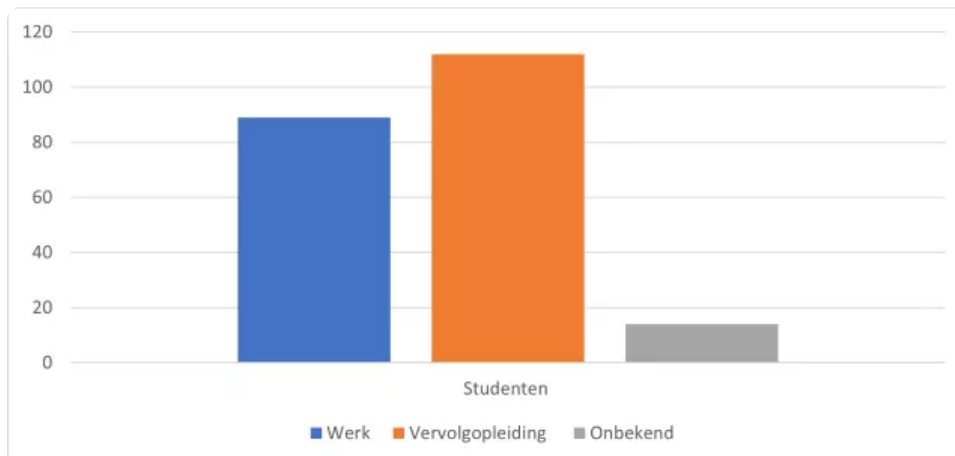
- ondersteuning te bieden aan studenten die moeite hebben met het vinden of behouden van een bpv-leerwerkomgeving;
- begeleiding bij het voorbereiden op, zoeken en vinden van een stage, leerwerkplek of duurzame arbeidsplek;
- begeleiding voor, tijdens en na sollicitatiegesprekken;
- ondersteuning aan studenten die vastlopen door niet-schoolse vraagstukken.

In kalenderjaar 2025 is de integratie van gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom en nazorg verder doorontwikkeld. De aanpak is volledig geharmoniseerd, met aandacht voor regionale verschillen tussen locaties, het stage-aanbod, werkgevers per sector en uitvoeringspartners, zoals de doorstroompunten van verschillende gemeenten.

De resultaten laten zien dat Pitstop zich heeft ontwikkeld tot een centraal knooppunt voor ondersteuning bij stage, leerwerktrajecten, arbeidstoeleiding en aanvullende begeleiding. Studenten zijn succesvol ondersteund bij het vinden van een bbl-leerbaan, de overstap naar werk of vervolgonderwijs en het behouden van een passende plek. De cijfers onderstrepen de meerwaarde van de integrale aanpak, waarin begeleiding, netwerkpartners en aanvullende ondersteuning samenkomen. In [onderstaande grafieken](#) wordt een overzicht gegeven van de behaalde resultaten binnen Pitstop.

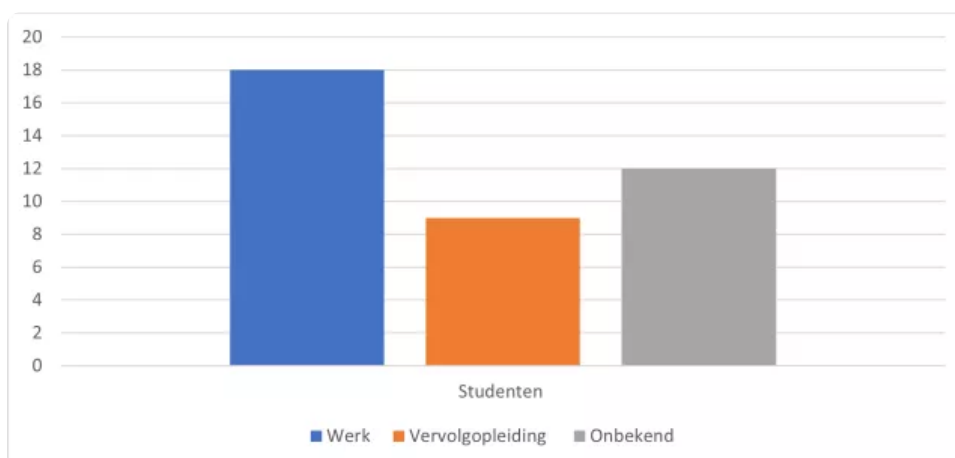
De naamsbekendheid van Pitstop verschilt per locatie. Op de Onderwijsboulevard is Pitstop in 2025 stevig gepositioneerd en onderdeel geworden van de ondersteuningsstructuur. Op de locaties Veghel, Oss en Vlijmenseweg is een goede basis gelegd. Verdere inzet is nodig om de zichtbaarheid en benutting van Pitstop onder studenten en medewerkers te vergroten. Dit vormt een belangrijke ontwikkelopgave voor het komende jaar.

Regio 's-Hertogenbosch

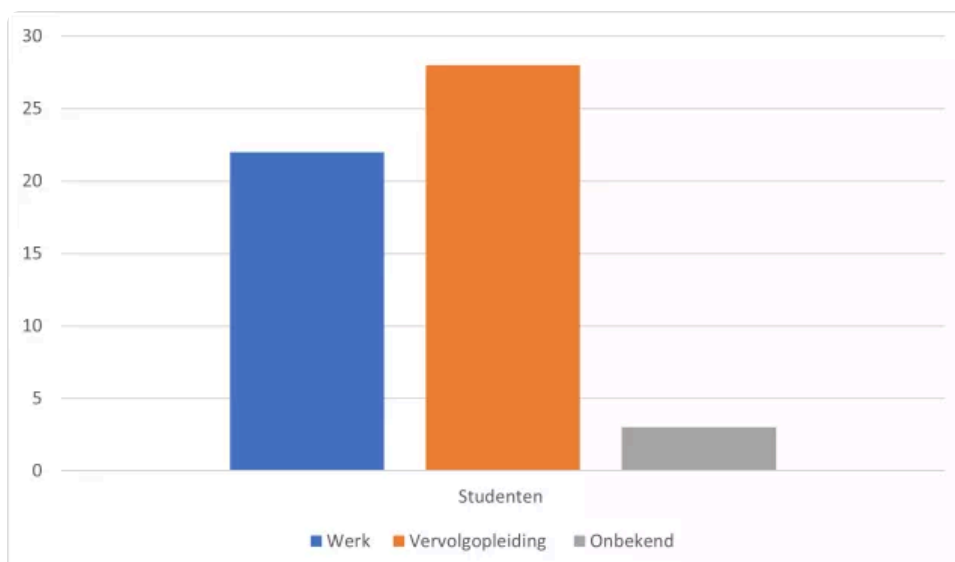


Totaal: 215 Werk: 89 Vervolgopleiding: 112 Onbekend: 14

Regio Oss, Veghel



Oss: Totaal: 39 studenten Werk: 18 Vervolgopleiding: 9 Onbekend: 12



Veghel: Totaal: 53 studenten Werk: 22 Vervolgopleiding: 28 Onbekend: 3

Trends rondom stages en leerwerkplekken

Landelijk ervaren nog steeds veel mbo-studenten uitdagingen bij het vinden van een passende stage of leerwerkplek. In verschillende sectoren, waaronder Zorg en Welzijn, ICT en Sport, zijn de tekorten relatief groot. Beperkte begeleidingscapaciteit bij bedrijven en terughoudendheid bij het begeleiden van studenten met extra ondersteuningsbehoeften spelen hierbij een rol.

Daarnaast geven studenten aan dat het zoeken naar een stage lastiger is geworden door sollicitatieprocedures en beperkte reacties vanuit het bedrijfsleven. Studenten met een migratieachtergrond of zonder sterk netwerk moeten vaak vaker solliciteren. Pitstop speelt hierop in door deze studenten proactief te begeleiden bij hun ondersteuningsvraag.

Nazorg

In studiejaar 2024 - 2025 is de nazorgregeling uitgevoerd en structureel geïntegreerd binnen Pitstop. Het doel is het versterken van de bekendheid, het imago en de toegankelijkheid van ondersteuning voor studenten, in het licht van aankomende wetgeving: Van school naar duurzaam werk.

Pitstop fungeert als ontmoetings- en samenwerkingsplek voor ondersteuning bij niet-schoolse vraagstukken. Binnen deze voorziening werken onder meer onderwijsmakelaars, doorstroompunten, ondersteuningsspecialisten, nazorgcoaches, mentoren en coaches samen met partners uit het bedrijfsleven. Het opendeurbeleid zorgt voor een laagdrempelige toegang, waardoor studenten tijdig hun hulpvraag kunnen stellen.

Van school naar duurzaam werk

De voorbereidingen op de wet "Van school naar duurzaam werk" bevinden zich in een vergevorderd stadium. Binnen Pitstop wordt actief gewerkt aan de randvoorwaarden voor een zorgvuldige en effectieve uitvoering. Werkprocessen zijn deels uitgewerkt en getest. Samenwerkingsverbanden met interne en regionale partners zijn versterkt en rollen en verantwoordelijkheden krijgen steeds duidelijker vorm.

Hoewel de wet nog niet volledig is geïmplementeerd, groeit Pitstop stap voor stap toe naar de rol van centraal uitvoeringspunt. Zo kan bij inwerkingtreding tijdig, samenhangend en duurzaam ondersteuning worden geboden aan jongeren in de overgang van school naar werk.

2.4 Studentenwelzijn

Passend onderwijs en studentenondersteuning

Het Koning Willem I College wil toegankelijk zijn voor een brede doelgroep. Door waar nodig is, ondersteuning te bieden, maakt passend onderwijs het voor studenten mogelijk een beroepsopleiding te volgen. De "Verbeteragenda passend onderwijs mbo 2025-2029" volgt de agenda 2020-2025 op en richt zich op het verder verbeteren van passend onderwijs in het mbo. De focus ligt op vier actielijnen:

- Intake: verbeteren van de intake van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte en versterken van de betrokkenheid van ouders.
- Ondersteuning: verhogen van de kwaliteit van de ondersteuning door onderwijsteams.
- Samenwerking: versterken van de samenwerking tussen het mbo, de jeugdhulp en de volwassenenzorg.
- Arbeidsmarkt: verbeteren van de begeleiding tijdens stages (BPV) en bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

De nieuwe agenda bouwt voort op de resultaten van de vorige agenda en zet de stip voorbij 2025, met als doel passend onderwijs in het mbo verder te optimaliseren.

Het Koning Willem I College richt onderwijs en examinering zo in dat vanaf de start van de opleiding rekening wordt gehouden met beperkingen én talenten van studenten. Dit gebeurt onder andere in samenwerking met programmalijn 1 "[Generieke basisvaardigheden](#)" en programmalijn 2 "[Monitoren van de beroepsroute](#)". Naast innovatief en aantrekkelijk onderwijs beschikt het Koning Willem I College over specialistische kennis op het gebied van studentenondersteuning. Niet alleen studenten, maar ook docenten vragen om deze expertise. De gemene deler in de programmalijnen 1 en 2 is het welbevinden van de student. Het college werkt vanuit het principe: één student, één plan. Dit vraagt om intensieve samenwerking tussen alle rollen in de begeleidingsstructuur, tussen de eerste lijn (onderwijsteams) en de tweede lijn (het Expertisecentrum), en om goede samenwerking met regionale partners.

De 1e en 2e lijn studentbegeleiding notities zijn in 2025 geëvalueerd. Middels een impactanalyse zijn de actiepunten uit deze evaluatie uitgevoerd. In 2026 worden deze vastgelegd in herschreven beleid.

Per 1 februari 2026 vallen alle studieadviseurs van het Koning Willem I College onder het Expertisecentrum. Zij worden centraal aangestuurd en werken decentraal in de communities. Deze werkwijze zorgt voor betere samenwerking, houdt de student centraal en versterkt de begeleiding bij studiekeuze. De studieadviseurs combineren hun kwaliteiten met een uniforme werkwijze en een goede verdeling van werkzaamheden. Zij werken nauwer samen met ondersteuningsspecialisten, Studentenadministratie (CSA) en onderwijsteams om studenten in hun studentreis in elke fase — van instroom tot uitstroom — beter te begeleiden.

Rechtspositie en rechtsbescherming

De Wet Rechtspositie en Rechtsbescherming van studenten in het mbo beschermt de rechten en plichten van mbo-studenten. Deze wet versterkt de rechtspositie en rechtsbescherming van studenten en vermindert tegelijk de administratieve lasten voor het Koning Willem I College.

Uit de evaluatie in december blijkt dat studenten de ondersteuning waarderen wanneer deze duidelijk, concreet en passend is bij hun persoonlijke situatie. Regelmatig contact met de coach en heldere afspraken dragen bij aan een gevoel van betrokkenheid en vertrouwen. Studenten maken actief gebruik van begeleiding

bij plannen, organiseren en het behouden van overzicht. Extra ondersteuning rondom rekenen en Nederlands wordt als helpend ervaren.

Ook stellen studenten en ouders transparante informatie over ondersteuning en voortgang op prijs. Waar extra ondersteuning wordt ingezet naast de lessen en examens, draagt dit zichtbaar bij aan meer structuur, zelfvertrouwen en studiesucces.

VN-verdrag Handicap

In 2023 heeft het Koning Willem I College samen met andere mbo-instellingen de intentieverklaring VN-verdrag getekend. Het VN-verdrag Handicap werd in 2016 geratificeerd en sindsdien hebben veel instellingen deze intentieverklaring ondertekend. In 2025 stond het college op een kantelpunt: de beweging ging van agenderen naar implementeren. Dat vroeg om heldere keuzes, concrete acties en gezamenlijke afspraken. Tijdens een bijeenkomst in de Brabanthallen stond dit agendapunt centraal.

Mensen met een beperking of chronische ziekte moeten net als ieder ander kunnen meedoen. Op school, op het werk, in het openbaar vervoer en in de vrije tijd. Dat staat in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, in de Grondwet en in het VN-verdrag Handicap.

Kansrijk Koning Willem I College

In programmalijn 3 Studentenwelzijn ligt de focus op het welbevinden van de student: “Iedereen is welkom bij het Koning Willem I College”. Dit betekent: gelijkwaardige behandeling van alle studenten, behoud van talent in de regio en op alle niveaus. Het Koning Willem I College biedt studenten op verschillende momenten en terreinen de ruimte om zich te presenteren en te profileren, samen met programmalijn 4 “Regionale communities”.

Om de toegankelijkheid te vergroten, heeft het Koning Willem I College gewerkt aan drie ambities:

1. Verbeteren van studentenwelzijn en versterken van (integrale) veiligheid, met oog voor maatwerk en flexibele instroom voor studenten met ondersteuningsbehoeften.
2. Terugdringen van verzuim.
3. Bieden van passend onderwijs.

Expertisecentrum en voorzieningen

Om medewerkers meer inzicht te geven in de ondersteuningsmogelijkheden is op 1 oktober 2024 de website van het Expertisecentrum gelanceerd. In 2025 heeft het college via een strategisch communicatieplan gewerkt aan de branding van de diensten van het Expertisecentrum. In 2026 werkt het college verder aan de vindbaarheid van de menukaart.

In het Startcollege zijn twee expertisecentra die de extra ondersteuning in het gehele Koning Willem I College verzorgen. Het Expertisecentrum werkt vanuit de volgende uitgangspunten:

- De student staat centraal.
- Het college biedt maatwerk.
- De focus ligt op talenten en mogelijkheden van de student.
- Er is een adviserende rol op het gebied van extra begeleiding en ondersteuning.

Het Expertisecentrum biedt onder andere ondersteuning bij:

- Sociaal-emotionele problemen, werkhouding, gedrag en verzuim.
- Zorgvraagstukken, schoolmaatschappelijk werk en fysieke problemen.

- Financiële problemen en financiële educatie.
- Planning en studievvaardigheden.
- Het uitvoeren van verschillende testen.
- Extra ondersteuning bij rekenen, Nederlands en moderne vreemde talen.
- Pitstop: ondersteuning aan (kwetsbare)studenten bij het vinden en behouden van een stage- en/of BPV-leer/werkomgeving, met duurzame begeleiding naar de arbeidsmarkt.
- Nieuwkomersloket: geen fysiek loket, maar een projectleider die experts binnen het college verbindt, het taalmaatjesproject coördineert, vraagstukken oppakt en doorverwijst. De projectleider deelt kennis en borgt deze op de website van het Expertisecentrum onder het kopje Nieuwkomersloket.
- Topsport- en talentbegeleiding.
- Loopbaanoriëntatie.
- Ondersteuning voor doven, slechthorenden en studenten met TOS via BBO de Schalm.

Professionalisering van coaches en integrale benadering

Binnen het Koning Willem I College is in 2025 geïnvesteerd in de professionalisering van coaches op het gebied van studentbegeleiding en Loopbaanontwikkeling (LOB). Er is aandacht voor loopbaanontwikkeling, gezondheid, welbevinden en persoonlijke groei.

Met een samenhangend aanbod van informatiesessies en maatwerk voor afdelingen en teams zijn de begeleidingsvaardigheden van coaches versterkt en is hun loopbaangerichte handelingsrepertoire verdiept. Het professionaliseringsaanbod draagt bij aan een doorlopende loopbaangerichte begeleidingslijn binnen het flexibele en modulaire onderwijs.

De bijeenkomsten richten zich op het versterken van de relatie tussen coach en student en ondersteunen coaches in het voeren van betekenisvolle, ontwikkelingsgerichte gesprekken gedurende de gehele opleiding. Zo wordt de kwaliteit van de eerstelijnsbegeleiding verder geborgd en sluit het aanbod aan bij de onderwijsvisie Leren beweegt.

Door de verbinding met de Beroepspraktijkvorming en de programmalijn [Kansrijk Opleiden](#) vormt de begeleiding van loopbaanontwikkeling een herkenbaar en integraal onderdeel van het primaire onderwijsproces en van een leven lang ontwikkelen.

Gezonde School, Welbevinden en Helder op School

Het Koning Willem I College versterkt studentbegeleiding geïnspireerd op de uitgangspunten van Gezonde School, Welbevinden op school en Helder op School. Door LOB te verbinden met deze ambities geeft het college extra invulling aan de wettelijke opdracht van het mbo. Studenten leren reflecteren, keuzes maken en regie nemen over hun ontwikkeling in een veilige, ondersteunende leeromgeving.

Positieve Gezondheid (PG) en de Inner Development Goals (IDG's) hebben een vaste plek in begeleidingsgesprekken: het college begeleidt holistisch. Zo ontstaat structurele aandacht voor persoonlijke, sociale en loopbaanontwikkeling, balans, veerkracht en zingeving. Dit sluit aan bij de inzet op studentenwelzijn en draagt bij aan een gezonde schoolcultuur.

In lijn met Helder op School werkt het Koning Willem I College aan een transparante begeleidingslijn van intake tot BPV en uitstroom. Afspraken en signalen worden systematisch vastgelegd. Teams werken nauw samen met BPV en de ondersteuningsstructuur om tijdig te signaleren, te handelen en passende begeleiding

en ondersteuning te bieden.

Loopbaanontwikkeling, gezondheid en persoonlijke groei komen samen in één betekenisvol gesprek. De perspectieven van LOB, PG en IDG's zorgen voor samenhang tussen studievoortgang, loopbaanvragen en welzijn. Gesprekstools en het begeleidingsdossier ondersteunen deze werkwijze en vergroten overzicht en continuïteit.

Deze aanpak vraagt blijvende ontwikkeling van onderwijsteams. Het college werkt toe naar vraaggerichte begeleiding, goede afstemming tussen onderwijs en BPV en een coachende houding passend bij de drie perspectieven. Dit vraagt tijd, scholing en gezamenlijke professionalisering.

Met deze integrale benadering versterkt het Koning Willem I College zowel loopbaanontwikkeling als studentenwelzijn. Studenten ontwikkelen zich tot vakbekwame, gezonde en veerkrachtige professionals, voorbereid op vervolgonderwijs, werk en hun rol in een veranderende samenleving.

In 2026 wordt een werkgroep kartrekkers samengesteld, met afvaardigingen van alle afdelingen. Deze werkgroep heeft als doel onderdelen van de kaders Gezonde School te borgen, Welbevinden en Helder op School op het gebied van sport, beweging en vitaliteit in de onderwijsprogramma's.

Check it

Check it is een platform voor studenten. Met dit online begeleidingscomponent kunnen studenten informatie vinden over leefstijl, psychosociaal welbevinden en studieloopbaan. In 2025 is het kanaal voor medewerkers anders vormgegeven en is de informatie verplaatst naar de website van het Expertisecentrum onder het kopje Check-it. Deze informatie helpt medewerkers de leefwereld van studenten beter te begrijpen met als doel de relatie met studenten te versterken.

Uit onderzoek in 2024 door Bureau Coen bleek dat zowel medewerkers als studenten behoefte hebben aan één vindplek voor alle informatie. In 2026 vindt een vergelijkbare slag plaats met het studentenportaal van Check it. In samenwerking met de afdeling Communicatie migreert het college informatie van Check it naar het Studentenportaal van het Koning Willem I College. Zo ontstaat één plek waar studenten vragen kunnen stellen en informatie kunnen vinden met betrekking tot hun studentenreis.

Sociale veiligheid en integrale veiligheid

Het Koning Willem I College beschouwt sociale veiligheid als een onlosmakelijk onderdeel van goed onderwijs en professioneel handelen. Een sociaal veilig schoolklimaat ontstaat alleen wanneer fysieke, sociale en digitale veiligheid in samenhang worden beschouwd en geborgd. Deze integrale benadering vormt de kern van het veiligheidsbeleid.

Sinds april 2025 beschikt het college over een Coördinator Integrale Veiligheid, die de samenhang bewaakt tussen beleid, uitvoering en maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid en de negatieve invloeden daarop. Onderwerpen als ondermijning en radicalisering worden door verschillende collega's binnen het college structureel gemonitord, in afstemming met gemeente, politie, Openbaar Ministerie, jeugdzorg en het RIEC. In 2026 krijgt deze samenwerking verder vorm.

Sinds april 2025 bracht de Coördinator Integrale Veiligheid circa 23 adviezen uit aan onderwijsmanagers en teams over signalering, handelingsperspectief en samenwerking bij (dreigende) incidenten. Zo krijgt beleid dagelijkse betekenis op de werkvloer.

Het college handelt in overleg met ketenpartners zorgvuldig en met aandacht voor de AVG. Er is steeds een balans tussen veiligheid en privacy, tussen het delen van signalen en het beschermen van persoonsgegevens van studenten.

Herziene meldcodes, waaronder de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling, ondersteunen deze zorgvuldige werkwijze. Deze meldcodes zijn gekoppeld aan de ondersteuningsspecialisten van afdelingen, die zijn geschoold als Aandachtsfunctionaris om signalen tijdig te duiden en, in overleg met student en ouders, waar nodig door te verwijzen.

Topsport en talentontwikkeling

Het Koning Willem I College wil topsporters en talenten begeleiden zodat zij sport en studie zo goed mogelijk kunnen combineren. Het behalen van een startkwalificatie is belangrijk, omdat veel topsporters de top niet halen en niet levenslang in hun onderhoud kunnen voorzien met alleen sport. Financiële onafhankelijkheid is voor weinig topsporters haalbaar. Iedere student volgt daarom een individueel maatwerktraject. De coach en ondersteuningsspecialist begeleiden deze student op de afdeling.

Totaal aantal topsport- en talentstudenten per studiejaar:

Afdeling	Afdelingsnaam	2019-2020	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Eindtotaal
1100	Techniek	1		1	2	4	1	9
1200	Bouwen en Wonen		1	3	3	6	3	16
1300	Mobiliteit en Logistiek				3	4	6	13
1400	Zorg en Welzijn			4	2	3	4	13
1500	Opvoeden, Onderwijs, Sport en Veiligheid		1	1	14	19	17	52
1600	Handel				6	13	17	36
1700	ICT en Creatief			2		1		3
1800	Voeding, Gastvrijheid en Uiterlijke Verzorging				2	1	2	5
1900	Zakelijke Dienstverlening				5	6	5	16
2000	Startcollege MBO					5	8	13
2010	Startcollege VAVO						1	1
Eindtotaal		1	2	11	37	62	64	177

Pilot Topsportroute Handel

Er heeft een panelgesprek plaatsgevonden met studenten die deze opleiding volgen. Zij waren positief over de opleiding. Er wordt rekening gehouden met topsport, terwijl studenten tegelijk aan hun maatschappelijke carrière bouwen. De aanwezigheid is goed en deadlines worden over het algemeen op tijd gehaald.

Topsportroute Marathonloop

Binnen de opleiding Sport en Bewegen wordt in de marathonroute onderzocht of een niveau 3-opleiding speciaal voor topsporters met een intensief trainingsprogramma mogelijk is. Het gaat dan om één lesdag (woensdag) en verder zelfstudie. Hiervoor lopen gesprekken met verschillende voetbalclubs (FC Den Bosch en PSV) en is er interesse vanuit bijvoorbeeld het Rodenborchcollege.

Keuzedeel topsportvaardigheden

In periode 2 en 3 van 2026 staat opnieuw het keuzedeel topsportvaardigheden gepland. In vergelijking met vorig jaar (achttien deelnemers) zijn er dit studiejaar 31 deelnemers.

Mbo-studentenfonds

Per 1 augustus 2021 is het mbo-studentenfonds in werking getreden. Dit fonds biedt studenten de mogelijkheid financiële ondersteuning te ontvangen, mits zij voldoen aan voorwaarden uit de wet. Naast een vergoeding voor leermiddelen kunnen studenten laptops lenen van het Koning Willem I College. Een nieuwe doelgroep zijn bbl-studenten zonder werk. Zij mogen starten met de opleiding, maar hebben (nog) geen inkomen.

Om studenten en medewerkers te informeren over de werkwijze van het mbo-studentenfonds zijn constructieve gesprekken gevoerd met de afdelingen Communicatie en Financiën. In 2025 is gewerkt aan een communicatieplan en facturatieplan, zodat potentiële en zittende studenten efficiënt geïnformeerd worden en uitbetaling soepel verloopt.

Lees [hier](#) verder.

Subsidie financiële educatie – project Geldwijzer

In 2025 heeft het Koning Willem I College verdere voortgang geboekt binnen het project Geldwijzer, gericht op het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van studenten.

Binnen meerdere afdelingen zijn trainingen verzorgd door Stichting Digisterker, onder andere bij Zakelijke Dienstverlening, het leernetwerk Burgerschap, de ondersteuningsspecialisten en team VGU in Cuijk. De kartrekkers van het project Geldwijzer verzorgden daarnaast workshops bij het leernetwerk rekenen, de AVO-studiedag en bij diverse onderwijsafdelingen. Zo is een brede groep medewerkers toegerust om studenten te ondersteunen bij financiële vraagstukken.

Tijdens de Week van het Geld in maart 2025 vonden in Oss, Meierijstad en Land van Cuijk activiteiten plaats waarbij studenten in de kantine in gesprek gingen met kartrekkers van het project Geldwijzer via spellen over geldzaken. Hieruit bleek dat studenten grote behoefte hebben aan toegankelijke informatie over geld. In 's-Hertogenbosch werd de kennis van docenten getest via een raadspel om bewustwording rond financiële educatie te vergroten.

In 2025 is de pagina op het Koningsplein verder uitgebreid met kosteloze leermiddelen, nieuws en relevante informatie over financiële educatie. Hiermee ontwikkelt de pagina zich tot een centraal en toegankelijk startpunt voor zowel studenten als medewerkers.

Vanuit de KoningsPitch is in 2025 een financiële bijdrage toegekend aan het project *18+ Money Alert*. Dit project wordt in 2026 uitgevoerd en richt zich op studenten die de leeftijd van achttien jaar bereiken. Het college organiseert in dit kader voorlichtingsactiviteiten om studenten tijdig bewust te maken van en voor te bereiden op de financiële verantwoordelijkheden die met deze leeftijd samenhangen.

De KoningsPitch is een intern podium waar medewerkers van het Koning Willem I College innovatieve ideeën kunnen presenteren die bijdragen aan studenten, medewerkers of organisatieprocessen. De meest kansrijke initiatieven ontvangen een financiële investering voor realisatie. Voor de organisatie van een informatiemarkt voor aankomende 18-jarigen heeft Geldwijzer een bedrag van € 2.800 toegekend gekregen. De eerste editie van *18+ Money Alert* vindt plaats op 25 februari 2026.

Met deze inspanningen zet het college in op de financiële gezondheid van studenten. Financieel vaardige en weerbare studenten ervaren minder stress, functioneren beter en hebben minder kans op uitval. Daarmee dragen deze activiteiten direct bij aan een gezonde en duurzame onderwijsomgeving.

Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is recent geëvalueerd en de uitkomsten zijn gedeeld binnen de Centrale Focus Groep-begeleiding. Naar aanleiding daarvan wordt een vervolgoverleg gepland met enkele leden van deze groep om de resultaten te vertalen naar concrete vervolgstappen.

Wekelijks ontvangen directeuren een overzicht van verzuimmeldingen. Bij vragen kunnen zij contact opnemen met het suc6punt. In deze wekelijkse berichten worden ook spreekuren, de verzuimkaart en gerelateerde informatie onder de aandacht gebracht.

Het Suc6punt vervult een centrale rol in de communicatie met DUO. Het signaleert 16-uursmeldingen en koppelt deze terug aan de verzuimmedewerker van de betreffende onderwijsafdeling. Op basis van de door de afdeling aangeleverde aanvullende informatie verzorgt het Suc6punt de verdere afhandeling en doorgeleiding naar DUO. Daarnaast fungeert het Suc6punt als aanspreekpunt voor vragen en ondersteuning met betrekking tot deze meldingen.

Op 3 november stond tijdens het congres van Jongerenaanpak Noordoost Brabant Werkt het thema "schoolaanwezigheid" centraal. De focus verschoof daar van een negatief verzuimbeleid naar een positieve aanpak, waarbij het zien en ondersteunen van de student vooropstaat.

De nieuwe wet [Terugdringen Schoolverzuim](#), die per augustus 2025 in werking is getreden, richt zich op het voorkomen en terugdringen van langdurige afwezigheid van leerlingen en mbo-studenten. Het wetsvoorstel versterkt de registratie en monitoring van de aan- en afwezigheid van leerlingen en mbo-studenten tot 18 jaar. Dit leidt ertoe dat scholen sneller, gericht en preventiever kunnen handelen, bijvoorbeeld door het inschakelen van mentoren of jeugdartsen. Daarnaast zorgt de verbeterde registratie voor een vollediger beeld van schooluitval, zowel geoorloofd als ongeoorloofd, en bevordert het de samenwerking tussen scholen, leerplichtambtenaren en samenwerkingsverbanden.

De genoemde diensten en initiatieven uit de programmalijnen Monitoren beroepsroute en Studentenwelzijn dragen eveneens bij aan het voorkomen van uitval. Voorbeelden hiervan zijn het Toekomstjaar, Route X, Pitstop en het mbo-studentenfonds. Deze voorzieningen ondersteunen studenten bij het maken van passende keuzes, het overwinnen van belemmeringen en het succesvol vervolgen van hun opleiding.

Onderwijsmakelaars

Een regionaal initiatief binnen de Regionale Jongerenaanpak om uitval onder studenten terug te dringen is de functie van de onderwijsmakelaar. Onderwijsmakelaars bieden aanvullende ondersteuning bij niet-schoolse zaken die nodig zijn om een opleiding succesvol af te ronden.

Voor de zomer van 2025 is de kerngroep onderwijsmakelaren (met de betrokken organisaties Koning Willem I College, DSP073, WeenerXL en de regionale Jongerenaanpak) gestart met het formuleren van een gezamenlijke visie, doelgroep en keuzes rond positionering en inrichting van de functie.

Uitgangspunt is een gedeelde verantwoordelijkheid, met duidelijke afspraken en heldere kaders rond taakstelling, aansturing en bekostiging, en erkenning van de gezamenlijke rol in het creëren van gelijke kansen voor jongeren van 16 tot 27 jaar die wonen en/of naar school gaan in de regio Noordoost-Brabant.

De positionering en implementatie van de functie onderwijsmakelaar in de regio start in januari 2026 en wordt bekostigd vanuit de Regionale Jongerenaanpak, die deze functie heeft opgenomen in het meerjarenplan 2026-2029.

STeR-ondersteuning en taal- en rekenbeleid

Voor nieuwkomers die zijn gekoppeld aan het Nieuwkomersloket binnen programmalijn 2 “Monitoren van de beroepsroute” en voor alle andere studenten binnen het college kan extra taal- en rekenondersteuning worden ingezet. De coach kan de student via Eduarte aanmelden voor extra taal- en/of rekenondersteuning tijdens lestijd. Deze ondersteuning vindt plaats op de afdeling en in centrale STeR-ruimtes. Bij de grote locaties in 's-Hertogenbosch zijn centrale ruimtes ingericht; bij kleinere locaties in OCV maken studenten gebruik van het studielokaal. In 's-Hertogenbosch kunnen studenten daarnaast buiten lestijd gebruikmaken van de STeR-tegel op de website, op vaste locaties binnen het college.

Door de nieuwe aanmeldprocedure en de nieuwe inrichting van Eduarte is er nog geen realistisch beeld van het aantal aanmeldingen.

Management en medewerkers van STeR-ondersteuning zijn actief betrokken bij dit proces. Er wordt gewerkt aan duidelijke afspraken over de verantwoordelijkheden van onderwijsafdelingen en STeR-ondersteuning in het kader van passend onderwijs. Tijdens dit traject is bovendien inzicht ontstaan in de professionaliseringsbehoeften van STeR-ondersteuners, wat richting geeft aan toekomstige scholing en ondersteuning.

In het najaar van 2025 is het taal- en rekenbeleid herzien, onder andere om de doelen uit de Routekaart 2024-2027 rond generieke basisvaardigheden beter te realiseren. Deze bijstelling versterkt de samenhang tussen programmalijn 1 “Generieke basisvaardigheden” en programmalijn 3 “Studentenwelzijn”.

3 Verbindend KW1C



3.1 Verbindend: vooruitstrevend binnen en buiten de regio

In dit hoofdstuk lees je hoe Koning Willem I College invulling geeft aan de programmalijnen die passen onder de kernwaarde Verbindend:

- Regionale communities
- Kansrijk opleiden
- Leven Lang Ontwikkelen

Je leest hoe het college grenzen in zijn regio verlegt en hoe het college een toonaangevende partner is in het opleiden van talent, hoe het een waardevolle connectie met deze regio maakt en hoe het college flexibel inspeelt op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Het Koning Willem I College is een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie!

3.2 Jaar van de Regionale Communities

Sterke, maar gespannen regionale economie

Noordoost-Brabant is economisch sterk, met stevige posities in agrifood, farma, maakindustrie, logistiek en (kennis)dienstverlening. Tegelijk groeit de brede welvaart minder snel dan landelijk. Leefbaarheid, bereikbaarheid en een krappe arbeidsmarkt staan hoog op de agenda.

De arbeidsmarkt blijft in 2025 structureel krap. In Regio in Beeld 2025 - 2026 schetst UWV aanhoudende personeelstekorten, terwijl economische groei en banengroei richting 2027 afvlakken. De grootste spanning zit in sectoren die direct relevant zijn voor mbo-onderwijs: zorg en welzijn, techniek en bouw, logistiek, ICT, veiligheid en onderwijs. Dit sluit aan bij het landelijke beeld van een groeiende vraag naar mbo-geschoolde vakmensen.

Voor het Koning Willem I College onderstreept dit het belang van leven lang ontwikkelen en flexibele leerwegen. De toenemende vraag naar bbl-trajecten en het bijscholen van volwassenen vraagt om intensieve samenwerking met werkgevers en regionale partners. Tegelijkertijd is ook de arbeidsmarkt voor onderwijs- en instructiepersoneel in het mbo krap. Dat vergroot de opgave voor werving en behoud van medewerkers.

Oss: groeiende maakstad met sterke clusters

In Oss zette het Koning Willem I College in 2025 verdere stappen in de ontwikkeling van de campus en de community, in nauwe verbinding met de regio. Daarbij stond de vraag centraal welke rol onderwijs kan spelen in de regionale ontwikkeling en hoe het college hierop kan aansluiten, samen met partners uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven.

De strategische verkenning voor de regio Oss werd in 2025 voortgezet. Deze is gebaseerd op input van stakeholders uit onderwijs, ondernemerschap en overheid en richt zich op de regionale ontwikkeling en de positie van het college. In de loop van 2025 is besloten het onderzoek in een vervolgfase te laten uitvoeren door een ander onderzoeksbureau, om beschikbare data verder te analyseren en te verdiepen. De resultaten worden in 2026 verwacht.

Het Koning Willem I College bleef ook actief in regionale netwerken. Het college is lid van de Economic Board Oss en neemt daar op bestuursniveau deel aan het gesprek over lokale economische vraagstukken. Binnen dit netwerk verbinden partijen elkaar, delen zij kennis en bespreken zij initiatieven die bijdragen aan de gezamenlijke ambitie om Oss te profileren als moderne maakstad.

Daarnaast participeerde het college in 2025 in Pharma Delta, een interregionaal netwerk van bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen in de regio Oss–Nijmegen. Vanuit de rol als onderwijsinstelling nam het college deel aan bijeenkomsten en gesprekken over ontwikkelingen in de farmaceutische en life sciences-sector. Dit sluit aan bij de ambitie om onderwijs en regionale economie sterker te verbinden.

In 2025 maakte het Koning Willem I College ook deel uit van de Lerende Stad Oss. Binnen dit samenwerkingsverband werken onderwijs, de gemeente Oss en maatschappelijke partners samen aan vraagstukken rond ontwikkeling, participatie en leven lang ontwikkelen. Deze deelname versterkt de verbinding tussen onderwijs en gemeentelijke opgaven.

Bestaande initiatieven binnen de community Oss zijn verder uitgebouwd. Het Talent Atelier (HTA) groeide door, met meer opdrachten, meer betrokken bedrijven en bredere deelname vanuit het onderwijs. Ook de LOB-Hub Oss kreeg een concreet vervolg. Na de eerdere verkenning en het voorstel van de werkgroep Arbeidsmarkt van VNO-NCW Oss is gewerkt aan de verdere uitwerking van een fysieke en digitale hub voor loopbaanoriëntatie, in samenwerking met gemeente, ondernemers en onderwijs (KW1C en VO). Uniek aan dit initiatief is de structurele samenwerking tussen onderwijs, overheid en ondernemers, die gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor één toegankelijke plek waar jongeren en werkenden zich kunnen oriënteren op opleiding en toekomstgericht werk.

Naast deze inhoudelijke ontwikkelingen was er aandacht voor ontmoeting en inclusie. In 2025 organiseerde de community Oss een eerste gezamenlijke Iftar, als moment van verbinding tussen studenten.

Meerijstad en Maashorst: groeiregio's met sterk agrifoodprofiel

Meerijstad is een snelgroeïende gemeente met een stevig profiel in agrifood en maakindustrie. Meer dan 1.000 bedrijven hebben een directe relatie met agrifood en bieden samen circa 14.000 banen. De regio maakt een schaa sprong: het aantal inwoners en banen groeit en de vraag naar talent en nieuwe werklocaties neemt toe, in aansluiting op de Brainport-regio.

Maashorst werkt parallel aan het versterken van het economisch klimaat. De focus ligt op een aantrekkelijk ondernemersklimaat, toekomstbestendige werkgelegenheid en een sterke verbinding tussen economie, onderwijs en ruimtelijke ontwikkeling. In de visie Maashorst 2050 staat centraal hoe de gemeente een fijne plek blijft om te wonen, werken en leren, met aandacht voor natuur, leefomgeving en passende huisvesting.

In een strategische verkenning die het Koning Willem I College heeft laten uitvoeren staan het behoud van talent en een gezamenlijke aanpak centraal. De groeiende behoefte aan vakmensen in agrifood, logistiek, techniek en zorg vraagt om meer praktijkgericht onderwijs, cross-overs zoals food & techniek en food & logistiek, en regionale leer-werkarrangementen. Een belangrijk resultaat in 2025 is de realisatie van structureel TriO-overleg in Meerijstad tussen overheid, ondernemers en onderwijs. Hybride onderwijs is hierin een speerpunt en draagt bij aan de aantrekkingskracht van de regio voor nieuw talent.

Community Land van Cuijk: demografische druk en arbeidsmarktkansen

In het Land van Cuijk speelt demografie een grote rol. De regio vergrijsst snel. De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt blijft beperkt, terwijl de vraag naar personeel in zorg, industrie, detailhandel en onderwijs hoog is. De combinatie van een krimpende jonge beroepsbevolking en een beperkt aanbod aan mbo-voorzieningen vergroot het risico op structurele tekorten.

Het platform MooiMaasvallei speelt hierin een belangrijke rol. Samen werken aan een gezonde en verbonden regio. Het is het regionale antwoord op de maatschappelijke uitdaging dat in 2030 de zorgvraag verdubbelt, zonder extra menskracht. Inwoners, zorgaanbieders, gemeenten, welzijnsorganisaties en scholen werken hier samen.

Er is veel netwerkinteractie met ondernemers in de regio, bijv. in de Industriële Kring Land Van Cuijk & Noord Limburg verenigde ondernemers in bedrijventerreinen. Via terugkerende events zoals de Foodtour (11e editie) en Hackathons zijn diverse Horeca & AgriFood ondernemers en onderwijsinstellingen actief verbonden. Hierbij ook te benoemen de connectie met Jong Ondernemend Platform (JOP) – met als missie om jonge ondernemers te ontdekken en te verbinden.

Het Koning Willem I College investeert in extra uitstroomrichtingen die aansluiten bij de regionale behoefte, zoals Industrieel Product Ontwerp en entreeopleidingen.

Voor het beroepsonderwijs biedt het Land van Cuijk zowel urgentie als kansen. Belangrijke thema's zijn het vergroten van mbo-beschikbaarheid, het organiseren van regionale leer-werklocaties en het verbeteren van mobiliteit. Voor het Koning Willem I College ligt hier een duidelijke kans om samen met gemeenten, werkgevers en andere onderwijsinstellingen extra uitstroomrichtingen en voorzieningen te ontwikkelen.

Community 's-Hertogenbosch: ICT- en datastad

's-Hertogenbosch ontwikkelt zich steeds sterker als ICT- en datastad, naast (semi)publieke dienstverlening, zakelijke diensten, onderwijs, zorg en de creatieve sector. De stad kent een hoog voorzieningenniveau en groei in kennisintensieve werkgelegenheid. Tegelijk blijft de vraag naar mbo-geschoolde professionals groot, onder meer in ICT-support, zakelijke dienstverlening, retail, hospitality, zorg, beveiliging en administratie.

De arbeidsmarkt is ook hier krap. Digitalisering, data-gedreven dienstverlening en de energietransitie vragen om nieuwe competenties op alle mbo-niveaus.

's-Hertogenbosch is voor het Koning Willem I College een plek waar onderwijs, bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke organisaties samenkomen. Het college richt zich ook hier op wendbaar onderwijs dat aansluit bij de groeiende behoefte aan digitale en datavaardigheden in vrijwel alle opleidingen. Daarnaast versterkt het college de samenwerking met de lokale ICT-, zorg- en veiligheidsketen en levert het een belangrijke bijdrage aan inclusie en kansengelijkheid op de Bossche arbeidsmarkt.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerken als fundament

Het Koning Willem I College hecht groot belang aan intensieve en duurzame samenwerking met partners in de regio. Als regionaal mbo-college staan wij midden in de samenleving en werken wij samen met het bedrijfsleven, overheden, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Deze samenwerkingen zijn essentieel om ons onderwijs actueel, praktijkgericht en toekomstbestendig te houden en om studenten optimaal voor te bereiden op een dynamische arbeidsmarkt.

In de samenwerking staat wederkerigheid centraal: samen ontwikkelen, samen leren en samen verantwoordelijkheid nemen. Het Koning Willem I College zoekt actief de dialoog met partners en kiest daarbij voor open communicatie, duidelijke afspraken en langdurige relaties. Instrumenten van het Koning Willem I College, zoals de Omgevingsraad en Branche Regio Commissies zorgen voor structurele afstemming. De Omgevingsraad (opgericht in mei 2023) bestaat uit vertegenwoordigers van bedrijfsleven, onderwijs en overheid uit Noordoost-Brabant en heeft als uniek orgaan formele inspraak in de koers van het college en het opleidingsportfolio. Daarnaast is er veel informele interactie via projecten, hybride leeromgevingen, gastlessen en gezamenlijke evenementen. Zo denken en werken wij consequent van buiten naar binnen.

Het Koning Willem I College hanteert een afwegingskader voor het aangaan van samenwerkingsverbanden. Onder andere de vraag of de samenwerking aansluit op de ambitie en de strategie maakt hier onderdeel van uit.

Voorbeelden van samenwerkingsverbanden waar het Koning Willem I College in participeert

In 2025 participeerde het Koning Willem I College in een breed palet aan samenwerkingsverbanden. Enkele aansprekende voorbeelden:

- *AgriFoodTech (Land van Cuijk)*
Een publiek-private samenwerking gericht op kennisuitwisseling en innovatie binnen de agrifoodsector. Samen met partners uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid werken studenten en professionals aan vraagstukken rond duurzame voedselproductie en technologie.
- *TriO-samenwerking Meierijstad*
Een structurele samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid om versnippering tegen te gaan en gezamenlijk in te spelen op arbeidsmarkttekorten en technologische ontwikkelingen. TriO fungeert als katalysator voor talentontwikkeling en regionale economische groei.
- *Beethoven-netwerk*
Een landelijk en regionaal samenwerkingsverband van mbo-instellingen dat zich richt op de versterking van technisch onderwijs en innovatie, met als doel het opleiden en behouden van technisch talent.

Deze voorbeelden illustreren hoe samenwerking bijdraagt aan innovatie in het onderwijs, betere aansluiting op de arbeidsmarkt en versterking van de regio.

Selectie van samenwerkingen in de communities

- Oss: Economic Board Oss, Pharma Delta, Lerende Stad Oss en LOB-Hub Oss.
- Meierijstad en Maashorst: TriO-overleg tussen overheid, ondernemers en onderwijs.
- Land van Cuijk: Platform MooiMaasvallei, AgriFoodTech.
- 's-Hertogenbosch: Innovatie Kwartier Den Bosch (IKDB), Bossche Onderwijsinnovatie Akkoord.

3.3 Kansrijk opleiden

Binnen Kansrijk opleiden draait alles om het zien en ontwikkelen van het talent van onze studenten. Van de leerling die in het vo een regionaal loopbaandossier opbouwt en van wie wij bij instroom al een rijk beeld hebben, tot de student die via een MHBO-route (een doorlopende route waarin versneld een mbo-4- en hbo-diploma binnen dezelfde beroepskolom kan worden behaald) kan versnellen of extra badges behaalt die zijn vaardigheden onderstrepen. Met innovaties als een digitale wallet zorgen we ervoor dat talent en ontwikkelroute echt van de student zelf zijn. Zo kunnen onze studenten hun talenten inzetten voor de maatschappij van morgen.

Doorlopende leerlijnen

Vijf keer per jaar vindt er een regionaal overleg plaats met managementteams van het voortgezet onderwijs (vo) waarin we speerpunten bepalen ten behoeve van de ontwikkeling in de regio.

Binnen de versteviging aansluiting beroepsonderwijskolom (VABOK) verstevigden we de samenwerking tussen vo, mbo en hbo in de domeinen ICT & Creatief, Bouwen & Wonen en Handel. In 2025 zijn concrete leerlijnen zichtbaar geworden. Zo draaiden we plusstages ICT met Avans, werden PGP-lessen ICT binnen het profiel T&T samen met Het Hooghuis structureel ingepland en groeide het Bravoboevenspel uit tot vast oriëntatieprogramma voor deelnemende vo-scholen. We experimenteren tussen de samenwerking vo-mbo op het gebied van het PGP, keuzevakken/keuzedelen en profielvakken/ modules.

Met bouwpartners ontwikkelden we de module 'Duurzame comfortwoning' volgens het ICE-model, waardoor vo-leerlingen al in het vo kennismaken met de werkwijze in het mbo en met interdisciplinair werken. Met het primair en voortgezet onderwijs is een netwerk opgebouwd waarbij we ingezet hebben op de doorlopende leerlijn po-vo-mbo voor interdisciplinair leren met het ICE-model. Daarbij is in co-creatie een vo- en een po-tool in de vorm van een oplostas ontwikkeld binnen een leernetwerk waarin partners kennis uitwisselen en gezamenlijk materialen vormgeven. Binnen deze aanpak vervult Het Talent Atelier (HTA) een belangrijke leeromgeving: verschillende vo-scholen komen naar het HTA om het werken met het ICE-model in de praktijk te ervaren en toe te passen.

In het kader van oriëntatie en voorlichting worden er diverse activiteiten georganiseerd samen met de vo scholen. Dit jaar hebben we het nieuwe concept: 'het vraag maar raak rondje' voor de vmbo-KGT routes en het 'doe maar mee rondje' voor het vmbo-basis. Diverse vmbo scholen hebben de studiedag georganiseerd op het Koning Willem I College om het mbo beter te leren kennen en daardoor elkaar makkelijker kunnen vinden in de ontwikkeling (netwerk).

MHBO

Met MHBO-routes biedt het Koning Willem I College studenten extra kansen: in een doorlopende route kunnen zij versneld een mbo-4-diploma en aansluitend een hbo-diploma binnen dezelfde beroepskolom behalen. In 2025 is de definitie van een MHBO-route verder uitgewerkt en is binnen de sector Handel gestart met de opleiding Business & Innovation en binnen de sector Voeding, Gastvrijheid en Uiterlijke Verzorging met de opleiding Hospitality Management.

Daarnaast voerde het Koning Willem I College met Fontys, HAS en Avans gesprekken over nieuwe MHBO-routes, onder andere voor onderwijsassistent, bouwkunde, gespecialiseerd pedagogisch medewerker, junior accountmanager en kok, zodat studenten kansen kunnen pakken en soepel kunnen doorstromen richting

het hbo.

Internationale ervaringen in het onderwijs

Als erkende Nuffic-expertschool bouwden we in 2025 voort op de workshops internationalisering die in 2024 door elf teams werden gevolgd. Als gevolg daarvan nemen teams deze kansen expliciet op in hun teamplannen.

In een consortium met de Gemeente Oss hebben 48 docenten van Educatie deelgenomen aan een jobshadowing en hebben 30 volwassen lerende hun vaardigheden Engels versterkt tijdens een internationale ervaring.

Dankzij extra Erasmus+-budget konden meer studenten en collega's deelnemen aan uitwisselingen en projecten (KA2's). Erasmus+ VET is daarbij onze grootste subsidielij. Binnen call 2023 bedroeg het toegekende budget € 850.033,00 (ingezet in kalenderjaar 2024) en binnen call 2024 € 1.160.965,00 (ingezet in 2025). Dit betekent een totale groei van € 310.932,00, wat neer komt op circa 36,6%.

Deze groei vertaalt zich direct naar extra internationale leerkansen. Met het budget van call 2024 kunnen bijvoorbeeld ongeveer 100 studenten een stage van 10 weken in het buitenland lopen of kunnen circa 226 medewerkers vijf dagen deelnemen aan een jobshadowing of werkbezoeken.

Naast Erasmus+ VET zetten we ook andere financieringsbronnen in om internationale samenwerking mogelijk te maken. Denk daarbij aan: Lerende Euregio, Erasmus+ VE en VSB Fonds (fondsbeurs). Hierdoor kunnen we internationalisering breder verankeren en meer doelgroepen bereiken: studenten, collega's en volwassen lerende. Als erkende Nuffic-expertschool bouwde het college in 2025 voort op de workshops internationalisering die in 2024 door elf teams werden gevolgd. Als gevolg daarvan nemen teams deze kansen expliciet op in hun teamplannen.

Digitale ontwikkeling

Op het gebied van badges en het Student Wallet-ecosysteem maakte het college in 2025 een grote stap. Vanuit Npuls zijn subsidies toegekend voor Get Connected en de Digital Wallet. Het college verkende de mogelijkheden van EDU-ID en onderzocht hoe het deze kan inzetten om drempelloze doorstroom voor studenten te ondersteunen. Parallel daaraan is samen met het practoraat verbindend leren en werken gewerkt aan het concept en de techniek van een Open Wallet, waarin studenten zelf eigenaar zijn van hun badges en verifiable credentials. In 2026 ziet het college kansen om verdere stappen te maken in het bouwen aan een drempelloze technische infrastructuur.

Voor de Digital Wallet-subsidie werd gekozen voor twee use-cases: Mantelzorg (Zorg & Welzijn) en Machineveiligheid (Techniek). In de regio gaf het college onder andere een ADL-badge uit bij Brabantzorg en onderzochten het met Avans en vo-scholen hoe studenten documenten digitaal kunnen laten ondertekenen en opslaan in hun wallet.

Er is een duidelijke toename te zien in het aantal Open Badges (70) dat uitgegeven wordt en dat wordt opgehaald door cursisten (58%). Daarmee zet het Koning Willem I College belangrijke stappen richting een digitaal portfolio waarin ontwikkelde vaardigheden en extra behaalde competenties zichtbaar, overdraagbaar en van waarde zijn voor de arbeidsmarkt.

Verstevinging LOB

De in 2024 ontwikkelde LOB-toolbox is in 2025 actief ingezet door docenten en coaches. Het college koppelt de toolbox steeds vaker aan concrete activiteiten. Via VABOK-activiteiten, zoals verbindingslunches tussen VO-mentoren en mbo-coaches en inspiratiecafés, versterkt het Koning Willem I College de loopbaanbegeleiding door de keten heen en worden leerlingen en studenten geholpen bewust te kiezen voor kansrijke routes.

Het regionale loopbaandossier dat leerlingen in het vo vormgeven, wordt in het eerste leerjaar door coaches met studenten besproken, zodat zij goed zicht krijgen op waar studenten vandaan komen. Daarnaast organiseert het Koning Willem I College regelmatig bijeenkomsten en evenementen met het voortgezet onderwijs om elkaar blijvend te informeren over de ontwikkeling en het gebruik van dit regionale loopbaandossier. In 2026 onderzoekt het college hoe het regionale loopbaandossier verder kan innoveren, in samenwerking met Europass en de gemeente 's-Hertogenbosch.

Er is ingezet op het versterken van de loopbaanbegeleiding van havisten (gediplomeerd en ongediplomeerd) naar het mbo omdat deze groep in omvang toeneemt en de overstap naar het mbo aantoonbaar kwetsbaar is: havisten starten vaker moeizaam, switchen relatief vaak en vallen vaker uit, met een extra hoog risico bij ongediplomeerde havisten. Door gerichte begeleiding op loopbaanzelfinzicht en realistische verwachtingen, in combinatie met warme overdracht en startgesprekken, krijgen studenten vanaf de start sneller passende ondersteuning en een zachtere landing.

Tekortsectoren

Het Koning Willem I College werkt actief aan een datadashboard zodat het inzicht heeft in waar de leerlingen vandaan komen en zo gemakkelijker interventies kan doen.

Door met tekortopleidingen actief deel te nemen aan programma's zoals het Sterk Techniekonderwijs, het Techkwadraat en de VABOK brengen we tekortsectoren extra onder de aandacht.

We besteden vanuit marketing en communicatie aandacht aan de promotie van tekortsectoren.

Skills Talents & Heroes

Skills Talents (vmbo vakwedstrijden) en Skills Heroes (mbo vakwedstrijden) benutten we steeds meer als podium om kansrijke beroepen en tekortsectoren zichtbaar te maken voor (aankomende) studenten, ouders en het werkveld. Deelnemers laten zien wat zij kunnen en opleidingen gebruiken deze wedstrijden om talentontwikkeling, excellentie en vakmanschap binnen het onderwijs te versterken. Het Koning Willem I College is trots dat het in 2026 met zes mbo-scholen in de provincie Noord-Brabant partner is van World Skills Netherlands om voor de tweede keer de finale van Skills Talents en Skills Heroes in de Brabanthallen te organiseren.

Het keuzedeel excellent vakmanschap is dit jaar verder ontwikkeld, zowel de inhoud als het examen. Dit doet het college samen met drie andere roc's uit de provincie Noord-Brabant.

Koningskring

Ons alumninetwerk is verenigd in de Koningskring. Afgelopen schooljaar is er gezocht naar een nieuwe bestuur. In 2026 ligt de focus op het bestaansrecht en de groei (meer zichtbaarheid, meer leden en een stevigere plek binnen het college), inclusief het werven van nieuwe bestuursleden vanuit de studentenraad.

De Koningskring verbindt zowel oud-studenten als oud-medewerkers en is waardevol doordat zij kennis en ervaring terugbrengen naar het onderwijs en kansen creëren voor studenten en de regio (o.a. via gastlessen, stages, projecten en bedrijfsbezoeken).

Vooruitblik 2026

De komende jaren blijft het college investeren in:

- De implementatie van het regionaal strategisch en tactisch overleg doorlopende leerlijnen;
- Het verder uitwerken van leerwerktrajecten met de vo-scholen;
- Inzetten op PGP voor de havo;
- Subsidies zoals VABOK benutten om samenwerking te versterken.
- Borging van de VABOK initiatieven;
- Een oplostas en een ICE-challenge die in 2026 verder worden getest en verfijnd;
- De samenwerking met de vo-scholen op het gebied van oriëntatie en voorlichting.
- Verder uitgewerkte MHBO-routes;
- Structurele inbedding van internationale ervaringen in curricula en teamplannen;
- Integrale implementatie van de Student Wallet en het EDU-ID in onze systemen(SIS/LMS);
- Het badge-ecosysteem verder borgen en verankeren;
- De doorontwikkeling van het regionale loopbaandossier samen met de Student Wallet & Europass;
- Een duurzaam dekkend pakket aan LOB-activiteiten, ondersteund door data over overstappen en tekortsectoren.
- Het voortzetten van implementatie van het regionale loopbaan dossier (RLD) in het vo;
- Dashboard door ontwikkelen inclusief sturingsinformatie;
- Skills Heroes in het curriculum van het onderwijs laten indalen en het keuzedeel meer bekend maken binnen de onderwijsafdelingen;
- Versterken van het alumni netwerk.

Zo blijft het college, samen met zijn partners in de regio investeren in onderwijs dat iedere student een kansrijke route naar de toekomst biedt.

3.4 Leven Lang Ontwikkelen

Terugblik 2025

In 2025 heeft de Koningsacademie, vanuit haar rol als strategisch regisseur van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) binnen het Koning Willem I College, zichtbaar resultaat geboekt en belangrijke keuzes gemaakt in de verdere professionalisering van LLO. Door gericht te investeren in samenwerking, focus en procesbeheersing is gebouwd aan een stevige basis voor duurzame groei en maatschappelijke impact.

Tegelijkertijd zijn aandachtspunten bewust en scherp in beeld gebracht, onder andere op het gebied van procesinrichting, personeelscapaciteit en verantwoordelijkheden binnen LLO-trajecten.

Door middelen gericht in te zetten en duidelijke prioriteiten te stellen, is in 2025 gestart met het versterken van het primaire proces. De focus op regie in sales en operatie, in combinatie met het expliciteren van rollen en verantwoordelijkheden volgens het principe wie doet wat bij welk onderwijsproduct, heeft geleid tot meer helderheid, betere samenwerking en een kansrijke basis voor verdere ontwikkeling.

Verbindend samenwerken binnen LLO

De kernwaarde verbindend kwam in 2025 nadrukkelijk tot uiting in de versterkte samenwerking tussen de Koningsacademie en de onderwijsafdelingen. De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor LLO is steviger verankerd en de afstemming tussen strategie, onderwijsinhoud en uitvoering is verbeterd. Tegelijkertijd vraagt de groeiende complexiteit van LLO om blijvende aandacht voor uitvoeringscapaciteit, duidelijke regie en gezamenlijke keuzes. Alleen door intern goed georganiseerd te zijn, kunnen externe samenwerkingen effectief worden benut en kansen in de markt tijdig worden verzilverd.

Strategische samenwerkingen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen

In 2025 heeft de Koningsacademie haar rol als strategisch onderwijsadviseur LLO verder ingevuld door het initiëren, verdiepen en verbinden van samenwerkingen met publieke en private partners in uiteenlopende sectoren. Deze samenwerkingen zijn gericht op het versterken van vakmanschap, duurzame inzetbaarheid en regionale arbeidsmarktontwikkeling.

In de bouw- en technieksector is een samenwerking gestart met Heijmans, gericht op het versterken van taal- en vakvaardigheden voor anderstaligen en nieuw talent in Nederland. Dit traject draagt bij aan inclusieve instroom en duurzame inzetbaarheid binnen een sector die sterk onder druk staat.

Binnen de industrie en processector is de samenwerking met Mars in Veghel in 2025 gecontinueerd en herstructureerd. Deze samenwerking is uitgegroeid tot een kwalitatief sterk incompany opleidingsmodel, met een duidelijke verhoging van de onderwijskwaliteit en een instroom van meer dan 70 operators die in 2025 hun opleiding volgden. Hiermee wordt structureel geïnvesteerd in vakmanschap en continuïteit binnen de organisatie.

Ook de samenwerking met Royal Smit is in 2025 verder verbreed. Naast publiek gefinancierd onderwijs is het aanbod uitgebreid met niet-kwalificerende trajecten, waaronder begeleiders- en taaltrainingen. Deze combinatie van kwalificerend en niet-kwalificerend onderwijs sluit aan bij de visie op flexibel en modulair LLO.

Met het samenvoegen van MVM en SMO tot Vaktief is in 2025 een krachtige regionale samenwerking bevestigd binnen de metaalsector en maakindustrie in Noordoost-Brabant. De Koningsacademie en het Koning Willem I College werken binnen deze samenwerking aan een toekomstbestendige opleidingsinfrastructuur voor vakmensen in de regio.

In de zorgsector is in 2025 de samenwerking met BrabantZorg verder ontwikkeld in de uitvoering en doorontwikkeling van een leerlijn tot Deskundige Ondersteuner in de Zorg. Dit traject draagt bij aan het versterken van vakmanschap, het ontlasten van zorgprofessionals en het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Ook nemen wij deel aan Zorgzaam 's-Hertogenbosch, een regionaal platform waarin verschillende organisaties uit het Wonen-, Welzijn-, Zorg en Onderwijsdomein met elkaar samenwerken. Samen bouwen we aan een zorgzame samenleving waaraan iedere inwoner betekenisvol deelneemt.

Binnen defensie en veiligheid is de samenwerking met de Koninklijke Marechaussee in 2025 zowel verdiept als verbreed. Naast de opleiding van Communicatie- en Informatiespecialisten is het opleidingsportfolio uitgebreid met logistieke opleidingen en het opleiden van Leidinggevendenden in de Logistiek. Daarnaast is in 2025 de vernieuwde gunning met de Koninklijke Luchtmacht gerealiseerd voor de opleiding van Communicatie- en Informatiespecialisten, waarmee het Koning Willem I College zich blijvend positioneert als strategisch opleidingspartner voor defensie.

In de installatie- en technieksector is in 2025 een publiek-private samenwerking gestart tussen Yonder, Hoppenbrouwers en het Koning Willem I College, gericht op het opleiden van zij-instromers en nieuwe collega's in Elektrotechniek en Werktuigkundige installaties. Flexibel en modulair opleiden vormt hierbij de basis, passend bij de vraagstukken rondom instroom en behoud van technisch personeel.

Daarnaast is in 2025 een nieuwe samenwerking gestart met de Kemkens Groep, gericht op het opleiden van zij-instromers in service- en onderhoudsvaardigheden. Deelnemers behalen een MBO-certificaat, waarmee directe inzetbaarheid wordt gecombineerd met een kansrijk doorstroomperspectief naar volledige diplomatrajecten op MBO-niveau 2 of 3.

In de horeca- en foodsector is in 2025 een publiek-private LLO-samenwerking gestart met Chef of a Mission, gericht op het modulair trainen van basisvaardigheden in de professionele keuken. Deze samenwerking laat zien hoe LLO kan bijdragen aan instroom, vakontwikkeling en behoud van medewerkers in een krappe arbeidsmarkt.

Tot slot is in 2025, in samenwerking met de AI Taskforce, een reeks AI-workshops ontwikkeld en uitgevoerd voor bedrijven en organisaties. Hiermee positioneert de Taskforce zich ook extern als specialist en is voor de Koningsacademie het LLO-aanbod uitgebreid met innovatieve thema's rondom digitalisering en toekomstige vaardigheden.

LLO Katalysator: verbinding en versnelling

De ontwikkeling van LLO kreeg in 2025 een extra impuls via de LLO Katalysator, met het project Stoomversnelling (grondstoffen- en energietransitie) en de LLO Booster (versterking van de LLO-organisatie). Deze initiatieven versterken de verbinding tussen onderwijs, arbeidsmarkt en regio en maken het mogelijk om gericht te investeren in innovatie, professionalisering en schaalbaarheid van LLO-trajecten.

Vooruitblik 2026 – bewust kiezen, kansrijk groeien, verbindend profileren

In 2026 ligt de nadruk op het verder aanscherpen van strategische keuzes en het realiseren van een breed gedragen langetermijnvisie op LLO. Dit vraagt om bewuste keuzes in focus, capaciteit en positionering, passend bij het Koning Willem I College, de Koningsacademie en de verschillende communities.

Investerings in personeelscapaciteit, ondersteunende processen en systemen blijven noodzakelijk om verdere groei en innovatie mogelijk te maken. Tegelijkertijd worden processen en communicatie verder gestroomlijnd. De opbrengsten van de LLO Booster worden zichtbaar in verdere professionalisering en een sterkere, verbindende externe profilering. Via de Koningsacademie positioneert het Koning Willem I College zich nadrukkelijk als kansrijke, betrouwbare en strategische partner voor Leven Lang Ontwikkelen.

4 Bewust KW1C



4.1 Bewust: samenwerken aan een duurzame toekomst

Dit hoofdstuk vertelt hoe Koning Willem I College iedere dag werkt aan duurzame (onderwijs)vernieuwingen, hoe het college vorm geeft aan zijn visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren. Koning Willem I College is een UNESCO-school en de Global Goals zijn het kompas. Dit zie je terug in het onderwijs en in het dagelijks werk. Hieronder passen de programmalijnen:

- Flexibel en modulair onderwijs
- Interdisciplinair leren
- Duurzaamheid en UNESCO

4.2 Flexibel en modulair onderwijs

Sterke inzet van designteams

In 2025 heeft Koning Willem I College belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van flexibel en modulair onderwijs. Het college is trots op de inzet van designteams binnen alle opleidingen en afdelingen. Deze teams krijgen ruime ondersteuning van de directieteam en nemen zichtbaar eigenaarschap. Zij werken doelgericht aan de doorontwikkeling van het curriculum.

Leren door te ontwerpen

Kenmerkend voor 2025 is dat medewerkers niet alleen onderwijsmodules ontwikkelen, maar ook intensiever samenwerken. Collega's vinden elkaar steeds vaker over locaties heen. De fusie van 2023 laat zich hierdoor zien als een daadwerkelijke samenwerking binnen afdelingen, in plaats van een papieren constructie.

Het ontwerpen van nieuw onderwijs biedt ruimte voor professionalisering. Medewerkers versterken hun onderwijskundige vaardigheden door, vanuit de beroepspraktijk, onderwijs te ontwerpen dat aansluit bij de behoeften van studenten. Dit vraagt veel. Collega's pakken in korte tijd nieuwe taken op. Afdelingen doen dit in verschillende tempo's.

Ontwikkeling per afdeling

In 2025 is in alle afdelingen gewerkt aan de verdere ontwikkeling van flexibel en modulair onderwijs, ieder met een eigen aanpak en tempo. Zorg en Welzijn investeert breed in deze transitie vanuit het uitgangspunt van één gezamenlijke afdeling. Een designteam, samengesteld uit collega's van alle opleidingen, verkent continu welke onderdelen gezamenlijk ontwikkeld kunnen worden, met behoud van autonomie waar dat nodig is. De implementatie van flexibel en modulair onderwijs start hier in 2026.

Bij ICT en Creatief staat onderwijs centraal dat beter aansluit op de beroepspraktijk. De invoering van het modulaire curriculum brengt uitdagingen met zich mee, maar collega's investeren intensief in de onderliggende principes van modulair en flexibel onderwijs. De ambitie is om in 2026 onderdelen van het onderwijs gezamenlijk uit te voeren.

De afdeling Opvoeden, Onderwijs, Sport en Veiligheid heeft met name binnen de sportopleidingen grote stappen gezet. Dankzij de inzet van twee projectleiders en twee docenten als kartrekkers is een werkwijze ontwikkeld die inmiddels impact heeft op de bredere organisatie. In 2025 is gestart met het ontwerpen en ontwikkelen van onderwijs voor de overige opleidingen; de implementatie volgt in 2026.

Zakelijke Dienstverlening en Handel behoorde tot de afdelingen die al vroeg investeerden in modulair onderwijs en zet nu gerichte stappen richting flexibel onderwijs. In verschillende pilots worden onderwijs- en praktijkvraagstukken samen met diverse stakeholders verkend.

Binnen Voeding, Gastvrijheid en Uiterlijke Verzorging zijn de kappersopleidingen in 2025 gestart met modulair onderwijs. De opgedane ervaringen worden benut bij andere opleidingen binnen de afdeling. De ambitie is om onderwijs flexibel te organiseren in vorm, tijd en inhoud. Daarmee is een duidelijke stap gezet richting uitwisselbare en gezamenlijk ontwikkelde modules, waarvan de implementatie in 2026 plaatsvindt.

Het Startcollege experimenteert binnen de entree-opleidingen met modulair onderwijs. Deze ontwikkeling wordt de komende jaren doorgezet richting niveau 2-opleidingen. Het managementteam stuurt hier actief op en neemt nadrukkelijk eigenaarschap in de implementatie van flexibel onderwijs.

Voor Techniek geldt dat alle afdelingen in 2025 zijn gestart met flexibel en modulair onderwijs. Met name in Oss laat de toepassing van challenge-based learning positieve effecten zien op de betrokkenheid van zowel studenten als docenten.

Gerichte ondersteuning van afdelingen

Het Koning Willem I College investeert gericht in ondersteuning. Afdelingen werken met projectleiders en onderwijskundigen die tijdelijk naar het programma zijn gedetacheerd en daarna binnen de afdelingen actief blijven. Hiermee is afscheid genomen van externe zelfstandigen.

In 2026 wordt de ondersteuning verder ondergebracht in de lijnorganisatie. Het managementteam bespreekt waar extra middelen nodig zijn en waar afdelingen zelfstandig verder kunnen, eventueel met inzet van een collega uit de eigen afdeling.

Masterplan 2.0

In 2026 start Masterplan 2.0. Dit plan volgt op Masterplan 1.0, dat gericht was op de inbedding van modulair onderwijs. Masterplan 2.0 richt zich op de verdere verankering van flexibel onderwijs.

Het college werkt hierbij aan:

- meer flexibiliteit in leerroutes binnen communities
- onderwijslogistiek die flexibel leren mogelijk maakt
- verdere professionalisering van docenten en leidinggevenden

Met deze stappen bouwt Koning Willem I College aan een toekomstbestendig onderwijsaanbod dat aansluit bij de beroepspraktijk en bij de behoeften van studenten.

4.3 Interdisciplinair leren

Ambitie: professionals van de toekomst

De ambitie van het Koning Willem I College is om studenten op te leiden tot Professionals van de Toekomst, door Professionals van de Toekomst. Het college rust studenten uit met sterke vakvaardigheden en met generieke vaardigheden die nodig zijn om wendbaar en weerbaar te zijn in een snel veranderende wereld.

Deze professionals weten wat zij moeten doen in uiteenlopende situaties. Zij denken creatief, zijn ondernemend en mediawijs en kunnen werken met innovatieve technologie. Koning Willem I College stimuleert studenten om buiten de eigen comfortzone te kijken en samen te werken met professionals uit andere netwerken. Dat gebeurt via interdisciplinaire leerervaringen en door docenten te trainen in het coachen van studenten die zich ontwikkelen tot wendbare en weerbare professionals.

Wat is een interdisciplinaire leerervaring?

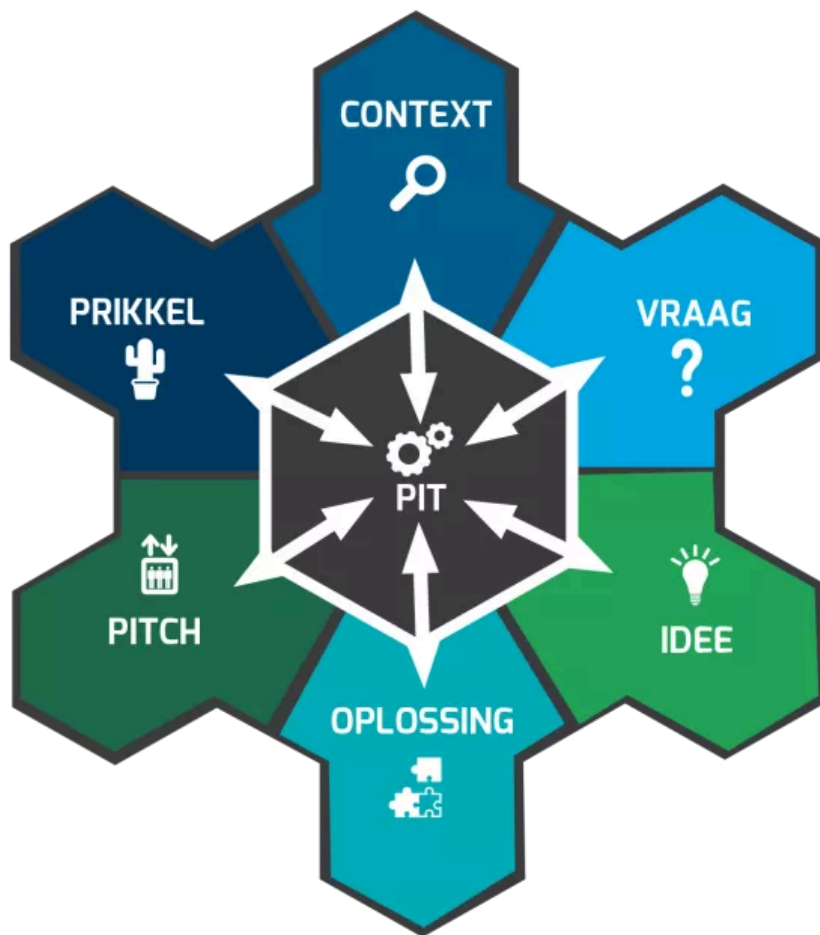
Bij een interdisciplinaire leerervaring werken studenten van verschillende opleidingen samen aan een authentieke praktijkopdracht. Opdrachtgevers uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties brengen complexe vraagstukken in. Deze zogenoemde wicked of fuzzy opdrachten hebben geen eenduidige oplossing. Ze dagen studenten en docenten uit om creatief en kritisch te denken.

Alle opdrachten zijn gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDG's), waarmee Koning Willem I College als UNESCO-school is verbonden. Het Talent Atelier is een belangrijke plek waar deze interdisciplinaire leerervaringen vorm krijgen.

Interdisciplinaire opdrachten in Het Talent Atelier

In Het Talent Atelier werken studenten van verschillende opleidingen samen aan praktijkopdrachten zonder standaardoplossingen. De opdrachten komen van opdrachtgevers uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Het gaat om authentieke en complexe vraagstukken die studenten stimuleren om verder te kijken dan het eigen vakgebied.

Studenten werken hierbij volgens het ICE-model.



Ambitie en voortgang

Uit een startmeting in december 2023 bleek dat 20% van alle opleidingen en 39% van de bol-opleidingen een interdisciplinaire leerervaring in het programma had opgenomen. De Routekaart 2024–2027 beschrijft de ambitie dat in 2027 70% van de bol-opleidingen dit aanbiedt.

In 2025 is de meting herhaald en het beleid geëvalueerd. Daaruit bleek dat 32% van de bol-opleidingen die in augustus startten een interdisciplinaire leerervaring omvat. De verschillen tussen afdelingen zijn groot. Sommige afdelingen naderen de 70% al, terwijl andere nog moeten starten.

De evaluatie laat zien dat interdisciplinaire leerervaringen breed worden gezien als waardevol en toekomstgericht. De grootste uitdagingen liggen bij docentbetrokkenheid en bij de implementatie in bbl-opleidingen. Ook flexibiliteit en alternatieven naast Het Talent Atelier vragen aandacht.

Versterken van ondersteuning

Het verbeteren van docentbetrokkenheid wordt opgepakt door het kernteam interdisciplinaire leerervaring vanuit het practoraat Bewust opleiden. Daarnaast is het trainingsprogramma aangepast aan de flexibele wensen van deelnemers.

Ondersteuning bij de implementatie in het onderwijsprogramma vindt plaats via de scenarioplaat tijdens bouwsessies voor nieuwe curricula.

ONTWERP KEUZES	SMALL	MEDIUM	LARGE
Ontwerpkeuzes	Scenario small (4-39 sbu)	Scenario medium (module 40 of 80 sbu)	Scenario large (400 sbu)
Tijd (sbu en organisatie)	Eenmalige leeractiviteit gedurende een dagdeel (4 sbu) tot week (tot 39 sbu)	Dagdeel per week in een periode, of 2 dagdelen per ½ periode of 2 weken buitenland etc.	Hele dag, of meerdere dagdelen per week gedurende minimaal één gehele periode
Diciplines	Minimaal 2	2-5	2-5
Sectoroverstijgend	Bij voorkeur	Bij voorkeur	Ja, tenzij het organisatorisch niet kan
Vorm	Leeractiviteit in de vorm van bijvoorbeeld een challenge of hackaton binnen een leerlijn of module b.v. burgerschap	Module Het Talent Atelier	Module De beroepstaak heeft een interdisciplinair karakter en kan het keuzedeel KOS12 Lean en Creatief omvatten of de vorm van een leerlijn die geheel gewijd is aan ILE en een concentrische opbouw kent in de vorm van in complexiteit toenemende opdrachten of vraagstellingen.
Badges	X	De studenten kunnen de open badge 'Business Innovation en Interdisciplinair samenwerken' behalen.	X
Verbinding routekaart met de programma lijnen	1 generieke basisvaardigheden/ Burgerschap , 9 unesco, duurzaamheid, sdg	1 generieke basisvaardigheden/ Burgerschap 5 kansrijk opleiden, internationalisering. 9 unesco, duurzaamheid, sdg	1 generieke basisvaardigheden/ Burgerschap 5 kansrijk opleiden 9 unesco, duurzaamheid, sdg

Het Talent Atelier

In 2025 was Het Talent Atelier actief binnen alle communities van het Koning Willem I College, met locaties in 's-Hertogenbosch, Oss, Cuijk en Veghel, inclusief de Noordkade. Vanuit deze locaties werkte Het Talent Atelier, naast een grote deelname aan mbo-modules, intensief samen met het voortgezet onderwijs en het werkveld.

In totaal zijn 725 badges uitgereikt aan mbo-studenten van het Koning Willem I College. Dit is een groei van ruim 150% ten opzichte van 2024 en laat een sterke toename in deelname en impact zien. De samenwerking met het voortgezet onderwijs is verder versterkt. Meerdere scholen waren actief betrokken bij activiteiten van Het Talent Atelier. Daarmee is de doorlopende leerlijn tussen voortgezet onderwijs en mbo verder verstevigd.

Daarnaast werkte Het Talent Atelier in 2025 samen met een groot netwerk van externe opdrachtgevers: ruim 65 in 's-Hertogenbosch, 15 in Oss, 10 in Cuijk en 7 in Veghel. Door de samenwerking aan actuele praktijkvraagstukken en de verdere professionalisering van interdisciplinair samenwerken, onder andere via het ICE-model en scholing van begeleiders, is Het Talent Atelier steeds zichtbaarder en herkenbaarder geworden voor partners in de regio.

Lees [hier](#) verder.

Professionalisering coach interdisciplinair leren

Trainers van de Interne Academie en Het Talent Atelier voerden in 2025 het trainingsprogramma uit voor docenten die willen leren hoe zij interdisciplinaire leerervaringen effectief kunnen coachen. Het programma bestaat uit meerdere onderdelen en bouwt op van basiskennis over interdisciplinair leren naar een begeleide praktijkervaring.

Deelnemers kunnen drie badges behalen. Een coach met een drie-sterrenbadge kan het leerproces optimaal begeleiden. Tot nu toe heeft het Koning Willem I College aan docenten 91 één-sterbadges, 15 twee-sterbadges en 10 drie-sterbadges uitgereikt.

4.4 Duurzaamheid, UNESCO en cultuureducatie

Koers

Duurzaamheid is in 2025 stevig verankerd in de strategische koers van het Koning Willem I College. De doelstelling is helder: duurzaamheid is geïntegreerd in onderwijs, organisatie en samenwerking met de regio, volgens de Whole School Approach.

De SustainaBul-score van 232 punten (op 300) bevestigt dat het Koning Willem I College tot de vooruitstrevende mbo-instellingen van Nederland behoort. Tegelijkertijd laat deze score zien waar verdere ontwikkeling nodig is, met name in borging, monitoring en uniformiteit.

Duurzaamheid is één van de pijlers van de erkenning van een UNESCO-school. De andere pijlers zijn wereldburgerschap en intercultureel leren/erfgoed (lees verder onder 'Cultuur verbindt').

Onderwijs en curriculum

Een belangrijke mijlpaal uit de Routekaart is het structureel opnemen van duurzaamheid in het onderwijsontwerp. In 2025 is duurzaamheid geïntegreerd in de kaderplaat voor flexibilisering en modularisering. Ook in het onderwijsinformatiesysteem SQill is duurzaamheid als vast ontwerpelement opgenomen. Dit vormt de basis voor de onderwijsgids, waaruit studenten hun modules samen gaan stellen.

Duurzaamheid krijgt concreet vorm in opleidingen, onder meer via:

- Interieuradviseur: circulair ontwerpen, werken met vintage materialen en duurzame beoordelingscriteria.
- Horeca: toepassing van Dutch Cuisine als handelingsperspectief, met aandacht voor lokaal, seizoensgebonden en no-waste werken.
- Techniek: de module The Green Revolution, waarin bbl-studenten werken aan duurzame opdrachten op de werkplek.
- Kapper: samenwerking met Greencircle (duurzaam afval verwerken) en samenwerking met Keune i.r.t. afname duurzame producten.

Het Talent Atelier is een belangrijk instrument binnen de Whole School Approach. Studenten werken hier interdisciplinair aan authentieke vraagstukken uit de regio of in internationaal verband. Elke opdracht is gekoppeld aan minimaal twee Sustainable Development Goals. In 2025 is het Talent Atelier uitgebreid naar locaties in Den Bosch, Veghel, Oss en Cuijk.

Studenten, partners en omgeving

De Routekaart stelt dat duurzame ontwikkeling van onderop begint. In 2025 zijn daarom bijna 8.000 studenten bevraagd via de JOB-monitor, aangevuld met drie extra vragen over duurzaamheid. Studenten geven aan duurzaamheid belangrijk te vinden en vragen om meer zichtbaarheid in het onderwijs. Via Het Talent Atelier, studentenprojecten en initiatieven vanuit de Studentenraad leveren zij een actieve bijdrage. Het Koning Willem I College werkt samen met partners zoals Hendriks Bouw, Dutch Cuisine en AgriFood Capital. Internationale samenwerking richt zich onder meer op lesmateriaal voor waterstoftechnologie. Een andere internationale samenwerking is met Euhofa, een netwerk waarin meer dan 60 landen vertegenwoordigd zijn in de hospitality-industrie, waar wordt gewerkt volgens de vijf principes van Dutch Cuisine. Ook regionale evenementen, zoals het WereldCafé FF Concreet in de Brabanthallen, versterken de zichtbaarheid en maatschappelijke impact.

Professionalisering van medewerkers

Professionalisering van medewerkers is onlosmakelijk verbonden aan duurzame onderwijsontwikkeling. Het practoraat Bewust Opleiden speelt hierin een centrale rol. Wat zij onderzoeken, wordt in een latere fase omgezet naar professionaliseringsactiviteiten. In studiejaar 2025 is het practoraat op volle kracht gekomen, met een practor en drie docent-onderzoekers. Zo is er gestart met de ontwikkeling van een Team Ontwikkelmatrix. Dit instrument helpt teams om gezamenlijk te bepalen waar zij staan op het gebied van duurzaamheid en welke stappen nodig zijn om te groeien. Daarnaast is een methodiek voor duurzaamheidsbewustzijn in de beroepspraktijkvorming ontwikkeld en opgenomen in het BPV-handboek.

Bedrijfsvoering en organisatie

Een expliciete voorwaarde uit de Routekaart om te komen tot een duurzame organisatie, is het verduurzamen van de bedrijfsvoering. In 2025 zijn hiervoor concrete stappen gezet. Het Koning Willem I College heeft duurzame keuzes gemaakt in huisvesting en faciliteiten, zoals energiemaatregelen, afvalvermindering en het verminderen van papiergebruik. Tegelijkertijd laat de evaluatie zien dat een centrale feedbackloop en een uniforme PDCA-cyclus nog ontbreken. Dit is een benoemd aandachtspunt in de Routekaart en krijgt prioriteit in de komende periode. Daarnaast registreert het Koning Willem I College structureel de CO₂-uitstoot van woon-werkverkeer.

Vooruitblik

De programmalijn benoemt als volgende stap het vergroten van zichtbare en meetbare impact. In de komende periode werkt het Koning Willem I College aan:

- verdere vulling en benutting van data in SQill;
- het ontwikkelen van concrete indicatoren en KPI's;
- structurele studentenparticipatie;
- versterking van de PDCA-cyclus binnen onderwijs en bedrijfsvoering;
- Aanstellen van een duurzaamheidscoördinator met de subsidieregeling mbo verduurzamen (MVR).

Het college ontwikkelt zich daarmee van sterke initiatieven naar duurzame daadkracht, zichtbaar voor studenten, medewerkers, partners en de regio.

Cultuur verbindt!

Cultuureducatie en cultuurparticipatie zijn een integraal onderdeel van het onderwijs van het Koning Willem I College. Cultuur versterkt meerdere programmalijnen van de Routekaart en draagt bij aan de brede ontwikkeling van studenten. Daarmee is cultuur geen losse toevoeging, maar een structureel onderdeel van betekenisvol mbo-onderwijs. In 2025 zetten het college en de cultuurcoördinator samen met studenten, collega's en culturele partners verdere stappen. Het bereik van culturele activiteiten groeide, net als de impact op studenten en de organisatie. Het Koning Willem I College vervult hierin een voortrekkersrol, regionaal en ook op provinciaal en landelijk niveau, onder andere richting de mbo-raad en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Cultuur draagt binnen het onderwijs bij aan:

- **studentenwelzijn en veerkracht**, door ruimte te bieden voor reflectie en emotionele ontwikkeling;
- **innovatie en verbeelding**, door creativiteit, experiment en het omgaan met falen te stimuleren;
- **samenwerking en gemeenschap**, door opleidingen en disciplines met elkaar te verbinden;
- **duurzaamheid en toekomstgerichtheid**, door anders te leren kijken naar maatschappelijke en ecologische vraagstukken;

- **inclusie en wereldburgerschap**, door empathie, dialoog en begrip voor verschillende perspectieven te versterken.

Het cultuurprogramma maakte cultuur zichtbaar en toegankelijk binnen het dagelijkse leer- en leefklimaat. Het college organiseerde laagdrempelige activiteiten, stimuleerde dialoog via onder andere Debadderen en betrok studenten actief bij programmering en organisatie.

Door cultuur te verbinden aan thema's als sociale veiligheid, vrijheid, erfgoed en interculturele ontmoeting droeg het Koning Willem I College bij aan de bewustwording van de UNESCO-doelstellingen.

Feiten en cijfers

- Unpunished Youth – pilot met Corpo Máquina, Kunstloc, ICT & Creatief en Startcollege. Documentaire verscheen najaar 2025 online. Vanaf studiejaar 2026 – 2027 verdere uitrol.
- Tom Odems Award – ontwerp door studenten Creatief Vakman/Meubeldesign voor Theater aan de Parade.
- De Compagnie x Bouwen & Wonen – studenten Allround Vakkracht Onderhoud realiseerden het decor van *Wat Blijft*.
- Debadderen – bezocht door ruim 200 studenten in Veghel.
- Comedytrain – 400 studenten in Theater aan de Parade.
- Pilot November Music – installatie *Procrastinator*, onderzocht door studenten van ICT & Creatief en Startcollege.
- 4-mei conceptontwikkeling – nieuwe aanpak vanaf 2026, ontwikkeld met de gemeente, Theater aan de Parade en culturele partners.
- De Compagnie – ruim 5.000 studenten bij zes voorstellingen; bijdrage aan Every Day is Coming Out Day.
- Koning Willem I College Studentenfilmfestival – 1.100 bezoekers; thema sociale veiligheid.
- Islands of Now (Dutch Design Week) – 200 studenten betrokken.
- Culturele programma's trokken circa 10.000 externe bezoekers, waaronder leerlingen uit het voortgezet onderwijs en studenten van Avans Hogeschool.

Vooruitblik

In de komende periode richt het Koning Willem I College zich op verdere verankering van cultuureducatie binnen onderwijs en organisatie. Cultuur blijft een verbindende kracht binnen meerdere programmalijnen van de routekaart. De focus ligt op:

- duurzame samenwerking met regionale en landelijke culturele partners;
- intensiveren van de samenwerking met Theater aan de Parade, Cultuurkade en het Jan Cunen Centrum om te komen tot een meer gedifferentieerd en vraaggericht theateraanbod voor studenten;
- het borgen en doorontwikkelen van het Koning Willem I College Studentenfilmfestival;
- voortzetting van de rol van het college in regionale en landelijke netwerken, waaronder deelname aan het consortium Repairing the Fabric of Nature – Consumer Behaviour for a Circular System Transition vanaf 2026.
- Het Koning Willem I College werkt hiermee toe naar een samenhangend en toekomstgericht cultuurprogramma, zichtbaar en betekenisvol voor studenten, medewerkers en partners.

5 Integrale thema's



5.1 Integrale thema's

Een aantal thema's die Koning Willem I College in zijn Routekaart uitwerkt, heeft een integraal karakter; ze zijn faciliterend voor meerdere programmalijnen. Het betreft de thema's Onderzoek en innovatie, Toekomstbestendig HR-beleid en Digitalisering. Dit hoofdstuk vertelt hoe Koning Willem I College hier invulling aan geeft. Je leest welke drie doelen het college had met zijn onderzoek en hoe het de verbinding maakt met de praktijk. Ook licht dit hoofdstuk toe hoe het college met zijn toekomstbestendig HR-beleid zorgt voor voldoende goede en gemotiveerde docenten om studenten op te leiden.

5.2 Onderzoek en Innovatie

Onderzoek als verbindende programmalijn

De integrale programmalijn Onderzoek en Innovatie loopt als een rode draad door alle negen programmalijnen van de Routekaart. Projecten en initiatieven binnen deze programmalijnen maken het Koning Willem I College zichtbaar en worden ondersteund door onderzoek. Het doel is om de impact van ontwikkelingen te vergroten en duurzaam bij te dragen aan een sterke leercultuur en het onderzoekend vermogen binnen het college.

Het Koning Willem I College beschikt over drie actieve practoraten die hieraan bijdragen.

Van oprichting naar actieve practoraten

In december 2024 hebben de drie practoraten hun practoraatsplan voorgelegd aan Stichting Practoraten. Begin 2025 zijn deze plannen beoordeeld door de kwaliteitscommissie. De status van de practoraten is daarop gewijzigd van in oprichting naar actief.

Bij de start van 2025 stonden de practoraten onder leiding van:

- dr. Marijke van Vijfeijken (Practoraat Kansrijk Onderwijs)
- dr. Elly Wildeman (Practoraat Bewust Opleiden)
- dr. Tom Adams (Practoraat Verbindend Leren en Werken)

In de zomer van 2025 heeft dr. Marijke van Vijfeijken haar functie als practor Kansrijk Onderwijs beëindigd vanwege een andere baan. De docent-onderzoekers hebben hun onderzoek voortgezet, waar mogelijk ondersteund door de andere practoren. De vacature is per 1 januari 2026 ingevuld door dr. Els Pelgrim, waarmee het practoraat Kansrijk Onderwijs weer op volle sterkte is.

Inzet van docent-onderzoekers

Sinds februari 2025 beschikt elk practoraat, naast een practor, over docent-onderzoekers uit verschillende onderwijsafdelingen. In totaal zijn tien docent-onderzoekers actief, verdeeld over de drie practoraten, met een gemiddelde inzet van 0,3 fte per docent-onderzoeker.

Binnen de Routekaart is afgesproken dat onderwijsafdelingen 50 procent van de formatieruimte beschikbaar stellen en dat de overige 50 procent wordt gefinancierd door de afdeling Onderzoek, Ontwikkeling & Examinering. Hierdoor neemt de inzet binnen de onderwijsafdelingen met 0,3 fte af, terwijl 0,15 fte structureel uit de formatie wordt gehaald. Dit vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijsafdelingen en Onderzoek, Ontwikkeling & Examinering en om inzet van de fte die binnen de Routekaart zijn verdisconteerd.

Eind 2025 is gestart met een tussenevaluatie van deze constructie. Dit traject loopt door in 2026 en levert afspraken en inzichten op over de rol van docent-onderzoeker binnen het Koning Willem I College.

De drie practoraten

Practoraat Kansrijk Onderwijs

Het practoraat Kansrijk Onderwijs werkt aan een rechtvaardige en inclusieve onderwijsomgeving waarin hoge verwachtingen centraal staan. Studenten voelen zich gezien, gesteund en verbonden. Het onderzoek richt zich op hoge docentverwachtingen, teacher agency (stuur)kracht; de mate waarin docenten bewust, autonoom en doelgericht handelen) en pedagogische professionaliteit als ethische basis voor inclusief onderwijs.

Programmalijnen Routekaart: 1 Basisvaardigheden, 2 Ondersteunen en monitoren van de beroepsroute, 3 Studentenwelzijn.

Practoraat Verbindend Leren en Werken

Het practoraat Verbindend Leren en Werken richt zich op de verbinding tussen beroepsonderwijs en beroepspraktijk. De focus ligt op een leven lang ontwikkelen van studenten als (toekomstige) professionals, binnen onderwijs en een dynamische beroepspraktijk.

Programmalijnen Routekaart: 4 Regionale community, 5 Kansrijk opleiden, 6 Leven lang ontwikkelen.

Practoraat Bewust Opleiden

Het practoraat Bewust Opleiden draagt bij aan het opleiden van beroepsprofessionals voor een duurzame toekomst. Het onderzoek richt zich op geïntegreerde leeromgevingen, interdisciplinair leren en het betekenisvol verbinden van duurzaamheid aan beroepsopleidingen.

Programmalijnen Routekaart: 7 Flexibel en modulair leren, 8 Interdisciplinaire leerervaring, 9 Duurzaamheid en UNESCO.

Drie onderzoeksdoelen in 2025

Kennisdeling

In 2025 lag de focus op kennisdeling, kennisverrijking en kennisvergroting. Elk practoraat organiseerde een onderzoekscafé waarin collega's kennis en ervaringen deelden. Docent-onderzoekers speelden hierin een actieve rol.

Het practoraat Verbindend Leren en Werken organiseerde lunchsessies voor het delen van onderzoeksvoortgang. Het practoraat Bewust Opleiden verzorgde tijdens de Koersdag in september 2025 workshops voor management. Daarnaast presenteerden docent-onderzoekers van de practoraten Bewust Opleiden en Verbindend Leren en Werken hun onderzoek op het Eapril-congres.

Kennisverrijking

De practoren brachten kennis en inzichten uit literatuur en eerdere projecten in en dachten actief mee over onderwijsontwerpen. Zij werkten onder andere mee aan:

- het Nieuwkomersloket voor begeleiding van nieuwe studenten;
- verbetering van de aansluiting vo, mbo en vervolgonderwijs of werk;
- responsieve samenwerking tussen leven lang ontwikkelen en mbo;
- certificering en erkenning van leren met de Eduwallet;

- begeleiding van interdisciplinair leren;
- duurzaamheid in het BPV-handboek.

Kennisvergroting

In 2025 is binnen de practoraten verder gewerkt aan de onderzoekslijnen uit het practoraatsplan. De practoren onderzochten praktijkvragen systematisch en deelden de opbrengsten met stakeholders. Lopende onderzoeken waren onder andere:

- docentverwachtingen en studentwelzijn;
- interdisciplinair onderwijs in Het Talent Atelier;
- duurzaamheid in het beroep;
- waarderen van informeel werkplekleren;
- het verminderen van voortijdig schoolverlaten met overstapcoaches.

De onderzoeksresultaten worden gebruikt om het onderwijs verder te ontwikkelen.

Onderzoek en praktijkverbinding

De zichtbaarheid van de practoraten is een doorlopend aandachtspunt. In samenwerking met Marketing en Communicatie is gewerkt aan interne en externe communicatie over resultaten en ontwikkelingen. Practoren waren actief tijdens Koersdagen, studiedagen en bijeenkomsten binnen en buiten het college, waaronder de Omgevingsraad en Noordoost-Brabant Werkt.

Steeds vaker nemen teams en collega's zelf contact op met de practoraten. Zij leggen implementatie- en professionaliseringsvragen voor en tonen interesse in het doen van onderzoek. In december 2025 is een werkweek georganiseerd met collega's van de Koningsacademie, Onderzoek, Ontwikkeling & Examinering en het practoraat Bewust Opleiden. Hier is een start gemaakt met het ontwikkelen van een herkenbare structuur voor leernetwerken en professionele leergemeenschappen. Dit traject krijgt vervolg in 2026.

5.3 Toekomstbestendig HR-beleid

Samenstelling personeel

De belangrijkste personele kengetallen over 2025 zijn als volgt:

Kengetallen 2025 *	Koning Willem I College
Aantal medewerkers	1.938 (1.555,6 FTE)
Aantal mannen	737 (38,03%)
Aantal vrouwen	1.201 (61,97%)
Percentage OP	52,63% (1020)
Percentage OOP	13,73% (266)
Percentage OBP	33,49% (649)
Gemiddelde leeftijd	47,1 jaar
Leeftijdsopbouw in aantal medewerkers	
- Tot en met 29 jaar	149
- 30 tot en met 39 jaar	449
- 40 tot en met 49 jaar	488
- 50 tot en met 59 jaar	468
- 60 tot en met 69 jaar	359
- 70 jaar en ouder	25 (examensurveillanten)
Percentage contract bepaalde tijd	23,94%
Percentage contract onbepaalde tijd	76,06%

** De gegevens zijn gebaseerd op peildatum 31-12-2025, waarbij alleen de interne medewerkers zijn meegenomen (exclusief externe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers).*

Instroom

Over geheel 2025 traden er 243 medewerkers in dienst bij het Koning Willem I College. Hiervan is het grootste gedeelte docent LB met 121 nieuwe medewerkers. De meeste instroom vond plaats in de leeftijdsgroepen 30-39 (68 medewerkers) en 40-49 (67 medewerkers). In de maand augustus 2025, bij de start van het nieuwe schooljaar, was de instroom het hoogst (61 medewerkers).

Uitstroom

In 2025 stroomden 233 medewerkers uit. De uitstroompiek is te zien rond de maanden juli (47) en augustus (51), bij de afronding van het schooljaar. In totaal hebben 81 medewerkers zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd, 55 medewerkers gingen met (keuze)pensioen, twaalf medewerkers gingen uit dienst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, van 71 medewerkers liep het contract van rechtswege af, bij negen medewerkers is het arbeidscontract beëindigd met wederzijds goedvinden en bij vijf medewerkers is het contract beëindigd om overige redenen.

Verzuim

Het verzuimpercentage over 2025 was gemiddeld 5,8% en had betrekking op 2.182 medewerkers (gemiddeld aantal fte 1515) die over heel 2025 werkzaam zijn en/of waren voor het college. Dit is een daling ten opzichte van 2024 (6,2%). De gemiddelde verzuimfrequentie van 0,8 ligt onder de norm van 1,0 welke is vastgesteld door het college. Het verzuimpercentage heeft de vastgestelde norm van 5,5% echter wel overschreden. Dit is voornamelijk terug te zien in de winterperiode (januari t/m maart, gemiddeld 6,8%). Gemiddeld waren verzuimers 42,15 dagen aaneengesloten ziek. De meeste verzuimgevallen betreffen langdurig verzuim (2,8%) wat betekent dat iemand tussen de 43 dagen en één jaar afwezig is.

Cao-mbo

In 2025 zijn er ontwikkelingen geweest met betrekking tot de cao voor het middelbaar onderwijs. Per 1 augustus 2025 is een nieuwe cao ingegaan, wegens het verstrijken van de looptijd van de daarvóór geldende cao. Voornaamste wijzigingen hierin zijn:

- Een loonsverhoging van 5,1% met terugwerkende kracht vanaf 1/1/2025.
- Een scholingsbudget van € 500 per jaar voor elke medewerker (ongeacht de aanstellingsomvang),
- Compensatie van vakantiedagen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, en
- De keuzemogelijkheid om de vakantie- en/of eindejaarsuitkering maandelijks te laten uitbetalen.

Deze cao heeft een looptijd tot 1 maart 2026.

Uitwerking toekomstgericht HR-beleid

In 2025 zijn diverse beleidsstukken geschreven of geactualiseerd in het kader van toekomstgericht HR-beleid. Zo is er beleid ontwikkeld in het kader van diversiteit en inclusie. Het Koning Willem I College streeft ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. En waarbij de diverse samenstelling van ons personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij.

Daarnaast is een start gemaakt met een duurzaam mobiliteitsbeleid waarbij andere mobiliteitskeuzes dan de auto worden gestimuleerd. Ondersteunend hieraan is de invoering van een mobiliteitsplatform waarin alle reisbewegingen en thuiswerkdagen worden geregistreerd en gedeclareerd. Op basis van betere ken- en stuurgetallen kan gestuurd worden op het terugdringen van de CO2-uitstoot en het bevorderen van vitaliteit, bijvoorbeeld door stimuleren van het gebruik van OV of fiets.

Ook is er het beleid startende docent geactualiseerd. Het beleid zorgt voor een eenduidige werkwijze met betrekking tot inwerkactiviteiten van de nieuwe docent.

Verder is het beleid zij-instroom geactualiseerd. Door middel van het beleid wordt er op een eenduidige wijze binnen het college met zij-instromers gewerkt.

Medewerkersonderzoek

In november 2025 heeft het medewerkersonderzoek plaatsgevonden bij het Koning Willem I College. Het responspercentage bedroeg 84%. Tijdens het onderzoek stonden vier centrale thema's centraal: bevlogenheid, werkgeverschap, sociale veiligheid en teamleiderschap. De scores per thema zijn als volgt: bevlogenheid 7,3, werkgeverschap 6,3, sociale veiligheid 7,3 en teamleiderschap 7,0. Ten opzichte van de resultaten van 2024 is de score op Sociale Veiligheid gelijk gebleven. Bij de andere thema's is een lichte stijging te zien.

Daarnaast is de Employee Net Promoter Score (eNPS), die aangeeft in welke mate medewerkers het Koning Willem I College zouden aanbevelen als werkgever, gestegen van 4 naar een 5 in 2025. De eNPS score van het college is vergeleken met de landelijke MBO-benchmark, die een 10 scoorde.

Op 15 december 2025 hebben alle leidinggevendenden toegang gekregen tot de resultaten van het medewerkersonderzoek. Eind januari 2026 zijn alle medewerkers binnen de verschillende communities geïnformeerd over de organisatiebrede resultaten. Daarna worden de resultaten op afdelings- en teamniveau geanalyseerd en binnen de teams besproken, waarna de verbeteracties worden vastgesteld en uitgevoerd.

Functiehuis

Het Koning Willem I College kent per 1 januari 2024 een nieuw functiehuis. 2025 heeft in het teken gestaan van het actualiseren van enkele functieprofielen, het implementeren van docentrollen en het verduidelijken van de verschillen tussen de LB, LC en LD docent. Daarnaast zijn er enkele acties naar aanleiding van bezwaarprocedures opgepakt.

Implementeren docentrollen

In afstemming en in nauwe samenwerking met het onderwijs is het Koning Willem I College gaan werken met drie vaste docentrollen namelijk: pedagoog, kennishouder & didacticus en organisator. Deze rollen zijn aanvullend op het functieprofiel en ondersteunen en verdiepen het Resultaat- & Ontwikkelgesprek.

Deze rollen worden van alle docenten verwacht en zijn op LB/LC en LD uitgewerkt. De rollen geven aan wat verwacht mag worden in het functioneren van een docent en in de ontwikkeling naar een LC of LD docent.

Verduidelijking docentprofiel

Na diverse kalibreersessies met leidinggevendenden in het onderwijs is een onderlegger opgesteld ter verduidelijking van de verschillen tussen een LB-, LC- en LD-docent.

Aanleiding was de vraag van leidinggevendenden om het functieprofiel concreter te vertalen naar waarneembaar gedrag zodat er op een eenduidige manier gekeken wordt naar functioneren en promotiemogelijkheden. Er is een onderlegger opgesteld als hulpmiddel voor de leidinggevendenden in de verschillen tussen de diverse docent-niveaus. Hierbij zijn het functieprofiel, de rollen, het docentprofiel van de MBO Raad en de input van de sessies met de leidinggevendenden als informatiebronnen gebruikt.

Acties bezwarenprocedures

In 2024 zijn er zes bezwaren binnen gekomen bij de Landelijke Beroepscommissie Functiewaardering. Drie van deze bezwaren zijn niet-ontvankelijk verklaard, één is ongegrond verklaard en twee zijn gegrond verklaard.

In 2025 is het college met de twee medewerkers van wie het bezwaar gegrond is verklaard, in gesprek gegaan om opvolging te geven aan de uitspraak die er ligt vanuit de Landelijke Beroepscommissie Functiewaardering.

Arbodienst Bloei

Sinds 1 januari 2023 werkt het Koning Willem I College samen met Bloei voor de arbodienstverlening. Centraal in hun aanpak staat de vraag: "Hoe gaat het met jou vandaag?" Bloei richt zich niet alleen op een goede verzuimbegeleiding, maar ook op het voorkomen van verzuim.

Jaarlijks vindt een verzuimanalyse plaats met Bloei. Ook in 2025 heeft deze verzuimanalyse plaatsgevonden. In mei 2025 zijn er actiepunten geformuleerd voor een betere verzuimaanpak en samenwerking tussen de leidinggevende van het Koning Willem I College en Bloei. Daarnaast is er regelmatig op diverse niveaus overleg met Bloei om de samenwerking te bespreken en waar nodig bij te sturen. In december 2025 is er, net zoals vorig jaar, een evaluatie ingezet. Deze evaluatie wordt vanuit Bloei uitgezet om de tevredenheid van het college over hun dienstverlening te meten. De resultaten worden op korte termijn met de betrokkenen gedeeld en gekeken naar de juiste opvolging.

Werkdrukplan

Binnen het college is werkdruk een belangrijk thema dat invloed heeft op zowel medewerkers als studenten. Daarom staat dit onderwerp centraal in het werkdrukplan van het Meerjarenplan, onderdeel van het toekomstbestendig HR-beleid. Daarnaast is werkdruk een onderwerp dat ieder kwartaal wordt besproken tussen het College van Bestuur en de afdelingen. Het doel van het werkdrukplan is het werkplezier te vergroten en het percentage docenten dat werkdruk ervaart te verminderen. Binnen het medewerkersonderzoek (2025) geeft 56% aan de werkdruk als goed te ervaren, 36% als hoog te ervaren en 6% als veel te hoog te ervaren.

RI&E-Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Het Koning Willem I College heeft in samenspraak met zijn arbodienst Bloei een verdiepende inventarisatie naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) laten uitvoeren door middel van semi-gestructureerde groepsinterviews.

Het doel van dit onderzoek was om de achterliggende oorzaken en context in beeld te brengen en op basis daarvan passende oplossingsrichtingen te formuleren. Het RI&E-PSA-onderzoek is uitgevoerd van april tot en met oktober 2024 door de A&O-er. Het eindrapport is eind 2024 opgeleverd.

In 2025 zijn de acties geprioriteerd en vastgelegd in een actieplan dat elk kwartaal in het directeurenteam wordt besproken. In totaal omvatte het plan 96 actiepunten, verdeeld over de risicoklassen hoog, midden en laag. De actiepunten worden in deze volgorde opgepakt en uitgevoerd.

Project Banenafpraak/SROI

Het Koning Willem I College zet breed in op diversiteit en inclusie, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij het diversiteits- en inclusiebeleid van het college, de Sustainable Development Goals en de landelijke banenafpraak: in 2026 moeten werkgevers in Nederland in totaal 125.000 extra banen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Koning Willem I College zet zich ervoor in om vóór het einde van 2026 25 banen van minimaal 25,5 uur per week te realiseren, in samenwerking met externe partners. Dit aantal ligt onder de wettelijke norm, maar vormt wél een ambitieuze stap vooruit: een stijging van 17,6 naar 25 banen. Er is een projectgroep gevormd die dit project uitvoert en verder vormgeeft.

Duurzame inzetbaarheid

Vitaliteitspagina

Het college werkt actief aan vitaliteit van medewerkers om hen fit, gezond en duurzaam inzetbaar te houden in hun loopbaan nu én in de toekomst. Medewerkers kunnen gebruik maken van het aanbod van verschillende instrumenten op het gebied van vitaliteit door zich aan te melden via de vitaliteitspagina op Koningsplein (intranet). De instrumenten zijn onder de pijlers van het model Positieve Gezondheid ondergebracht.

Providerboog

Het college werkt met een uitgebreide providerboog, waarbij het de module Present! Service van het Zilveren Kruis inzet. Door de inzet van een groot aantal gezondheidsoplossingen kunnen medewerkers energiek en fit gehouden worden. Het is een providerboog die aansluit bij de visie en cultuur van het college en bij het model van Positieve Gezondheid. In totaal zijn er 200 gezondheidsoplossingen via de providerboog ingezet in 2025. Het grootste deel van de trajecten, namelijk 81, werd in 2025 ingezet voor mentale ondersteuning van medewerkers. Hiervoor werkte het college samen met drie vaste partners op het gebied van psychologische zorg: VitalMindz (42), HSK (vier) en Specialistennet (35).

Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2025 zijn er 28 nieuwe aanmeldingen voor Bedrijfsmaatschappelijk werk gedaan voor medewerkers van het Koning Willem I College. Dit is vergelijkbaar met 2024.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Het Koning Willem I College stelt medewerkers in de gelegenheid om periodiek deel te nemen aan het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) bij het Jeroen Bosch Ziekenhuis. Een PMO is een medisch onderzoek gericht op de gezondheid van de medewerker. Tijdens het PMO wordt gekeken naar de fysieke en mentale gezondheid en de leefstijl van de medewerker. Het heeft het doel om preventief klachten en verzuim in een vroeg stadium te voorkomen. Het aanbieden van een PMO draagt ertoe bij om medewerkers in de gelegenheid te stellen om actief preventief te werken aan Positieve Gezondheid. In de periode van november 2024 tot en met november 2025 hebben 547 medewerkers deelgenomen aan het PMO. Het aantal medewerkers dat heeft deelgenomen aan een PMO is aanzienlijk meer dan vorig jaar.

Audiometrische onderzoeken

Jaarlijks biedt Koning Willem I College medewerkers in een bepaalde werkomgeving een audiometrische onderzoek aan bij het Jeroen Bosch Ziekenhuis. Er wordt dan onderzocht of het oor gezond is en of er sprake is van gehoorverlies. In 2025 zijn er 60 audiometrische onderzoeken uitgevoerd voor medewerkers van het college.

Spirometrische onderzoeken

In 2025 heeft het college ook medewerkers in een bepaalde werkomgeving een spirometrisch onderzoek aangeboden het bij Jeroen Bosch Ziekenhuis. Dat is een longtest waarmee de arts de longfunctie meet. In 2025 zijn er voor negen collega's spirometrische onderzoeken uitgevoerd.

Griep prik

Het Koning Willem I College biedt in 2025 als een extra gezondheidsmaatregel alle medewerkers vrijblijvend een griep prik aan. Hiermee helpt de griepvaccinatie uitval op de werkvloer en verzuim(kosten) tegen te gaan. In 2025 hebben 79 collega's zich aangemeld voor de griepvaccinatie.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid algemeen

Er zijn maandelijks nieuwsberichten op Koningsplein geplaatst over nationale en internationale thema's met betrekking tot vitaliteit en positieve gezondheid in relatie tot het aanbod van het college. Zo is de Week van de Mentale Gezondheid georganiseerd, heeft het 50+ project plaatsgevonden en is er een pilot Fruit op je werk geweest in Veghel. Daarnaast is er campagne gevoerd met de slogan Jij maakt het verschil... ook voor jouw vitaliteit en is de vitaliteitspagina vernieuwd. Deze pagina vormt een centrale plek waar medewerkers terecht kunnen voor informatie, inspiratie en praktische ondersteuning rondom vitaliteit.

Daarnaast zijn er gedurende het schooljaar verschillende workshops georganiseerd waar medewerkers vrijwillig en vrijblijvend aan konden deelnemen.

Op 25 mei heeft de Vestingloop 2025 in Den Bosch plaatsgevonden. Samen met zo'n 115 enthousiaste collega's van het Koning Willem I College is er deelgenomen aan dit evenement (businessrun) in de community 's-Hertogenbosch.

Vertrouwenspersonen

Het Koning Willem I College maakt gebruik van zowel interne vertrouwenspersonen als van een externe vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersonen zijn er voor medewerkers, studenten en verzorgers. De externe vertrouwenspersoon is er uitsluitend voor medewerkers. De externe vertrouwenspersoon werkt nauw samen met de interne vertrouwenspersonen.

In 2025 zijn er 73 meldingen door medewerkers gedaan. Dit aantal ligt wat hoger ten opzichte van het jaar daarvoor. Van de 73 meldingen in 2025 zijn er 36 bij de externe vertrouwenspersoon binnengekomen en 37 bij de interne vertrouwenspersonen. De belangrijkste thema's waar deze meldingen over gingen waren grensoverschrijdend gedrag door leidinggevendenden (21) en pesten op de werkvloer (zestien). Lees [hier](#) verder.

Strategische personeelsplanning

Binnen het college wordt sterk de nadruk gelegd op strategische personeelsplanning, waarbij het college gericht inspeelt op de behoeften van de toekomst en het optimaal benutten van de talenten van zijn medewerkers. Het afgelopen jaar is intensief samengewerkt met diverse afdelingen om deze personeelsplanning systematisch in kaart te brengen. Daarbij is zowel gekeken naar de strategische koers van de organisatie als naar de meest optimale inzet van medewerkers, niet alleen voor de huidige situatie maar juist met het oog op de langere termijn. Strategische personeelsplanning blijft dan ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt binnen het college, zodat tijdig geanticipeerd kan worden op ontwikkelingen en de organisatie wendbaar en toekomstbestendig gehouden kan worden.

Resultaat- en ontwikkelgesprekken (R&O)

In het kader van goed werkgeverschap, wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid vindt het Koning Willem I College het belangrijk dat leidinggevendenden regelmatig in gesprek zijn met medewerkers over de uitvoering van werkzaamheden, ontwikkeling en professionalisering. Het goede gesprek hierover draagt bij aan het verbeteren van de dagelijkse prestaties, maar ook aan een betere afstemming tussen de inzet van medewerkers en hun persoonlijke ontwikkeling.

Binnen het college voeren medewerker en leidinggevende jaarlijks gesprekken waarin zowel ontwikkeling (R&O-gesprek) als beoordeling (in de vorm van een beoordelingsgesprek bij medewerkers met een tijdelijk contract) centraal staan. In deze gesprekken staat de open dialoog voorop: samen terugkijken op resultaten, bespreken welke factoren van invloed waren en bepalen wat nodig is voor duurzame inzetbaarheid. De leidinggevende vervult hierbij een coachende rol.

Voor zowel het R&O-gesprek (Resultaat & Ontwikkelgesprek) als het beoordelingsgesprek is een formulier ontwikkeld waarin de gemaakte afspraken en uitkomsten worden vastgelegd. Daarnaast is er een gesprekskompas beschikbaar dat ondersteunt bij het voorbereiden en structureren van het goede gesprek.

Van zowel medewerker als leidinggevende wordt een zorgvuldige voorbereiding verwacht, zodat de gesprekken daadwerkelijk bijdragen aan de professionele ontwikkeling én aan een sterke samenwerking binnen het team, de afdeling en de organisatie.

Exitgesprekken

Het college ziet het voeren van exitgesprekken als een werkbaar instrument om goed inzicht te krijgen in de vertrekredenen van onze medewerkers. Een goed beeld van deze vertrekredenen kan ons als organisatie helpen zaken op te pakken die om aandacht en/of verbetering vragen. Koning Willem I College streeft ernaar om met behulp daarvan de werktevredenheid van zijn medewerkers te vergroten wat vervolgens bij kan dragen aan het behoud van onze talentvolle medewerkers.

Tevens zien we hier een positieve kans om onze medewerkersreis, waar we ook inzetten op ambassadeurschap, verder uit te werken en draagt het bij aan de positionering van het Koning Willem I College als goed werkgever.

Het exitformulier is in 2025 naar 167 medewerkers verstuurd. Hiervan hebben 122 medewerkers het formulier daadwerkelijk ingevuld, dit komt neer op een responspercentage van 73%. Van de respondenten gaf 87% aan open te staan voor een exitgesprek met de leidinggevende en 95% gaf akkoord om de resultaten met de leidinggevende te delen. Eind 2025 is het exitformulier verbeterd, zodat toekomstige analyses beter inzicht geven in de vertrekredenen en ervaringen van medewerkers bij het college.

Voortdurende aandacht voor professionalisering, talent aantrekken en talent ontwikkelen

Het strategisch HR-beleid richt zich op het aantrekken, behouden en waar nodig ook weer loslaten van het juiste personeel, op vaste, tijdelijke of flexibele basis. Het college zet daarbij moderne instrumenten én processen in conform het strategische professionaliseringsbeleid. Denk hierbij aan werving en selectie, aanstelling, onderscheidende onboarding en diverse vormen van opleiding en training. Het college streeft naar het verbinden van talenten, zowel binnen als buiten de organisatie. Er wordt gewerkt aan vooruitstrevende constructies op het gebied van het opleiden van docenten, het aantrekken van zij-instromers, het opzetten van hybride-werkconstructies en leveren van maatwerk. Bij dit alles staan twee speerpunten centraal:

- Voldoende goede en gemotiveerde docenten die zich blijven professionaliseren
- Het mbo als aantrekkelijke sector (en Koning Willem I College als aantrekkelijke werkgever)

Doorontwikkeling Koffie met Kansen

In 2025 heeft het Koning Willem I College opnieuw belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van het wervingsevent Koffie met Kansen, gericht op potentiële zij-instromers voor docent- en instructeursfuncties. Het event vond dit jaar plaats op drie locaties: Oss, Veghel en 's-Hertogenbosch, en trok telkens circa 60 bezoekers.

Een belangrijke doorontwikkeling was de intensievere samenwerking tussen HR, de opleidingsschool van OO&E en de instructeursopleiding. Gezamenlijk gaven zij meer inzicht in de inhoud, duur en mogelijkheden van zowel de PDG-opleiding als de instructeursopleiding. Hierdoor kregen bezoekers een concreter beeld van het traject dat zij te wachten staat.

Om de professionele uitstraling te versterken is geïnvesteerd in campagnemateriaal, zoals T-shirts en expositieborden met medewerkersverhalen. Deze toevoegingen zorgden voor een professionele uitstraling en voor herkenbaarheid binnen de verschillende locaties.

Maatwerk rondom werving & selectie

Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft HR ingezet op maatwerk om vacatures, met name binnen Techniek, succesvol te vervullen. Door de samenwerking tussen HR en de afdeling Techniek zijn nieuwe wervingskanalen ingezet, wordt het via-via kanaal gestimuleerd en heeft het referralprogramma extra aandacht gekregen.

Daarnaast wordt er een speciale editie van Koffie met Kansen Techniek voorbereid, start het college een gerichte onlinecampagne en deelde het meer medewerkersverhalen. Ook is de techniek-pagina op de website verbeterd, waardoor deze beter vindbaar en aantrekkelijker is voor potentiële kandidaten.

Hoewel de arbeidsmarkt uitdagend blijft, merkt het college dat het over het algemeen voldoende kandidaten weet te bereiken. Dit toont aan dat de combinatie van maatwerk, verbeterde werken-bij site, samenwerking en vernieuwde kanalen werkt.

Investeren in nieuwe collega's

Het onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers is dit jaar verder versterkt en uitgebreid met de introductie van de WerkWijsmarkt, waar onder andere de OR, vakbond, vertrouwenspersonen, ABP en Bloey zich presenteerden aan nieuwe medewerkers. Dit bood een laagdrempelige manier om direct kennis te maken met belangrijke interne en externe partners.

Daarnaast is een checklist voor de onboardingscoach ontwikkeld om afdelingen te ondersteunen bij een zorgvuldige inwerkperiode. Nieuwe collega's namen deel aan lunches met het College van Bestuur en aan bijeenkomsten op verschillende locaties over veiligheidsregels, AVG en privacy.

In november 2025 organiseerden HR en OO&E gezamenlijk een gesprekstafel om het onboardingsprogramma te evalueren. De inzichten uit deze bijeenkomst worden benut om het programma verder aan te scherpen en door te ontwikkelen.

KoningsTalentenTalk

In 2024 is gestart met de KoningsTalentenTalk. Het college beschikt over tal van medewerkers met uiteenlopende ambities en talenten en wil hierover graag met medewerkers in gesprek. Dit gesprek wordt circa vier keer per jaar georganiseerd. Aangedragen talenten worden uitgenodigd en gevraagd met elkaar en het College van Bestuur in gesprek te gaan. Met de groep deelnemers van schooljaar 2024-2025 is in juni 2025 een afsluitende barbecue georganiseerd om de opgehaalde informatie en actiepunten te delen. Vanaf november 2025 is gestart met een nieuwe groep en dit loopt weer door in 2026.

Een van de opbrengsten van de KoningsTalentenTalk is de Koningspitch. Dit is een podium waar collega's hun ideeën konden presenteren voor mogelijke uitvoering, geïnspireerd op het bekende Dragon's Den-concept.

Vijf collega's presenteerden hun vernieuwende ideeën, variërend van bedrijfsfitness voor medewerkers tot digitale collegepassen en de financieel fitte student.

De jury beoordeelde de ideeën op impact, uitvoerbaarheid, overtuigingskracht en bijdrage aan de visie van het Koning Willem I College waarbij een bedrag ter beschikking is gesteld de ideeën ook uit te kunnen voeren. Deze zullen in 2026 weer plaatsvinden.

Funcatiemix

De huidige functiemix binnen het Koning Willem I College is LB: 60,5%, LC:38,9%, LD: 0,6% (peildatum: 25-11-2025). Volgens de routekaart werken we toe naar een gewenste functiemix in 2027 met een verhouding van LB:LC:LD = 45:50:5. Dit schooljaar is opnieuw gestart met het bespreken van de huidige functiemix per onderwijsafdeling en het bepalen van de stappen die nodig zijn om de doelstelling voor 2027 te realiseren. Ook in 2026 zal deze doelstelling nog meerdere malen op de agenda staan om in de buurt te gaan komen bij de streefgetallen.

Leiderschapsprogramma

Goed leiderschap is essentieel en onmisbaar om invulling te geven aan de koers van het college. Om deze reden investeert het college graag in de ontwikkeling van zijn leidinggevenden. Vanaf september 2024 hebben we een vervolg gegeven aan het leiderschapsprogramma zoals deze ingezet is in schooljaar 2023-2024 voor alle directeuren en managers, met als doel het versterken van leiderschapsvaardigheden op alle niveaus.

Dit programma is een continu proces met als de twee meest recente ontwikkelingen een blik van binnen naar buiten bij diverse organisaties in volledige regio van het Koning Willem I College en de introductie van een pilot met Dialogue Trainer, een praktische tool voor de ontwikkeling van gespreksvaardigheden in uiteenlopende situaties waar onze directeuren en managers in de praktijk mee te maken kunnen krijgen.

Professionaliseringsplatform

Het college wil zijn medewerkers beter faciliteren in hun professionele ontwikkeling (Leven lang ontwikkelen) en daarmee invulling geven aan strategische doelen zoals duurzame inzetbaarheid, eigenaarschap en een lerende organisatie. De bestaande middelen en systemen bieden onvoldoende ondersteuning voor het gestructureerd volgen van opleidingen, het vastleggen van leeractiviteiten, het registreren van certificaten en het koppelen van leerpaden aan functies en afdelingen.

Daarom is er in 2025 gezocht naar een passend systeem dat bovenstaand kan faciliteren. Er is daarom een aanbesteding gestart die in de afrondende fase loopt. Deze is vervolgens stop gezet omdat we via Brightspace invulling kunnen geven aan de vraag. In 2026 zal de implementatie volgen en parallel hieraan wordt de scholingsbehoefte expliciet opgehaald.

Aanbesteding vormen van inhuur functies schaal 11+

Voor de inhuur van specialistisch personeel binnen de afdeling Informatievoorziening, Financiën en voor directie/managementprofielen is een zorgvuldig aanbestedingstraject uitgevoerd, in samenwerking met HR, inkoopbureau Inkada en de betrokken afdelingen. Dit proces heeft op 1 juli 2025 geleid tot contracten met drie partijen per groep waarmee het college de komende vier jaar samenwerkt. Hiermee waarborgen we een transparant inhuurproces dat voldoet aan de wettelijke aanbestedingsrichtlijnen.

Project flexibele arbeid

Eind 2024 is er een project Flexibele Arbeid gestart op verzoek van het College van Bestuur. Doel was optimalisatie van de processen en registratie van alle externe medewerkers die werkzaam zijn binnen het

college.

In 2025 is een inventarisatie uitgevoerd van alle op dat moment actieve externe medewerkers. Per afdeling is in kaart gebracht of deze medewerkers nog actief waren, tot welke categorie externe inzet zij behoorden, wat de feitelijke werkzaamheden omvatten, hun deeltijdfactor, het gehanteerde tarief en de functie-indeling volgens OP, OOP of OBP.

Eind 2025 is het deel externe medewerkers met 34,57% gedaald. Dit wordt verklaard door kritisch te beoordelen wat wordt uitbesteed, aandacht voor de kosten en voldoen aan wet- en regelgeving. Voor de inzet van zzp is het proces geoptimaliseerd zodat het in lijn is met de geldende wet- en regelgeving. Het college kent een terughoudend beleid voor de inzet van zzp-ers.

Beheersing van uitgaven over uitkering na ontslag

Het Koning Willem I College is als onderwijsinstelling eigen risicodragers voor de Werkloosheidswet (WW) en voor de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BWW). Dat betekent dat de kosten van deze uitkeringen voor rekening van het college komen. Eind 2025 maakten 40 ex-medewerkers gebruik van een WW-uitkering, negentien ex-medewerkers van een BWW-uitkering en negen ex-medewerkers van beide uitkeringen. Het college heeft als ex-werkgever de wettelijke taak om de re-integratie te verzorgen van de ex-werknemers die een uitkering ontvangen. Een extern bureau ondersteunt de ex-medewerkers bij het vinden van een nieuwe baan.

Uitgaven inzake WW en de BWW beheersen

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

Het Koning Willem I College heeft ervoor gekozen om daarvoor de expertise in te huren van een externe partij. De investering die gedaan wordt qua geld en tijd, wordt terugverdiend door de besparing die het oplevert. In de uitvoer richten we ons erop om medewerkers zo vroeg mogelijk aan te melden bij de externe partij. De externe partij initieert naast het vinden van werk, ook een akkoord over stopzetting actieve bemiddeling in combinatie met een vervroegd pensioen of (deels) stoppen. Dit levert een BWW-besparing op.

Klachtenregeling medewerkers

Deze onafhankelijke commissie, bestaande uit drie externen met een zorg-, HR- en juridische achtergrond, behandelt klachten objectief en professioneel. Geen van de leden heeft banden met het college, en de commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. In 2025 zijn er door klachtencommissie medewerkers geen klachten behandeld.

Commissie Arbeidsgeschillen

Het college kent een interne geschillencommissie; de commissie Arbeidsgeschillen. Bij deze commissie Arbeidsgeschillen is in 2025 1 bezwaar binnengekomen. Dit bezwaar is door de commissie behandeld en de commissie heeft een advies uitgebracht om het bezwaar gegrond te verklaren. Dit advies van de commissie is door het College van Bestuur integraal overgenomen.

De commissie Arbeidsgeschillen heeft op basis van het reglement de mogelijkheid van een zogenaamde informele fase. Deze informele fase houdt in dat de voorzitter van de commissie Arbeidsgeschillen aan de medewerker kan voorstellen om door overleg tot een oplossing te komen. In deze situatie wordt het geschil nog niet beschouwd als een formeel geschil. De medewerker mag bepalen of hij gehoor geeft aan het verzoek van de voorzitter van de commissie. Er is een aantal bezwaren ingetrokken als gevolg van het voeren van gesprekken in deze informele fase. De commissie heeft in aantal situaties een advies uitgebracht.

Klokkenluidersregeling

In 2025 is één melding binnengekomen. Deze melding bevatte twee delen: het eerste deel viel niet onder de klokkenluidersregeling, het tweede deel wel. Gelet op de inhoud van de melding, is contact gezocht met de voorzitter van het College van Bestuur. Tijdens het overleg met de voorzitter van het College van Bestuur bleek dat de melding al bij het bestuur bekend was en dat de nodige stappen waren gezet. De melding is conform de geldende procedures zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld.

Naar aanleiding van de melding en de ingezette stappen, is er sprake van een lichte verbetering ten opzichte van de situatie zoals beschreven door de melder. Gedurende het proces is contact geweest tussen de extern expert klokkenluidersregeling en het College van Bestuur. Begin 2026 zal een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

De situatie gaf, gezien het adequate interne optreden, geen aanleiding tot escalatie.

5.4 Digitalisering en digitale transformatie

Binnen het college is er geconstateerd dat de integraliteit rondom digitalisering en digitale transformatie nog onvoldoende is ontwikkeld. Hoewel er veel waardevolle initiatieven zijn die bijdragen aan deze ontwikkeling, ontbreekt het aan samenhang en eenduidigheid in visie, besluitvorming en prioritering. Dit beperkt de slagkracht en de realisatie van de ambities voor de organisatie. Door een programma voor digitalisering en digitale transformatie op te zetten, bundelt het college deze initiatieven en worden innovatie en ontwikkeling gericht en daadkrachtiger georganiseerd.

6 Onderwijs



6.1 Onderwijs voor een brede doelgroep

Koning Willem I College biedt onderwijs aan een brede doelgroep. Naast mbo-onderwijs voor de regulier jonge student, biedt het college onderwijs aan werkenden en nieuwkomers in de regio. Leerlingen die niet geslaagd zijn voor hun middelbare school, een extra profiel of vak willen toevoegen, kunnen bovendien bij het Vavo-College terecht. VAVO is ook er ook voor leerlingen die willen opstromen van vmbo-t naar havo of van havo naar vwo.

Koning Willem I College biedt mbo-opleidingen van niveau 1 tot en met 4 voor jonge mensen die jaloersmakende vaardigheden willen leren. Vaardigheden waarmee zij een succesvolle toekomst tegemoet kunnen zien in de regio Noordoost-Brabant.

Daarnaast is de doelgroep 'werkenden' een belangrijke doelgroep voor het college. Binnen de Koningsacademie biedt het college werkgevers trainingen en (mbo)opleidingen voor groepen werknemers. Daarnaast biedt de Koningsacademie trainingen en cursussen voor individuele personen.

Onderdeel van het Koning Willem I College is daarnaast de Internationale Schakelklas (ISK). Jongeren die nieuw zijn in Nederland en (nog) geen of een klein beetje Nederlands spreken gaan tijdens lessen van de Internationale Schakelklas aan de slag met de Nederlandse taal en cultuur.

Nieuwe Nederlanders van 18 jaar of ouder, van buiten de Europese Unie bieden wij verschillende cursussen en trajecten aan die hen voorbereiden op de inburgeringsexamens.

6.2 Opleidingen van het Koning Willem I College

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

Bij het starten of beëindigen van een opleiding houdt het college altijd rekening met het arbeidsmarktperspectief en de doelmatigheid. Belangrijk uitgangspunt is dat gediplomeerde schoolverlaters binnen een redelijke termijn werk kunnen vinden op het niveau van de gevolgde opleiding, of een passende vervolgopleiding kunnen volgen. Het college betreft actief zijn partners in de regio via de Omgevingsraad. Het opleidingsaanbod wordt op provinciaal niveau afgestemd op doelmatigheid in Kennispact MBO Brabant.

In augustus 2025 is het Koning Willem I College gestart met de opleiding Applied Immersive Experiences, een combinatie van de kwalificaties immersief ontwerper (27079) en immersief technicus (27080). Met deze opleiding speelt het college in op de technologische ontwikkelingen van de toekomst zoals virtual reality. Ook maakt deze opleidingen koppelingen met andere onderwijsdomeinen zoals Techniek, Zorg en Bouwen & Wonen.

Ook is het Koning Willem I College in augustus 2025 gestart met de MHBO-opleiding Business & Innovation. Tijdens deze opleiding volgen studenten modules die horen bij de mbo-opleiding Ondernemer Handel, aangevuld met modules uit de hbo-opleiding Business & Innovation. Zo ontwikkelen studenten geleidelijk hbo-kennis en -vaardigheden.

Ook werkt het college continu aan uitbreiding van het aanbod in Leven Lang Ontwikkelen.

6.3 Keuzedelen

Volgens beleid krijgen studenten in de meeste gevallen de vrijheid om hun eigen keuzedelen te kiezen. Op enkele locaties geldt nog een beperkte keuze tussen twee pakketten of een vast aanbod. In de pakketten zijn één of meerdere keuzedelen gelijk. Dit gebeurt om organisatorische redenen.

Het Koning Willem I College nam in 2022 deel aan de [monitor keuzedelen](#). In het jaar 2025 heeft het college het inrichten van een nieuw systeem voor het keuzedelenproces voor heel het nieuwe Koning Willem I College afgerond, zodat komend jaar weer deelgenomen kan worden aan de monitor.

Alle opleidingen van het Koning Willem I College voldoen aan de wettelijke keuzedelenverplichting zoals bedoeld in artikel 6.1.2a WEB. De keuzedelen maken integraal onderdeel uit van het onderwijsprogramma overeenkomstig artikel 7.2.7 lid 10 WEB. Daarbij wordt geen gebruikgemaakt van een vormingsdeel voor persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming ter vervanging van keuzedelen.

Populaire keuzedelen

In 2025 is Lean en creatief het meest gekozen keuzedeel. Dit keuzedeel kan worden behaald in Het Talent Atelier. Daarmee verdringt Lean en creatief het keuzedeel Digitale vaardigheden, dat in 2024 nog het meest gekozen keuzedeel was in totaal en bij bol. Steeds meer bol-studenten nemen een volledige periode deel aan Het Talent Atelier, waarmee ze het keuzedeel kunnen behalen.

Bij de bbl-opleidingen blijft Digitale vaardigheden het meest gekozen keuzedeel.

Een opvallende nieuwkomer in de top van meest gekozen keuzedelen bij bol is Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken (geschikt voor niveau 2). Dit keuzedeel vervangt mogelijk Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2), dat in het voorgaande jaar nog in de top vijf stond. Dit keuzedeel is vervallen en door het ontbreken van een nieuw examen mogelijk nog niet vervangen in het aanbod.

Meest gekozen keuzedelen 2025

totaal	bol	bbl
Lean en creatief	Lean en creatief	Digitale vaardigheden basis
Digitale vaardigheden basis	Voorbereiding hbo	Basisvaardigheden metaalbewerken
Digitale vaardigheden gevorderd	Digitale vaardigheden gevorderd	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)
Voorbereiding hbo	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken (geschikt voor niveau 2)	Duurzaamheid in het beroep C
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	Expressief talent	Oriëntatie op ondernemerschap

Invulling op maat bij BBO De Schalm

BBO De Schalm (BRIN 24ZW) wijkt af van de standaard keuzedeelverplichting vanwege het bijzondere karakter van de school. De school richt zich op slechthorende of dove studenten.

Eén keuzedeel is daarom vervangen door een vormingsdeel: Voorbereiding op het werken in de horende wereld. Dit programma is door BBO De Schalm zelf ontwikkeld en sluit aan bij de behoeften van de studenten. De ontwikkelaars waarborgen dat er geen overlap is met het kwalificatiedossier en dat de omvang voldoet

aan de norm van 240 sbu. Het programma is maatwerk en afgestemd op de individuele student. Dit is mogelijk doordat het studentenaantal bij BBO De Schalm relatief klein is.

Remediërende keuzedelen

In onderstaande tabel staat het aantal kwalificaties weergegeven waarin remediërende keuzedelen worden aangeboden en door hoeveel studenten deze zijn gekozen.

Remediërende keuzedelen			
keuzedeel	aangeboden in crebo's	gekozen niveau 1	gekozen niveau 2
K0097 Solliciteren	16	184	28
K0285 Rekenen in de beroepspraktijk	9	0	1
K0440 Verrijking leervaardigheden	0	0	2
K1336 Toewerken naar Nederlands 2F (Versie 2)	34	86	33
K1421 Toewerken naar rekenen mbo-niveau 2	32	10	35

6.4 Kwaliteitszorg

6.4.1 Klachten, bezwaren, geschillen, beroepen

Toegankelijke faciliteit en afhandeling

In 2025 is de toegankelijke faciliteit in gebruik genomen via Topdesk. Drie medewerkers zijn getraind in het verwerken van meldingen richting de examencommissie en de verschillende klachtencommissies. Waar in 2024 de focus lag op het opbouwen van de faciliteit, zijn in 2025 duidelijke resultaten zichtbaar.

Klachten bij de klachtencommissie

In 2025 heeft Koning Willem I College geen formele klachten laten behandelen door Stichting Onderwijsgeschillen. Het informele traject is ook dit jaar effectief ingezet. Alle ontvangen klachten zijn in een vroeg stadium informeel opgepakt en afgehandeld, voordat behandeling door de externe klachtencommissie noodzakelijk was.

Geschillen bij de Geschillenadviescommissie

In 2025 heeft de Geschillenadviescommissie twee zaken gelijktijdig behandeld. Deze zaken hadden betrekking op twee verwijderingen. Op het moment van schrijven is de uitkomst nog niet bekend.

Koning Willem I College hanteert bij verwijderingen een zorgvuldige en inhoudelijk zware procedure. Verwijdering volgt uitsluitend wanneer geen andere optie meer rest. Deze aanpak draagt eraan bij dat studenten en bij minderjarige studenten hun ouders/verzorgers de beslissing begrijpen en doorgaans afzien van verdere bezwaarprocedures.

Beroepen bij de Commissie van Beroep voor de Examens

Sinds de invoering van de wetswijziging Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten kan het Koning Willem I College geen bezwaarprocedure meer toepassen bij besluiten van de examencommissie. Daarom ligt de nadruk sterker dan voorheen op duidelijke toelichting van besluiten en goede voorlichting na besluitvorming.

Bij alle ingediende beroepen beoordeelt de examencommissie of een persoonlijk gesprek mogelijk is om het besluit nader toe te lichten. In verschillende gevallen leidt dit ertoe dat studenten afzien van het doorzetten van een beroep.

In 2025 zijn twee zaken inhoudelijk behandeld door de Commissie van Beroep voor de Examens. Het betrof dezelfde casus. Het eerste beroep is gegrond verklaard, het tweede ongegrond.

Koning Willem I College kijkt terug op een goed 2025 wat betreft het beperkte aantal formeel behandelde klachten, geschillen en beroepen. Ondanks signalen van toenemende jurisdisering in de samenleving zet het college deze lijn richting 2026 voort.

6.4.2 Verwijderingen en schorsingen

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal verwijderingen en schorsingen over 2025. Deze verwijderingen en schorsingen zijn uitgevoerd binnen het geldende wettelijke en institutionele kader.

MBO	Aantallen
Schorsingen	41
Verwijderingen	9
VAVO	
Schorsingen	0
Verwijderingen	0
Educatie	
Schorsingen	1
Verwijderingen	0
ISK	
Schorsingen	10
Verwijderingen	0

6.4.3 Examencommissies

Met ingang van kalenderjaar 2025 is het aantal examencommissies bij het Koning Willem I College teruggebracht van drie naar twee. Waar voorheen elke examencommissie een voorzitter en een secretaris had, werken de twee examencommissies nu met elk twee kamers. Samen beschikken zij over twee voorzitters en vier secretarissen. Daarnaast zijn sinds 2025 meerdere leden voor hun volledige betrekkingsovervang werkzaam binnen de examencommissies.

Deze aanpassing zorgt voor meer rust en stabiliteit. De continuïteit is verbeterd en de commissies kunnen hun rol steviger invullen. Op basis van de jaarverslagen van beide examencommissies over het examenjaar 2024 - 2025 zijn de belangrijkste ontwikkelingen in beeld gebracht.

Kwaliteitsborging en professionele dialoog

In 2025 vond binnen alle examencommissies de kwaliteitsborging plaats volgens een systematische PDCA-cyclus. Dit gebeurde zowel op het niveau van de examencommissies zelf als binnen de onderwijsafdelingen en onderwijsteams die onder hun verantwoordelijkheid vallen. Er was sprake van een goede professionele dialoog met het primaire proces.

Binnen de Centrale Focusgroep Examinering & Diplomerings worden de werkprocessen verder aangescherpt. Hierdoor wordt duidelijker hoe taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn belegd en wat dit betekent voor de professionalisering van alle betrokkenen.

Inbreng van externe leden

Voor elke examencommissie heeft het bestuur externe leden benoemd. In het examenjaar 2024 - 2025 zijn drie bijeenkomsten georganiseerd waarbij deze externe leden zijn uitgenodigd. De eerste bijeenkomst stond in het teken van wederzijdse verwachtingen en kennisdeling over examinering in de praktijk. De tweede bijeenkomst ging over de bekwame examinerer. De derde bijeenkomst richtte zich op aandachtspunten bij examinering in de beroepspraktijk.

Verantwoording en toezicht

Het afleggen van verantwoording op opleidingsniveau kan specifieker. Het College van Bestuur voert periodiek gesprekken met de voorzitters en secretarissen van de examencommissies. Eén keer per jaar staat daarbij de verantwoording van de examencommissies centraal, zoals vastgelegd in het jaarlijkse verslag.

Diploma's en kwaliteitsonderzoek

In 2025 reikte het Koning Willem I College in het beroepsonderwijs 5.591 diploma's uit, behaald door 5.494 studenten, waarvan 5.516 bekostigd, evenals 594 certificaten en 1.079 mbo-verklaringen. Studenten die deze waardepapieren ontvingen, zetten daarmee een nieuwe stap in hun loopbaanontwikkeling.

Begin 2026 wordt het rapport verwacht van de steekproefsgewijze kwaliteitsonderzoeken bij vier opleidingen.

6.4.4 Vertrouwenspersonen

Binnen Koning Willem I College is een team van vertrouwenspersonen actief, bestaande uit vijf interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon is uitsluitend aanspreekpunt voor medewerkers. Voor studenten, ouders en medewerkers zijn interne vertrouwenspersonen beschikbaar. De vertrouwenspersonen zijn gepositioneerd onder het College van Bestuur. Het is gebruikelijk dat het team van vertrouwenspersonen na afloop van ieder kalenderjaar verslag uitbrengt en verantwoording aflegt over de door hen verrichte werkzaamheden.

Meldingen en klachten

Meldingen en klachten door medewerkers

In 2025 zijn in totaal 73 meldingen door medewerkers gedaan. Hiervan zijn 36 meldingen ontvangen door de externe vertrouwenspersoon en 37 meldingen door de interne vertrouwenspersonen. De belangrijkste thema's waar deze meldingen betrekking op hadden, waren grensoverschrijdend gedrag door leidinggevend (21) en pesten op de werkvloer (zestien).

Meldingen en klachten door studenten en ouders

Studenten en ouders hebben in 2025 22 meldingen gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. De meest voorkomende onderwerpen waren pesten (zes), grensoverschrijdend gedrag (vier) en intimidatie (drie).

Daarnaast heeft één student samen met de ouders een formele klacht ingediend over een onveilige opleidingssituatie, waaronder pesten. De vertrouwenspersoon heeft deze student procesmatig begeleid tijdens de klachtenprocedure.

Meldingen door andere interne en externe betrokkenen

Naast meldingen van studenten en medewerkers heeft één externe zorgverlener contact opgenomen met het team vertrouwenspersonen vanwege zorgen over de situatie van een medewerker. Daarnaast is door onderwijsmanagers binnen de organisatie tweemaal advies gevraagd over problematiek rondom groepsdynamiek en/of pesten.

Ontwikkeling team vertrouwenspersonen

In 2025 heeft binnen het team van vertrouwenspersonen een wisseling plaatsgevonden, doordat één van de vertrouwenspersonen een managementfunctie heeft aanvaard. In december is een nieuwe interne vertrouwenspersoon benoemd, waarmee het team weer compleet is.

Het team heeft zowel individueel als gezamenlijk geïnvesteerd in professionalisering en teamontwikkeling, met als doel medewerkers en studenten professioneel te ondersteunen. Daarnaast is gewerkt aan een betere zichtbaarheid van het team. Intern vindt afstemming plaats met de veiligheidscoördinator, de ondernemingsraad, ondersteuningsspecialisten en de studentenraad.

6.5 Toelatingsbeleid en Inclusie

Elke student op de juiste opleiding

Het Koning Willem I College wil dat iedere student een diploma behaalt dat past bij zijn of haar mogelijkheden. Dat is niet alleen belangrijk voor de ontwikkeling van de student, maar ook voor het behoud van talent in de regio. Daarom begint de inzet van het college al ruim vóór de start van een opleiding, met begeleiding bij het maken van een passende studiekeuze.

Het college biedt een breed aanbod aan voorlichtings-, studiekeuze- en loopbaanoriëntatie- en begeleidingsactiviteiten. Deze activiteiten hebben één duidelijk doel: elke student op de juiste opleiding. Aankomende studenten krijgen ondersteuning bij het verkennen van interesses, talenten en toekomstmogelijkheden.

Na aanmelding zijn de wettelijke vooropleidingseisen leidend voor het plaatsingsbesluit. Wanneer daar aanleiding toe is, onderzoekt het college in een intakegesprek of individueel maatwerk mogelijk is. Voor de grootste groep studenten, die direct na diplomering in het voortgezet onderwijs doorstroomt, vindt de studiekeuze plaats tijdens de schoolperiode op het voortgezet onderwijs. Om deze overstap goed te begeleiden, werkt het Koning Willem I College nauw samen met regionale scholen voor voortgezet onderwijs. Deze samenwerking richt zich op een doorlopende loopbaanoriëntatie- en begeleidingsleerlijn. Het college is aanwezig op voorlichtingsavonden en biedt scholieren de mogelijkheid om in gesprek te gaan met studieadviseurs en docenten van de onderwijsafdelingen.

Naast loopbaanoriëntatie hecht het Koning Willem I College veel waarde aan eerlijke en duidelijke voorlichting over de opleidingen. Deze voorlichting is beschikbaar via korte video's, beelden en teksten op de website en sociale media, en via schriftelijke informatie zoals opleidingenfolders. Persoonlijk contact staat daarbij centraal. Het college zet zijn deuren zo veel mogelijk open voor aankomende studenten.

Net als in voorgaande jaren heeft het college het aantal opleidingen met een numerus fixus beperkt. Daarmee wil het college extra druk bij aankomende studenten tijdens het studiekeuzeproces voorkomen. Waar wel sprake is van een numerus fixus, worden studenten geplaatst op volgorde van aanmelding. Aanmelden is jaarlijks mogelijk vanaf 1 oktober voor de start van het daaropvolgende studiejaar in augustus. Het college communiceert tijdig welke opleidingen een numerus fixus hebben en hoeveel plaatsen beschikbaar zijn. Ook wordt in opleidingenfolders duidelijk aangegeven welke onderdelen deel uitmaken van de verplichte intake.

Selectie op basis van wettelijke selectiecriteria is uitsluitend van toepassing op de opleidingen die het Koning Willem I College aanbiedt in samenwerking met Defensie, te weten; Aankomend medewerker grondoptreden en Aankomend onderofficier grondoptreden. Verder hebben de opleidingen Creatief vakman, Machinist railvervoer, Acteur, Chauffeur wegvervoer, Handhaver toezicht en veiligheid openbaar vervoer en Handhaver toezicht, veiligheid openbare ruimte, AV-specialist en Fotograaf aanvullende wettelijke eisen bij aanmelding.

6.5.1 Numerus Fixus

Voor een aantal opleidingen hanteert het Koning Willem I College een numerus fixus om de instroom van studenten in balans te houden met de beschikbare capaciteit. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de opleidingen waarvoor dit geldt.

IPC-code	Naam opleiding	Afdeling
25668014	Basis technicus Motorfietstechniek	1300 Mobiliteit & Logistiek
25668013	Basis technicus Scoortertechniek	1300 Mobiliteit & Logistiek
27038010	Fietstechnicus	1300 Mobiliteit & Logistiek
25958010	Sociaal werker	1400 Zorg & Welzijn
25958010	Sociaal werker	1400 Zorg & Welzijn
25958021	Sociaal werker / leren op locatie	1400 Zorg & Welzijn
25687010	Fashion Designer	1600 Handel
25687P10	Fashion Designer mhbo	1600 Handel
25771010	Interieuradviseur	1600 Handel

6.5.2 Mbo-studentenfonds

Het mbo-studentenfonds van het Koning Willem I College is per 1 augustus 2021 in werking getreden. Op 14 april 2023 heeft het College van Bestuur de beleidsnotitie mbo-studentenfonds vastgesteld. In deze beleidsnotitie zijn, naast de bestaande wettelijke doelgroepen, aanvullende doelgroepen benoemd voor de toekenning van een vergoeding voor leermiddelen. Het betreft studenten ouder dan 18 jaar en, voor de toekenning van een vergoeding bij studievertraging, de bbl-student.

Het mbo-studentenfonds heeft als doel te voorkomen dat studenten vanwege financiële redenen afzien van het volgen of vervolgen van mbo-onderwijs. Studenten kunnen, indien zij voldoen aan de wettelijke voorwaarden, een beroep doen op financiële ondersteuning. Het fonds kent vier doelgroepen, waaronder studenten die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van verplichte leermiddelen. Studenten kunnen per schooljaar één aanvraag indienen.

Naast een financiële vergoeding voor leermiddelen stelt het Koning Willem I College studenten in de gelegenheid om onderwijsbenodigdheden, zoals een laptop, in bruikleen te ontvangen. Het college informeert studenten op meerdere momenten en via verschillende kanalen over de mogelijkheden van het mbo-studentenfonds, onder andere bij de start van het studiejaar, via Check-it en via de coach.

Ook de bbl-student zonder werkgever die loon uitkeert of de opleiding betaalt behoort tot de doelgroep waarvoor ondersteuning mogelijk is. Dit betreft uitzonderlijke gevallen. Deze studenten mogen starten met de opleiding, maar beschikken bij aanvang (nog) niet over een inkomen. Zij kunnen worden ondersteund vanuit het fonds, maar hebben geen recht op ondersteuning uit het mbo-studentenfonds op grond van de wettelijke regeling.

In 2025 is via het mbo-studentenfonds in totaal € 117.308,63 toegekend. De gemiddelde hoogte van de ondersteuning bedroeg € 284,04 per toekenning. Deze hadden betrekking op financiële ondersteuning voor mbo-studenten, of hun wettelijk vertegenwoordigers, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hadden voor de aanschaf van verplichte onderwijsbenodigdheden. Net als in 2024 zijn er geen ondersteuningsaanvragen ontvangen van studenten die lid zijn van de Studentenraad of een andere studentenorganisatie, van studenten die zich bestuurlijk of maatschappelijk inzetten in het belang van de instelling, of van studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.

Onderstaande gegevens zijn exclusief de aangeschafte laptops ter waarde van in totaal € 102.337,74, die in het kader van het mbo-studentenfonds in bruikleen zijn verstrekt aan mbo-studenten die over onvoldoende financiële middelen beschikken om deze zelf aan te schaffen.

Tabel uitkeringen mbo-studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 712 Toekenningen 413	€ 117.308,63	€ 284,04
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0

Tegemoetkoming schoolkosten voor minderjarige mbo-studenten

In de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026 ontvangen mbo-studenten jonger dan 18 jaar via hun school een tegemoetkoming van € 60 voor de aanschaf van schoolboeken en licenties, zoals digitale boeken. Deze regeling is bedoeld om de kosten voor minderjarige mbo-studenten te verlagen.

In 2025 is hiervoor € 225.300 overgemaakt.

Stichting Steunfonds Mathias Wolff

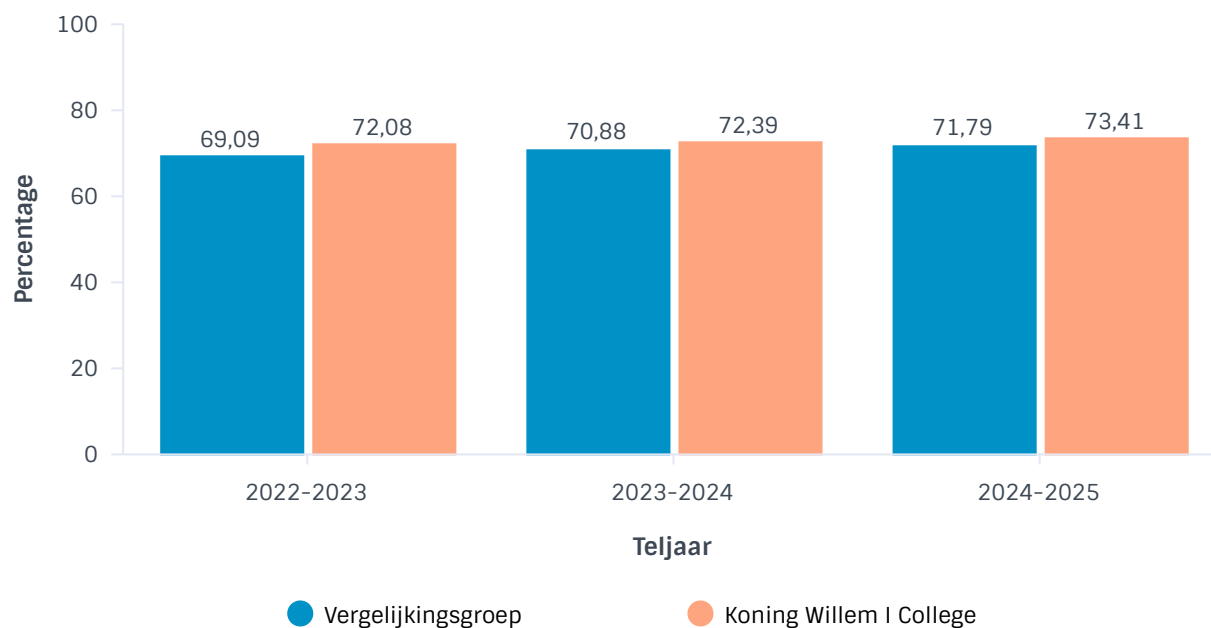
Dit fonds is specifiek bedoeld voor mbo-studenten van het Koning Willem I College die zich in een problematische financiële situatie bevinden.

In 2025 is één specifieke uitkering toegekend aan een student.

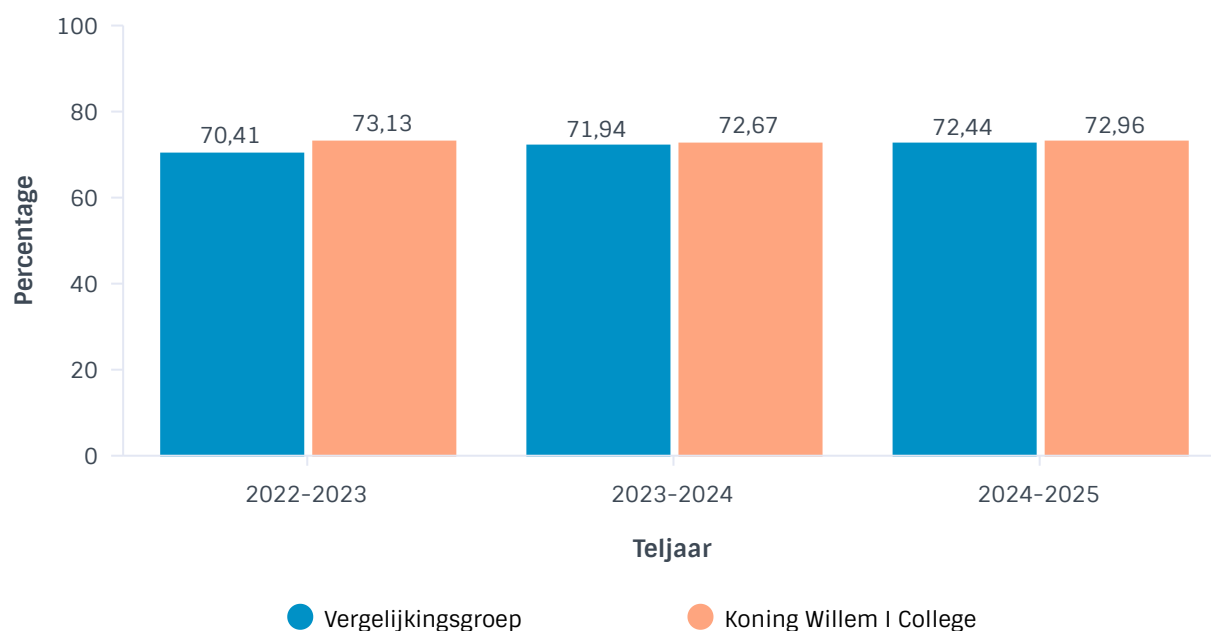
6.6 Onderwijsprestaties

Hieronder zijn de onderwijsprestaties van het Koning Willem I College in beeld. De resultaten van het college worden vergeleken met de resultaten van andere roc-instellingen. Het jaarresultaat en het diplomaresultaat van het Koning Willem I College zijn in het studiejaar 2024-2025 gestegen ten opzichte van studiejaar 2023-2024. Dit is in lijn met het landelijke beeld. Het percentage voortijdig schoolverlaters stijgt licht ten opzichte van het vorige studiejaar. Een overzicht van alle onderwijsprestaties per jaar zijn te vinden op de website van [DUO](#).

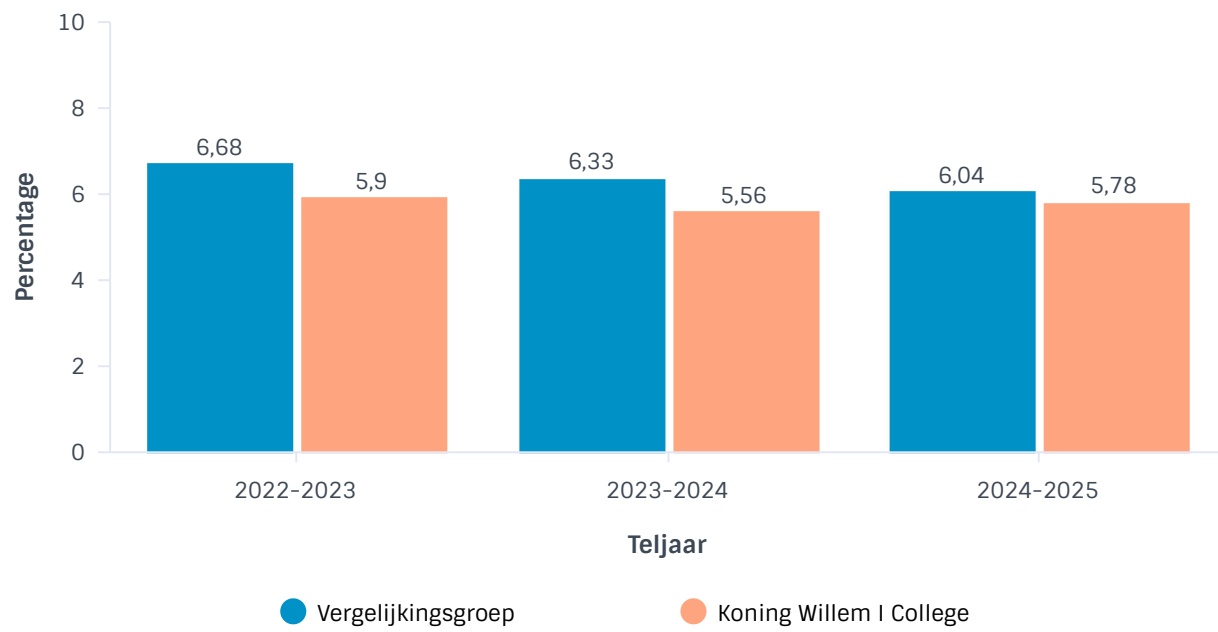
Jaarresultaat



Diplomaresultaat



Voortijdig schoolverlaten (vsv)



6.7 VAVO: Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs

Het vavo verzorgt onderwijs voor studenten die een tweede kans nodig hebben in het voortgezet onderwijs, studenten die in korte tijd een hoger niveau willen behalen of een ander profiel willen volgen, studenten die gezakt zijn en alsnog een diploma willen behalen of studenten die voortijdig school hebben verlaten. Voor deze studenten is het vavo een kans om een nieuwe fase in hun onderwijscarrière te starten.

Het onderwijs sluit aan bij dit doel: opleiden tot een diploma of certificaat, met blijvende aandacht voor de exameneisen. In de didactiek kiest het vavo voor een aanpak die past bij intensieve kennisoverdracht. Het onderwijs is strak georganiseerd en de communicatie met studenten is helder en eenduidig.

Verbindend: examinering studiejaar 2024 - 2025

De zorgtaken in het team rondom examinering zijn verstevigd, met name bij de vaststelling van examens en de ontwikkeling van het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) door het onderwijsteam. Ook de afstemming met de examencommissie ontwikkelt zich verder, met steeds meer aandacht voor het onderscheid tussen zorgen en borgen.

In 2025 is een teamscholing toetskwaliteit, PTA en schoolexamens gestart. Deze scholing draagt bij aan de algemene kwaliteit én aan toekomstbestendig examineren.

Verbindend, kansrijk en regionale communities

Het vavo neemt deel aan het regionaal vavo-overleg voor onderwijs en examinering.

In de regio zijn de contacten met Internationale Schakel Klas (ISK) locaties buiten het Koning Willem I College verder uitgebreid. Dit heeft geleid tot meer deelnemers aan het vavo. In 2025 is gebleken dat hun kansengelijkheid vergelijkbaar is met de gemiddelde vavostudent, mede door extra aandacht voor taalbewust lesgeven.

Kansrijk en verbindend: terugdringen schooluitval in 2025

De instroomklas maakt het mogelijk om voortijdig schoolverlaten in het mbo terug te dringen. Studenten kunnen vanaf februari al instromen op het vavo. Dit vergroot de kans op een succesvolle doorstroom: studenten volgen onderwijs en kunnen onderdelen examineren die in het volgende studiejaar worden ingezet. Studenten blijven bovendien binnen het Koning Willem I College in beeld.

Het traject met Studeren en Werken Op Maat, dat vorig jaar is ingezet voor strakkere monitoring van de studievoortgang en meer maatschappelijke begeleiding van 16- en 17-jarigen, is inmiddels opgenomen in het reguliere lesprogramma. De sociale veiligheid is in deze lesgroepen gegroeid.

Bewust: kwaliteitszorg team vavo

Binnen de doorontwikkeling van het team is de studentreis inmiddels ingericht in de afdeling. Dit betekent dat alle focusgroepen nu bezig zijn met de implementatiefase. Hiermee sluit het vavo volledig aan bij het Koning Willem I College en worden verschillen en overeenkomsten steeds transparanter.

Resultaten studiejaar 2024 - 2025

Ten opzichte van vorig jaar is opnieuw een duidelijke stijging zichtbaar in het slagingspercentage, met name bij havo en vwo:

- mavo: van 88,60% naar 88,90%

- havo: van 81,01% naar 89,60%
- vwo: van 81,25% naar 89,90%

Naast de behaalde diploma's zijn 429 certificaten uitgereikt aan 179 studenten die niet geslaagd zijn, certificaatstudent zijn of een tweejarig traject volgen.

In september 2025 zijn nog achttien studenten geslaagd via het septemberdiploma.

Het belangrijkste resultaat is dat het vavo qua slagingspercentage weer terug is op het niveau van vóór de coronatijd.

De vavo-opleidingen van het Startcollege voldoen al geruime tijd aan de normering die de Inspectie van Onderwijs toepast om onderwijsresultaten te beoordelen. De indicator wordt berekend op basis van een gemiddelde over drie jaar. Daarbij gelden de volgende twee normen:

- Het gemiddelde verschil tussen het CE-examencijfer en het SE-examencijfer over alle studenten en vakken mag niet te groot zijn. Het SE-cijfer mag gemiddeld niet te hoog zijn ten opzichte van het CE-cijfer. De norm is maximaal 0,5 punt.
- Het percentage voldoende vakken is gelijk aan of hoger dan de norm. De norm is 65%.

Resultaten 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
24/25	Mavo	Totaal gemiddelde	5,89	6,13	-0,24
23/24	Mavo	Totaal gemiddelde	5,71	5,96	-0,25
22/23	Mavo	Totaal gemiddelde	5,88	6,14	-0,26
			5,83	6,08	-0,25

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
24/25	Havo	Totaal gemiddelde	6,19	6,31	-0,12
23/24	Havo	Totaal gemiddelde	6,11	6,24	-0,14
22/23	Havo	Totaal gemiddelde	5,86	5,99	-0,13
			6,05	6,18	-0,13

			Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
24/25	VWO	Totaal gemiddelde	6,41	6,01	0,4
23/24	VWO	Totaal gemiddelde	6,26	5,96	0,23
22/23	VWO	Totaal gemiddelde	6,07	5,65	0,42
			6,25	5,87	0,35

	Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
tot. gem. 24/25	6,16	6,15	0,01
tot. gem. 23/24	6,03	5,96	0,07
tot. gem. 22/23	5,94	5,93	0,01
Over 3 jaar alle opl.	6,04	6,01	0,03

Het percentage voldoende vakken in 2025 is in alle opleidingen hoger dan de norm van 65%.

	Totaal eindcijfers	Voldoende eindcijfers	Percentage voldoende eindcijfers
Mavo	179	124	69,27%
Havo	793	616	77,68%
VWO	608	467	76,81%

Resultaten 2024-2025

Opleiding	Op voor diploma	Geslaagd	Percentage
Mavo	36	32	88,90%
Havo	182	163	89,60%
VWO	138	124	89,90%
Totaal	356	319	89,47%

Het percentage geslaagden in schooljaar 2024-2025

Kansrijk, verbindend en bewust: ambitie 2026

Het vavo is trots op de verbeterde resultaten. Tegelijkertijd werkt het team door op de thema's kansrijk, verbindend en bewust om de kwaliteit verder te vergroten en deze steeds meer gemeengoed te laten zijn.

De studentenpopulatie verandert. Het aantal studenten met (complexe) problematiek neemt toe, waardoor meer maatwerk nodig is. Het vavo heeft de ambitie deze mogelijkheden verder te onderzoeken en waar passend te versterken binnen het onderwijs.

6.8 Educatie

Volwasseneneducatie

Binnen het Startcollege verzorgen twee teams onderwijs in basisvaardigheden en inburgeringstrajecten voor deelnemers van 18 tot 65 jaar. De ambitie is helder: kansen vergroten voor mensen die moeite hebben met participeren door een tekort aan taal-, reken- en digitale vaardigheden.

In 2025 daalde de instroom van nieuwkomers. Dit is het gevolg van het in goed overleg beëindigen van het contract tussen het Koning Willem I College en de gemeente 's-Hertogenbosch. Lopende trajecten worden zorgvuldig afgerond. Hierdoor neemt het aantal studenten geleidelijk af.

Het Koning Willem I College biedt inburgeringstrajecten aan in 's-Hertogenbosch (Stadionlaan), Oss, Veghel en Cuijk. In 's-Hertogenbosch en Oss zijn ook avondlessen beschikbaar. De samenwerking tussen de teams is verder versterkt. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat bevlogenheid en sociale veiligheid hoger dan een 8 scoren. Werkplezier krijgt zelfs een 9.

Samen met afdeling Informatievoorziening is een dashboard ontwikkeld voor het uitwisselen van gegevens over voortgang en verzuim tussen Educatie en gemeenten. Eind 2025 is dit dashboard uitgebreid op basis van aanvullende wensen van gemeenten.

Inburgering

Mensen van buiten de Europese Unie die langdurig in Nederland komen wonen, zijn inburgeringsplichtig. Deze plicht stimuleert hen om de Nederlandse taal te leren en actief deel te nemen aan de samenleving.

Het team Educatie biedt flexibel onderwijs. Nieuwkomers kunnen daardoor snel starten. Iedere vijf weken is er instroom. Het college beschikt over het keurmerk Blik op Werk en behoudt dit via jaarlijkse audits. Uit het tevredenheidsonderzoek van Panteia blijkt een rapportcijfer van 7,9.

De Wet Inburgering 2021 kent drie leerroutes: de B1-route, de Z-route en de onderwijsroute. Het college biedt alle routes aan. Door intensieve samenwerking en goed luisteren naar gemeenten speelt het college in op de actuele vraag. Inmiddels draait het combitraject B1/Entree zowel in Oss als in 's-Hertogenbosch met 2 startmomenten per jaar. In dit traject kunnen studenten inburgeren én een Entree-opleiding behalen. Het pre-participatietraject Z-route is ontwikkeld in samenspraak met de gemeente Oss en is in 2025 ook uitgevoerd in gemeente Meierijstad.

Onderwijsroute

De onderwijsroute is een intensief traject voor jonge inburgeraars van 18 tot 27 jaar. Het doel is het behalen van een taalschakeldiploma mbo-2, mbo-3 of mbo-4. Studenten volgen vier dagen per week onderwijs. Het Koning Willem I College zoekt de verbinding met het mbo om deze studenten kansrijk op te leiden met een doorlopende leerlijn van Educatie naar het mbo. Het college biedt de onderwijsroute aan voor Noordooost Brabant, Eindhoven en Helmond.

WEB-trajecten

Door middel van subsidiebeschikkingen verzorgt het Koning Willem I College voor de gemeenten Oss, Meierijstad, Bernheze, Vught, Boxtel, Heusden, Maasdriel en 's-Hertogenbosch diverse WEB-trajecten. Het doel van deze trajecten is om de basisvaardigheden taal, rekenen en digitale vaardigheden te verbeteren van zowel de doelgroep NT1 (Nederlands als eerste taal) als NT2 (Nederlands als tweede taal). Deze trajecten

worden in de desbetreffende gemeente uitgevoerd zodat de cursist dicht bij huis kan leren. De eerste bezuinigingen op onderwijs vanuit het kabinet zijn voelbaar voor deze trajecten en het college blijft in gesprek met de partners om de infrastructuur zoveel mogelijk te behouden.

Internationale Schakelklas

Anderstalige jongeren van 15 tot 18 jaar die zich vestigen in de regio Oss–Maashorst–Meerijstad–Bernheze volgen ISK-onderwijs bij het Koning Willem I College. Het onderwijs sluit zo goed mogelijk aan op vervolgonderwijs, zoals mbo, inburgering of hoger onderwijs. Ook uitstroom naar werk is mogelijk.

De verblijfsduur binnen de ISK varieert van anderhalf tot drie jaar. Er is doorlopende instroom. Het college verzorgt dit onderwijs in opdracht van de vo-scholen Het Hooghuis en Udens College.

De ISK biedt jongeren een veilige landing in Nederland. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling binnen een sterk pedagogisch klimaat. De focus ligt op taalontwikkeling, aangevuld met vakken zoals rekenen, digitale vaardigheden, drama, loopbaanoriëntatie en -begeleiding, kennis van Nederland en burgerschap. Daarnaast zijn er sport- en kunstlessen.

De lessen vinden plaats op de locaties Euterpeaan in Oss en Muntelaar in Veghel. Het delen van locaties met mbo-opleidingen is een voordeel. Steeds meer ISK-leerlingen stromen door naar een mbo-opleiding van het Koning Willem I College. Samen met mbo-teams wordt gewerkt aan passende ondersteuning.

In 2025 bestond op de locatie Veghel meer dan de helft van de ISK-leerlingen uit alleenstaande minderjarige vreemdelingen (AMV'ers) die verbleven op de tijdelijke procesopvanglocatie in Sint-Oedenrode. Deze jongeren hebben vaak weinig structuur ervaren en beschikken soms over beperkte of geen eerdere onderwijservaring. Door de voortdurende in- en uitstroom blijft het organiseren van passend onderwijs voor deze groep een grote uitdaging. Om hier beter op in te spelen, is in 2025 gestart met een Opstapklas op de opvanglocatie zelf. In deze klas wennen jongeren stap voor stap aan het schoolritme, vaste routines en basisvaardigheden. Hiermee worden zij zo goed mogelijk voorbereid op een kansrijke doorstroom naar de ISK-locatie in Veghel. Deze aanpak heeft bijgedragen aan een verlaging van de ongeoorloofde afwezigheid binnen deze groep AMV'ers.

Primeur – Erasmus+

In 2025 ontving het Koning Willem I College als eerste organisatie een Erasmus+-accreditatie voor zowel middelbaar beroepsonderwijs als volwasseneneducatie. Team Educatie diende samen met de gemeente Oss een subsidieaanvraag in voor een internationaal project met impact op volwasseneneducatie. Deze aanvraag werd toegekend.

Inmiddels zijn de eerste reizen gerealiseerd. Studenten van de onderwijsroute reisden naar Malta om de Engelse taal in de praktijk te gebruiken en deel te nemen aan culturele activiteiten.

De vorming van een consortium tussen het Koning Willem I College en de gemeente biedt meerwaarde voor beide partners en voor de sector. Wederzijds begrip en gedeelde kennis dragen bij aan duurzame samenwerking en kwalitatieve educatieve trajecten voor kwetsbare doelgroepen.

Kansen in 2026

Eind 2026 lopen bij meerdere gemeenten de contracten voor de Wet Inburgering 2021 af. Het is nog onzeker of gemeenten kiezen voor aanbesteding of voor een publiek-publieke samenwerking met het college.

Daarnaast werkt team Educatie aan de ontwikkeling van een traject voor jonge nieuwkomers met taalniveau A1. Het doel is een betere doorstroom naar het mbo en plaatsing bij leeftijdsgenoten.

Ook ligt er een kans in de oprichting van een Taskforce NT2. Hiermee professionaliseert het college docenten in het lesgeven aan en begeleiden van anderstaligen.

Tot slot is een duidelijke groei zichtbaar in het aantal bedrijfstrajecten waarin taalontwikkeling, vakvaardigheden, culturele sensitiviteit en duurzame inzetbaarheid integraal worden gecombineerd. In samenwerking met de Koningsacademie worden deze trajecten verder uitgebreid en doorontwikkeld. Inmiddels is bekend dat de subsidie voor het LLO-collectief aan ons is toegekend. Met vertrouwen kijken wij uit naar de verdere uitwerking hiervan, waaraan wij in de uitvoering graag een actieve bijdrage leveren.

Studentenaantallen Educatie en ISK

1 januari 2025 – 31 december 2025

- Educatie: van 1.620 naar 1.474
- ISK: van 221 naar 178

Studentenaantallen Educatie per regio

- Educatie 's-Hertogenbosch en omgeving: van 850 naar 739
- Educatie Oss en omgeving: van 770 naar 735

6.9 Koning Willem I College Awards

Waardering voor talent, doorzettingsvermogen en maatschappelijke betrokkenheid

Op 18 november 2025 reikte het Koning Willem I College met trots de jaarlijkse Koning Willem I College Awards uit, na een inspirerende avond vol indrukwekkende verhalen. Studenten die zich op bijzondere wijze hadden onderscheiden, werden in het zonnetje gezet voor hun inzet, talent en persoonlijke ontwikkeling.

Het college reikte drie Awards uit die aansluiten bij de kernwaarden van het Koning Willem I College: kansrijk, verbinding en bewust. Daarnaast werd de Student van het Jaar 2025 gekozen.

Student van het Jaar 2025

Nikki van de Laar (18) – Recht & HR

Met haar professionele houding, sterke communicatieve vaardigheden en duidelijke toekomstvisie werd Nikki van de Laar uitgeroepen tot Student van het Jaar 2025. De jury roemde haar zelfverzekerde, maar tegelijk bescheiden uitstraling en haar bewuste keuzes richting de toekomst.

Nikki is een gedreven student die altijd het beste uit zichzelf haalt. Ze startte haar mbo-loopbaan op niveau 3 in de zakelijke dienstverlening en stroomde door naar niveau 4 Recht & HR, waar zij haar passie voor het juridische vak verder ontwikkelt. Met haar doorzettingsvermogen schreef ze geschiedenis: als eerste student wist zij al vóór de start van haar opleiding een stageplek te bemachtigen bij het Gerechtshof.

Ze toont initiatief, werkt hard en straalt enthousiasme en professionaliteit uit in alles wat ze doet. Haar ambitie is helder: via de Associate degree Rechten doorstromen naar HBO Rechten, met als doel een toekomst binnen de rechtspraak.

Kansrijk

Mika Tiemissen (19) – Zelfstandig werkend kok

De Award Kansrijk ging naar Mika Tiemissen, een student bij wie de liefde voor het vak vanaf het eerste gesprek met de jury voelbaar was. Mika is een gepassioneerde en leergierige kok in opleiding die altijd wil begrijpen waarom en hoe iets werkt.

Hij stroomde door van niveau 2 naar niveau 3 en heeft de ambitie om ook niveau 4 te behalen. Zijn doorzettingsvermogen, professionaliteit en positieve instelling maken hem een voorbeeld voor zijn klasgenoten. Mika vraagt actief om feedback en blijft oefenen tot hij een vaardigheid volledig beheerst.

Met zijn enthousiasme en teamspirit weet hij anderen te motiveren, zowel in de klas als tijdens grote evenementen zoals TEFAF en de Brabantse Meesterchef. Zijn doel is duidelijk: doorgroeien tot gespecialiseerd kok en uitblinken in zijn vak.

Verbinding

Maartje Plönes (22) – Gespecialiseerd pedagogisch medewerker

Maartje Plönes ontving de Award Verbinding. Zij is een student die mensen samenbrengt en zorgt voor een veilige, positieve sfeer, zowel in de klas als op haar stage.

Maartje is een harde werker die uitdagingen omzet in kracht en altijd het beste uit zichzelf haalt. Ze heeft oog voor anderen en laat iedereen zich gezien en gehoord voelen. Op stage toont zij zich een zelfstandige en betrouwbare pedagogisch medewerker die rust en vertrouwen uitstraalt.

Haar creativiteit en maatschappelijke betrokkenheid maken haar extra bijzonder. Maartje droomt van een eigen kinderopvang aan huis, waar zij kinderen persoonlijke aandacht en ruimte kan bieden om zich optimaal te ontwikkelen.

Bewust

Jessica van Amstel (41) – Begeleider maatschappelijke zorg (bbl)

De Award Bewust werd toegekend aan Jessica van Amstel. Met haar veerkracht, zelfreflectie en tomeloze inzet maakt zij dagelijks het verschil in de zorg.

Ondanks een moeilijke thuissituatie en gezondheidsproblemen bleef Jessica positief en gemotiveerd. Ze werkte hard om examens in te halen, startte zonder achterstand en zet zich met hart en ziel in voor haar opleiding en werk. Door haar doorzettingsvermogen groeide zij van kwetsbaar naar daadkrachtig en ontwikkelde zij zich tot een sterke, betrokken hulpverlener.

Haar werkbegeleiders en opleidingscoördinator prijzen haar professionele houding, inzet en positieve invloed op cliënten en collega's. Jessica weet haar persoonlijke ervaringen om te zetten in kracht – en laat daarmee zien wat bewust kiezen voor ontwikkeling betekent.

7 Organisatie



7.1 Onze organisatie

De Koning Willem I-groep bestaat uit het Koning Willem I College (BRIN-nummer 04FO) en BBO De Schalm (BRIN-nummer 24ZW).

Het Koning Willem I College verzorgt onderwijs in mbo, Leven Lang Ontwikkelen (LLO), Vavo en Educatie. BBO De Schalm is een mbo-school voor auditief beperkte studenten.

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

Stichting Steunfonds Mathias Wolff is gelieerd aan de Koning Willem I-groep. Deze stichting maakt het mogelijk om vanuit privaat vermogen bijzondere uitgaven te doen die in het belang zijn van het onderwijs. In 2025 heeft Stichting Steunfonds Mathias Wolff de ANBI-status verkregen.

7.1.1 Onze juridische structuur

Aan het hoofd van de Koning Willem I-groep staat Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. Deze stichting is gevestigd aan de Vlijmenseweg 2, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en staat ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084.

De stichting is het bevoegd gezag van het Koning Willem I College en BBO De Schalm en vormt het College van Bestuur van beide instellingen.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het Koning Willem I College. De branchecode Goed Bestuur mbo is vertaald in de statuten, het reglement van de Raad van Toezicht en het bestuursreglement. Taken en werkwijze van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in deze documenten, waaronder het reglement van de commissie van de Raad van Toezicht.

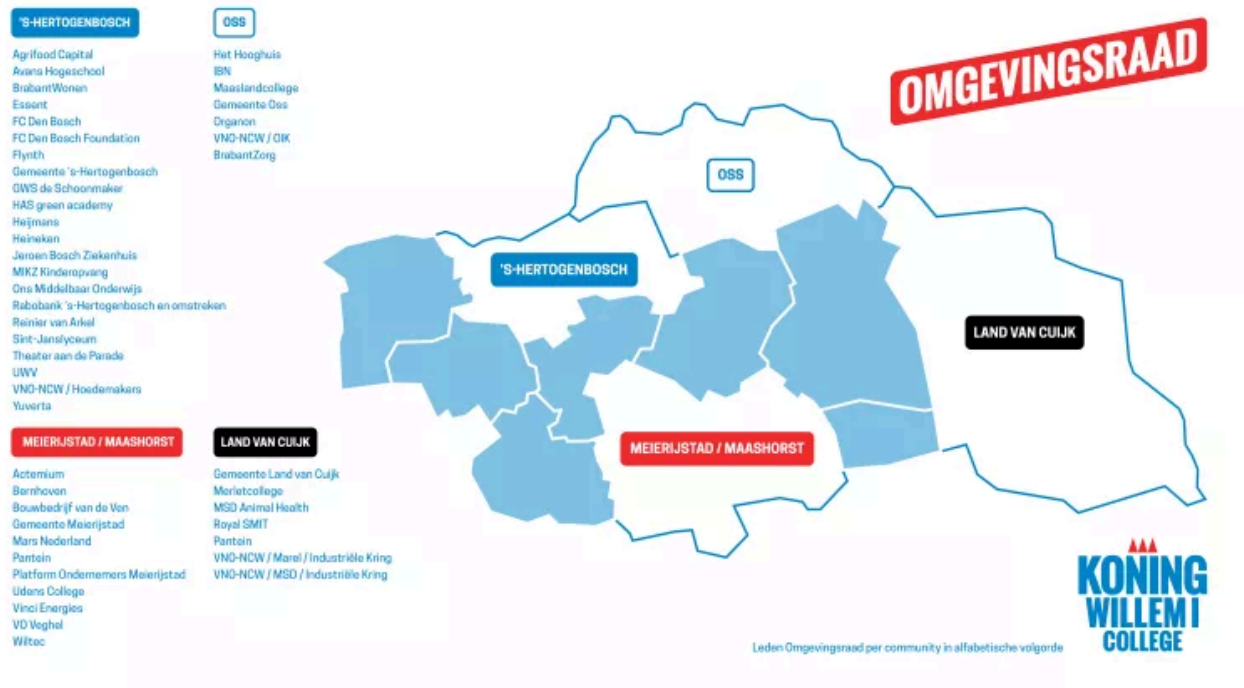
Het bestuursreglement is opgesteld conform de statuten en artikel 3.1.3 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en vormt een aanvulling op wettelijke en statutaire bepalingen. De reglementen zijn in overeenstemming met de branchecode en gepubliceerd op de website van het Koning Willem I College.

7.1.2 Governancestructuur en ontwikkelingen

Zoals in het organogram van het Koning Willem I College te zien is, bestuurt het College van Bestuur de organisatie. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Binnen de organisatie zijn twee actieve medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Beide raden voeren constructieve gesprekken met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht over de koers van het college. Daarmee behartigen zij de belangen van medewerkers en studenten en leveren zij een belangrijke bijdrage aan de besluitvorming. De volledige verantwoording van de [Ondernemingsraad](#) en de [Studentenraad](#) is afzonderlijk beschikbaar.

Daarnaast heeft het Koning Willem I College een Omgevingsraad. Deze raad is meer dan een klankbordgroep. De Omgevingsraad heeft inspraak in de koers van het college en beschikt over een geclausuleerd instemmingsrecht op het opleidingsportfolio. Het hebben van een Omgevingsraad met formele inspraak is uniek binnen het Nederlandse onderwijs en versterkt de verbinding tussen het college en zijn maatschappelijke omgeving.

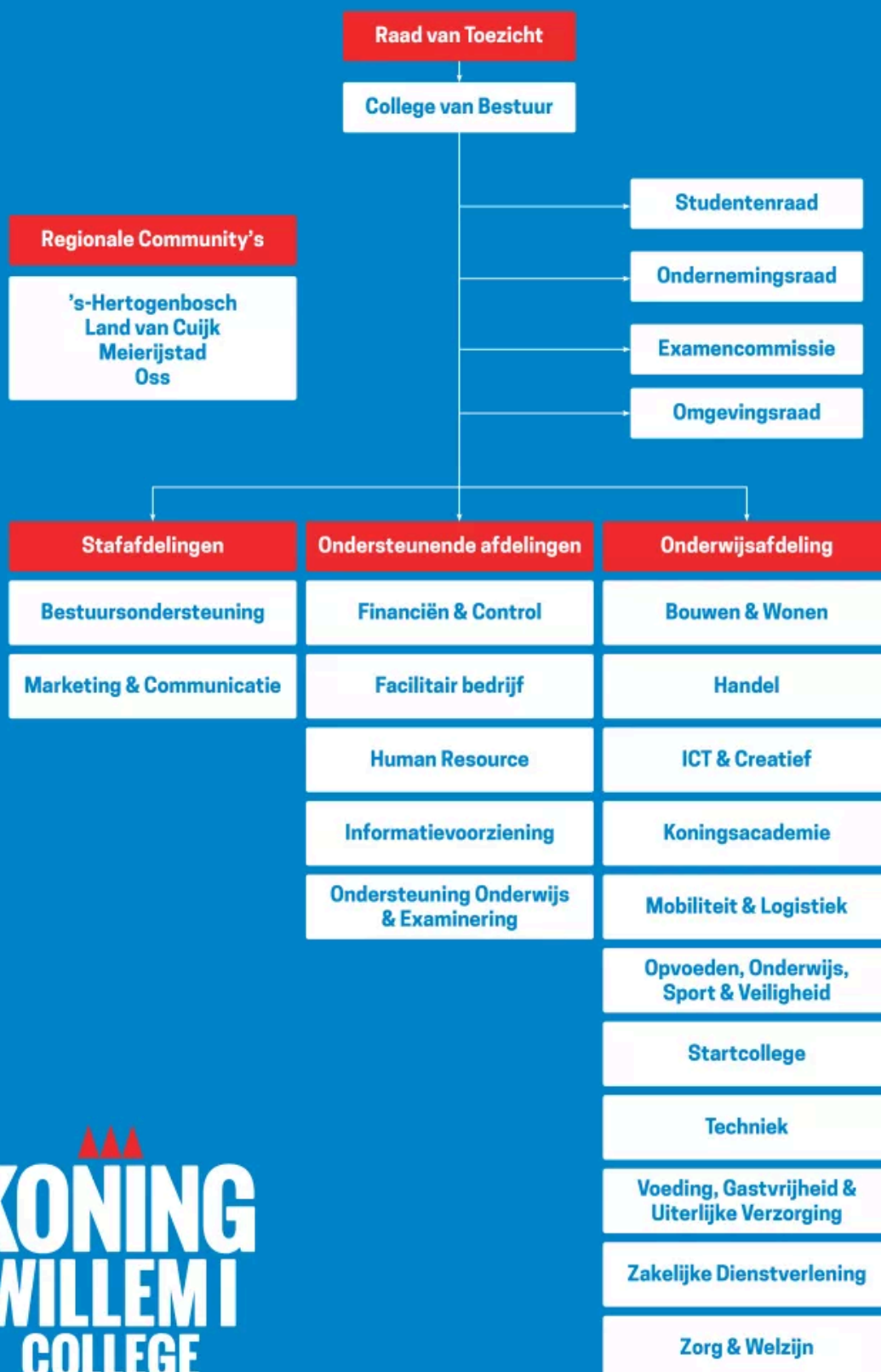


Branchecode goed bestuur mbo 2025

Governanceontwikkelingen

In het verslagjaar hebben zich binnen het Koning Willem I College geen wijzigingen voorgedaan in de Governancestructuur. Het [College van Bestuur](#) en de [Raad van Toezicht](#) hebben gehandeld conform de uitgangspunten en richtlijnen van de Code Goed Bestuur mbo. De Raad van Toezicht hield toezicht op de realisatie van de strategische doelstellingen, de kwaliteit van het onderwijs, de financiële positie en het risicomanagement. Dit toezicht vond plaats vanuit het principe van toezicht op afstand, met ruimte voor strategische dialoog en kritische reflectie.

Bestuur en toezicht functioneerden in het verslagjaar in lijn met de geldende reglementen en gemaakte afspraken. Eventuele aandachtspunten worden meegenomen in de verdere doorontwikkeling van de governance in de komende jaren. Het Koning Willem I College neemt deel aan de Benchmark MBO en volgt de binnen de MBO raad gemaakte afspraken over de openbaarmaking van data.



7.1.3 Sterk georganiseerd, dichtbij de student

Onze organisatiecultuur

Het Koning Willem I College stelt het succes van de student centraal. De passie en verantwoordelijkheid van het college liggen bij het bieden van de best mogelijke opleiding. Daarbij gaat het om kansen creëren, begeleiden en uitdagen, zodat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen.

De organisatie is zo ingericht dat zij zich binnen vier regionale communities — 's-Hertogenbosch, Oss, Meierijstad en Maashorst en het Land van Cuijk — presenteert als één organisatie. Het college werkt vanuit één onderwijsvisie en voert één personeels-, financieel-, facilitair- en technologiebeleid. Ook de kwaliteitszorg is eenduidig georganiseerd. Deze samenhang versterkt de identiteit van het college en zorgt ervoor dat medewerkers in hun dagelijkse werk bijdragen aan dezelfde strategische koers.

De meerjarendoelstellingen van het Koning Willem I College zijn vastgelegd in de Routekaart 2024 - 2027 en uitgewerkt langs de pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust. In kalenderjaar 2025 is een start gemaakt met de doorontwikkeling van communitygericht werken. De focus ligt op een sterkere verbinding met de regio en het vergroten van het thuisgevoel voor studenten en medewerkers.

Onderwijs dichtbij de student

Studenten kunnen rekenen op boeiend en uitdagend onderwijs en op goede begeleiding door inspirerende en beroepsbekwame leraren. Het onderwijs is helder gestructureerd en heeft veel aandacht voor kennis, vaardigheden en houding. Het college organiseert het onderwijs kleinschalig binnen onderwijsteams. Dit draagt bij aan een veilige leeromgeving waarin studenten zich gezien voelen en ruimte ervaren voor een persoonlijke benadering.

Teams aan zet

Bij het Koning Willem I College zijn de teams aan zet. Onderwijsteams krijgen de ruimte en het vertrouwen om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van het onderwijs. Zij spelen actief in op ontwikkelingen in de beroepspraktijk en op de behoeften van studenten.

Binnen elk onderwijsteam is specifieke aandacht voor zes focusgebieden die aansluiten op de stappen in de studentreis. Voor ieder focusgebied is een regisseur aangewezen. Het gaat om: werving en oriëntatie, in-, door- en uitstroom en alumni; onderwijsinhoud en -kwaliteit; begeleiding; beroepspraktijkvorming; examinering en diplomering; en kwaliteitszorg en professionalisering.

Voor elk focusgebied is een centrale focusgroep ingericht. In deze groepen werken onderwijsmanagers en experts samen aan het opstellen van voorstellen voor nieuw beleid en beleidsaanpassingen. De regisseurs van de onderwijsteams zijn hier nadrukkelijk bij betrokken. Dit zorgt voor een goede verticale afstemming en een zorgvuldige implementatie. In het ketenoverleg bewaken de centrale focusgroepen de samenhang tussen de verschillende focusgebieden.

Leidende principes

Om deze manier van werken te laten slagen, hanteert het Koning Willem I College vijf leidende principes. Medewerkers luisteren naar elkaar zonder oordeel, vertrouwen elkaar, doen wat zij zeggen, werken vanuit de overtuiging dat samen sterker is dan alleen en blijven met elkaar in verbinding.

WAT WE BELOVEN

that they will not be able to do so.

VOOR WIE DOEN WE HET?

Om de studenten van 16 tot 67 jaar

Bij het Haring (H) en I College mag
we je bont en kun je worden wet.

Werk op het Koning Willem I College
betreft niet je afstuderen het

We have some studies that tell us your diet, too, is an ally in your team. We know

Om de studenten van 16 tot 67 jaar

• **We differ in our thinking:** Zellweger has more life science, Johnson and Johnson has more pharmaceuticals, the research and development of drugs is concentrated

CENTRALE FOCUSGROEP FOCUSGROEP

7.1.4 Afwijking begeleide onderwijstijd

Twee onderwijsafdelingen (Zorg & Welzijn en het Startcollege) bieden naast hun reguliere bol-onderwijs Praktijkgestuurd Leren (PGL) aan. Het betreft opleidingen binnen de dossiers Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk, de opleiding Helpende Zorg en Welzijn binnen het dossier Dienstverlening en de opleiding Verzorgende IG.

Praktijkgestuurd leren is een onderwijsvorm waarbij studenten zoveel mogelijk leren in de werksituatie bij verschillende instellingen en locaties. Binnen deze leerroute wordt afgeweken van de wettelijk vastgestelde begeleide onderwijstijd. Dit gebeurt conform artikel 7.2.7, lid 3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Binnen de dossiers Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk kunnen studenten daarnaast kiezen voor leren op locatie. Deze leerroute is bedoeld voor studenten die moeite hebben met de klassikale manier van leren en biedt hen de mogelijkheid om kennis en vaardigheden in de praktijk te verwerven. Ook in deze situatie wordt afgeweken van de wettelijk bepaalde begeleide onderwijstijd. Deze afwijking vindt plaats op basis van artikel 7.2.7, lid 4 van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Voor de aangegeven opleidingen wordt planmatig de PDCA-cyclus doorlopen op grond waarvan gemonitord wordt dat de kwaliteit van de opleiding blijvend voldoet aan de vereisten zoals die zijn vastgelegd in het waarderingskader van de Inspectie.

7.2 Verantwoording College van Bestuur

Het College van Bestuur waarborgt de onderwijskwaliteit bij het Koning Willem I College. Het college richt zich op drie kerntaken voor studenten: deelname aan de maatschappij, doorstroom naar vervolgonderwijs en toeleiding naar de arbeidsmarkt. De vierde opdracht, een leven lang ontwikkelen, krijgt steeds meer vorm.

Sturing op kwaliteit en samenwerking

Het Koning Willem I College ziet erop toe dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke basiskwaliteit en stimuleert teams om aanvullende kwaliteitsnormen te hanteren. Sinds de fusie op 1 januari 2022 bestaat het College van Bestuur uit drie leden die als collegiaal bestuur werken. Zij vervangen elkaar bij afwezigheid en stemmen activiteiten af in tweewekelijks overleg. Daarnaast spreken zij regelmatig met het voltallige management en voeren zij periodieke gesprekken met leidinggevenden van onderwijs-, ondersteunende en stafafdelingen.

Alle afdelingen hebben hun doelstellingen vastgelegd in een afdelingsplan en teamplannen. Het College van Bestuur bespreekt de voortgang met leidinggevenden op basis van de managementrapportage.

Drie centrale trajecten in 2025

In 2025 stonden drie trajecten centraal: Elke Student Succesvol Op Reis (ESSOR), de Routekaart 2024-2027 en Modularisering & Flexibilisering van ons onderwijs als onderdeel daarvan.

Het project ESSOR begon in 2024 en bereikte in de zomer van 2025 de eerste belangrijke mijlpaal. Beleid en processen zijn verder gestroomlijnd, mede door de sterke betrokkenheid van onderwijsteams bij de ontwikkeling en uitvoering. Hierdoor heeft ketendenken een stevige basis gekregen. De lijnorganisatie vervolgt nu de verdere operationalisering van het beleid.

Vorbereiden op een veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert snel. Nieuwe beroepen ontstaan zonder kwalificatiedossier, terwijl andere verdwijnen. Modularisering en flexibilisering maken het mbo-onderwijs wendbaar en bereiden studenten voor op functies die nu nog niet bestaan. Technologie verandert zowel het werk van morgen als de manier waarop studenten leren. Daarom benut het college de kansen van onder andere AI en versterkt het juist de mensgerichte vaardigheden die technologie niet kan vervangen: kritisch denken, communicatie en ethisch handelen.

De waarde van het diploma verandert eveneens. Skills en microcredentials worden belangrijker, waardoor leeruitkomsten flexibel beoordeeld en erkend moeten worden, ook buiten het traditionele curriculum. Leren wordt minder plaats- en tijdgebonden. Dit vraagt om een modulair onderwijsontwerp, nieuwe vormen van begeleiding en een organisatie die meebeweegt. Omdat beroepen steeds meer interdisciplinair worden, is samenwerking over opleidingsgrenzen heen noodzakelijk.

Routekaart 2024-2027

De Routekaart 2024-2027 vormt de kwaliteitsagenda van het Koning Willem I College en geeft richting aan de strategische koers binnen de pijlers Kansrijk, Verbindend en Bewust, inclusief de thema's toekomstbestendig HR-beleid en onderzoek & innovatie. De voortgang, aandachtspunten en successen zijn vastgelegd in drie statusrapporten. In november 2025 besprak het college de voortgang met een afvaardiging van het ministerie van OCW als onderdeel van een sectorbrede tussentijdse evaluatie. In 2026 wordt digitalisering toegevoegd aan de Routekaart 2024-2027.

Doorontwikkeling van regionale communities

In 2025 startte het Koning Willem I College met de doorontwikkeling van regionale communities. De afgelopen jaren werkte het college vanuit sectorale afdelingen, met de student centraal. In de praktijk is het aanbod echter nog vaak leidend en wordt er te veel van binnen naar buiten gekeken. Hierdoor krijgen de menselijke maat, couleur locale en ketensamenwerking nog niet de gewenste aandacht.

Daarnaast verandert de maatschappelijke opdracht van het mbo. Arbeidsmarktkrapte, regionale vraagstukken en studenten vragen om sector overstijgend onderwijs en een breed aanbod voor een leven lang ontwikkelen. Daarom is doorontwikkeling van de regionale communities noodzakelijk. De eerste concrete stappen worden verwacht in het studiejaar 2026 - 2027.

Het Koning Willem I College versterkt daarnaast de horizontale dialoog, met inspraak via brancheregio-commissies (opleidingsniveau), regionale communities (regionaal niveau) en de Omgevingsraad (instellingsniveau), naast de medezeggenschap van Ondernemingsraad en Studentenraad.

Regionale en bovenregionale samenwerking

Bovenregionaal werkt het Koning Willem I College samen met ROC Rivor en het Summa College.

In mei 2025 sloten het Koning Willem I College en ROC Rivor een samenwerkingsovereenkomst om de voorwaarden te creëren voor een bestuurlijk-juridische fusie per 1 januari 2027.

In november 2025 kondigden het Koning Willem I College en Summa College aan een onderzoek te starten naar duurzame samenwerking in de regio Oost-Brabant. Doel is elkaar aan te vullen en te versterken, zonder concurrentie en met behoud van identiteit en autonomie. We verwachten de resultaten van het onderzoek in mei 2026.

Goed Bestuur

Het college handelde conform de code Goed Bestuur mbo. Dit betekent dat het bestuur:

- verantwoordelijkheid neemt voor goed onderwijs;
- zorgt voor effectieve en gedragen besluitvorming, met tijdige betrokkenheid van de medezeggenschap;
- belangenverstrengeling voorkomt;
- samenwerking stimuleert binnen brancheregio-commissies, regionale communities, de Omgevingsraad, het Kennispact MBO Raad en de MBO Raad;
- een gedragscode hanteert;
- een open aanspreekcultuur bevordert;
- transparant communiceert over ontwikkelingen;
- actief bijdraagt aan de maatschappelijke opdracht in de regio.

Leden College van Bestuur

- De heer mr. drs. J.C.N. van Kessel, voorzitter
- Mevrouw dr. D.J.M. Majoor, lid
- De heer P.T.W.H.M. van Summeren MPM, lid

Hoofd- en nevenfuncties College van Bestuur

Bekijk de hoofd- en nevenfuncties van de leden van het College van Bestuur van het Koning Willem I College.

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

Hoofdfunctie: Voorzitter College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Lid Bestuur MBO Raad
- Lid Dagelijks Bestuur SBB
- Lid Sociaal Economische Raad (SER) Brabant
- Lid Stuurgroep Regiodeal Noordoost Brabant
- Lid Raad van Toezicht EduMare
- Voorzitter van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff
- Lid van het Bestuur The Chocolate Factory (beëindigd per 1-4-2025)

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Lid van de Onderwijsraad
- Lid van de ledenraad SURF
- Lid bestuurscommissie MBO Digitaal
- Lid stuurgroep Jongerenaanpak NOB
- Lid Regionaal Beraad NOB (per december 2025)
- Lid bestuur maatschappelijke beursvloer 's-Hertogenbosch
- Vicevoorzitter van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff

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

Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur KW1C

Nevenfuncties:

- Lid benoemingsadviescommissie MBO Raad
- Lid stuurgroep Expertisepunt LOB
- Lid Thema Adviescommissie (TAC) Kwalificeren & Examineren
- Lid Stuurgroep Sterk Techniek Onderwijs
- Lid Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf
- Lid van het Bestuur van Kennispact MBO Brabant
- Lid Economic Board Oss
- Lid bestuur Talentencampus Oss
- Lid van het Bestuur van Stichting Steunfonds Mathias Wolff
- Lid van het Bestuur Stichting Maashorst Academy

Portefeuilleverdeling van het College van Bestuur

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

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

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

Mevrouw dr. D.J.M. Majoor

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

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

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

7.3 Verantwoording Raad van Toezicht

Visie op toezicht

Het College van Bestuur legt tijdig, volledig en correct verantwoording af over de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het onderwijs aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht werkt vanuit vertrouwen en strategisch partnerschap en hanteert het principe van toezicht op afstand. Zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht handelt volgens de uitgangspunten en richtlijnen van de Code Goed Bestuur. Deze zijn vastgelegd in interne reglementen en richtlijnen en dragen bij aan een heldere rolverdeling en aan de kwaliteit van goed bestuur binnen het Koning Willem I College.

De Raad van Toezicht handelde in 2025 volledig in lijn met de branchecode Goed Bestuur in het mbo.

Bij het vormgeven van het toezicht richt de Raad van Toezicht zich op het belang van het Koning Willem I College, het maatschappelijk belang en het belang van betrokken stakeholders. Dit zijn onder andere studenten, medewerkers, gemeenten en werkgevers in de regio. Het toezicht richt zich op de algemene gang van zaken, het beleid, de kwaliteit van het onderwijs, vakinhoudelijke ontwikkelingen, financiën, samenwerking met belanghebbenden en de bijbehorende processen in samenhang.

Afspraken over het Toezichtkader en het Toetsingskader zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht.

Commissies van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht werkt met vier gemandateerde commissies die voorbereidende werkzaamheden uitvoeren. In deze commissies hebben leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zitting.

De commissies zijn:

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

Rollen van de Raad van Toezicht

De toezichthoudende rol is gebaseerd op vertrouwen, dialoog en verantwoording op resultaten. Het toezicht draagt bij aan de organisatiedoelen en het verhogen van de prestaties van het college. Daarbij biedt de Raad van Toezicht zowel ondersteuning als tegenkracht aan het College van Bestuur.

Binnen het wettelijk kader, de statuten van het Koning Willem I College en de Code Goed Bestuur vervult de Raad van Toezicht vier rollen:

- Toezichthouder op het College van Bestuur en de algemene gang van zaken
- Klankbord en adviseur van het College van Bestuur
- Werkgever van het College van Bestuur
- Netwerker

De Raad van Toezicht als toezichthouder

De visie, financiële en personele middelen en inzet die nodig zijn om het maatschappelijk doel van het Koning Willem I College te realiseren, zijn voortdurend in ontwikkeling. De Raad van Toezicht richt zich daarbij op de kern van de opgave, met het belang van de student als uitgangspunt. De Raad ziet toe op het doelmatig gebruik van financiële middelen en voert de discussie over wat goed onderwijs is op toetsbare,

meetbare en merkbare gronden.

Belangrijkste agendapunten in 2025

In 2025 behandelde de Raad van Toezicht onder meer de volgende onderwerpen:

- Goedkeuring van de jaarverslaglegging over 2024;
- Goedkeuring van de begroting voor 2026;
- Managementletter van de accountant;
- Kaderbrief als opmaat voor begroting volgend jaar;
- Goedkeuring nieuwe Integriteitscode;
- Procesvoorstel onderzoek toekomstige samenstelling bestuur, in relatie met hiermee samenhangende organisatieontwikkeling met de regionale communities als ordenend principe;
- Inrichten wervingsproces voor twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht, resulterend in de benoeming van mevrouw Wobine Buijs en de heer Wijnand van den Brink;
- Ten aanzien van de mogelijke overname van het Instituut Thomas heeft de Raad van Toezicht, gegeven de condities waaronder, het College van Bestuur geadviseerd niet over te gaan tot een overname;
- Voorstel voor het organiseren van een dag van de medezeggenschap met de leden van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Studentenraad en een afvaardiging van de Omgevingsraad;
- Inhoud en impact MBO-pact;
- Onderzoek naar samenwerking met Summa;
- Stand van zaken doorontwikkeling Leven Lang Ontwikkelingen;
- Gedragscode gebruik AI;
- Aanpassing branchecode Goed Bestuur in het MBO 2025;
- Uitkomsten medewerkersonderzoek;
- Stand van zaken ESSOR, Elke Student Succesvol Op Reis;
- Ontwikkeling in het kader van Beethoven;
- Ontwikkeling Integrale & Sociale veiligheid;
- Goedkeuring voortzetting fusieproces ROC Rivor.

De Raad van Toezicht als adviseur

De Raad van Toezicht beziet maatschappelijke ontwikkelingen vanuit verschillende perspectieven en fungeert als kritische sparringpartner voor het College van Bestuur.

Onderzoek samenwerking ROC Rivor

Een belangrijk onderwerp in 2025 was het verkennend onderzoek dat het Koning Willem I College samen met het ROC Rivor uitvoerde. In het najaar van 2024 ondertekenden de bestuurders van beide instellingen een intentieovereenkomst om de mogelijkheden voor een structurele en duurzame samenwerking te onderzoeken. In mei 2025 heeft het Koning Willem I College een samenwerkingsovereenkomst met ROC Rivor gesloten. Er is toen afgesproken dat het Koning Willem I College ROC Rivor zal helpen zich fusieklaar te maken zodat er – mits ROC Rivor fusieklaar is – er op 1 januari 2027 spraken zal zijn van een bestuurlijk-juridische fusie tussen het Koning Willem I College en ROC Rivor. De Raad van Toezicht is gedurende dit traject regelmatig geïnformeerd en geraadpleegd door het College van Bestuur en kon zo de toezichthoudende en adviserende rol zorgvuldig vervullen.

Heidag 16 april 2025

De heidag bestond uit twee delen. In de ochtend vond overleg plaats met het College van Bestuur over de ontwikkeling van het strategisch partnerschap. Daarbij is gewerkt met de branchecode Goed Bestuur mbo 2025, relevante artikelen en de eigen reglementen. In de middag stond, onder leiding van professor Maurice de Greef, de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de regio centraal, in relatie tot de staat van de (volwassenen)educatie.

Inhoudelijke ontwikkelingen

Aan de hand van presentaties van medewerkers en managers van het Koning Willem I College vond een inhoudelijke dialoog plaats over het gebruik van artificiële intelligentie, medewerkerstevredenheid, de stand van zaken van ESSOR, ontwikkelingen in het kader van Beethoven en ontwikkelingen rondom integrale en sociale veiligheid.

De Raad van Toezicht als werkgever

De Raad van Toezicht is formeel werkgever van het College van Bestuur. De Raad maakt resultaatgerichte afspraken en toetst de voortgang. Ook onderzoeken ze de match tussen het College van Bestuur en de organisatie, de leden van het College van Bestuur onderling en de gewenste ontwikkeling van de bestuurders. Het beloningsbeleid wordt uitgevoerd binnen de wettelijke kaders.

Remuneratiecommissie

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

De Raad van Toezicht als netwerker

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat bij besluitvorming de belangen van alle betrokkenen zorgvuldig worden afgewogen. Er is structureel overleg met interne stakeholders, waaronder de Centrale Studentenraad en de Ondernemingsraad. Daarnaast sluit de Raad aan bij bijeenkomsten van de Omgevingsraad en andere evenementen, waarbij ze met externe belanghouders, medewerkers en studenten in gesprek kunnen gaan.

Voor een breed en realistisch beeld van de organisatie voerde de Raad in 2025 gesprekken met directieleden, stafmedewerkers en onderwijsgeevenden. Ook was de Raad regelmatig aanwezig in het onderwijs. De voorzitter van de Raad van Toezicht spreekt minimaal eenmaal per jaar met de interne en externe vertrouwenspersonen. Daarnaast vindt overleg plaats met de accountant.

Samenstelling Raad van Toezicht

Leden Raad van Toezicht (per 31 december 2024)

- De heer ir. H.M.H. Windmüller, voorzitter
- Mevrouw mr. G.M.D. Peters-van Gorp, lid
- De heer drs. J.H.L.M. Galema, lid
- Mevrouw mr. Prof. A. Oskamp, lid
- Mevrouw P.M.W. van den Broek, lid
- Mevrouw drs. W. Buijs-Glaudemans, lid (per 1 september 2025)
- De heer ma. W.E. van de Brink, lid (per 1 september 2025)

In 2025 zijn twee leden afgetreden vanwege het verstrijken van hun tweede zittingstermijn. Mevrouw Anja Oskamp en de heer Han Galema zijn per 31 december 2025 afgetreden.

Naam	Datum benoeming	Aftredend 1e periode per	Aftredend 2e periode per
Anja Oskamp	December 2017	December 2021	December 2025
Han Galema	December 2017	December 2021	December 2025
Harrie Windmüller (voorzitter)	April 2019	April 2023	April 2027
Diny Peters	December 2019	December 2023	December 2027
Petra van den Broek	September 2022	September 2026	N.v.t.
Wobine Buijs	1 September 2025	1 September 2029	
Wijnand van den Brink	1 September 2025	1 September 2029	

Rooster van Aftreden – Raad van Toezicht Koning Willem I College

Vergaderingen in 2025

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht vergaderde in 2025 zes keer met het College van Bestuur.

Agendacommissie

De agendacommissie overlegde in 2025 zes keer met het College van Bestuur ter voorbereiding van de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Hierbij worden onder andere de agendapunten vastgesteld.

Commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt

De commissie onderwijs, kwaliteit en arbeidsmarkt overlegde in 2025 vier keer met het College van Bestuur. De commissie houdt toezicht op het onderwijs- en kwaliteitsbeleid. Onderwerpen waren onder andere flexibilisering en modularisering, examinering, practoraten, arbeidsmarktontwikkelingen, medewerkerstevredenheid en het Steekproefsgewijs KwaliteitsOnderzoek (SKO's) door de Inspectie. Ook zijn de jaarverslagen van Human Resources en de examencommissies besproken.

Auditcommissie

De auditcommissie overlegde in 2025 zes keer met het College van Bestuur en de directeur Finance & Control. De commissie richtte zich op het financiële beleid, risico's, treasury en interne beheersing. Dit jaar was er veel aandacht voor het meerjarig financieel toetsingskader en de Plateauplanning. Vanzelfsprekend heeft de commissie ook de jaarlijkse onderwerpen zoals de Tertiaal Rapportages, de kaderbrief, de (meerjaren)begroting, het accountantsverslag en managementletter van KPMG, en de jaarrekening uitgebreid besproken.

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

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

Opleidingen/educatie van de Raad van Toezicht

De leden van de Raad hebben deelgenomen aan uiteenlopende intervisies en bijeenkomsten van zowel de inspectie als de VTOI gericht op het verbeteren van het toezicht. Daarnaast wordt inspiratie opgedaan bij visitaties van andere onderwijsinstellingen.

De heer Ir. H.M.H. Windmüller

Hoofdfunctie: Gepensioneerd

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Voorzitter van de Raad van Toezicht ZZG Zorggroep
- Lid Adviescommissie Noodzakelijke werkzaamheden Toegelaten Instellingen; (vanaf 2025)
- Voorzitter Adviesraad Omgevingskwaliteit gemeente Oss (vanaf 2025)
- Lid bestuur stichting KHO Dekkerswald (ANBI)

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

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Ninox Consultancy BV

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Vicevoorzitter examencommissie AOG/TSM
- Vicevoorzitter examencommissie NIVE
- Lid examencommissie DNHS
- Extern lid examencommissie Instituut Archimedes bij de Hogeschool Utrecht
- Onafhankelijk voorzitter Stedelijk Huurdersplatform 's-Hertogenbosch

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

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Han Galema Managementadvies

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Raad van Advies B.A.C. Uden Bakkerij B.V.
- Raad van Advies Peffer Holding B.V.
- Raad van Advies Houben Patisserie B.V.

Mevrouw mr. Prof. A. Oskamp

Hoofdfunctie: Emeritus hoogleraar IT en Recht

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Rotterdam

- Vicevoorzitter commissie sectorplan Social Sciences and Humanities
- Lid International Expert Panel EUA

Mevrouw P.W.M. van den Broek

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

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College

Mevrouw W. Buijs-Glaudemans

Hoofdfuncties: Gepensioneerd

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Voorzitter VNG-fonds voor noodhulp, wederopbouw en vredesbevordering
- Lid Raad van Toezicht Campus Ontwikkelings Organisatie
- Voorzitter SER Brabant
- Voorzitter Stichting Vrienden van Bernhoven

De heer ma W.E. van den Brink

Hoofdfunctie: Directeur, adviseur huisvesting Hogeschool Rotterdam

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Koning Willem I College
- Voorzitter VVE

7.4 Verantwoording van de Ondernemingsraad

Terugblik van de OR op 2025: Dicht bij de medewerker, scherp op beleid

In 2025 stond de ondernemingsraad van het Koning Willem I College nadrukkelijk met de voeten in de klei. De OR keek scherp naar beleid, maar vooral naar de gevolgen daarvan voor medewerkers. Teams aan zet, oog voor de werkvloer en zichtbaar zijn op locatie waren geen bijzin, maar uitgangspunt.

Instemming en beleid: kritisch en zorgvuldig

In 2025 heeft de OR instemming verleend op een aantal belangrijke regelingen en beleidsdocumenten, conform de Wet op de ondernemingsraden. Daarbij stond steeds de vraag centraal: wat betekent dit concreet voor medewerkers in hun dagelijks werk?

Instemming is gegeven op:

- het reglement en de DPIA-regeling cameratoezicht, waarbij de OR nadrukkelijk heeft gelet op proportionaliteit, privacy en noodzaak;
- het beleidsdocument Promotie en Beloning, met aandacht voor transparantie en gelijke kansen;
- de Uitvoeringsnotitie Vertrouwenspersoon. Daarbij is afgesproken dat dit document niet statisch is. In januari 2026 is een herziene versie verschenen;
- het Beleid startende docent, waarbij de OR heeft aangedrongen op goede begeleiding, realistische verwachtingen en bescherming tegen overbelasting;
- het document Fietsen en Tweewielers, als onderdeel van duurzame mobiliteit;
- de Uitvoeringsregeling reis en verblijfkosten, met focus op eenvoud en duidelijkheid voor medewerkers.

Daarnaast ontving de OR in 2025 diverse documenten ter informatie. Deze zijn besproken en waar nodig voorzien van aandachtspunten richting het College van Bestuur.

Fusie ROC Rivor: rode draad door het jaar

De mogelijke fusie met ROC Rivor liep als een rode draad door 2025 en is nog altijd in beweging. De OR heeft dit proces kritisch gevolgd, met structurele aandacht voor werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden, cultuurverschillen en zeggenschap. De OR heeft er steeds op aangedrongen dat medewerkers tijdig, volledig en eerlijk worden meegenomen. Geen verrassingen achteraf, daar blijft het college scherp op.

Verkenning samenwerking Summa College

Naast ROC Rivor is in 2025 gestart met een onderzoek naar een mogelijke samenwerking met het Summa College. De OR heeft dit traject gevolgd vanuit de adviesrol en benadrukt dat samenwerking alleen kans van slagen heeft als onderwijsinhoud, organisatie en belangen van medewerkers goed zijn doordacht.

Scholing: investeren in kwaliteit van medezeggenschap

Om de kwaliteit van de medezeggenschap te versterken, heeft de OR in 2025 stevig geïnvesteerd in scholing. Leden volgden onder meer:

- een tweedaagse Platform Medezeggenschap;
- individuele scholingen passend bij rol en expertise;
- scholing op het gebied van AI, met oog voor kansen en risico's in het onderwijs;
- Begroting en Financiën, zodat financiële keuzes beter beoordeeld kunnen worden.

Scholing is noodzakelijk om als OR een gelijkwaardige gesprekspartner te zijn.

Samenwerking en zichtbaarheid

In 2025 is de samenwerking met het College van Bestuur en andere beleidsmakers verder geïntensiveerd. De toon is open, kritisch waar nodig en gericht op gezamenlijke verantwoordelijkheid. De OR waardeert het dat het College van Bestuur de dialoog blijft opzoeken, ook bij lastige onderwerpen.

Medezeggenschapsochtend

Dit jaar vond voor het eerst een Medezeggenschapsochtend plaats. De Raad van Toezicht, het College van Bestuur, de Ondernemingsraad, de Centrale Studentenraad en een afvaardiging van de Omgevingsraad gingen met elkaar in gesprek over actuele thema's.

De bijeenkomst kende een open en prettige sfeer. Het gezamenlijk en informeel in gesprek zijn met alle geledingen zorgde voor wederzijds begrip en versterkte de samenwerking binnen de governance van de organisatie.

Vanuit de gedachte van tijdige betrokkenheid en zorgvuldige besluitvorming, zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, is dit een waardevolle ontwikkeling. De intentie is om deze ontmoeting een vervolg te geven.

Daarnaast heeft de OR nadrukkelijk aandacht gevraagd voor zichtbaarheid op locatie: niet alleen praten *over* medewerkers, maar ook *met* medewerkers. Signaleren wat er speelt in teams en daar ook naar handelen. Teams aan zet is geen slogan, maar een voorwaarde voor goed beleid.

Tot slot

De OR kijkt in 2025 vooral vanuit het perspectief van de medewerker. Wat doet beleid in de praktijk? Wat betekent verandering voor werkdruk, veiligheid en werkplezier? Die vragen blijven leidend.

Met lopende trajecten als ROC Rivor en de verkenning van de samenwerking met Summa blijft 2026 een jaar waarin scherpste, nabijheid en duidelijke communicatie onmisbaar zijn. De OR staat daarvoor klaar. Met beide benen op de grond en de blik vooruit.

7.5 Verantwoording van de Studentenraad

Het afgelopen jaar was een jaar van groei, verbinding en zichtbaarheid voor de Studentenraad. Met een betrokken en gemotiveerd team heeft de raad zich ingezet voor het vertegenwoordigen van de studenten en het versterken van de samenwerkingen.

Samenwerking

Samenwerking stond dit jaar centraal voor de Studentenraad. De raad werkte nauw samen met het College van Bestuur en de Ondernemingsraad. Deze samenwerking zorgde voor korte lijnen, open communicatie en wederzijds begrip. Door regelmatig met elkaar in gesprek te gaan, konden standpunten beter worden toegelicht.

Ook contact met medewerkers kreeg extra aandacht. De Studentenraad zocht actief de verbinding op, niet alleen formele maar ook door informele gesprekken.

Daarnaast merkte de Studentenraad dit jaar dat zij steeds vaker werd uitgenodigd om aan te sluiten bij verschillende bijeenkomsten, overleggen en activiteiten. Deze uitnodigingen laten zien dat de inbreng van studenten steeds meer wordt gewaardeerd en serieus wordt genomen. De Studentenraad is dankbaar voor het vertrouwen dat hiermee wordt uitgesproken en ziet dit als een belangrijke stap in het verder versterken van de samenwerking en de positie van studenten binnen het college.

Activiteiten en zichtbaarheid

Zichtbaarheid voor studenten was een belangrijk aandachtspunt dit jaar. De Studentenraad wilde laagdrempelig en benaderbaar zijn en zichtbaar aanwezig zijn op verschillende locaties. In Oss organiseerde de raad een activiteit zoals een photobooth waar studenten, docenten en medewerkers bij elkaar kwamen. Dit moment bood de mogelijkheid om direct te horen wat er leeft onder studenten en om input op te halen voor lopende en toekomstige onderwerpen, maar ook zichtbaar zijn.

Daarnaast organiseerde de Studentenraad een actie tijdens serious request, een actie die zorgde voor veel betrokkenheid, zichtbaarheid en mooie gesprekken. Deze actie bracht studenten en medewerkers samen en liet zien dat de Studentenraad niet alleen een formeel orgaan is, maar ook een verbindende rol vervult binnen het college.

Tijdens open dagen was de Studentenraad actief aanwezig om nieuwe leden te werven. Door in gesprek te gaan met geïnteresseerde studenten werd niet alleen de raad zichtbaar gemaakt, maar ook waardering te tonen naar studenten die zich ook inzetten voor het college.

Waardering en erkenning

Een bijzonder moment dit jaar was de verkiezing van de medewerker van het jaar. Met deze verkiezing sprak de Studentenraad waardering uit voor de inzet, betrokkenheid en bijdrage van medewerkers. Dit initiatief werd positief ontvangen en liet medewerkers ook weer dichterbij elkaar komen.

Teamverband en interne ontwikkeling

Binnen de Studentenraad zelf stond teamontwikkeling hoog op de agenda. Door open communicatie, vertrouwen en samenwerking groeide het teamverband verder. Leden ondersteunden elkaar, maakten gebruik van elkaars kwaliteiten en werkten gezamenlijk aan zowel inhoudelijke als organisatorische doelen. Dit zorgde voor een prettige werksfeer en een sterke basis om als raad effectief te functioneren.

Terugblik en vooruitzicht

De Studentenraad kijkt met trots terug op het afgelopen jaar. Door samenwerking, zichtbaarheid en inhoudelijke betrokkenheid heeft de raad bijgedragen aan een sterke vertegenwoordiging van studenten binnen het college. Met vertrouwen en enthousiasme kijkt de Studentenraad vooruit naar het komende jaar, waarin verdere ontwikkeling, samenwerking en nieuwe kansen centraal zullen staan.



7.6 Compliance en regelgeving

7.6.1 Kwaliteitszorg, interne beheersing en ontwikkeling

Het Koning Willem I College heeft de strategische koers uitgewerkt in elf programmalijnen, waarin de kwaliteitsagenda van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is geïntegreerd. In het onderstaande overzicht is per programmalijn aangegeven welke doelstellingen uit de kwaliteitsagenda hieraan zijn gekoppeld. In de bijlage [Indicatoren uit de kwaliteitsagenda](#) zijn de bijbehorende indicatoren en streefwaarden opgenomen; deze worden elk kwartaal geactualiseerd.

		KANSRIJK KW1C			VERBINDEND KW1C			BEWUST KW1C		
		Programmalijn 1: Generieke basisvaardig- heden	Programmalijn 2: Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	Programmalijn 3: Studenten- welzijn	Programmalijn 4: Regionale communities	Programmalijn 5: Kansrijk opleiden	Programmalijn 6: Leven Lang Ontwikkelen	Programmalijn 7: Flexibilisering & Modularisering	Programmalijn 8: Interdisciplinaire ervaringen	Programmalijn 9: Duurzaamheid / Unesco
KANSGEDEELTHEID	Doelstelling 1.1			■	■	■				■
	Doelstelling 1.2			■						
	Doelstelling 1.3		■							
	Doelstelling 1.4				■	■				
	Doelstelling 1.5	■								
ONDERWIJS- ARBEIDS- MARKT	Doelstelling 2.1		■		■	■			■	■
	Doelstelling 2.2		■							
	Doelstelling 2.3				■		■	■		
Kwaliteit ONDERZOEK INNOVATIE	Doelstelling 3.1	■		■						
	Doelstelling 3.2	■							■	■
	Doelstelling 3.3	■						■	■	■
	Doelstelling 3.4	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tabel 12. Totaaloverzicht relatie doelstellingen in Werkagenda MBO en programmalijnen

Voor iedere programmalijn zijn een kartrekker/projectleider en een verantwoordelijk directeur aangewezen, die gezamenlijk sturen op zowel de inspanningen als de realisatie van de beoogde resultaten. Maandelijks vindt overleg plaats tussen de kartrekkers om de voortgang te monitoren en waar nodig bij te sturen. Daarnaast wordt per tertiaal een integrale voortgangsrapportage opgesteld voor de gehele routekaart, waarin de stand van zaken, eventuele knelpunten en achterblijvende resultaten worden toegelicht. Deze rapportage wordt gedeeld met de directeuren en het College van Bestuur.

In dit jaarverslag wordt per programmalijn inzicht gegeven in de voortgang en de wijze waarop de samenwerking verloopt. De betrokken samenwerkingspartners en stakeholders verschillen per programmalijn en zijn afzonderlijk beschreven. De rapportage is daarbij voornamelijk gebaseerd op kwalitatieve inzichten en in mindere mate op kwantitatieve gegevens.

Het Koning Willem I College hanteert een helder en samenhangend kwaliteitsbeleid. Sinds 2024 werkt het college met de centrale focusgroep Kwaliteitszorg en Professionalisering. In deze focusgroep zijn vertegenwoordigers van de onderwijsafdelingen en experts uit de ondersteunende afdelingen betrokken. De afdeling Bestuursondersteuning bewaakt de PDCA-cyclus van het kwaliteitsbeleid, terwijl de focusgroep verbetervoorstellen doet ten aanzien van de uitvoerbaarheid van het beleid.

In kalenderjaar 2025 heeft de focusgroep meerdere instrumenten binnen de kwaliteitscyclus geëvalueerd, met als doel meer samenhang te creëren tussen deze instrumenten, het inspectiekader en de thema's waaraan afdelingen werken. Dit vergroot de herkenbaarheid en het eigenaarschap binnen de

onderwijsteams. In lijn met deze ontwikkeling zijn het format voor de zelfevaluatie, het teamplan, het afdelingsplan en het bestand voor de risicoanalyse voor 2026 doorontwikkeld, waarbij het referentiewaarden-gedachtengoed expliciet is meegenomen.

Het college zet in op het versterken van eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor kwaliteit binnen de teams. Dit is zichtbaar in de groeiende groep medewerkers die zich op dit thema professionaliseert. Sturing op kwaliteit heeft in 2025 een duidelijkere plaats gekregen in team- en afdelingsplannen. In 2026 richt de focusgroep zich op verdere professionalisering en bredere toepassing binnen de teams. Daarbij wordt ingezet op het versterken van onderling leren, juist vanwege verschillen in ervaren en genomen regie op onderwijskwaliteit. In dat kader ontwikkelt het college een toolbox en wordt extra ingezet op training, ondersteuning en kennisdeling tussen afdelingen.

Planning- en controlcyclus

Het College van Bestuur voert drie keer per jaar gesprekken met het management van iedere afdeling. Deze gesprekken maken onderdeel uit van de planning- en controlcyclus, zijn gebaseerd op de tertiaalrapportages en vormen belangrijke momenten voor evaluatie en bijsturing. Binnen managementteams is daarbij steeds vaker sprake van een breed gedragen gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De gesprekken richten zich op de voortgang van verbeteractiviteiten, risicobeheersing, ontwikkelingen in het onderwijs en de realisatie van de doelstellingen uit de strategische koers. Het eerste gesprek staat in het teken van plannen, het tweede van analyse en het derde van terug- en vooruitblikken. Deze gesprekscyclus biedt een stevige basis voor het doorlopen van de PDCA-cyclus en maakt het mogelijk om rode draden en verschillen op instellingsniveau scherp in beeld te houden.

Interne audits en inspectieonderzoeken

Binnen de auditcyclus vergelijkt het Koning Willem I College de behaalde kwaliteit met de basiskwaliteit volgens het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. In studiejaar 2024–2025 zijn bij alle onderwijsafdelingen interne audits uitgevoerd om de onderwijskwaliteit in beeld te brengen. Daarnaast is een themaonderzoek uitgevoerd naar Leven Lang Ontwikkelen.

Bij de interne audit van één opleiding zijn risico's geconstateerd. Hiervoor wordt in studiejaar 2025–2026 een taskforce ingericht die het verbeterplan volgt en rapporteert aan het College van Bestuur. Drie opleidingen die al onder een taskforce vielen, zijn in studiejaar 2024–2025 opnieuw geaudit naar aanleiding van hun verbeterplan. Bij één opleiding is de taskforce beëindigd en bij twee opleidingen wordt deze voortgezet.

Aan het einde van ieder studiejaar publiceert het college een auditjaarverslag op het Koningsplein. Hierin wordt het auditproces, de planning en realisatie van audits en de belangrijkste oordelen en bevindingen per kwaliteitsgebied beschreven.

Kwaliteitsonderzoek Inspectie van het Onderwijs

In september en oktober 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs vier steekproefsgewijze kwaliteitsonderzoeken uit bij de opleidingen AV-specialist, Medewerker fastservice, Technicus elektrotechniek en Onderwijsassistent. Deze opleidingen maakten deel uit van een landelijke steekproef om de onderwijskwaliteit beter in beeld te brengen.

In december 2025 ontving het college de conceptrapportage. Het college krijgt de gelegenheid om te reageren op feitelijke onjuistheden. Het definitieve rapport wordt in 2026 verwacht. In lijn met de interne auditsystematiek volgt bij onvoldoende resultaat een apart verbetertraject middels de inzet van een taskforce die toezicht houdt op het verbeterplan en de voortgang van het managementteam namens het College van Bestuur bewaakt.

Referentiewaarden en toekomstgericht werken

De doorontwikkeling van referentiewaarden in het mbo staat binnen het Koning Willem I College nadrukkelijk op de agenda, in verbinding met het Kwaliteitsnetwerk mbo. Landelijk ligt de focus de komende jaren op het ontwikkelen van instrumenten, training, professionalisering en het leren van elkaar. Binnen het college lopen diverse initiatieven die hierop aansluiten. De centrale focusgroep Kwaliteitszorg en Professionalisering vervult hierin een verbindende rol.

7.6.2 Privacy en Informatiebeveiliging

Privacy en informatiebeveiliging: kansrijk en zorgvuldig

Het Koning Willem I College hecht groot belang aan privacybescherming en informatiebeveiliging. Het onderwijs is steeds afhankelijker van informatie en ICT. De hoeveelheid informatie, waaronder persoonsgegevens, groeit door ontwikkelingen zoals gepersonaliseerd leren met ICT.

Deze groei vraagt om zorgvuldige bescherming. De afhankelijkheid van ICT en persoonsgegevens brengt immers kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het college borgt informatiebeveiliging en privacy om risico's tot een aanvaardbaar niveau te beperken en de continuïteit van onderwijs en bedrijfsvoering te waarborgen. Daarbij staat een evenwicht centraal tussen privacy, functionaliteit en veiligheid.

Uitgangspunt is dat de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, zoals medewerkers, studenten en hun ouders of verzorgers, wordt gerespecteerd. Het Koning Willem I College streeft naar naleving van alle voor de instelling relevante wet- en regelgeving. De instelling beschikt over interne beheersingsmaatregelen en toezichtmechanismen om deze naleving te waarborgen en te monitoren.

Ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie

Aan het begin van 2025 is in het kader van het Cyberveiligheidsprogramma van de MBO Raad bij het Koning Willem I College een security audit uitgevoerd. Doel was inzicht krijgen in het volwassenheidsniveau van de mbo-instelling en handvatten bieden om dit niveau te verhogen en de cyberweerbaarheid te versterken.

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van het SURFaudit Toetsingskader. Dit kader omvat 69 controls, verdeeld over 15 deelgebieden, waaronder governance, organisatie, riskmanagement, personeelsmanagement, configuratiemanagement, incident- en problemmanagement, changemanagement, systeemontwikkeling, datamanagement, identity en access management, securitymanagement, fysieke beveiliging, IT-operatie, bedrijfscontinuïteitsbeheer en ketenbeheer. Dat betekent voor het Koning Willem I College dat door auditor is vastgesteld dat o.a. risicomanagement wordt uitgevoerd, informatiebeveiligingsstrategie en -beleid is vastgelegd, eigenaarschap, rollen, verantwoording en verantwoordelijkheid zijn vastgelegd, business- en IT-continuïteitsplannen zijn vastgesteld en worden uitgevoerd en dat er aandacht is voor informatiebeveiliging binnen het personeelsbeheer. Het Koning Willem I College scoort over het geheel gemiddeld een 1,8. De best presterende domeinen zijn 'risicobeheer' en 'ketenbeheer'. Het gemiddelde binnen de MBO instellingen is een 1,7.

In 2025 verzorgden de Privacy Officer en de Information Security Officer een aanvullende verplichte training voor directeuren en managers. Deze training richtte zich op bewustwording én op de verantwoordelijkheden van leidinggevendenden.

Onderwerpen waren onder andere:

- schaduwadministraties en het veilig gebruik van gratis applicaties;
- het herkennen en voorkomen van phishingmails;
- het delen van persoonsgegevens en naleving van de AVG;
- het aantonen van gevolgde scholing door medewerkers;
- duidelijke afspraken over de aankoop van applicaties en licenties;
- het correct vastleggen van verwerkersovereenkomsten;
- veilig werken met Teams en SharePoint.

Interne en externe klanten zijn steeds bewuster bezig met privacy en informatiebeveiliging. Dat past goed bij de ambities van het college. Privacyvragen worden adequaat beantwoord. Om urgente risico's tijdig te signaleren en aan te pakken, werkt het college met de roadmap 2024-2026.

De roadmap Privacy kent zeven aandachtsgebieden: beleid, processen, organisatorische inbedding, rechten van betrokkenen, samenwerking, gegevensbeveiliging en verantwoording. De roadmap Informatiebeveiliging richt zich op governance, processen en technische weerbaarheid.

Incidenten en datalekken

In 2025 registreerde het college 27 datalekken. Eén melding betrof zowel een beveiligingsincident als een datalek. Bij twee meldingen bleek na onderzoek dat geen sprake was van informatiebeveiligingsincidenten of datalekken.

Er was geen sprake van onrechtmatig gebruik van persoonsgegevens. Wel gaven enkele incidenten aanleiding om beveiliging of processen verder aan te scherpen. Twee incidenten zijn gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In de overige gevallen was er geen verhoogde impact op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen.

Het Koning Willem I College informeert betrokkenen ook bij relatief kleine datalekken. Transparantie over wat er binnen de organisatie gebeurt, is daarbij het uitgangspunt.

Terugblik: bewust en lerend

Het Toetsingskader Informatiebeveiliging en Privacy vormt een centraal instrument binnen het mbo. Dit kader biedt een breed geaccepteerde basis om maatregelen te toetsen en de volwassenheid te beoordelen.

In 2025 werd de in 2024 gestarte e-learningomgeving voor bewustwording verplicht voor alle medewerkers. Leidinggevendens volgen de voortgang per medewerker. Deze voortgang maakt onderdeel uit van de reguliere gesprekscyclus.

Vooruitblik: blijven investeren in bewustzijn

Om verder te groeien in volwassenheid op het gebied van informatiebeveiliging en privacy blijft voortdurende bewustwording noodzakelijk. Het college stimuleert verantwoord gedrag en vergroot het inzicht in risico's.

In het eerste kwartaal van 2026 vinden een externe audit en een cybercrisisoefening NOZON (tabletop) plaats. Technologische en organisatorische ontwikkelingen binnen en buiten het Koning Willem I College worden nauwlettend gevolgd. Zo blijft het college toetsen of beleid en uitvoering voldoende aansluiten bij actuele risico's en ambities.

7.7 Pr1nce

Binnen het Koning Willem I College komen alle jonge medewerkers die daar interesse in hebben bij elkaar in jongerennetwerk Pr1nce, voor medewerkers tot en met 35 jaar van het Koning Willem I College. Pr1nce is gestart vanuit de behoefte dat jonge medewerkers een bijdrage willen leveren aan de verdere ontwikkeling van het Koning Willem I College. Via verschillende activiteiten leren leden collega's en de organisatie kennen en delen ervaringen, ideeën en kennis met elkaar. Dit zorgt voor verbinding. Dat helpt zowel de jonge medewerkers als het Koning Willem I College om te groeien.

Groei en zichtbaarheid van Pr1nce

In kalenderjaar 2025 heeft Pr1nce ingezet op groei van het ledenaantal en het vergroten van de naamsbekendheid binnen het Koning Willem I College. Via gerichte werving op de portal, in nieuwsbrieven en via het Instagramaccount is het aantal actieve leden toegenomen. Waar in het vorige studiejaar 163 leden waren aangesloten, telt Pr1nce nu 200 actieve leden.

Deze groei is vooral het resultaat van mond-tot-mondpromotie door het bestuur en actieve leden. Daarmee is de impact van scholingen en activiteiten zichtbaar in het ledenaantal.

Betrokkenheid en activiteiten

Het bestuur kijkt positief terug op de opkomst bij scholingen en activiteiten in het afgelopen kalenderjaar. De meeste bijeenkomsten werden goed bezocht. De teambuilding Ten Top en het kerstdiner sprongen eruit. Het Koning Willem I College ziet dat jonge collega's actief verbinding met elkaar zoeken. Deze lijn zet Pr1nce in het komende kalenderjaar voort.

Bestuurlijke wisselingen

In het afgelopen jaar is afscheid genomen van Daan Erps en Alisa Lalicic. Daan bereikte de maximale leeftijdsgrens. Alisa heeft een functie buiten het Koning Willem I College aanvaard. Kiki Treijtel (Afdeling Zakelijke Dienstverlening) en Pleuni Veeke (Facilitair Bedrijf) zijn toegetreden tot het bestuur.

Voor studiejaar 2026 - 2027 zoekt Pr1nce twee nieuwe bestuursleden. Bestuursleden Mark Dietz en Bram Vlassak nemen dan afscheid vanwege het bereiken van de maximale leeftijdsgrens.

Pijlers en thema's

De activiteiten in het komende kalenderjaar sluiten aan bij de pijlers van het Koning Willem I College:

- Verbindend
- Kansrijk
- Bewust

Aan iedere pijler koppelt het bestuur minimaal één activiteit. Daarnaast richt Pr1nce zich op de volgende thema's:

- Vitaliteit, mentale gezondheid en werkgeluk (piramide van werkgeluk)
- Netwerken
- Betrokkenheid

Deze thema's sluiten aan bij de doelgroep van Pr1nce en bij het toekomstbestendig HR-beleid. Daarmee draagt Pr1nce bij aan het behoud van jonge medewerkers binnen het Koning Willem I College en het onderwijs.

Overzicht activiteiten 2025

Activiteit	Datum	Pijlers / thema's
Generatiewijsheid	24 maart 2025	Verbindend, kansrijk, bewust
Teambuilding Ten Top	16 mei 2025	Vitaliteit, verbindend
Eindejaarsborrel	juni 2025	Netwerken
Opstart studiejaarborrel	september 2025	Netwerken, verbindend
Baas over eigen gedachten	oktober 2025	Vitaliteit, bewust
Kerstdiner	10 december 2025	Netwerken, verbindend, betrokken

7.8 Interne ondersteuning

7.8.1 Facilitaire zaken

Huisvesting en vastgoedstrategie

In 2025 rondde het Koning Willem I College het Integraal Huisvestingsadvies af en stelde het vast. Dit advies vormt de basis voor het Meerjaren Huisvestingsplan en geeft richting aan de vastgoedstrategie en -portefeuille tot 2035. Het college stelde vooruitlopend daarop een vaste coördinator onderhoud aan voor meer grip op toekomstige investeringen. Ook definieerde het college een visie op duurzaamheid met een 0-meting. Daarmee kan het college de juiste prioriteiten stellen bij toekomstige investeringen.

Onderwijshuisvesting: contouren naar eisen in 2026

Tegelijk bepaalde het college de contouren van een huisvestingsstrategie voor onderwijshuisvesting. In 2026 moeten deze contouren uitmonden in ruimtelijke en functionele eisen. Die eisen zijn direct toepasbaar op individuele huisvestingsopgaven en dragen bij aan efficiënter ruimtegebruik.

Sticky Campus en regionale communities

Studenten en medewerkers gaven invulling aan de betekenis van een Sticky Campus voor het college. Dat gebeurde in organisatiebrede dialoogsessies en HTA-opdrachten. Het traject leverde waardevolle inzichten op voor de doorontwikkeling van regionale communities. De uitkomsten worden hiervan een integraal onderdeel.

Koningspunten: dienstverlening op één niveau

Naast nieuwe Koningspunten in Community Cuijk en Oss startte het college in 2025 met het verbeteren en op gelijk niveau brengen van de dienstverlening op alle Koningspunten. Het college stelde Koningspuntcoördinatoren en een projectleider aan. Samen met Koningspuntmedewerkers geven zij richting en invulling aan deze verbeter slag.

Gebouwbeheerders: pedagogische rol versterken

Een andere doelstelling was het versterken van de pedagogische rol van gebouwbeheerders richting studenten. Daarom stuurde het college in 2025 gericht op deze rol bij de werving en vervanging van nieuwe gebouwbeheerders. Daarbij keek het college ook naar diversiteit in de teams, onder andere naar de man-vrouwverhouding en culturele achtergronden. Zo sluit het college beter aan bij de behoeften van studenten en maatschappelijke vraagstukken die daarmee samenhangen.

7.8.1.1. Crisismanagement en integrale veiligheid

Van herziening naar vooruitgang

Heldere heroriëntatie

In 2024 startte het Koning Willem I College met de ontwikkeling van een integrale veiligheidsaanpak. Een belangrijk uitgangspunt was het samenbrengen van crisismanagement en bedrijfshulpverlening in één document en vanuit dit document te werken aan een plan van aanpak ten aanzien van crisisbejegening. Deze ambitie sloot aan bij de wens om veiligheid overzichtelijk en samenhangend te organiseren.

Begin maart 2025 is deze aanpak kritisch herzien. Analyse en praktijkervaring lieten zien dat samenvoeging van beide domeinen niet werkbaar was of ooit kon zijn. Het bestaande crisismanagementplan bleek verouderd en onvoldoende in lijn met actuele richtlijnen en hedendaagse standaarden en het plan slot niet aan bij de planvorming vanuit politie brandweer en veiligheidsregio. De eerdere crisisstructuur was sterk gecentraliseerd en procedureel ingericht. Hierdoor hadden directeuren en onderwijsmanagers in de eerste fase van incidenten onvoldoende handelingsruimte of werden deze onvoldoende genomen.

Ook had duidelijk moeten zijn dat bedrijfshulpverlening en crisismanagement verschillende doelen en verantwoordelijkheden kennen. Bedrijfshulpverlening richt zich op operationele veiligheid. Crisismanagement vraagt om besluitvorming, regie en communicatie op organisatie- en strategisch niveau.

Een onderscheidende crisisstructuur

In maart 2025 ontwikkelde het Koning Willem I College een nieuwe crisismanagementstructuur. Deze is gebaseerd op de BOB-methodiek (Beeld, Oordeel, Besluit) en sluit aan op bestuurlijke best practices en de regionale crisisstructuren van de veiligheidsregio. Crisismanagement is hiermee ingericht als een expliciet bestuurlijk sturingsmodel.

Het college positioneert zich hiermee als voorloper binnen het onderwijs. Het Koning Willem I college is de enige onderwijsinstelling in Nederland die crisismanagement systematisch, toetsbaar en praktijkgericht heeft verankerd. Daarnaast beschikt het college als enige over een op LCMS gebaseerd multibeeld systeem, ontsloten via Microsoft Teams.

Het crisisteam is in 2025 drie keer operationeel in flexibele kleine samenstelling bijeengekomen. Eenmaal vanwege verregaande maatschappelijke onrust buiten het Koning Willem I College en tweemaal bij interne incidenten. Deze bijeenkomsten bevestigden dat het team effectief kan werken binnen de nieuwe structuur. Er is vier keer contact geweest met de politie waarvan twee keer intensief.

Investeren in kennis en samenwerking

In 2025 investeerde het Koning Willem I College gericht in kennisontwikkeling en externe samenwerking. Een Avans-stagiaire rondde succesvol een afstudeeronderzoek af naar ondermijning. Daarnaast was het college actief als tutor binnen een ontwikkelgroep van studenten Integrale veiligheidkunde. Twee andere studenten van de opleidingen Bestuurskunde en Integrale veiligheid rondden hun onderzoeksopdracht vrijwel af en bereiden zich voor op hun afstudeerproject in januari 2026.

Ook zijn nieuwe verbindingen gelegd met de gemeente 's-Hertogenbosch en woningbouwcoöperaties, met het oog op het versterken van maatschappelijke weerbaarheid. Op het gebied van studentveiligheid zijn overlegstructuren opgezet met het expertisecentrum en het RIEC, aangevuld met projectgroepen rond

mensenhandel, radicalisering, straatcultuur en ondermijning.

Veiligheid als gedeelde verantwoordelijkheid

In totaal zijn achttien onderwijsteams van verschillende opleidingen bezocht met uitleg over veiligheid en integrale veiligheid. Daarnaast vonden twee locatiebrede overleggen (communitybijeenkomsten) plaats waarin crisismanagement centraal stond. Er is zo'n 35 keer telefonisch collegiaal 'meedenk'- advies gevraagd en gegeven.

De ambitie voor 2026

- In 2026 is het Koning Willem I College een serieuze gesprekspartner voor de gemeente 's-Hertogenbosch bij het vraagstuk maatschappelijke weerbaarheid;
- In 2026 is elke directeur crisismanager en zijn onderwijsmanagers inhoudelijk op de hoogte van crisismanagement;
- In 2026 houdt de gemeente 's-Hertogenbosch kantoor aan de Vlijmenseweg, met een binnenloopruimte voor studenten en medewerkers met vragen of zorgen over ondermijning en radicalisering;
- Eind 2026 zijn de bedrijfshulpverlening en de hulpverlening gemoderniseerd en afgestemd op de aanpak van de gemeente 's-Hertogenbosch.

De ambitie is om deze aanpak, die binnen de Communities van het Koning Willem I College in de gemeente 's-Hertogenbosch is ontwikkeld, op te schalen naar de andere Communities en uit te breiden naar de overige gemeenten in Noordoost-Brabant.

7.8.2 Artificiële intelligentie

In 2025 is generatieve artificiële intelligentie (AI) binnen het Koning Willem I College doorontwikkeld naar een collegebrede werkwijze. Waar 2024 in het teken stond van professionalisering binnen onderwijsafdelingen, is in 2025 opgeschaald naar AI-geletterdheid voor iedere medewerker. Met de AI-uitvoeringsnotitie is vastgelegd wat het college onder verantwoord gebruik verstaat: doelgericht, veilig en passend bij onderwijs en werk. Daarnaast is het een oproep geweest aan elke medewerker en student om hier verantwoordelijkheid in te nemen. Dat kader helpt leidinggevendenden, teams en ondersteunende afdelingen om keuzes te maken over inzet van AI in onderwijs en bedrijfsvoering.

Professionalisering richting een AI-geletterd Koning Willem I College verloopt op verschillende manieren. Binnen afdelingen zetten we teamontwikkelingstrajecten in, zodat teams samen werken aan toepassing, kaders en afspraken. Daarnaast is er een open aanbod bestaande uit een module van acht bijeenkomsten waarbij medewerkers individueel kunnen aansluiten. De AI-taskforce (met focus op medewerkers en organisatie) en het AI-lab (met focus op studenten) trekken hierin samen op. Nieuw en aanvullend daarop is het AI linking-pin netwerk. Een professionele leergemeenschap waarin iedere onderwijsafdeling vertegenwoordigd is met één of meerdere collega's. Deze linking-pin AI organiseert en coördineert professionaliseringsactiviteiten voor docenten en studenten in afstemming met AI-lab en -taskforce, is daarnaast een verbindende schakel tussen de AI-taskforce en sparringpartner van het management over de impact van AI op curriculum en teamplannen. Zo kunnen voorbeelden en afspraken snel gedeeld kunnen worden en het werken en leren met én over AI steeds beter wordt ingebed in ons onderwijs.

Het AI-lab heeft dit jaar diverse activiteiten georganiseerd en ondersteund. Studenten van ICT & Creatief werkten in een interdisciplinaire hackathon voor de gemeente aan AI-oplossingen die de stad leefbaarder moesten maken. Dit leidde tot creatieve en inhoudelijk sterke ideeën en tot meer begrip van de maatschappelijke inzet van AI. "Ik had van tevoren niet verwacht dat AI ook echt voor iets goeds kon worden ingezet", aldus studente Claire, die samen met haar groep een knuffelzorgrobot bedacht en uitwerkte.

Daarnaast experimenteerden studenten van Fashion en Interieurontwerp met ontwerpen met behulp van generatieve AI, bouwden studenten van Marketing & Communicatie zogeheten 'virtual humans' voor de open dag, onderzochten studenten van de opleiding E-Commerce hoe AI het relatiesmanagement verandert en verkenden studenten van Industrieel Product Ontwerper de rol van AI als innovatiepartner.

Naast deze vakspecifieke activiteiten heeft het AI-lab op meerdere plekken een basisworkshop generatieve AI aangeboden. De focus lag daarbij steeds meer op het opleiden van docenten, coaches en trainers om deze workshop zelfstandig te verzorgen. Hierdoor heeft generatieve AI inmiddels een structurele plek gekregen binnen het HTA. In de workshops is nadrukkelijk aandacht besteed aan beperkingen, risico's en ethische bezwaren. Een aangepaste versie van de workshop voor studenten op niveau 1-2 is momenteel in ontwikkeling, net als de workshop Interactief Lesmateriaal Ontwikkelen voor docenten.

Naast interne ontwikkeling bouwen we aan samenwerking buiten het college, onder meer met MIEC-data en Npuls. Via de Koningsacademie worden we gevonden in de regio als strategisch opleidingspartner voor toekomstige en werkende beroepsprofessionals op het gebied van slimmer werken met AI.

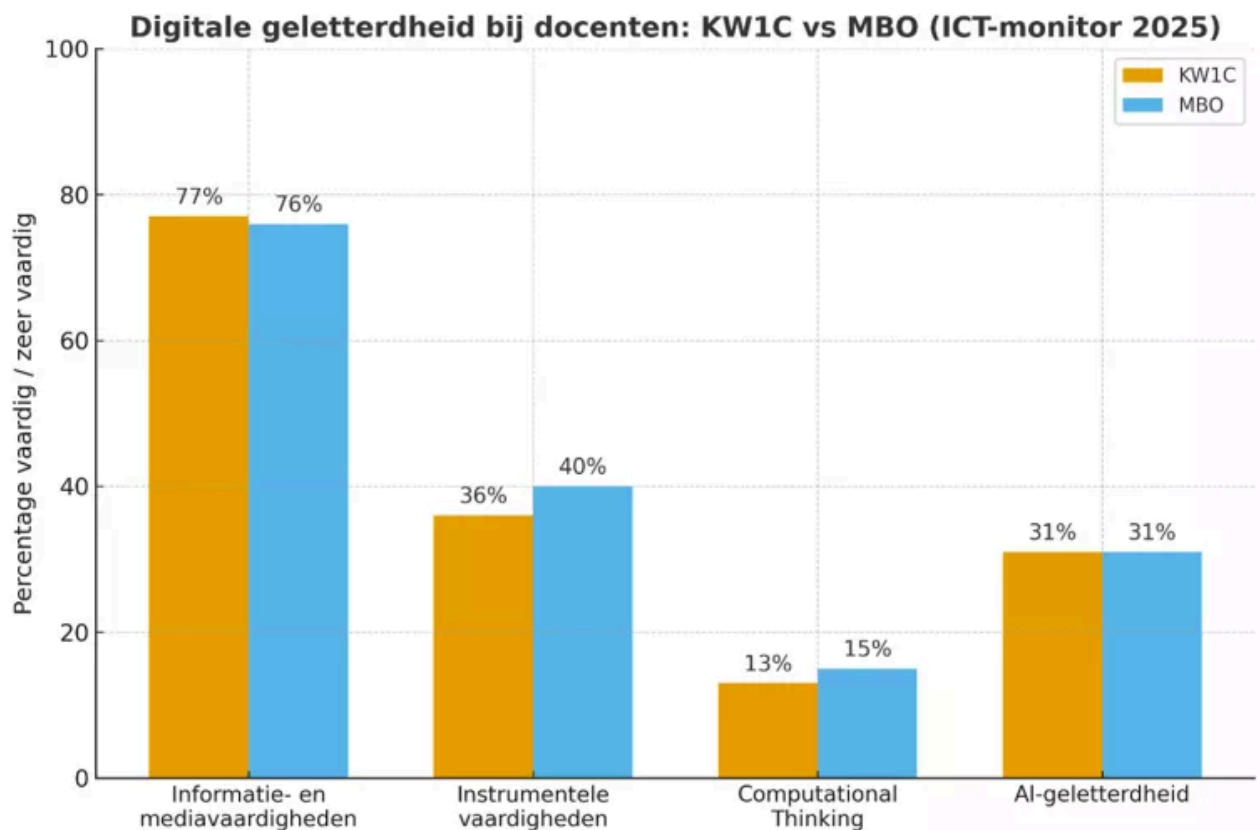
Voor 2026 ligt de nadruk op verdere borging. Het Koning Willem I College streeft naar groei in het aantal AI-geletterde medewerkers. Zo geven de linking pins AI nu, in samenwerking met de AI-taskforce, structuur en richting aan die groei middels scholingsplannen AI voor de onderwijsafdelingen. Daarnaast streeft het college naar het opnemen van de module 'leren leren met AI binnen het Koning Willem I College in opleidingen vanaf studiejaar 2026-2027 én onderwijs over AI in relatie tot het toekomstig beroep waarvoor studenten worden opgeleid met een belangrijke rol voor het verantwoord experimenteren met AI in het AI-lab. Dit doet het college in lijn met zijn strategische koers en in nauwe verbinding met elkaar, zodat studenten kansrijk worden opgeleid voor het werk van de toekomst. Verder wordt gewerkt aan AI-impactanalyses op opleidingsportfolio's en examinering, AI-beleid met specifieke aandacht voor governance en veiligheid en het monitoren van AI-toepassingen binnen het college middels een multidisciplinair team.

ICT-monitor: inzicht en richting

In het voorjaar van 2025 vulden 286 docenten de ICT-monitor 'leren en lesgeven met ICT' in. De respons was 27%, met welke input een helder beeld geeft op gebied van digitalisering van het onderwijs binnen het Koning Willem I College.

Resultaten in context

De uitkomsten komen grotendeels overeen met die van andere ROC's. Tegelijk zijn de verschillen tussen afdelingen en teams en ook binnen teams groot. Van alle respondenten voelt 77% zich vaardig in informatie- en mediavaardigheden. Voor instrumentele vaardigheden is dat 36 procent. AI-geletterdheid blijft achter: 31 procent voelt zich vaardig of zeer vaardig. Dat wil zeggen dat zo'n 60 tot 70% van de docenten zich niet zo vaardig voelt op deze gebieden. Zie ook figuur:



Ontwikkeling en ambitie

Het Koning Willem I College investeerde de afgelopen twee jaar meer in professionalisering dan andere ROC's, vooral in generatieve AI. Docenten willen zich verder ontwikkelen in generatieve AI, activerend leren en differentiëren met ICT. Deze uitkomsten sluiten aan bij de ambities in de routekaart op het gebied van digitale vaardigheden.

Fusie qua IT afgerond

In 2025 heeft afdeling Informatievoorziening alle activiteiten afgerond die bij de fusie van het Koning Willem I College met ROC de Leijgraaf waren gepland om de beide organisaties op het gebied van IT-landschap en IT-voorzieningen tot één organisatie te maken. Alle kern-bedrijfsvoeringsapplicaties en kern-onderwijsapplicaties zijn gemigreerd en samengevoegd. De laatste IT-systeemomgevingen zijn samengevoegd. In 2026 worden alle niet meer nodige kern-applicaties en omgevingen afgebouwd.

Op weg naar Informatiebeveiliging en Privacy ingericht op beoogd sectorniveau

In de onderwijssector is afgesproken dat alle onderwijsinstellingen hun inrichting op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy laten auditen ten opzichte van het zogenaamde NBA toetsingskader; het streven is dat alle instellingen per einde 2027 tenminste niveau 3 scoren in dat toetsingskader. De eerste audit bij het Koning Willem I College heeft inmiddels plaatsgevonden. Momenteel lopen acties om ervoor te zorgen dat het college in het tweede kwartaal van 2026 aan het beoogde niveau voldoet.

Projectenportfolio: SQill en Brightspace ten behoeve van Flexibel & Modulair onderwijs

In 2025 zijn projecten uitgevoerd die nieuwe applicaties hebben opgeleverd op het gebied van curriculumontwikkeling (SQill) en een Koning Willem I College-brede digitale leeromgeving (LMS Brightspace voor alle opleidingen). Met deze twee nieuwe applicaties wordt het fundament gelegd voor de ambities van het college op het gebied van Flexibel en Modulair onderwijs.

7.9 Opleidingsschool

Samen opleiden voor de regio

Het Koning Willem I College voelt zich medeverantwoordelijk voor het opleiden van voldoende en goed gekwalificeerde mbo-docenten in de regio. Dit gebeurt in samenwerking met Fontys Hogescholen binnen de Opleidingsschool Koning Willem I College. Het college is trots op deze samenwerking en werkt verder aan de gezamenlijke ambitie: voldoende leraren voor de regio.

Doelen van de Opleidingsschool

Versterken van de onderwijskwaliteit

Door samen te werken met lerarenopleidingen ontstaat een rijke leeromgeving. Studenten en zittende docenten ontwikkelen zich continu. Dit versterkt een cultuur van leren en verbeteren binnen het college.

Professionalisering van het team

De Opleidingsschool biedt docenten ruimte om op te treden als werkplekbegeleider, coach of schoolopleider. Dit stimuleert professionele groei, eigenaarschap en reflectie op het eigen handelen.

Duurzame instroom van nieuwe docenten

Door studenten al tijdens hun opleiding te verbinden aan het college, werkt het Koning Willem I College aan een structurele oplossing voor het lerarentekort. Het college investeert hiermee gericht in toekomstige collega's.

Verbinding tussen theorie en praktijk

De samenwerking met lerarenopleidingen zorgt voor een continue wisselwerking tussen actuele onderwijstheorieën en de praktijk in de klas. Dit versterkt het curriculum en de begeleiding van studenten.

Profilering als lerende organisatie

De Opleidingsschool onderstreept de positie van het college als innovatieve en lerende organisatie. Dit maakt het Koning Willem I College aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers, studenten en samenwerkingspartners.

Bijdrage aan het onderwijsveld

Door actieve deelname aan het partnerschap samen opleiden en aan de Onderwijsregio Brabant Oost draagt het college bij aan de ontwikkeling van het onderwijs, zowel regionaal als landelijk.

Resultaten in 2025

Opleiden van startbekwame docenten

- Het college begeleidde 216 stagiaires.
- 85 zij-instromers volgden een opleidingstraject voor het Pedagogisch en Didactisch Getuigschrift. In 2025 ronden 27 deelnemers dit traject af. De overige deelnemers ronden het traject af in 2026.

Goede inductiefase voor startende leraren

- Het college begeleidde 187 nieuw bevoegde leraren en instructeurs tijdens hun inductiefase.

Investeren in duurzame verbinding

Een sterk inductieprogramma vergroot de tevredenheid van startende leraren en versterkt de kans op een langdurige verbinding met het college. Dit draagt bij aan beter onderwijs. Leraren ontwikkelen zich verder op

pedagogisch en didactisch vlak. Reflectie op de lespraktijk versterkt hun professionele identiteit. Deelnemers aan het inductieprogramma krijgen gedurende twee jaar een coach toegewezen en nemen deel aan groepsbijeenkomsten.

Leraren spelen een centrale rol in de onderwijsontwikkelingen van de toekomst. Het Koning Willem I College wil studenten kansrijk opleiden, interdisciplinaire ervaringen bieden en de onderwijskwaliteit verder verbeteren. Dit vraagt om goede faciliteiten en ondersteuning voor leraren. Daarom investeerde het college in 2025 verder in het opleiden, begeleiden en professionaliseren, zodat iedere nieuwe leraar of instructeur zich professioneel blijft ontwikkelen en duurzaam verbonden blijft aan het Koning Willem I College.

7.10 Koningskring

Het Koning Willem I College beschikt over een groot en divers netwerk van afgestudeerde professionals en oud-medewerkers. Het college hecht waarde aan het onderhouden van deze verbinding en stimuleert informele vormen van netwerken, inspiratie en kennisdeling. Dit draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling en het bevorderen van een leven lang ontwikkelen.

Terugblik 2025

In 2025 heeft het college vooral gebouwd aan een stevigere basis: het bestuur van de Koningskring is versterkt en de rolverdeling is aangescherpt. Het bestuur is aangevuld met Bart Soeters (oud-student IBS, nu docent) en Amber Vorstenbosch (oud-student Media & Journalistiek, oud-voorzitter studentenraad). Bart heeft het voorzitterschap overgenomen van Ismael Vurel. Ismael is penningmeester, Amber is verantwoordelijk voor PR en Joost van der Velden voor social media en communicatie. Daarnaast is Pascal Timmermans (onderwijsmanager Sport & Bewegen) aangesloten als extern adviseur. Het nieuwe bestuur van de Koningskring heeft een visiedocument opgesteld dat binnen het bestuur van de Koningskring breed gedragen wordt. De kern: centrale aansturing vanuit de Koningskring, met decentrale invulling binnen de afdelingen.

Vooruitblik 2026

2026 staat in het teken van bestaansrecht en groei: meer naamsbekendheid, meer leden en een stevigere plek binnen het college. We willen zichtbaar en herkenbaar zijn op logische momenten en de aansluiting met afdelingen opbouwen. In de loop van 2026 willen we ook twee nieuwe bestuursleden werven die uitstromen uit de studentenraad.



Van links naar rechts: Bart Soeters, Amber Vorstenbosch, Ismael Vurel en Joost van der Velden

8 Financiën



8.1 Inleiding

Binnen het Koning Willem I College dragen directeuren de integrale verantwoordelijkheid voor de resultaten van hun afdeling. Vanuit het perspectief van de bedrijfsvoering omvat deze verantwoordelijkheid zowel de financiële resultaten als de formatieve inzet. In 2025 is verder gewerkt aan het borgen en het beschikbaar stellen van voldoende kwalitatieve informatie om de verantwoordelijke directeuren te ondersteunen en adviseren vanuit de ondersteunende afdelingen. De belangrijkste stap hierin is het beschikbaar stellen van het management- en stuurinformatieportaal voor directeuren en managers.

Naast het beschikbaar stellen van relevante informatie heeft 2025 in het teken gestaan van het versterken van de basis op orde binnen de financiële functie, met bijzondere aandacht voor publiek-privaat. Ook is verder gewerkt aan de harmonisatie van processen en een eenduidige werkwijze binnen, maar ook tussen afdelingen. Door focus aan te brengen op het proces van de maandafsluiting is de kwaliteit van de financiële informatie verbeterd. Middels een reguliere jaarplanning en een plateauplanning zijn de veranderkundige ambities voor de komende drie jaren opgesteld.

In aanvulling op processen is ook sprake van een ontwikkeling op het gebied van cultuur en gedrag, die de organisatie gezamenlijk doormaakt. Mede om hier regelmatig bij stil te staan, organiseert het college, onder aanvoering van het College van Bestuur regelmatig koersdagen en een leiderschapsprogramma.

8.2 Kengetallen

Bekostigde studenten

Het overzicht toont de bekostigde studentenaantallen. De cijfers over 2021 zijn een optelling van het voormalige Koning Willem I College en ROC De Leijgraaf. Vanaf 1 augustus 2022 worden de studentenaantallen geregistreerd onder het BRIN-nummer van de nieuwe Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. De studentenaantallen in de tabel zijn gebaseerd op de door DUO gepubliceerde terugmelding bekostigingsgrondslagen, met uitzondering van het laatste jaar (2025). De aantallen per 1 oktober 2025 zijn de meest recente interne gegevens die beschikbaar waren bij het opstellen van de begroting voor 2026.

	2021	2022	2023	2024	2025
Studenten bekostigd (teldatum 1 oktober)	Totaal	KW1C	KW1C	KW1C	KW1C
Aantal studenten bol	12.060	11.150	10.512	10.687	10.720
Aantal studenten bbl	6.098	5.924	6.016	6.606	6.786
Totaal aantal studenten	18.158	17.074	16.528	17.293	17.506
Aantal studenten niveau 1	431	325	453	571	624
Aantal studenten niveau 2	2.972	2.640	2.587	2.994	3.183
Aantal studenten niveau 3	4.499	4.249	3.974	4.066	4.249
Aantal studenten niveau 4	10.256	9.860	9.514	9.662	9.450
Totaal aantal studenten	18.158	17.074	16.528	17.293	17.506

In 2025 groeide het aantal bekostigde studenten met 1% ten opzichte van 2024. De verhouding tussen bol- en bbl-studenten bleef vrijwel gelijk. Het aantal bol-studenten nam van 2021 tot en met 2023 af en vertoont vanaf 2024 een lichte stijging; het aantal bbl-studenten daalde van 2021 naar 2022 en groeit sindsdien. Omdat bol-studenten zwaarder wegen in de bekostiging, volgt het Koning Willem I College deze verhouding nauwgezet.

De landelijke prognoses van DUO laten een daling van het totaal aantal studenten zien, waarbij vooral het aantal bbl-studenten terugloopt. Dit beeld wijkt af van de recente ontwikkelingen binnen het Koning Willem I College, maar sluit aan bij de landelijke demografie en de druk op arbeids- en stagemarkt. De meerjarenbegroting gaat daarom uit van de landelijke prognose, zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf.

Formatie

De formatie in loondienst steeg in 2025 met 35,6 fte, dit is exclusief externe inhuur. De groei hangt samen met de stijging van het aantal mbo-studenten en de toename van commerciële activiteiten binnen Leven Lang Ontwikkelen.

Gemiddeld aantal FTE per jaar

	2024	2025
Onderwijzend personeel	1.011,4	1.039,0
Direct onderwijsondersteunend personeel	206,9	211,2
Indirect onderwijsondersteunend personeel	222,5	226,9
Directie en management	79,2	78,5
Totale formatie	1.520,0	1.555,6

De grootste toename vond plaats binnen het onderwijzend personeel (+17,6 FTE). Dit komt door de groei van het aantal studenten en de toename van commerciële activiteiten. Het aantal onderwijsondersteunende medewerkers nam eveneens toe, vooral door een toename van het aantal adviseurs onderwijs en examinering en extra projectleiders.

Daarnaast viel het college in 2025 veelvuldig terug op externe inhuur (gemiddeld circa 66 FTE). Ondanks initiatieven om externe inhuur terug te dringen, bleef deze hoog door oorzaken als ziektevervanging, benodigde expertise en moeilijk vervulbare vacatures.

Financiële kaders

Het Koning Willem I College hanteert een meerjarig financieel toetsingskader, waarin de relevante ratio's en signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie zijn opgenomen. De financiële gezondheid wordt getoetst aan tien kengetallen, waarvan de waarden eind 2024 en eind 2025 in de tabel staan.

Nr	Kengetal	Signaleringswaarde onderwijsinspectie	Streefwaarde KW1C	2024	2025
1	Liquiditeitsratio	<0,5	>1	1,78	1,67
2	Absolute omvang liquide middelen	<2 mln.	> 20 mln, tenzij uitkomsten uit de risico-inventarisatie om een hogere streefwaarde vraagt	€ 50,0 mln.	€ 49,5 mln.
3	Ratio eigen vermogen (publiek eigen vermogen/normatief eigen vermogen)	>1 (bovenmatig eigen vermogen)	<1	0,61	0,59
4	Solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen)	<0,3	>0,6	0,73	0,73
5	Solvabiliteit 1 (exclusief voorzieningen)	Nvt	>0,5 tenzij financiële buffer om een hogere streefwaarde vraagt	0,64	0,64
6	Huisvestingsratio	Nvt	<12%	10,5%	10,0%
7	Gerealiseerd regulier investeringsbudget	Nvt	10 mln.	10,3 mln.	10,9 mln.
8	Personeelskostenratio (lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten + lasten personeel niet in loondienst) / totale baten)	Nvt	72% - 77%	72,7%	74,6%
9	Formatieverdeling (OBP) / (OOP&OP)		2025: OBP 33% / OP en OOP: 67% Op 1-9-2027: OBP 30% / OP en OOP: 70% Toekomst na 1-9-2027: OBP 25% / OP en OOP: 75%	OBP: 33% OOP en OP: 67%	OBP: 34% OOP en OP: 66%
10	Rentabiliteit van de totale baten	Nvt	1%, tenzij onderbouwd extra uitgaven nodig/gewenst zijn of versterking solvabiliteit nodig is	-0,21%	0,11%

N.B. Het normatief eigen vermogen bedroeg voor 2024 € 150,9 mln. en voor 2025 € 156,6 mln.

De cijfers in de tabel laten zien dat het college financieel gezond blijft. Hierdoor is er ruimte om tijdig in te spelen op de verwachte daling van de studentenaantallen. De gewenste verhouding tussen onderwijspersoneel (O(O)P) en ondersteunend personeel (OBP) is nog niet bereikt. Intern werkt het college aan verdere stappen om deze streefwaarde te realiseren.

8.3 Analyse financiële resultaten

Deze paragraaf is gebaseerd op de jaarrekening 2025 en moet gelezen worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige financiële gegevens in de jaarrekening.

Het Koning Willem I College sluit 2025 af met een positief resultaat van € 0,2 miljoen. Dit is € 0,6 miljoen hoger dan in 2024 en € 0,2 miljoen hoger dan begroot. De baten stegen sterker dan de lasten ten opzichte van de begroting.

Baten

De totale baten lagen € 0,5 miljoen boven de begroting. Per rubriek volgt een korte toelichting van de belangrijkste afwijkingen van de begroting:

- De Rijksbijdragen vielen € 0,5 miljoen lager uit dan begroot, vooral door een lagere realisatie van geormerkte subsidieprojecten (€ 1,4 miljoen). Daartegenover stond een hogere indexatie van de Rijksbijdragen (€ 0,9 miljoen).
- Overige overheidsbijdragen en subsidies waren € 0,9 miljoen hoger dan verwacht. Dit komt door hogere opbrengsten uit volwasseneneducatie (€ 0,5 miljoen) en subsidies die niet in de begroting waren opgenomen (€ 0,4 miljoen), waaronder project Beethoven.
- College-, cursus- en leselden waren € 0,6 miljoen hoger dan begroot, met name door hogere facturatie aan VAVO-studenten.
- Baten in opdracht van derden waren € 0,3 miljoen lager, vooral door het niet volledig realiseren van de LLO-ambities.
- Overige baten lagen € 0,1 miljoen onder begroting. In 2024 waren de overige baten eenmalig hoger vanwege de boekwinst op de verkoop van een deel van locatie De Muntelaar in Veghel.

Lasten

De lasten kwamen € 0,4 miljoen hoger uit dan begroot:

- Personeelslasten waren € 2,4 miljoen hoger. De lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten lagen € 0,3 miljoen boven begroting door een hogere cao-stijging (5,1% in plaats van 4%). Door lagere inzet van personeel in loondienst bleef de stijging beperkt. De overige personeelslasten waren € 3,0 miljoen hoger. De oorzaak hiervan lag vooral in € 2,6 miljoen aan extra kosten voor externe inhuur. De dotaties aan personele voorzieningen waren € 0,2 miljoen lager. Tot slot is er € 0,9 miljoen aan uitkeringen ontvangen, die niet in de begroting waren opgenomen.
- Afschrijvingslasten vielen € 1,7 miljoen lager uit, doordat investeringen later in het jaar plaatsvonden en het investeringsbudget van 2024 niet volledig werd benut. Hier was wel rekening mee gehouden in de begroting van 2025.
- Overige instellingslasten waren € 1,0 miljoen lager dan begroot, vooral door lagere ICT-lasten.
- Huisvestingslasten vielen € 0,6 miljoen hoger uit dan begroot, de oorzaak hiervan waren extra onderhoudslasten.

8.4 Analyse financiële positie

Balans

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Activa		
<i>Vaste activa</i>		
Immateriële vaste activa	215.867	640.970
Materiële vaste activa	87.788.282	85.190.497
Totaal vaste activa	88.004.149	85.831.467
<i>Viottende activa</i>		
Vorraden	135.562	139.353
Vorderingen	7.893.457	9.545.521
Liquide middelen	49.533.701	49.990.574
Totaal viottende activa	57.562.719	59.675.448
Totaal activa	145.566.868	145.506.915
Passiva		
Eigen vermogen	92.740.800	92.505.755
Voorzoningen	13.420.374	14.268.621
Langlopende schulden	4.992.000	5.200.000
Kortlopende schulden	34.413.693	33.532.539
Totaal passiva	145.566.868	145.506.915

De belangrijkste ontwikkelingen in de financiële positie zijn:

- De immateriële vaste activa namen in 2025 af met € 0,4 miljoen, doordat geen nieuwe investeringen zijn gedaan. De bestaande activa worden in de komende jaren volledig afgeschreven.
- De materiële vaste activa namen in 2025 met € 2,6 miljoen toe, doordat de investeringen van € 10,9 miljoen hoger waren dan de afschrijvingslasten van € 8,3 miljoen.
- De vorderingen daalden met € 1,7 miljoen. Dit wordt voornamelijk verklaard door een afname van de debiteuren met € 1,1 miljoen en van de vorderingen op studenten/deelnemers/cursisten met € 0,9 miljoen, als gevolg van een eerder facturatiemoment in combinatie met verbeterd debiteurenbeheer.
- De omvang van de liquide middelen is ruim, met een bedrag van circa € 50 miljoen.
- Het eigen vermogen nam in 2025 toe met het positieve resultaat van € 0,2 miljoen. Op bestemmingsreserve voor duurzame onderwijsinnovatie vond in 2025 een onttrekking van € 0,7 miljoen door ontwikkelingen voor het programma Flexibilisering en Modularisering.
- De voorzieningen daalden per einde 2025 met € 0,8 miljoen. Dit betreft de afname van de voorziening langdurig zieken met € 0,8 miljoen. In 2025 is de voorziening herijkt op basis van een retrospectieve beoordeling van de voorziening, gecombineerd met de meest actuele inschatting van de HR-functionaris op medewerkersniveau, wat heeft geleid tot een daling van de voorziening met € 1,5 miljoen. Daarnaast is per 31 december 2025 € 0,7 miljoen opgenomen voor verwachte transitievergoedingen na afloop van de tweejaarsziekteperiode.
- Als gevolg van het herstel van een materiële fout in de berekeningswijze van de voorziening duurzame inzetbaarheid zijn de vergelijkende cijfers per 31-12-2024 aangepast ten opzichte van de jaarrekening 2024. Hierbij is de voorziening duurzame inzetbaarheid met € 5,0 miljoen verhoogd en het eigen vermogen met hetzelfde bedrag neerwaarts bijgesteld.
- De kortlopende schulden namen met € 0,9 miljoen toe. Oorzaken zijn hogere nog te betalen belastingen en premies (€ 0,6 miljoen), een hogere reservering vakantiegeld (€ 0,2 miljoen), een opgenomen verplichting voortkomend uit compensatie van verlofdagen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof (€ 0,4 miljoen), een compensatie voor betaald ouderschapsverlof (€ 0,4 miljoen), een compensatie voor seniorenverlof (€ 0,2 miljoen) en meer vooruit gefactureerde bedragen (€ 0,4 miljoen). De reguliere crediteurenpositie daalde met € 0,7 miljoen en de reservering van CAO vakantieverlofdagen daalde met € 0,6 miljoen.

In paragraaf 8.2 Kengetallen is de ontwikkeling van de belangrijkste financiële kengetallen solvabiliteit en liquiditeit opgenomen. Hieruit blijkt dat de financiële positie van het Koning Willem I College sterk is.

De solvabiliteit (verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal vermogen) is met 64% onveranderd gebleven ten opzichte van 2024. Ook de solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen gedeeld door het totaal vermogen) blijft met 73% gelijk aan een jaar eerder en ligt ruim boven de signaleringswaarde van 30%.

Het kengetal ter bepaling van eventueel bovenmatig eigen vermogen bedraagt eind 2025 0,59 (eind 2024: 0,61), ruim onder de signaleringswaarde van 1,0. Binnen het Koning Willem I College is geen sprake van bovenmatig eigen vermogen.

De liquiditeitsratio, de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden, bedraagt eind 2025 1,67 (2024: 1,78). Dit ligt ruim boven de signaleringswaarde van 0,5. Het saldo liquide middelen is door een negatieve kasstroom van € 0,5 miljoen gedaald naar € 49,5 miljoen, met name door een hogere

uitgaande investeringskasstroom dan een jaar eerder. Het Koning Willem I College beschikt daarmee over een uitstekende liquiditeitspositie.

8.5 Treasury

Het Koning Willem I College baseert het treasurybeleid op het treasurystatuut van de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant. Dit statuut is in 2024 herzien en voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Tegelijkertijd is een treasurycommissie ingesteld. In 2025 is de treasurycommissie 3 keer bij elkaar gekomen en toetst de treasury-activiteiten en volgt onder andere de ontwikkelingen van de geld- en kapitaalmarkt alsmede de liquiditeit(behoefte) van de organisatie.

Bij het Koning Willem I College heeft het beleggen en lenen in 2025 conform het treasurystatuut plaatsgevonden, zonder bijzonderheden of overtredingen. 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 tijdelijk niet-bestede publieke middelen. Vandaar dat in 2022 het college volledig is overgegaan op schatkistbankieren. Dit betekent dat de liquide middelen bij het Rijk staan gestald en dat we vanuit het Rijk rente ontvangen over de middelen op de rekeningcourant.

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

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

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

8.6 Continuïteitsparagraaf

De meerjarenbegroting is opgesteld zonder verwerking van een eventuele fusie met ROC Rivor. De cijfers hebben betrekking op het Koning Willem I College zoals dat in 2025 opereerde.

Studentaantallen

Per 1 oktober 2025 was er een stijging van ruim 200 studenten ten opzichte van 1 oktober 2024, vooral door groei in het aantal bbl-studenten. De prognoses van DUO laten voor 2026 – 2030 echter een daling zien van het aantal bbl-studenten en een lichte groei in het aantal bol-studenten. Deze prognose is verwerkt in de meerjarenbegroting. Door het aantal studenten van het Koning Willem I College (gewogen) af te zetten tegen het gewogen landelijk aantal studenten in de prognose, is het landelijk aandeel bepaald.

Het interne formatiemodel stemt de personeelsinzet per onderwijsafdeling af op het aantal studenten en is meegenomen in de meerjarenbegroting om de personeelsontwikkeling te bepalen.

De begroting van 2026 is grotendeels ‘bottom-up’ opgebouwd: afdelingsdirecteuren hebben zelf aangegeven welke middelen benodigd zijn voor de reguliere exploitatie en subsidieprojecten. Een aantal posten is centraal vastgesteld, om een gelijk kader te bieden. De begroting 2026 sluit met een licht positief resultaat van € 0,2 miljoen, zodat middelen zoveel mogelijk ten goede komen aan het onderwijs en de financiële gezondheid van het college gewaarborgd blijft.

Basisscenario	Realisatie 2025	Begroting 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030
Aantal BOL studenten	10.720	11.342	11.576	11.673	11.781	11.772
Aantal BBL studenten	6.786	5.961	5.600	5.260	4.914	4.744
Totaal aantal studenten	17.506	17.303	17.176	16.933	16.695	16.516
Gewogen aantal studenten	13.434	13.726	13.816	13.777	13.747	13.670
Aantal VAVO studenten	478	472	469	462	456	451
Aantal studenten Educatie	1.628	1.465	1.465	1.465	1.465	1.465
Percentage KW1C t.o.v. landelijk	3,42%	3,45%	3,42%	3,40%	3,39%	3,38%
Betrekking op bekostigingsjaar	2027	2028	2029	2030	2031	2032

Met het begrip “gewogen” wordt bedoeld dat bol studenten volledig meetellen en bbl studenten voor 0,4. Deze berekening sluit aan bij de landelijke bekostiging. De landelijke prognoses laten een daling van het aantal bbl-studenten zien; dit beeld heeft het college meegenomen in de meerjarenbegroting.

Het aantal VAVO-studenten blijft gekoppeld aan de uitgangspunten voor mbo-studenten. Voor Educatie wordt een daling van 10% verwacht per 1 oktober 2026, waarna stabilisatie volgt.

De afname van het percentage studenten ten opzichte van het landelijke totaal betekent dat het landelijk aandeel, — en daarmee het aandeel in de mbo-bekostiging — van het Koning Willem I College afneemt. Het college moet daarom het kostenniveau mee laten bewegen met de bekostiging om een gezonde exploitatie te behouden. De T-2-systematiek ondersteunt dit, omdat de bekostiging bij dalende aantallen nog gebaseerd is op eerdere, hogere studentenaantallen. De formatieontwikkeling blijft het belangrijkste stuurinstrument, waarbij de formatie meebeweegt met het aantal studenten.

Formatie

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Realisatie	Begroting	MJB	MJB	MJB	MJB
- Personeel primair proces	1.039,0	1.057,2	1.064,5	1.059,9	1.055,9	1.049,7
- Direct onderwijsondersteunend personeel	211,2	197,9	194,9	194,7	194,7	194,7
- Indirect onderwijsondersteunend personeel	226,9	232,8	226,6	226,3	226,3	226,3
- Bestuur/Management	78,5	87,9	84,8	84,7	84,7	84,7
Aantal FTE	1.555,6	1.575,8	1.570,8	1.565,6	1.561,6	1.555,4

De tabel bevat voor 2025 de formatie in loondienst en voor de begrotingsjaren de formatie inclusief externe inhuur. Daardoor ligt de formatie voor begrotingsjaren hoger dan in 2025. De formatie ontwikkelt mee met de behoefte van het primair proces. Het Koning Willem I College blijft streven naar een verhouding van 70 procent onderwijspersoneel en 30 procent ondersteunend personeel, zodat middelen zoveel mogelijk ten goede komen aan het onderwijs.

In de meerjarenbegroting is de ontwikkeling van de studentenaantallen en de verhouding tussen bol en bbl leidend. Hierdoor daalt de formatie van 1.575,8 Fte in 2026 naar 1.555,4 Fte in 2030, een afname van 1,3 procent. Van 2025 naar 2030 stijgt het gewogen studentenaantal met 1,8 procent. Dit verschil ontstaat doordat bbl-studenten in het interne formatiemodel zwaarder wegen dan in de landelijke bekostiging.

Balans meerjarenbegroting

De geprognosticeerde balans is opgesteld op basis van de resultaatontwikkeling en de verwachte investeringen. De kolom prognose 2025 vormt het startpunt van de meerjarenbegroting. Ten tijde van het vaststellen van de begroting was de materiële fout in de berekeningswijze van de voorziening duurzame inzetbaarheid nog niet bekend. Het herstel van deze fout is later verwerkt, waarbij de vergelijkende cijfers per 31-12-2024 ten opzichte van de jaarrekening 2024 zijn aangepast. Hierbij is de voorziening duurzame inzetbaarheid met € 5,0 miljoen verhoogd en het eigen vermogen met hetzelfde bedrag neerwaarts bijgesteld. Omdat deze verwerking na goedkeuring van de begroting heeft plaatsgevonden, is dit effect niet meegenomen in de meerjarenprognose.

Uit de balans blijkt dat de solvabiliteit II en de liquiditeitsratio ruim boven de signaleringswaarden van het ministerie blijven: een liquiditeitsratio hoger dan 0,5 en een solvabiliteit II hoger dan 0,3.

Balans in € 1.000	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Activa	Realisatie	Prognose	Begroting	MJB	MJB	MJB	MJB
Immateriele vaste activa	216	336	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	87.788	86.245	87.070	87.559	88.048	88.537	89.026
Totaal vaste activa	88.004	86.581	87.070	87.559	88.048	88.537	89.026
Vorraden	136	139	139	139	139	139	139
Vorderingen	7.893	10.862	10.007	9.892	10.011	9.921	9.854
Liquide middelen	49.534	46.939	49.933	48.504	49.736	49.368	48.003
Totaal vlottende activa	57.563	57.940	60.080	58.536	59.886	59.428	57.996
Totaal	145.567	144.521	147.150	146.095	147.934	147.965	147.022

Passiva	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestemmingsreserve (F&M)	4.337	3.551	2.051	0	0	0	0
Bestemmingsreserve (privaat)	550	550	550	550	550	550	550
Algemene reserve	87.854	92.924	94.639	96.111	98.183	98.433	97.784
Eigen vermogen	92.741	97.025	97.239	96.661	98.732	98.983	98.334
Voorzieningen	13.420	8.915	10.215	10.215	10.215	10.215	10.215
Langlopende schulden	4.992	4.992	4.784	4.576	4.368	4.160	3.952
Kortlopende schulden	34.414	33.589	34.912	34.643	34.618	34.607	34.521
Totaal	145.567	144.521	147.150	146.095	147.934	147.965	147.022
Solvabiliteit 1 (EV / TV)	63,7%	67,1%	66,1%	66,2%	66,7%	66,9%	66,9%
Solvabiliteit 2 ([EV + voorzieningen] / TV)	72,9%	73,3%	73,0%	73,2%	73,6%	73,8%	73,8%
Liquiditeit	1,67	1,72	1,72	1,69	1,73	1,72	1,68

De bestemmingsreserve duurzame onderwijsinnovatie wordt tot en met 2027 benut, in lijn met de looptijd van de strategie. In de meerjarenbegroting is een jaarlijkse aanwending van € 1,5 mln. opgenomen. Binnen de private bestemmingsreserve worden geen mutaties verwacht.

Voor de voorzieningen is de aanname dat dotaties en onttrekkingen aan elkaar gelijk zijn. Omdat in de begroting geen loon- of prijsinflatie is verwerkt, zijn de voorzieningen hier ook niet op aangepast. Hierdoor blijft de balanspositie van de voorzieningen stabiel, met uitzondering van de eerder toegelichte impact van het fourterstel van de voorziening duurzame inzetbaarheid, die niet in de meerjarenprognose is verwerkt.

Staat van baten en lasten - meerjarenbegroting

De landelijke prognoses van de studentenaantallen vormen het uitgangspunt van de meerjarenbegroting. Het berekende landelijk aandeel studenten van het Koning Willem I College is afgezet tegen de meerjarenbegroting van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om de Rijksbijdragen te bepalen.

Naast de Rijksbijdragen zijn vooral de ontwikkelingen in de post baten in opdracht van derden van belang. Na 2026 dalen binnen deze post de baten uit Educatie, maar leiden de ambities op Leven Lang Ontwikkelen naar verwachting tot hogere opbrengsten vanaf 2027. De overige geldstromen met betrekking tot subsidies en overige baten zijn vanaf de begroting 2026 constant gehouden. In het algemeen worden aflopende subsidies vervangen door nieuwe subsidies en er zijn geen signalen om uit te gaan van wijzigingen in de overige baten. De baten in de meerjarenbegroting worden daarmee als jaarlijks terugkerend beschouwd.

Baten in € 1.000	2025 Realisatie	2025 Prognose	2026 Begroting	2027 MJB	2028 MJB	2029 MJB	2030 MJB
(Rijks)bijdragen	186.409	185.333	187.203	183.968	186.467	184.577	183.154
Overige overheidsbijdragen en subsidies	3.915	2.376	2.897	2.897	2.897	2.897	2.897
College-, cursus-, les- en examengelden	4.953	4.221	4.314	4.314	4.314	4.314	4.314
Baten werk in opdracht van derden	12.844	13.250	14.402	15.219	15.219	15.219	15.219
Overige baten	2.848	2.736	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162
Totaal baten	210.968	207.915	210.978	208.559	211.058	209.168	207.745
Lasten							
Personele Lasten	165.283	163.991	162.044	160.213	160.082	160.050	159.564
Afschrijvingen	8.791	8.950	9.511	9.511	9.511	9.511	9.511
Huisvestingslasten	12.332	11.700	12.337	12.337	12.337	12.337	12.337
Overige lasten	25.512	24.953	25.456	25.661	25.641	25.604	25.567
CvB Innovatiebudget	-	-	2.200	2.200	2.200	2.200	2.200
Totaal lasten	211.917	209.595	211.548	209.922	209.771	209.702	209.179
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-948	-1.679	-570	-1.363	1.287	-534	-1.434
Financiële baten	1.233	1.255	840	840	840	840	840
Financiële lasten	49	55	56	56	56	56	56
Saldo baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	1.183	1.200	785	785	785	785	785
Resultaat	235	-479	214	-579	2.072	251	-649

De personeelslasten bewegen mee met de gewogen studentenaantallen, op basis van het interne formatiemodel. De huisvestingskosten blijven in de meerjarenbegroting nagenoeg gelijk aan 2025. Hierbij is aangenomen dat de energieprijzen niet sterk wijzigen. Buiten de ontwikkelingen in studentenaantallen en personele mutaties worden geen extra effecten op de exploitatie van het college verwacht. Het exploitatieresultaat wordt ten gunste of ten laste van de algemene reserve van het college gebracht, waarbij gezien de huidige omvang van het eigen vermogen de continuïteit bij normale bedrijfsvoering gewaarborgd is.

Meerjaren investeringenoverzicht

In de begroting 2026 is rekening gehouden met het beëindigen van het huurcontract van de locatie Stadionlaan in Den Bosch en het aangaan van een huurovereenkomst aan de Aartshertogenlaan in Den Bosch. Buiten deze wijziging in de huisvesting hebben geen besluiten plaatsgevonden met betrekking tot de huisvesting in de periode 2026 tot en met 2030. In 2025 is een strategisch huisvestingsadvies door een externe partij opgesteld. In 2026 wordt binnen het college op basis van dit advies toegewerkt naar een strategisch huisvestingsplan.

Investerings MJB in € 1.000	2025 Realisatie	2026 Begroting	2027 MJB	2028 MJB	2029 MJB	2030 MJB
Facilitair Bedrijf	4.351	2.421	2.750	2.750	2.750	2.750
MJOB	4.258	4.250	4.250	4.250	4.250	4.250
Informatievoorziening	2.322	2.224	2.000	2.000	2.000	2.000
Netwerkinfrastructuur	-	1.105	-	-	-	-
Onvoorzien	-	-	1.000	1.000	1.000	1.000
Totaal investeringen	10.931	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000

Om goed onderwijs te blijven verzorgen, investeert het Koning Willem I College jaarlijks in zijn materiële vaste activa. De geplande investeringen en bijbehorende afschrijven zijn verwerkt in de meerjarige balans. De afdelingen Facilitair Bedrijf en Informatievoorziening voeren de investeringen uit. De totale jaarlijkse

investerings liggen iets hoger dan de jaarlijkse afschrijvingen.

Sinds 2025 beoordeelt een investeringscommissie de investeringsaanvragen op inhoudelijke kwaliteit, strategische relevantie, financiële onderbouwing en haalbaarheid. De budgetverdeling in de meerjarenbegroting is afgestemd met de betrokken afdelingen en door hen akkoord bevonden.

Kasstroomoverzicht meerjarenbegroting

Geconsolideerd kasstroomoverzicht in € 1.000	2025 Realisatie	2025 Prognose	2026 Begroting	2027 MJB	2028 MJB	2029 MJB	2030 MJB
Kasstroom uit operationele activiteiten							
Saldo Baten en Lasten excl. Interest	-948	-1.679	-570	-1.363	1.287	-534	-1.434
<i>Aanpassingen voor:</i>							
Boekresultaat verkoop MVA	-13						
Afschrijvingen	8.791	8.950	9.511	9.511	9.511	9.511	9.511
Mutaties voorzieningen	-848	-355	1.300	-	-	-	-
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>							
Voorraden (-)	4	-	-	-	-	-	-
Vorderingen (-)	1.467	-1.316	855	115	-119	90	67
Schulden	973	57	1.322	-268	-25	-11	-86
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	9.424	5.656	12.418	7.994	10.655	9.056	8.059
Ontvangen & betaalde interest	1.337	1.200	785	785	785	785	785
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	10.761	6.856	13.203	8.779	11.439	9.840	8.843
Investerings (-)	-11.023	-9.700	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000
Desinvesteringen	13	-	-	-	-	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-11.010	-9.700	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-208	-208	-208	-208	-208	-208	-208
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-208	-208	-208	-208	-208	-208	-208
Mutatie liquide middelen	-457	-3.052	2.995	-1.429	1.231	-368	-1.365

Op basis van de meerjarenbegroting blijven de liquide middelen stabiel. Op basis van de huidige besluiten is er geen externe financieringsbehoefte. Door de stabiele ontwikkeling van de liquide middelen blijft de liquiditeitsratio dicht bij het huidige niveau van 1,67 zoals ook zichtbaar is in de meerjarige balans.

Scenarioanalyse

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de landelijke prognoses van studentenaantallen. Omdat de studentenaantallen grote invloed hebben op de Rijksbekostiging zijn drie scenario's uitgewerkt met als uitgangspunt het aantal studenten op 1 oktober 2025:

- Positief scenario: jaarlijks 1 procentpunt hogere groei van de gewogen studentenaantallen dan in de landelijke prognose.
- Basisscenario: groei volgens de landelijke prognose.
- Negatiever scenario: jaarlijks 1 procentpunt lagere groei van de gewogen studentenaantallen dan in de landelijke prognose.

De gewogen studentenaantallen en de te ontvangen percentages van de landelijke bekostiging voor de scenario's zijn in onderstaande tabel opgenomen.

<i>Uitgangspunten scenario's</i>	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Basis scenario - gewogen studenten	13.434	13.726	13.816	13.777	13.747	13.670
Positief scenario - gewogen studenten	13.434	13.864	14.094	14.194	14.305	14.367
Groei (krimp) studenten	-0,69%	3,20%	1,66%	0,71%	0,78%	0,43%
<i>Percentage KW1C t.o.v. landelijk</i>	<i>3,42%</i>	<i>3,49%</i>	<i>3,49%</i>	<i>3,50%</i>	<i>3,53%</i>	<i>3,55%</i>
Negatief scenario - gewogen studenten	13.434	13.589	13.541	13.368	13.205	13.000
Groei (krimp) studenten	-0,69%	1,17%	-0,35%	-1,28%	-1,22%	-1,56%
<i>Percentage KW1C t.o.v. landelijk</i>	<i>3,42%</i>	<i>3,42%</i>	<i>3,36%</i>	<i>3,30%</i>	<i>3,25%</i>	<i>3,21%</i>

Uit de scenario's blijkt dat een positieve studentontwikkeling in eerste instantie druk zet op het rendement door hogere formatiebehoefte, maar op langere termijn leidt tot stabiele resultaten door een hoger landelijk aandeel. Het negatieve scenario werkt omgekeerd: het rendement is in het begin positiever door lagere formatie, maar daalt later omdat de Rijksbijdragen afnemen.

Planning- en controlcyclus

De planning- en controlcyclus (P&C) is bedoeld om de activiteiten en middelen binnen onze organisatie te sturen en beheersen, zodat onze strategische doelstellingen worden behaald. Door activiteiten, resultaten en middelen op alle niveaus te bewaken, blijven we in control en houden we zicht op voortgang en risico's. De P&C-cyclus maakt gebruik van de volgende instrumenten:

PDCA-cyclus

De Plan, Do, Check, Act (PDCA) cyclus is volledig geïntegreerd in onze onderwijskwaliteit en P&C-processen. Dit bevordert een continu verbeterproces.

Begroting (PLAN)

In december wordt jaarlijks de begroting vastgesteld voor vijf jaar, waarin doelen en middelen worden bepaald.

Uitvoering (DO)

De uitvoering richt zich op het realiseren van de in de begroting vastgestelde doelen met optimaal gebruik van middelen.

Rapportages (CHECK)

- Tertiaalrapportages (MARAP): Iedere vier maanden wordt een rapportage opgesteld over financiële en kwalitatieve kerncijfers en een prognose van het jaareinde. Deze rapportages worden besproken met bestuur, directies en Raad van Toezicht.
- Maandelijks MARAP: Naast de tertiaalrapportages ontvangt het College van Bestuur iedere maand een beknopte MARAP. Deze rapportage bevat een afspiegeling van de cijfers van de afgelopen maand, signalen over risico's, afwijkingen en andere relevante ontwikkelingen. Inhoudelijk is deze rapportage minder uitgebreid en bevat minder prognoses dan de tertiaalrapportages.
- Maandelijks rapportages: Afdelingen ontvangen maandelijks voortgangsrapportages met financiële en formatieve kerncijfers (m.u.v. januari en juli).

Voortgangsgesprekken (CHECK, ACT)

- Tertiaalgesprekken: In februari, mei en oktober bespreken bestuur en directies de MARAP-resultaten en eventuele bijstellingen.

- Maandelijkse bilaterale gesprekken: Besprekingen tussen bestuur en directies op basis van voortgangsrapportages.
- 3-gesprekken: Directies overleggen maandelijks met hun HR-businesspartner en controller over financiële en formatieve ontwikkelingen.

Intern risicobeheersings – en controlesysteem

Op maandelijkse basis rapporteert de afdeling Control met input vanuit verschillende afdelingen richting het College van Bestuur in de vorm van een managementrapportage. Deze rapportage bevat actuele informatie over studenten, personeel en financiën. In 2025 is in de periode na de zomervakantie op basis van de exploitatieresultaten van afdelingen gevraagd een besparing te realiseren in het restant van het jaar.

Daarnaast voert het college periodiek kwaliteits-, handavings- en tevredenheidsonderzoeken uit, waarmee risico's in beeld worden gebracht en adequate bijsturing kan plaatsvinden. Voor de financiële sturing wordt gebruikgemaakt van een begroting, een meerjarenbegroting, taakstellende budgetten voor diverse activiteiten, investeringen en voorzieningen. De interne sturing is in 2025 verder ontwikkeld door het ontwikkelen van een managementinformatiesysteem waarin onder andere de informatie over studenten, personeel en financiën is opgenomen, op het niveau van het gehele college en per afdeling.

Drie keer per jaar worden managementrapportagegesprekken (MARAP-gesprekken) georganiseerd tussen de afdelingen en het College van Bestuur. Deze gesprekken bieden een gelegenheid om strategische doelen en operationele risico's uitvoerig te bespreken en om gezamenlijk tot verbeteracties te komen.

Een belangrijk instrument in het kwaliteitszorgsysteem blijft de interne audit, waarmee de onderwijskwaliteit bij de onderwijsafdelingen wordt onderzocht. Bij twijfel over de geboden onderwijskwaliteit worden verbeteracties geformuleerd en de voortgang gemonitord. Zelfevaluaties op basis van teamplannen, afgeleid van afdelingsplannen en de kaderbrief, zorgen ervoor dat de PDCA-cirkel wordt gesloten en opnieuw geopend.

Hoewel de jaarlijkse accountantscontroles en de beschikbare studentenprognoses van DUO geen interne controles zijn, geven beiden belangrijke input om zicht te houden op ontwikkelingen in studentenaantallen en risico's rondom onderwijskwaliteit, financiën en demografische veranderingen. Zij geven zicht op de belangrijkste risico's, geïdentificeerd door externe partijen, en geven de organisatie de kans (tijdig) te anticiperen.

Het omgaan met risico's (risicomanagement) blijft een essentieel onderdeel van het realiseren van de strategische doelen uit het meerjarenplan. Risico's worden bewust in kaart gebracht om weloverwogen keuzes te maken voor de beheersing ervan.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Maatschappelijke ontwikkelingen

De belangrijkste onzekerheden en (maatschappelijke) ontwikkelingen in de omgeving waarin het Koning Willem I College opereert zijn hieronder thematisch opgenomen. Door de ontwikkelingen inzichtelijk te maken en te bespreken, kunnen de belangen en invloedsferen nader geduid worden. Het is mogelijk dat

ontwikkelingen zonder verdere invloed effect hebben op het Koning Willem I College, daarom worden de acties die worden ondernomen op de ontwikkelingen niet specifiek geduid. Eventuele acties en reacties op deze ontwikkelingen zijn onderdeel van de strategie.

Aandachtsgebied	Maatschappelijke ontwikkelingen
Demografisch	Daling in studentenaantallen door vergrijzing, avo-isering en verschuiving van bol-naar bbl-opleidingen waardoor de hoogte van de Rijksbekostiging van het KW1C onder druk komen te staan.
Economisch	Krapte op de arbeidsmarkt, met gevolgen voor het personeelsbestand en de invulling van vacatures. Verder leeft in de politiek mogelijke sturing op opleidingsportefeuilles van mbo-instellingen. Daarnaast bestaat door krapte op de arbeidsmarkt groenpluk, waarbij studenten voortijdig het onderwijs verlaten ten gunste van de arbeidsmarkt.
Sociologisch	Door de krapte op de arbeidsmarkt bestaat het risico op opleiden voor de arbeidsmarkt, boven persoonsontwikkeling en socialisatie als onderdeel van de opleiding. Tevens is er een ontwikkeling naar het opleiden naar vaardigheden in plaats van diplomagericht opleiden, wat van invloed is op de onderwijscurricula en onderwijslogistiek. Daarnaast is de diversiteit in achtergronden van studenten en het stimuleren van kansengelijkheid een belangrijk sociologisch element.
Technologisch	Door de steeds verdergaande digitalisering van de maatschappij en de inpassing van onder andere Artificiële Intelligentie verandert de vraag van de arbeidsmarkt en de inhoud van het onderwijs. Ook andere technologische ontwikkelingen hebben impact op het onderwijs en vragen om een andere aanpak binnen het onderwijs en veranderingen van de inrichting en investeringen in het onderwijscurriculum om relevant te blijven opleiden.
Ecologisch	Duurzaamheid is een onderwerp dat aandacht in de curricula, maar ook in de administratieve processen van het Koning Willem I College verdient. Waarbij een blik op de korte(re) termijn voor economische ontwikkelingen ten laste (kunnen) gaan van ecologische ontwikkelingen.
Politiek/Juridisch	- Politieke focus op basisvaardigheden - Steeds groter aandeel van specifieke bekostiging op specifieke doelen binnen de totale bekostiging - Meer focus op de aansluiting op de arbeidsmarkt van mbo-opleidingen - Herziening van de bekostigingssystematiek op de middellange termijn - Ontwikkelingen op het gebied van migratie en educatie op het gebied van inburgering - Regionale stimuleringsmaatregelen vragen om bovenregionale samenwerkingen binnen het onderwijs - Internationale politieke ontwikkelingen hebben een grote impact op de vraag naar onderwijs. Hierbij spelen onder meer de internationale handelsperikelen, toenemende investeringen in Defensie en aanpassingen in de duurzaamheidscriteria en lagere financiering van de energietransitie een rol.

Belangrijkste risico's

Hieronder zijn de belangrijkste risico's opgenomen. Het Koning Willem I College is vastbesloten om een veilige, inclusieve en kwalitatief hoogstaande leeromgeving te bieden. We erkennen dat bepaalde risico's onvermijdelijk zijn bij het nastreven van innovatie en groei. Onze risicobereidheid varieert per risico. We streven naar een evenwichtige aanpak waarbij we risico's zorgvuldig afwegen en beheren, met het oog op de student, continuïteit van het onderwijs en vooruitgang. Om te duiden hoe we met risico's omgaan is de (gewenste) risicoreactie aangegeven.

Strategische risico's		
Risico	Risicoreactie (gewenst)	Maatregelen
Door onvoldoende duidelijkheid over de koers van de instelling, een aanhoudend grote mobiliteit van medewerkers met als (mogelijk) gevolg verlies van kennis en ervaring, additionele wervings- en inwerkkosten en hogere inhuurkosten.	Reduceren	- Studentreis: ESSOR, met verbinding tussen management, beleid, en uitvoering - Medewerkersreis verder verstevigen - Missie/visie eenduidig uitdragen - Kwartaalbijeenkomst per community - Bewust flexibele schil vergroten daar waar kanteling mogelijk noodzakelijk is en personele impact heeft
Beleidsontwikkeling (koers/visie) stagneert, doordat de focus ligt op harmonisatie van systemen, processen en werkwijzen en minder op innovatie vanwege de nieuwe gefuseerde organisatie.	Reduceren	- De inzet van transitieversterkers & budget voor fusiekosten zorgt voor ruimte bij College van Bestuur - Koersdagen - Aandacht voor cultuur binnen het college, bijv. de onderstroom en eigenaarschap van het management
De strategie wordt onvoldoende doorvertaald in tactische en operationele lagen/plannen met als gevolg effect ad hoc beleid.	Reduceren	- Jaarplannen van afdelingen - Managementgesprekken - Koersdagen (management & directeuren) - ESSOR - Comprimeren van missie, visie, strategie in 1 document
Lager studentaantal dan voorzien vanwege onder andere populariteit MBO, dalende populatie of concurrentie vanuit andere instellingen.	Reduceren/ Accepteren	- Inzetten op marketing en open dagen om potentiële studenten te bereiken (reducen) en andere middelen van werving onderzoeken - Vanwege demografische ontwikkelingen is weinig invloed op dalende studentaantallen (accepteren), echter wel op regionaal marktaandeel
Lager studentaantal dan voorzien vanwege externe ontwikkelingen (bijv. Techniek i.v.m. Beethoven).	Reduceren/ Accepteren	- Proactieve bestuurlijke samenwerking en afstemming

Operationele risico's		
Risico	Risicoreactie (gewenst)	Maatregelen
Onvoldoende in staat om kwalitatief goede medewerkers te vinden en te behouden vanwege krapte arbeidsmarkt en vergrijzing huidige formatie waardoor kennis verdwijnt bij pensionering.	Reduceren	- Werven middels maatwerkcampagnes en wervingskanalen inzetten. Arbeidsmarkt communicatie werkgevers verhaal sterker neerzetten - Inzet op vitaliteit en sociale veiligheid versterken en verhogen werkgeluk - Medewerkerstevredenheid onderzoek blijven uitvoeren en potentiële acties identificeren - Professionaliseren management - Aandacht voor medewerkers en onbenut potentieel ontsluiten - Toewerken naar afgesproken verhouding LB/LC/LD - Aandacht voor het goed begeleiden van nieuwe medewerkers en pdg-ers (dit kost tijd en geld) - Minder mogelijkheden om zzp in te zetten. Wellicht minder geld nodig maar wel minder flexibiliteit
Toename langdurig ziekteverzuim, met impact op vervangingskosten/ verdere toename werkdruk.	Reduceren	- De inzet van een extern bureau bij verzuim (Bloey) om het proces te begeleiden en inzet providerboog - Aandacht voor werkdruk & plannen binnen de organisatie - Terugdringen en voorkomen van werk gerelateerd verzuim
Brand, diefstal, vandalisme en de gevolgen in (operationele) capaciteit	Overdragen/ Reduceren	- Verzekeringen en brandoefeningen - Beleid binnen het college bouwkundige beoordelingen - Nb. Ook eigen risico, begroot (bij financiën)
Processen onvoldoende uitgewerkt om dagelijkse gang van zaken te ondersteunen.	Reduceren	- Inzet van (tijdelijk) personeel en transitieversterkers op knelpunten binnen de organisatie om verbeteringen te bewerkstellingen - Project ESSOR
Reputatie van het KW1C loopt ernstige schade op, als gevolg van omstandigheden (bijvoorbeeld als gevolg van mindere kwaliteit, schandalen, etc.).	Reduceren	- Alertheid en vormen crisisteam met communicatieboodschap & protocol
Commerciële onderwijsactiviteiten: onvoldoende kwaliteit kan leiden tot afbreukrisico.	Reduceren	- Afstemming tussen afdeling & Leven Lang Ontwikkelen; reactief op basis van aangeven externe organisaties - Interne audits op de Leven Lang Ontwikkelen-opleidingen
Onvoldoende inzicht in strategische personeelsplanning leidt tot problematiek in de bedrijfsvoering.	Reduceren	- Afdelingen zijn bezig met het uitrollen van een nieuwe vorm van het Strategische Personeelsplanning om afdelingen te adviseren met ondersteuning van HR. - Doel is een periodieke analyse van in- en externe factoren gecombineerd met het personeelsbestand om uitdagingen te identificeren en een gerichte aanpak op te stellen. - Hieruit kunnen eventuele investeringen of voorzieningen volgen, dit is momenteel nog niet bekend.
Beschikbare faciliteiten niet aansluitend bij wijzigende opleidingsbehoeften	Accepteren	- Op een later moment oppakken/ hierop inspelen.

Financiële positie		
Risico	Risicoreactie (gewenst)	Maatregelen
Geen, te trage of onjuiste beslissingen of niet realiseren van doelstellingen doordat managementinformatie voor leidinggevend/bestuur beperkt beschikbaar is of de urgentie onvoldoende onder de aandacht is.	Reduceren	- Managementrapportages & gesprekken (per tertiaal) - T-rapportages - Inzichtelijk maken van Fte's en rondsturen FTE overzichten ter bespreking in 3-gesprekken - In 3-gesprekken zowel formatie als budget bespreken - Wekelijks delen van studentenaantallen - Ingezet op het versterken van financiële functie (team control) - Professionaliseren van management - Start project Data en governance (managementinformatie)
Bekostiging OC&W dekt onvoldoende de Cao-afspraken	Accepteren	- Geen invloed op, afhankelijk van beleidsmakers in Den Haag - Begroting op orde en creëren van voldoende reductiemogelijkheden in de lasten
Hogere onderhoudskosten gebouwen dan voorzien	Reduceren	- Onderhoudscontracten - Jaarlijkse inspecties (ook van brandweer etc.) - Onderhoudsplan (jaarlijks bijgesteld, meerjaren herijkt/herzien)
Hogere energielasten dan voorzien	Overdragen	- Vastzetten prijzen - Energiemetingen om energielekken op te sporen - Zonnepanelen, warmtepompen, ledlampen
Vermindering derde geldstromen, zoals subsidies	Reduceren	- Subsidieloket inrichten - Projectbeheersing - Inzet op LLO
Niet gedisciplineerd omgaan met formatie-ruimte en inzicht, waarbij ambities en beschikbare middelen niet met elkaar in lijn zijn.	Reduceren	- Proces richting College van Bestuur om goedkeuring te vragen voor additionele formatie. - Het bewust maken van keuzes. - Inrichten van een exploitatiebudget CvB Innovatie en Ontwikkeling

Financiële verslaglegging		
Risico	Risicoreactie (gewenst)	Maatregelen
Tekortkomingen in ICT: datalekken, privacy-schending, cybercriminaliteit	Reduceren & Overdragen	- CISO & PO met beleid voor informatie-veiligheid - Onderzoek op naleving beleid en bewustheid bij medewerkers (nulmeting) - Cyberverzekering die de financiële gevolgen van hacks dekt en ondersteuning biedt bij herstel en voortzetting van de bedrijfsvoering - Roadmap Informatiebeveiliging & privacy - Awareness verhogen medewerkers d.m.v. e-learning
Onvoldoende eigenaarschap in teams om verantwoordelijkheid te pakken volgens de sturingsfilosofie "teams aan zet".	Reduceren	- Leiderschapsprogramma voor leidinggevenden binnen budget HR - Inzet van project ESSOR (Elke Student Succesvol Op Reis)
Onvoldoende grip op (realisatie, voortgang, risico's en verantwoording van) projecten. (bijv. RIF subsidies, andere projecten)	Reduceren	- Inrichten subsidieloket & organiseren administratief proces - Project baten op orde - Risico inschatting van projecten en afstemming met externe partijen houden

Wet- en regelgeving		
Risico	Risicoreactie (gewenst)	Maatregelen
Onderwijskwaliteit komt onder verscherpt toezicht van inspectie en extra maatregelen zijn noodzakelijk.	Reduceren	- Binnen de afdeling bestuursondersteuning worden de interne audits op het onderwijs uitgevoerd. - Zelfevaluatie door onderwijsafdelingen.

Gedragscodes en Soft Controls

Binnen het Koning Willem I College wordt ingezet op soft controls door het organiseren van workshops sociale veiligheid en het leiderschapsprogramma voor alle managers en directeuren. Daarnaast vindt jaarlijks een medewerkerstevredenheid onderzoek plaats, waarvan de uitkomsten aanleiding kunnen zijn om aandacht te besteden aan de soft controls binnen een afdeling. Alle medewerkers volgen een training in digitale veiligheid. Binnen deze training is ook aandacht voor de Algemene Verordening Gegevensbescherming en vindt actieve monitoring plaats op de autorisaties van medewerkers in verschillende softwarepakketten.

Het Koning Willem I College beschikt over een integriteitscode 'integer en professioneel handelen', die van toepassing is op alle medewerkers van Koning Willem I College. Deze integriteitscode is beschikbaar via de HR-pagina op het intranet van het college. In deze code is zichtbaar gemaakt wat onder integer en professioneel handelen wordt verstaan, wat gewenst gedrag is en welke situaties moeten worden vermeden. De code beschrijft ook hoe er gehandeld dient te worden indien een situatie of bij gedrag in strijd met de integriteitscode is. Het college heeft een nieuwe integriteitscode in behandeling. Een akkoord op deze nieuwe integriteitscode wordt in 2026 verwacht, na akkoord wordt de code geïmplementeerd.

Overige risicobeheersing

In aanvulling op bovenstaande risico's is sprake van wet- en regelgeving waaraan het KW1C dient te voldoen. Deze wet- en regelgeving, bijvoorbeeld op het gebied van privacy of de regeling publiek-privaat, krijgen binnen diverse afdelingen in het KW1C apart aandacht. Voor publiek-privaat is in de aparte paragraaf "Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten" het risicobeleid en beheer toegelicht. Hieronder valt ook het risico van het niet voldoen aan de (Europese) aanbestedingsrichtlijnen.

Voor een bedrag van € 3,6 miljoen (2024: € 4,0 miljoen) voldoet het college over 2025 niet aan de Europese aanbestedingswetgeving. Hiervan heeft € 2,6 miljoen (2024: € 3,8 miljoen) betrekking op uitgaven die in 2025 zijn aangegaan. Het resterende bedrag van € 1,0 miljoen (2024: € 0,2 miljoen) betreft uitgaven in het huidige jaar die voortvloeien uit beheerhandelingen uit eerdere jaren. De voornaamste typering van kosten waarin niet voldaan wordt aan de Europese aanbestedingswetgeving is externe inhuur en het inhuren van externe adviseurs. Hier zijn in 2025 en naar de toekomst acties op gezet en aanbestedingsprocedures voor uitgezet, om het risico op, en de omvang van, het niet voldoen aan de Europese aanbestedingswetgeving verder terug te dringen.

Daarnaast is een integrale frauderisico-analyse opgesteld. In 2025 is een eerste versie opgesteld en besproken met het bestuur. In 2026 heeft na herijking een vaststelling van de frauderisico-analyse door het bestuur plaatsgevonden. De belangrijkste onderwerpen, die hierin met risico's en maatregelen worden benoemd, zijn onder andere:

- Bekostiging;
- Inkoop;
- Activa;
- Uitgaande geldstromen;
- Publiek-privaat;
- Ontslag van personeel.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor de rapportage van het toezichthoudend orgaan wordt verwezen naar paragraaf 7.3.

8.7 Notitie Helderheid

Het Koning Willem I College legt in deze notitie verantwoording af over de thema's uit Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie.

1. Uitbesteding

In 2024 was nog sprake van uitbesteding binnen de domeinen Toerisme & Recreatie. Deze samenwerking is inmiddels beëindigd. Vanaf studiejaar 2024–2025 wordt het onderwijs voor deze opleidingen volledig in eigen beheer uitgevoerd. Daarmee ligt de verantwoordelijkheid voor de organisatie, uitvoering en kwaliteitsborging volledig bij het Koning Willem I College.

In 2025 is uitsluitend binnen de afdeling Bouw & Wonen nog sprake van uitbesteding. Deze vindt plaats via Bouwmensen (locaties Oss/Veghel en 's-Hertogenbosch) voor de opleidingen timmeren, metselen en tegelzetten. Daarnaast heeft het Koning Willem I College voor de opleiding schilderen een samenwerkingsovereenkomst met de Schildersvakopleiding.

Voor beide samenwerkingen geldt dat het onderwijs deels plaatsvindt op locaties van de samenwerkingspartners en deels op de locatie van het Koning Willem I College in Oss. Het onderwijs wordt verzorgd door docenten van het Koning Willem I College in samenwerking met instructeurs van de opleidingsbedrijven.

De samenwerkingspartners hebben in 2025 in totaal € 310.000 gefactureerd voor uitbesteed onderwijs aan het Koning Willem I College.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Dit thema is vervangen door de beleidsregel Investeren van publieke middelen in private activiteiten. De verantwoording vindt plaats in de betreffende beleidsregelparagraaf.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Koning Willem I College verleent vrijstellingen op basis van eerder verworven kwalificaties. De procedures hiervoor zijn vastgelegd in het Examenreglement. Deze werkwijze is in 2025 zonder wijzigingen voortgezet. Studenten kunnen volledige of gedeeltelijke vrijstelling krijgen. Bij volledige vrijstelling wordt een student ingeschreven als examendeelnemer.

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

In 2025 zijn geen betalingen van les- of cursusgeld gedaan vanuit de reguliere bekostiging. Wanneer derden cursusgeld betalen, werkt het college volgens de bestaande procedure: er wordt altijd een ondertekende derdengeldverklaring van de student gebruikt. Deze werkwijze is in 2025 ongewijzigd toegepast.

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

A Uitschrijving kort na 1 oktober

Voor het in- en uitschrijven vlak vóór respectievelijk na een teldatum hanteert het Koning Willem I College strikte interne regels die voldoen aan de bekostigingsvoorwaarden die het ministerie van OCW hanteert. In onderstaande tabel staan de aantallen studenten die per 1 oktober 2025 bekostigd waren en zich tot en met 31 december 2025 bij de instelling hebben uitgeschreven, uitgesplitst naar reden van uitstroom.

Reden uitstroom	Aantal studenten
Diploma behaald	226
Wens student privé	123
Belangstelling andere opleiding	26
Persoonlijke omstandigheden	25
Gezondheidsredenen	25
Motivatie onvoldoende	19
Liever fulltime werken	18
Beëindiging arbeidsovereenkomst	15
Werkomstandigheden	14
Verkeerd beroeps-/opleidingsbeeld	14
Resultaten onvoldoende	7
Psychosociale/maatschappelijke problemen	7
Gaat naar HAVO / andere school	6
Schoolorganisatie/onderwijsvormgeving	6
Onbereikbaar/geen reactie	4
Gaat werken	4
Verwijderd wegens wangedrag	2
Certifica(a)t(en) behaald	2
Uitzonderlijke familieomstandigheden	2
Financiële redenen	1
Totaal	546

B Dubbele inschrijving

Wanneer studenten in meer dan één opleiding staan ingeschreven binnen het Koning Willem I College, wordt slechts één inschrijving voor bekostiging in aanmerking gebracht.

C Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Er zijn trajecten waarin studenten zowel een educatieopleiding als een beroepsopleiding volgen. Deze trajecten worden beide bekostigd en voldoen elk aan de vereisten voor bekostiging.

De bekostiging en de urennorm voor het beroepsonderwijs voor deze studenten zijn gelijk aan de bekostiging van het beroepsonderwijs voor reguliere studenten.

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

Het Koning Willem I College ziet er op toe dat een student uitsluitend staat ingeschreven voor de opleiding die daadwerkelijk wordt gevolgd. Er zijn geen signalen vastgesteld dat deelnemers een andere opleiding volgden dan de opleiding waarvoor zij stonden ingeschreven. Gedurende de opleidingsloopbaan kan zich wel

incidenteel de situatie voordoen dat een deelnemer wenst over te stappen naar een andere opleiding. Door middel van gerichte studie- en loopbaanbegeleiding en het brede onderwijsaanbod van Koning Willem I College kunnen deelnemers in de meeste gevallen binnen de instelling worden begeleid naar een passende opleiding. Het beleid is erop gericht deelnemers onderwijs te laten volgen dat aansluit bij hun onderwijsbehoefte en mogelijkheden, waarmee voortijdige schooluitval zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Hieronder wordt verantwoording afgelegd over het aantal per 1 oktober 2025 bekostigde studenten dat in de periode tot en met 31 december 2025 van opleiding respectievelijk leerweg is veranderd (zogenoemde omzwaaiers).

Omzwaai opleiding	
Aantal bekostigde studenten waarbij een wijziging van het CREBO-nummer (opleiding) heeft plaatsgevonden	408
Totaal	408

Omzwaai leerweg	
Aantal bekostigde studenten van BBL naar BOL	39
Aantal bekostigde studenten van BOL naar BBL	99
Totaal	138

Het komt voor dat studenten meerdere diploma's behalen. De diplomabekostiging verloopt via de beslisboom. Per student wordt in een jaar slechts één diploma voor outputbekostiging meegenomen.

In 2025 zijn in totaal 5.516 bekostigde diploma's verstrekt.

Binnen het Koning Willem I College komt het incidenteel voor dat deelnemers na diplomering opnieuw worden ingeschreven in een opleiding op hetzelfde niveau, bijvoorbeeld voor een andere differentiatie of een aanvullende kwalificatie.

De instelling staat dit uitsluitend toe indien sprake is van aantoonbare onderwijskundige meerwaarde of arbeidsmarktrelevantie. Herinschrijving met als doel het genereren van bekostiging is uitgesloten.

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In 2025 is, op basis van de intern gehanteerde beslisboom en conform onderstaande, geen sprake van maatwerktrajecten.

Volgens deze beslisboom is uitsluitend sprake van maatwerk wanneer aan drie voorwaarden wordt voldaan: een derde partij levert een commerciële bijdrage, het traject wordt niet regulier bekostigd en er wordt lesstof ontwikkeld die niet wordt aangeboden aan reguliere studenten.

In 2025 is aan deze cumulatieve voorwaarden niet voldaan. Er zijn geen trajecten uitgevoerd waarbij exclusieve lesstof voor een externe opdrachtgever is ontwikkeld en aangeboden. Evenmin is sprake van trajecten die op basis van commerciële financiering en afwijkende inhoud als maatwerk kwalificeren.

Daarmee kwalificeren de trajecten die in 2025 zijn uitgevoerd niet als maatwerk volgens de vastgestelde criteria.

8. Buitenlandse deelnemers

Het Koning Willem I College verzorgt uitsluitend onderwijs binnen Nederland.

Buitenlandse deelnemers die rechtmatig in Nederland verblijven en voldoen aan de wettelijke inschrijfvoorwaarden komen in aanmerking voor bekostiging. In 2025 hebben zich geen wijzigingen in beleid of uitvoering voorgedaan.

8.8 Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten

Het Koning Willem I College is een onderwijsinstelling met een wettelijke taak om beroepsonderwijs te verzorgen, gefinancierd vanuit publieke middelen. Het middelbaar beroepsonderwijs kenmerkt zich door een sterke betrokkenheid van bedrijven en brancheorganisaties in de regio. Wij zijn daarmee een actieve partner in het bieden van scholing-, educatie- en opleidingstrajecten in onze regio.

Wanneer er activiteiten mede onder verantwoordelijkheid van Koning Willem I College worden uitgevoerd, en voor zover deze activiteiten op meer dan alleen de uitvoering van de bekostigde wettelijke taak gericht zijn, is in principe de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten van toepassing. Om onderwijskundige redenen voert Koning Willem I College deze activiteiten uit, of is hierbij betrokken, met als doel studenten een waardevolle praktijkervaring te bieden binnen een contextrijke leeromgeving. Het is belangrijk op te merken dat deze activiteiten altijd bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs, en niet primair gericht zijn op het behalen van winst.

Geïnvesteed vermogen en calculatiemethode

Voor een transparante en beleidsconforme verantwoording wordt per private activiteit inzicht gegeven in de omvang van de baten, de totale investering met publieke middelen en de totale kosten. Het Koning Willem I College hanteert bij de bepaling van het geïnvesteed vermogen de definitie zoals opgenomen in de Beleidsregel 2025. Conform de bruto-benadering worden alle kosten die met publieke middelen worden gefinancierd en die toerekenbaar zijn aan private activiteiten afzonderlijk en integraal verantwoord als geïnvesteed publiek vermogen. Deze kosten worden niet gesaldeerd met private opbrengsten.

Ook dient er te worden aangegeven of is gekozen voor een integrale kostprijs (ikp) of een marktconform tarief (mct). Hierbij is het beleid van Koning Willem I College dat ten aanzien van private activiteiten in principe wordt uitgegaan van de integrale kostprijs. Alleen wanneer het bepalen van de integrale kostprijs redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt gekozen voor een marktconform tarief.

(x EUR 1.000)				
Private activiteit	Baten 2025	Geïnvesteerde publieke mid. 2025	Kosten 2025	ikp/ mct
1. Educatie: inburgeringstrajecten, zowel voor gemeenten als individueel	5.751	6.341	6.341	ikp
2. Contractactiviteiten (Koningsacademie): commerciële cursussen en trainingen, 3e leerweg en maatwerk (privaat aandeel)	3.395	2.862	2.862	ikp
3. Detacheringen: onderwijsinhoudelijke samenwerking of mobiliteitstrajecten	346	346	346	ikp
4. Verhuur aan derden: verhuur van ruimtes in het kader van samenwerking met partners of vanwege contractactiviteiten	42	42	42	mct
5. Overige activiteiten: hospitality die samenhangt met de verhuur van ruimtes en de voorzieningen voor de laadpalen.	123	123	123	ikp

Toelichting bij Educatie

Voor Inburgering is in 2024 een uitgebreid calculatiemodel ontwikkeld en in 2025 geactualiseerd. Dit heeft geleid tot beter inzicht in de onderliggende cijfers. Conform de definitie in de beleidsregel is er sprake van een geïnvesteerd vermogen. Op basis van de integrale kostprijs (met opslag voor overhead) is sprake van een investering met publieke middelen in private activiteiten wat bij de activiteitensoort educatie (Inburgering) leidt tot een negatief resultaat van € 0,6 miljoen. Op basis van de door het Koning Willem I College toegekende meerwaarde voor de maatschappij en ons onderwijs in het bijzonder is deze activiteit, inclusief sturing en verfijning calculatie, in 2025 nauwkeurig geanalyseerd. Het negatieve resultaat Inburgering komt mede voort uit bestaande contractuele afspraken uit het verleden. Bijsturing van het negatieve resultaat is mogelijk bij afloop van contracten door het afsluiten van nieuwe contracten met hogere opbrengst en aanscherping van de kostenstructuur van de afdeling. In 2026 worden hiervoor acties en een planning opgesteld door de afdeling.

Toelichting bij Contractactiviteiten Koningsacademie

Vanuit de Koningsacademie worden er commerciële trajecten aangeboden aan bedrijven, zoals trainingen en cursussen, derde-leerweg- en certificaattrajecten. Hierbij wordt geen publieke bekostiging gebruikt voor deze trajecten. Met behulp van een calculatiemodel worden deze trajecten kostendekkend uitgevoerd, waarbij zowel indirecte kosten als eventuele risico-opslagen worden meegewogen.

Ook zijn er gemengd gefinancierde trajecten (publiek-privaat), waarbij er studenten een regulier bekostigde opleiding volgen en daarnaast wensen van het bedrijf worden ingewilligd, zoals extra begeleiding of een alternatieve locatie. De aanvullende activiteiten worden niet betaald uit de publieke bekostiging maar separaat gefactureerd aan het bedrijf (als onderdeel van de baten contractactiviteiten), waarbij het kostendekkende bedrag wordt bepaald met behulp van het calculatiemodel.

Toelichting herziening kwalificatie simuleringsactiviteiten horeca (van privaat naar publiek)

Tot en met 2024 zijn baten uit horeca activiteiten aangemerkt als private activiteit en in die hoedanigheid verantwoord in het jaarverslag. Met ingang van 2025 zijn deze baten van private activiteit geherclassificeerd naar publieke activiteit, aangezien deze horeca-activiteiten binnen het Koning Willem I College primair gericht zijn op het simuleren van de beroepspraktijk. Het Koning Willem I College heeft hiervoor geen afzonderlijk(erkend) leerwerkbedrijf ingericht. Op basis van de beleidsregel “Investeren met publieke middelen in private activiteiten 2025” worden deze activiteiten aangemerkt als behorend tot de wettelijke onderwijstaak. Dit heeft geleid tot een herziening van het standpunt, waarbij de simuleringsactiviteiten horeca met ingang van 2025 als publieke activiteit zijn geclassificeerd.

Het (risico)beleid en -beheer en organisatorische inbedding

Het Koning Willem I College beschikt over een beleidsnotitie publiek-privaat, waarin de kaders, voorwaarden en besluitvorming – inclusief verantwoordelijkheden van betrokkenen, organisatorische inbedding, maatschappelijke en onderwijskundige meerwaarde en bijbehorende processen – op hoofdlijnen zijn vastgelegd. Op basis van dit beleid kunnen de activiteiten als volgt worden samengevat:

Private activiteit	(Risico)beleid en beheer	Organisatorische inbedding
1. Educatie	Een verfijnd voorcalculatiemodel op totaalniveau, waarin onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende inburgeringsroutes en wordt gewerkt met vooraf vastgestelde kostprijsstarieven. Deze calculatie vormt de basis voor de prijsstelling in de af te sluiten contracten en draagt eraan bij dat geen ongeoorloofde bekostiging vanuit publieke middelen plaatsvindt. Daarbij geldt dat prijsafspraken binnen reeds afgesloten meerjarige contracten uit voorgaande jaren niet altijd tussentijds kunnen worden aangepast aan gewijzigde kostenontwikkelingen. Als gevolg hiervan is in 2025 sprake van een verlies op de educatieactiviteiten. Bij nieuw af te sluiten contracten wordt nadrukkelijk gestuurd op kostendekkende tarieven en een passende beheersing van financiële risico's.	De uitvoering ligt bij Startcollege, ondersteund door de afdeling Financiën en Control.
2. Contract-activiteiten	Per afzonderlijk project wordt op basis van vooraf vastgestelde kostprijsstarieven een integrale kostprijsberekening opgesteld. Deze calculatie vormt de basis voor de prijsstelling in offertes en contracten. Daarnaast is sprake van gestructureerd offerte- en contractbeheer, waarin afspraken met betrekking tot onder andere prijs, volume en looptijd worden vastgelegd en gemonitord. Contractactiviteiten worden separaat geregistreerd binnen de projectenmodule van de financiële administratie, waardoor opbrengsten, kosten en resultaten afzonderlijk inzichtelijk zijn. Middels periodieke rapportages en resultaatanalyses wordt toegezien op de financiële ontwikkeling van de contractactiviteiten en wordt bewaakt dat deze activiteiten voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en geen ongeoorloofde bekostiging vanuit publieke middelen plaatsvindt.	De uitvoering ligt bij de betrokken functionarissen binnen het proces: de Koningsacademie initieert en voert niet-bekostigde activiteiten uit, de onderwijsafdeling is verantwoordelijk voor de bekostiging en het onderzoekskader, en de afdeling Financiën en Control ondersteunt het proces.

Private activiteit	(Risico)beleid en beheer	Organisatorische inbedding
3. Detacheringen	Per detacherings-overeenkomst wordt op basis van vooraf vastgestelde kostprijsstarieven een integrale kostprijsberekening opgesteld. Deze berekening vormt de basis voor de prijsstelling en de contractuele afspraken met betrekking tot onder andere inzet, tarief en looptijd. Detacheringen worden separaat geregistreerd binnen de financiële administratie, waardoor opbrengsten, kosten en resultaten afzonderlijk inzichtelijk zijn. Middels periodieke rapportages en resultaatanalyses wordt toegezien op de financiële ontwikkeling van de detacheringen en wordt bewaakt dat geen ongeoorloofde bekostiging vanuit publieke middelen plaatsvindt.	De uitvoering ligt bij de betrokken functionarissen binnen het proces: de onderwijsafdeling neemt het initiatief en is verantwoordelijk voor de inhoudelijke afstemming, HR verzorgt het procesmanagement, en de afdeling Financiën en Control biedt ondersteuning bij financiële administratie, contractbeheer en rapportages.
4. Verhuur aan derden	Voor verhuur aan derden wordt gewerkt met een kostprijsberekening op basis van vooraf vastgestelde standaardtarieven per m ² en een marktconforme prijsstelling. De verhuuractiviteiten worden separaat geregistreerd binnen de financiële administratie. Middels periodieke monitoring wordt toegezien op de financiële ontwikkeling van de verhuuractiviteiten en wordt bewaakt dat geen ongeoorloofde bekostiging vanuit publieke middelen plaatsvindt.	De uitvoering ligt bij de betrokken functionarissen binnen het proces, met het Facilitair Bedrijf als primaire uitvoerder, ondersteund door de afdeling Financiën en Control.
5. Overige activiteiten	Voor overige private activiteiten vindt monitoring plaats van opbrengsten en kosten, waarbij sprake is van separate registratie binnen de financiële administratie. Middels periodieke rapportages en resultaatanalyses wordt toegezien op de financiële ontwikkeling van deze activiteiten en wordt bewaakt dat deze voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en geen ongeoorloofde bekostiging vanuit publieke middelen plaatsvindt.	De uitvoering ligt bij de betrokken functionarissen binnen het proces, ondersteund door de afdeling Financiën en Control.

Meerwaarde

Het Koning Willem I College heeft in de routekaart haar doelstellingen ondergebracht in drie pijlers:

- Kansrijk: Ontwikkeling van talenten in een (digitaal) leernetwerk.
- Verbindend: Samenwerking met regionale communities en internationale partners.
- Bewust: Duurzaamheid en innovatie in het onderwijs.

Onderdeel van pijler verbindend is programmalijn Leven Lang Ontwikkelen. In deze programmalijn is de meerwaarde en noodzaak van onze (publiek-) private activiteiten in relatie tot onze bekostigde wettelijke taak beschreven. Dit houdt in dat we, in samenhang met onze onderwijsportefeuille, een strategische partner zijn in onze regio in het opleiden en ontwikkelen van talentontwikkeling gericht op de behoeften van het werkveld. Ook zijn we een partner naar gemeenten en individuen in het uitvoeren van diverse educatieactiviteiten.

Private activiteit	Meerwaarde
1. Educatie	De educatie-activiteiten vloeien voort uit de WEB, echter de financiering verloopt via de gemeenten. Met de invoering van marktwerking is de uitvoering van deze trajecten niet meer voorbehouden aan mbo-instellingen. Voor het behalen van een startkwalificatie is behalve specifieke beroepsvaardigheden ook een aantal basisvaardigheden nodig, zoals Nederlands, rekenen en digitale vaardigheden. Omdat niet elke volwassene voldoet aan de kwalificatieplicht verzorgt KW1C hiervoor trajecten voor volwassenen. De behoeften binnen de regio wordt in samenwerking met de gemeenten vertaald naar benodigde trajecten. De kennis over de maatschappelijke behoefte in het kader van participatie en integratie wordt tevens gebruikt om ook binnen reguliere trajecten extra in te zetten op deze basisvaardigheden. Inburgering richt zich met name op de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse maatschappij. Daarbij heeft het KW1C een dusdanige infrastructuur, waardoor er mogelijkheden zijn kennis te maken met opleidingen en/of trajecten die van toegevoegde waarde zijn voor de integratie in de maatschappij.
2. Contract-activiteiten	Mede in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) worden er, veelal in directe samenwerking met opdrachtgevers, cursussen aangeboden voor het aanleren van vaardigheden of ontwikkelen van competenties, die aansluiten op of zelfs onderdeel zijn van het beroepsonderwijs. Het in opdracht van het werkveld uitvoeren van deze vaak kort-cyclische trajecten brengt voor KW1C kennis en ervaring in het kader van LLO evenals kennis voor het flexibiliseren en modulariseren van het (reguliere) onderwijs. De samenwerking is tevens afgestemd op de behoefte van de branche, maar daarnaast doen de betrokken docenten zelf ook kennis en ervaring op over het gehele werkveld in een bredere context en met een meer gedifferentieerde doelgroep. Deze samenwerking geeft input aan het (reguliere) onderwijs voor het stellen van een betere leerdiagnose, het geven van betere begeleiding en een beter op de beroepspraktijk afgestemde onderwijsinhoud.
3. Detacheringen	Dit is geen doel op zichzelf. Uitwisseling van kennis, samenwerken en kennis overbrengen, maar ook mobiliteit in het kader van goed werkgeverschap en bedrijfsvoering liggen hieraan ten grondslag.
4. Verhuur aan derden	Dit is geen doel op zichzelf. Facilitering bij samenwerkingen en efficiëntie ten aanzien van bedrijfsvoering (leegstand) liggen ten grondslag aan deze dienstverlening.

Private activiteit	Meerwaarde
5. Overige activiteiten	Deze activiteiten zijn geen doel op zichzelf. De activiteiten zijn van invloed op de samenwerking met de partners die benodigd zijn voor het reguliere onderwijs. Verder geeft de uitvoering van deze activiteiten invulling aan een efficiëntere bedrijfsvoering en/of goed werkgeverschap, waardoor verspilling van publieke middelen wordt tegengegaan of geminimaliseerd.

Specifieke en uitgezonderde activiteiten

Het Koning Willem I College participeert in een aantal publiek-private arrangementen. Deze worden alleen ontplooid onder de volgende condities:

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

Als laatste resteert een aantal private activiteiten dat is uitgezonderd van de verantwoording conform de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten (art.1.3 lid 2 en 3):

- Activiteiten zoals genoemd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten 2016. Deze activiteiten worden verantwoord in het bestuursverslag onder treasury.
- Activiteiten ten aanzien van de besteding van subsidies zoals bedoeld in art. 4:21 van de Algemene wet bestuursrecht. Deze activiteiten worden verantwoord conform de betreffende subsidieregeling en indien van toepassing in het jaarverslag opgenomen in het Model G.

9 Jaarrekening

The image shows two computer monitors displaying Excel spreadsheets. The left monitor shows a 'Budget' sheet with a table of expenses and a total of 10,000. The right monitor shows a 'Budget' sheet with a table of expenses and a total of 10,000.

Ondertekening jaarrekening

De ondertekende jaarrekening 2025 is onderdeel van dit jaarverslag en is op 16 juni 2026 vastgesteld en ondertekend door het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De externe accountant heeft hierbij een goedkeurende controleverklaring afgegeven.

Jaarrekening 2025.pdf

[pdf](#) • [686 kB](#) [Download](#)

Inhoudsopgave

1

A JAARREKENING 2025

Balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)

2

Staat van baten en lasten over 2025

3

Kasstroomoverzicht over 2025

4

Algemene grondslagen 2025

5

Toelichting op de balans per 31 december 2025

13

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

23

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

24

Gebeurtenissen na balansdatum

30

Model E: Verbonden partijen

31

Model G: Verantwoording doelsubsidies OCW 2025

32

WNT-verantwoording 2025

33

B Overige gegevens

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijk accountant

35

A Jaarrekening 2025

Balans per 31 december 2025

(na resultaatbestemming)

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Activa		
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	215.867	640.970
1.2 Materiële vaste activa	87.788.282	85.190.497
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>88.004.149</u>	<u>85.831.467</u>
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	135.562	139.353
1.5 Vorderingen	7.893.457	9.545.521
1.7 Liquide middelen	49.533.701	49.990.574
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>57.562.719</u>	<u>59.675.448</u>
<u>Totaal activa</u>	<u>145.566.868</u>	<u>145.506.915</u>
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	92.740.800	92.505.755 *
2.2 Voorzieningen	13.420.374	14.268.621 *
2.3 Langlopende schulden	4.992.000	5.200.000
2.4 Kortlopende schulden	34.413.693	33.532.539
<u>Totaal passiva</u>	<u>145.566.868</u>	<u>145.506.915</u>

De vergelijkende cijfers per 31-12-2024 zijn voor de met een * aangeduide regels aangepast ten opzichte van de definitieve jaarrekening 2024 als gevolg van fouterstel. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het onderdeel 'fouterstel' in de algemene grondslagen 2025.

Staat van baten en lasten over 2025

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	186.408.694	186.952.104	179.282.576
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.915.327	3.065.743	2.817.708
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	4.952.540	4.340.762	4.371.231
3.4 Baten werk in opdracht van derden	12.843.513	13.171.420	10.995.933
3.5 Overige baten	2.848.396	2.927.150	3.776.734
<u>Totaal baten</u>	<u>210.968.470</u>	<u>210.457.179</u>	<u>201.244.183</u>
Lasten			
4.1 Personeelslasten	165.282.573	162.873.923	155.225.174 *
4.2 Afschrijvingen	8.790.738	10.457.225	8.828.798
4.3 Huisvestingslasten	12.331.663	11.731.000	12.568.586
4.4 Overige instellingslasten	25.511.907	26.481.839	26.863.937
<u>Totaal lasten</u>	<u>211.916.880</u>	<u>211.543.987</u>	<u>203.486.495 *</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>-948.410</u>	<u>-1.086.808</u>	<u>-2.242.312 *</u>
5 Financiële baten en lasten	1.183.455	1.144.500	1.818.291
Totaal resultaat	<u>235.044</u>	<u>57.692</u>	<u>-424.021 *</u>

De vergelijkende cijfers per 31-12-2024 zijn voor de met een * aangeduide regels aangepast ten opzichte van de definitieve jaarrekening 2024 als gevolg van fouterstel. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het onderdeel 'fouterstel' in de algemene grondslagen 2025.

Kasstroomoverzicht over 2025

	2025 €	2024 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-948.410	-2.242.312 *
Aanpassingen voor:		
-Boekresultaat verkoop MVA	-13.250	-1.209.922
-Afschrijvingen	8.790.738	8.828.798
-Mutaties voorzieningen	-848.246	228.152 *
Veranderingen in werkkapitaal:		
-Voorraden (-)	3.791	39.266
-Vorderingen (-)	1.466.674	1.309.732
-Kortlopende schulden	972.744	4.099.519
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	9.424.040	11.053.233
Ontvangen interest	1.385.390	1.839.363
Betaalde interest (-)	-48.505	-60.301
	<u>1.336.885</u>	<u>1.779.062</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	10.760.925	12.832.295
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-)	-11.023.049	-10.419.361
Desinvesterings in materiële vaste activa	13.250	1.939.420
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-11.009.799	-8.479.941
Kasstroom uit financieringsinvesteringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-208.000	-208.000
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-208.000	-208.000
Mutatie liquide middelen	-456.873	4.144.354

De vergelijkende cijfers per 31-12-2024 zijn voor de met een * aangeduide regels aangepast ten opzichte van de definitieve jaarrekening 2024 als gevolg van fouterstel. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het onderdeel 'fouterstel' in de algemene grondslagen 2025.

Algemene grondslagen 2025

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant (hierna: KW1C of de stichting) is gevestigd op de Vlijmenseweg 2, Postbus 122, 5223 GW te 's-Hertogenbosch en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41084084. De stichting bestaat uit twee BRIN nummers:
-04FO: Koning Willem 1 College; en
-24ZW: BBO De Schalm.

De activiteiten van de instelling bestaan uit: dienstverlening op het gebied van onderwijs, sector middelbaar beroepsonderwijs in de regio Noordoost-Brabant.

De onderwijsinstelling heeft een deelneming in de Stichting Steunfonds Mathias Wolff, welke is opgericht om hulp te bieden aan studenten die in het belang zijn van het onderwijs en welke niet door andere middelen kunnen worden gedekt. De stichting wordt aangemerkt als een deelneming aangezien de onderwijsinstelling een significante invloed uitoefent op het beleid van de stichting door middel van haar vertegenwoordiging in het bestuur.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2025.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

De cijfers over 2024 zijn geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2025 mogelijk te maken. Deze herrubriceringen hebben geen invloed op het resultaat of het eigen vermogen. Het betreft de volgende herrubriceringen:

-Per 31 december 2024 is een bedrag van € 1.139.390 gecorrigeerd uit post 1.5.1 Debiteuren. Hiervan is € 755.155 geherrubriceerd naar post 1.5.7.1 Nog te factureren inburgeringsgelden en € 364.225 naar post 1.5.7.2 Overige, beide opgenomen onder de overige vorderingen.
-Per 31 december 2024 is een bedrag van € 752.235 gecorrigeerd uit post 2.4.1 Crediteuren en geherrubriceerd naar post 2.4.4.4 Nog te betalen kosten, opgenomen onder de overige kortlopende schulden.
-Binnen de post 2.4.5 Overige overlopende passiva is per 31 december 2024 een bedrag van € 1.154.866 gecorrigeerd vanuit post 2.4.5.6 Overig. Hiervan is € 897.487 geherrubriceerd naar post 2.4.5.5 Vooruitontvangen overige bedragen en € 257.379 naar post 2.4.5.2 Vooruitontvangen projectgelden.

Voor zover niet anders vermeld, zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen historische kosten.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeden en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa. Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen, en niet van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economische potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Presentatie- en functionele valuta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting. Alle transacties vinden plaats in euro's. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op de dichtstbijzijnde euro.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. Naar de mening van het management zijn de volgende posten, de meest essentiële posten, waarbij sprake is van schattingen:

- Dubieuze debiteuren
- Voorziening jubilea
- Voorziening WW-BWW
- Voorziening langdurig zieken
- Voorziening duurzame inzetbaarheid

Consolidatie

De jaarrekening bevat uitsluitend de financiële informatie van KW1C. Met toepassing van de hieronder toegelichte consolidatievrijstelling is geen sprake van consolidatie met andere rechtspersonen.

Op grond van artikel 2:406 lid 1 BW dienen de financiële gegevens van dochtermaatschappijen, andere groepsmaatschappijen en rechtspersonen waarover de stichting die aan het hoofd van de groep staat overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij centrale leiding heeft, in de geconsolideerde jaarrekening te worden opgenomen.

KW1C heeft één groepsmaatschappij, te weten Stichting Steunfonds Mathias Wolff, waarover KW1C volledige zeggenschap uitoefent. Het balans totaal van Stichting Steunfonds Mathias Wolff bedroeg per 31 december 2025 minder dan 5% van het balans totaal van het KW1C. Verwijzend naar RJ 217.304 maakt het KW1C gebruik van de consolidatievrijstelling, aangezien de gezamenlijke betekenis van deze groepsmaatschappij voor het geheel te verwaarlozen is. Voor aanvullende informatie zie Model E – Overzicht verbonden partijen.

Stelselwijzigingen

In 2025 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingwijzigingen

In 2025 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

Foutherstel

In de jaarrekening is een materiële fout uit voorgaande jaren hersteld. De fout had betrekking op een onjuiste berekening van de voorziening duurzame inzetbaarheid in 2024 en voorgaande jaren; in het berekeningsmodel waren onjuiste aannames (zowel met betrekking tot jaarlagen als bedragen) gehanteerd.

Conform RJ 150 is de fout hersteld. De vergelijkende cijfers over 2024 zijn aangepast alsof deze fout niet heeft plaatsgevonden, hetgeen heeft geleid tot:

- een rechtstreekse mutatie van € 4.703.583 in het eigen vermogen per 1 januari 2024 (deel van de voorziening dat betrekking heeft op de opbouwperiode tot en met 2023)
- een toename van de dotaties in 2024 aan personele voorzieningen met € 294.912 en een verlaging van het resultaat over 2024 met € 294.912.

Als gevolg hiervan is de voorziening duurzame inzetbaarheid onder de post voorzieningen per 31 december 2024 toegenomen met € 4.998.495 en is de algemene reserve onder het eigen vermogen met € 4.998.495 afgenomen. De vergelijkende cijfers 2024 in het kasstroomoverzicht zijn eveneens aangepast in overeenstemming met dit foutherstel.

Een volledig overzicht van de impact op de posten van de balans en de staat van baten en lasten is als volgt:

Balans		Impact van het foutherstel		
	Eerder gerapporteerd	Effect foutherstel	Gecorrigeerd	
1 januari 2024				
Voorzieningen	9.336.886	4.703.583	14.040.469	
Totaal eigen vermogen per 1 januari 2024	97.715.712	-4.703.583	93.012.129	

Balans		Impact van het foutherstel		
	Eerder gerapporteerd	Effect foutherstel	Gecorrigeerd	
31 december 2024				
Voorzieningen	9.270.126	4.998.495	14.268.621	
Totaal eigen vermogen per 31 december 2024	97.504.250	-4.998.495	92.505.755	

Staat van baten en lasten		Impact van het foutherstel		
	Eerder gerapporteerd	Effect foutherstel	Gecorrigeerd	
2024				
Personeelslasten	154.930.262	294.912	155.225.174	
Resultaat over 2024	-129.109	-294.912	-424.021	

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten debiteurenvorderingen en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, crediteurenschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: liquide middelen, lange termijn leningen, overige vorderingen en overige financiële verplichtingen. Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen. Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen. Financiële instrumenten worden bij de eerste waardering verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten. De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

Debiteuren en overige vorderingen

Overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardeverminderingverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Aan- en verkopen van financiële activa die tot de categorie verstrekte leningen en overige vorderingen behoren, worden verantwoord op de transactiedatum.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de organisatie beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de organisatie het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Toelichting bij de balans Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen die dat actief in zich bergt, zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De immateriële vaste activa bestaan uit geactiveerde kosten van aanpassing aan bestaande en/of nieuwe softwareapplicaties. Afschrijving hiervan vindt lineair in 4 jaar plaats. De lasten na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs als het waarschijnlijk is dat de lasten zullen leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen en de lasten en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor activering worden de lasten verantwoord als kosten in de staat van baten en lasten. De grondslagen voor de vaststelling en verwerking van bijzondere waardeverminderingen zijn opgenomen onder de paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, overige materiële vaste activa en investeringssubsidies, worden gewaardeerd tegen hun kostprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Buiten gebruik gestelde activa zijn niet meer dienstbaar aan het proces en worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde van de individuele activa. Op terreinen en overige materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. De organisatie past voor groot onderhoud de componentenmethode toe voor materiële vaste activa indien belangrijke afzonderlijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn. Rekening houdend met verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven over de resterende levensduur.

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen

- Gebouwen: 40 jaar
- Verbouwingen: 15 jaar
- Dakbedekking & W- en E-installaties: 15 jaar
- Schilderwerk: 10 jaar

Terreinen

- Terreinen: geen
- Terreinaanpassingen: 15 jaar

Inventaris en apparatuur

- Inventaris en apparatuur: (transportmiddelen 5 jaar) - (overig 10 jaar)
- Hardware ICT: 4 jaar

Overige materiële vast activa

- Andere vaste bedrijfsmiddelen: geen

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

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor immateriële, materiële en financiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vervreemding van vaste activa

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

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd op verkrijgingsprijzen onder toepassing van de FIFO-methode ('first in, first out') of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgingsprijs. De opbrengstwaarde is de geschatte verkoopprijs onder aftrek van direct toerekenbare verkoopkosten. Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incurrantheid van de voorraden.

Onderhanden subsidieprojecten

De onderhanden vooruit ontvangen projectsubsidies / nog te ontvangen projectsubsidies in opdracht van derden worden gewaardeerd tegen de gerealiseerde projectkosten vermeerderd c.q. verminderd met het toegerekende resultaat. Echter indien het resultaat op een onderhanden project niet op betrouwbare wijze kan worden ingeschat, wordt geen resultaat toegerekend. De projectkosten omvatten de direct op het project betrekking hebbende kosten, de kosten die toerekenbaar zijn aan projectactiviteiten in het algemeen en toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend. In specifieke gevallen is de uitnutting gelijk aan de kosten.

Vorderingen

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

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering. Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de organisatie, worden gerubriceerd als financiële vaste activa. KW1C maakt gebruik van Schatkistbankieren. Deze middelen zijn direct opeisbaar.

Eigen vermogen/ scheiding publiek - privaat

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves (publiek) en bestemmingsreserves (publiek en privaat). De bestemmingsreserves kennen een beperkte bestedingsmogelijkheid en zijn door het bestuur vastgesteld. KW1C heeft zijn eigen vermogen gesegmenteerd op basis van de door de MBO Raad ontwikkelde Guidelines MBO Publiek/Privaat. Voor het private deel zijn afzonderlijke bestemmingsreserves gevormd. KW1C investeert uitsluitend in private activiteiten wanneer deze direct ten goede komen aan het onderwijs. Deze private activiteiten liggen altijd in het verlengde van de publieke taak. Commerciële activiteiten worden ten minste kostendekkend aangeboden.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft het niet-bestemde deel van het eigen vermogen van de instelling en staat ter vrije beschikking, met dien verstande dat de aanwending dient te passen binnen de statutaire doelstellingen en de publieke taak van de instelling.

Bestemmingsreserve privaat

Het private eigen vermogen is opgesplitst in private activiteiten en het Jan 't Hart-Fonds. De middelen van Jan 't Hart-Fonds zijn bestemd om in te zetten voor studenten die niet in staat zijn om aan hun financiële verplichtingen aangaande hun opleiding te voldoen.

Bestemmingsreserve publiek

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. De bestemmingsreserves zijn er om specifieke doelen te bereiken dan wel risico's te dekken.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde (hierbij is een disconteringsvoet van 2% gehanteerd).

Voorziening WW-BWW (voorheen wachtgeld)

KW1C is eigen risicodragers voor de WW en de BWW waardoor een voorziening WW-BWW wordt gevormd. De voorziening WW-BWW heeft tot doel claims uit hoofde van uitkeringen na ontslag af te dekken. De voorziening is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen jegens rechthebbende oud-personeelsleden die per 31 december 2025 aanspraak maken op WW of BWW. Deze voorziening is bepaald op basis van beschikbare gegevens uit de administratie van KW1C en de opgave van UWV en WW Plus. Deze ontvangen wij op basis van de nominale waarde en wordt vervolgens contant gemaakt. De meerjarig prognoses van UWV en WW Plus worden door KW1C vermenigvuldigd met een factor die een weergave is van de inschatting op werkhervatting.

Voorziening langdurig zieken

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening gevormd.

Voor op balansdatum langdurig zieke medewerkers waarvan verwacht wordt dat zij niet meer terugkeren in het arbeidsproces van KW1C, worden de werkgeverslasten na 31 december 2025 tot de datum waarop de medewerker 2 jaar ziek of arbeidsongeschikt is, voorzien.

De verantwoorde verplichting omvat de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao-mbo en individuele arbeidsovereenkomsten).

Voorziening jubilea

Conform de CAO-onderwijs en attentieregeling bij bijzondere gebeurtenissen hebben personeelsleden met een 12,5-, 25- of 40-jarig dienstverband of de pensioengerechtigde leeftijd bereiken recht op een jubileum gratificatie. De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning, waarvoor een voorziening is gevormd. Voor de berekening van de voorziening is een model opgesteld op basis van het personeelsbestand, waarin op basis van leeftijd van de personeelsleden, mogelijke toekomstige aanspraak (blijfkans) en aantal dienstjaren een berekening is gemaakt.

Voorziening duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof)

Medewerkers kunnen conform de cao MBO onder voorwaarden gebruik maken van de seniorenregeling. De voorziening, tegen nominale waarde, betreft de werkgeversbijdrage van het extra verlof dat werknemers vanaf hun 57e of 62e kunnen genieten. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen. Deze is opgebouwd uit drie categorieën werknemers:

- Werknemers die in 2025 of eerder al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en in 2025 of eerder hebben aangegeven hier gebruik van te maken.
- Werknemers die in 2025 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en nog niet hebben aangegeven hier gebruik van te maken. Voor deze werknemers is een inschatting gemaakt of zij in de nabije toekomst alsnog van de regeling gebruik zullen gaan maken.
- Werknemers die in 2025 aan één of geen van beide criteria (leeftijd of dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, maar binnen 5 jaar aan beide criteria zullen voldoen.

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

Toelichting bij de staat van baten en lasten

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

Rijksbijdragen

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

De toegekende niet-normatieve rijksbijdrage wordt naar de aard van de bijdrage verwerkt als exploitatiesubsidie of als investeringsubsidie.

De niet-geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geoordeelde OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een (herzien) bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten.

Geoordeelde OCW-subsidies zonder verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoordeelde OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de samenhangende lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De ontvangen overige overheidsbijdragen en -subsidies worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden ze naar rato van de verrichte werkzaamheden verantwoord. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

College- cursus-, les- en examengelden

Bij de jaarrekening worden de werkelijke cursusgeldontvangsten (BBL) van het betreffende kalenderjaar verantwoord. De ontvangsten die betrekking hebben op het lopende schooljaar worden in zijn totaal gezien voor 7/12 deel op de balans gezet als vooruit ontvangen gelden. De rijksbijdrage exploitatie is gecorrigeerd met een normatieve inhouding aan cursusgeld. Daarbij wordt er niet tot afrekening van cursusgeld overgegaan. Dit betekent op hoofdlijnen dat de door de instelling geïnde cursusgeldten ter compensatie dienen van de correctie op de rijksbijdrage van ingehouden cursusgeldten. Lesgeld (BOL) wordt door DUO rechtstreeks aan de student gefactureerd. Een examendeelnemer is een student die uitsluitend staat ingeschreven bij KW1C om examens te doen om het diploma voor een kwalificatie of opleiding te behalen. Een examendeelnemer betaalt een door het bevoegd gezag vastgestelde vergoeding. De hoogte daarvan is verschillend per opleiding of onderdeel/onderdelen daarvan, afhankelijk van de examenkosten. De ontvangsten worden volledig in het kalenderjaar verantwoord als opbrengst.

Baten werk in opdracht van derden

Baten van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten als vast staat dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen. Zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project, worden de projectbaten en -kosten als baten en kosten in de staat van baten en lasten verwerkt naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum. De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Indien het resultaat van een onderhanden project niet betrouwbaar kan worden bepaald, worden de projectbaten slechts verwerkt tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald. Verwachte verliezen op projecten worden onmiddellijk in de staat van baten en lasten opgenomen.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige baten. Baten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Afschrijvingen op (im)materiële vaste activa

Immateriële vaste activa en materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. Boekwinsten en - verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten of lasten.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds uitbetaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Pensioenen

KW1C heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regeling zijn:

- de betreffende regeling is een toegezegde pensioenregeling.
- de instelling heeft in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies.

Als gevolg hiervan is er geen pensioenvoorziening opgenomen. Naast de premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen. De verschuldigde premies worden als last verantwoord in de staat van baten en lasten.

Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110% 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 2025 123,5%.

Leasing

De organisatie kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. Classificatie van de lease vindt plaats op het tijdstip van het aangaan van de betreffende leaseovereenkomst.

Operationele lease

Als de organisatie optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd.

Vergoedingen die worden ontvangen als stimulering voor het afsluiten van een overeenkomst worden verwerkt als een vermindering van de leasekosten over de leaseperiode. Leasebetalingen en vergoedingen inzake operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht, tenzij een andere toerekeningsystematiek meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Huisvestingslasten en overige lasten

Onder huisvestingslasten worden die kosten verstaan die verband houden met zowel de eigen panden als van de huurpanden.

Onder overige lasten worden die kosten verstaan die niet onder één van de andere posten vallen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Overig**Kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en lasten uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT waaronder de instelling specifieke (sectorale) regels (Verantwoordingsmodel WNT 2025 Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties).

Verbonden partijen

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

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening. Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

Activa

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
1.1 Vaste activa		
1.1.1 Immateriële vaste activa		
1.1.1.5 Software	215.867	640.970
	<u>215.867</u>	<u>640.970</u>

Het verloop van de immateriële vaste activa is als volgt weer te geven:

1.1.1.5 Software	€
------------------	---

Stand per 1 januari:

Aanschafprijs	6.709.625
Cumulatieve afschrijvingen	-6.068.655
Boekwaarde	<u>640.970</u>

Mutaties in de boekwaarde:

Investerings	0
Desinvesteringen op aanschafwaarde	0
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	0
Afschrijvingen	-425.103
Saldo	<u>-425.103</u>

Stand per 31 december:

Aanschafprijs	6.709.625
Cumulatieve afschrijvingen	-6.493.758
Boekwaarde	<u>215.867</u>

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

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
1.2.1 Materiële vaste activa		
1.2.1.1 Terreinen	6.650.103	6.650.103
1.2.1.2 Gebouwen	68.858.990	67.709.265
1.2.1.3 Inventaris en apparatuur	11.851.002	10.413.227
1.2.1.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	428.187	417.902
	<u>87.788.282</u>	<u>85.190.497</u>

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.2.1.1 Terreinen	1.2.1.2 Gebouwen	1.2.1.3 Inventaris en apparatuur	1.2.1.4 Andere bedrijfsmiddelen	Totaal
	€	€	€	€	€
<i>Stand per 1 januari:</i>					
Aanschafprijs	6.650.103	194.053.618	67.826.404	417.902	268.948.028
Cumulatieve afschrijvingen	0	-126.344.354	-57.413.177	0	-183.757.531
Boekwaarde	<u>6.650.103</u>	<u>67.709.265</u>	<u>10.413.227</u>	<u>417.902</u>	<u>85.190.497</u>
<i>Mutaties in de boekwaarde:</i>					
Investerings	0	6.100.896	4.819.441	10.285	10.930.622
Desinvesteringen op aanschafwaarde	0	0	-74.670	0	-74.670
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	0	0	74.670	0	74.670
Afschrijvingen	0	-4.951.171	-3.381.666	0	-8.332.836
Saldo	<u>0</u>	<u>1.149.725</u>	<u>1.437.775</u>	<u>10.285</u>	<u>2.597.785</u>
<i>Stand per 31 december:</i>					
Aanschafprijs	6.650.103	200.154.514	72.571.175	428.187	279.803.979
Cumulatieve afschrijvingen	0	-131.295.524	-60.720.173	0	-192.015.697
Boekwaarde	<u>6.650.103</u>	<u>68.858.990</u>	<u>11.851.002</u>	<u>428.187</u>	<u>87.788.281</u>

De investeringen in gebouwen en terreinen betreffen met name investeringen in onderhoudswerkzaamheden (€ 4,4 miljoen), verbouwing afdeling Techniek (€ 0,3 miljoen), verbouwing locatie Oss (€ 0,4 miljoen), verbouwing toegangsdeuren Onderwijsboulevard (€ 0,2 miljoen) en overigen (€ 0,8 miljoen).

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen met name investeringen in hardware (€ 2,3 miljoen), praktijkinventaris (€ 2,3 miljoen) en transportmiddelen (€ 0,2 miljoen).

De desinvesteringen in inventaris en apparatuur betreffen de verkoop van transportmiddelen.

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

Andere vaste bedrijfsmiddelen hebben betrekking op kunstwerken. Hierop wordt niet afgeschreven.

		31-12-2025 €	31-12-2024 €
1.4	Voorraden		
1.4.1	Gebruiksgoederen	135.562	139.353
	<u>Voorraden</u>	135.562	139.353
Er is geen sprake van een voorziening voor incurante voorraad.			
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	1.550.935	2.633.861
1.5.5	Vordering op studenten/deelnemers/cursisten	1.013.605	1.871.202
1.5.7	Overige vorderingen	1.563.614	2.768.143
1.5.8	Overlopende activa	3.918.254	2.775.659
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-152.952	-503.344
	<u>Vorderingen</u>	7.893.456	9.545.521
<i>Uitsplitsing Overige vorderingen</i>			
1.5.7.1	Nog te factureren inburgeringsgelden	528.659	775.155
1.5.7.2	Nog te factureren overige bedragen	246.447	814.498
1.5.7.3	Vooruitbetaalde huur Talentencentrum Oss	299.284	332.082
1.5.7.4	Te ontvangen rente	264.862	417.458
	Te ontvangen compensaties UWV langdurig zieken	215.131	0
1.5.7.6	Te ontvangen subsidie zij-instroom	0	425.000
1.5.7.7	Overige	9.232	3.950
	<u>Overige vorderingen</u>	1.563.614	2.768.143
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	3.164.631	2.506.002
1.5.8.2	Verstekte voorschotten	2.130	0
1.5.8.3	Onderhanden werk projecten	738.036	257.379
1.5.8.4	Overige	13.458	12.278
	<u>Overlopende activa</u>	3.918.254	2.775.659
<i>Uitsplitsing Onderhanden werk projecten</i>			
1.5.8.3.1	Erasmusplus call 2024	326.567	0
1.5.8.3.2	NWO subsidie Het Talent Atelier	125.143	47.575
1.5.8.3.3	Overige projecten	286.325	209.804
	<u>Onderhanden werk projecten</u>	738.036	257.379
1.5.9.1	Stand per 1 januari verslagjaar - vorig jaar	503.344	671.940
1.5.9.2	Onttrekking	-409.951	-202.706
1.5.9.3	Dotatie	59.559	34.110
	<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	152.952	503.344

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

De afname van de debiteuren en vordering op studenten/deelnemers/cursisten zijn voornamelijk het gevolg van een eerder facturatiemoment in 2025 ten opzichte van het voorgaande jaar, in combinatie met een verbeterd debiteurenbeheer. Hierdoor zijn vorderingen eerder ontvangen en is de stand van de openstaande vorderingen per balansdatum lager.

De afname van de overige vorderingen met € 1,2 miljoen (van € 2,8 miljoen per 31 december 2024 naar € 1,6 miljoen per 31 december 2025) wordt voornamelijk veroorzaakt door een daling van de nog te factureren bedragen met € 0,6 miljoen. Hiervan heeft € 0,5 miljoen betrekking op in 2025 gefactureerde leermiddelen over 2024. De leermiddelen over 2025 zijn volledig in 2025 gefactureerd, waardoor per 31 december 2025 geen sprake meer is van nog te factureren leermiddelen. Daarnaast wordt de afname verklaard door een daling van de nog te ontvangen subsidie zij-instroom van € 0,4 miljoen.

De post vooruitbetaalde kosten heeft betrekking op facturen die in het boekjaar zijn betaald, maar betrekking hebben op latere verslagperioden. Ten opzichte van 2024 is deze post gestegen. Dit wordt veroorzaakt doordat facturen van crediteuren eerder zijn ontvangen en doordat de omvang van vooruitbetaalde kosten, zoals softwarelicenties, is toegenomen.

De post onderhanden werken projecten betreft projecten in uitvoering, waarbij de bestedingen per balansdatum hoger zijn dan de ontvangen termijnen.

Voorziening wegens oninbaarheid wordt bepaald op basis van ouderdom facturen.

Ouderdom facturen	% voorziening
< 180 dagen	0%
181 – 360 dagen	25%
361 – 720 dagen	50%
721 – 1080 dagen	75%
> 1081 dagen	100%

		31-12-2025	31-12-2024
		€	€
1.7	Liquide Middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	5.840	26.328
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	2.420.178	1.436.077
1.7.3	RC Schatkistbankieren	47.107.683	48.528.169
	Liquide Middelen	<u>49.533.701</u>	<u>49.990.574</u>

De liquide middelen staan niet ter vrije beschikking van de instelling tot een bedrag van € 277.114 (2024: € 249.694).

Dit betreft lopende bankgaranties die op een Zakelijke Kwartaal Spaarrekening staan.

Passiva

		Invloed van foutherstel voorziening duurzame inzetbaarheid	Stand herrekend per 1-1-2024	Herrekend resultaat 2024	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024
	Stand per 1-1-2024 €	1-1-2024 €	per 1-1-2024 €	€	€	€
2.1 Eigen vermogen						
Stichtingskapitaal	45	0	45	0	0	45
2.1.1 Algemene reserve	91.079.131	-4.703.583	86.375.548	-424.021	867.127	86.818.654
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	6.000.000	0	6.000.000	0	-949.480	5.050.520
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	636.536	0	0	636.536
Eigen vermogen	97.715.712	-4.703.583	93.012.129	-424.021	-82.353	92.505.755
<i>Uitsplitsing</i>						
2.1.1.1 Algemene reserve (04FO)	91.079.131	-4.703.583	86.375.548	-527.454	949.480	86.797.574
2.1.1.2 Algemene reserve (24ZW)	0	0	0	103.433	-82.353	21.080
Algemene reserve	91.079.131	-4.703.583	86.375.548	-424.021	867.127	86.818.654
2.1.2.3 Duurzaam onderwijsinnovatie	6.000.000	0	6.000.000	0	-949.480	5.050.520
Bestemmingsreserve (publiek)	6.000.000		6.000.000	0	-949.480	5.050.520
2.1.3.1 Bestemmingsreserve "Jan 't Hart fonds" (28DE)	86.220	0	86.220	0	0	86.220
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316	0	550.316	0	0	550.316
	636.536	0	636.536	0	0	636.536

Het eigen vermogen per 1 januari 2024 en het resultaat over 2024 zijn aangepast ten opzichte van de oorspronkelijke jaarrekening 2024 als gevolg van foutherstel. Een nadere toelichting is opgenomen onder het kopje 'Foutherstel' bij de waarderingsgrondslagen.

	Stand per 1-1-2025 €	Resultaat 2025 €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2025 €
2.1 Eigen vermogen				
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
2.1.1 Algemene reserve	86.818.654	235.044	799.967	87.853.665
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	5.050.520	0	-713.747	4.336.773
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	-86.220	550.316
Eigen vermogen	92.505.755	235.044	0	92.740.800
<i>Uitsplitsing</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve (04FO)	86.797.574	274.546	799.967	87.872.087
2.1.1.2 Algemene reserve (24ZW)	21.080	-39.502	0	-18.422
Algemene reserve	86.818.654	235.044	799.967	87.853.666
2.1.2.3 Duurzaam onderwijsinnovatie (04FO)	5.050.520	0	-713.747	4.336.773
Bestemmingsreserve (publiek)	5.050.520	0	-713.747	4.336.773
2.1.3.1 Bestemmingsreserve "Jan 't Hart fonds" (28DE)	86.220		-86.220	0
2.1.3.2 Bestemmingsreserve private activiteiten (28DE)	550.316	0	0	550.316
Bestemmingsreserve (privaat)	636.536	0	-86.220	550.316

Het totaalresultaat over 2025 wordt toegevoegd aan het eigen vermogen.

- 2.1.1 De algemene reserve is per BRIN nummer uitgesplitst:
-04FO: Koning Willem 1 College; en
-24ZW: BBO De Schalm.
- 2.1.2 De onder 2.1.2 verantwoorde bestemmingsreserves betreffen afgezonderde delen van het eigen vermogen waarbij een beperktere bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht. Aan de genoemde bestemmingsreserves liggen concrete beleids- en financieringsplannen ten grondslag.
- 2.1.2.3 Bestemmingsreserve Duurzaam onderwijsinnovatie heeft ten doel om additionele uitgaven ter bevordering van duurzame onderwijsinnovatie (voornamelijk door het project Flexibilisering en Modularisering van het onderwijs) te financieren.
- Totaalbedrag: € 6 miljoen.
1e Jaar: 2023
Looptijd: 4 jaar
- 2.1.3.1/2 In 2025 is het saldo van Jan 't Hart Fonds overgemaakt naar de Stichting Steunfonds Mathias Wolff, waardoor de bestemmingsreserve Jan 't Hart Fonds in 2025 geheel is onttrokken. Ultimo 2025 bestaat de bestemmingsreserve privaatsluitend uit private activiteiten.

Voorstel resultaatbestemming

Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

Voorstel tot resultaatbestemming 2025: het college van bestuur stelt aan de raad van toezicht voor het resultaat over 2025 toe te voegen aan de algemene reserve.

	Stand per 1-1-2025	Invloed van foutherstel 1-1-2025	Stand per 1-1-2025	Dotaties 2025	Onttrek- kingen 2025	Vrijval 2025	Stand per 31-12-2025	Kort- lopende deel <1 jaar	Lang- lopende deel 1-5 jaar	Lang- lopende deel >5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzieningen										
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	9.270.126	4.998.495	14.268.621	5.760.296	3.810.627	2.797.915	13.420.374	4.347.045	7.810.683	1.262.647
Voorzieningen	9.270.126	4.998.495	14.268.621	5.760.296	3.810.627	2.797.915	13.420.374	4.347.045	7.810.683	1.262.647
<i>Uitsplitsing</i>										
2.2.1.1 Jubilea	2.216.761	0	2.216.761	242.290	225.693	138.576	2.094.783	229.409	753.119	1.112.255
2.2.1.2 WW-BWW	2.330.875	0	2.330.875	1.468.031	1.237.749	461.254	2.099.903	1.103.569	967.452	28.881
2.2.1.3 Langdurig zieken	2.683.317	0	2.683.317	1.663.238	757.357	1.661.623	1.927.576	1.409.658	517.917	0
2.2.1.4 Duurzame inzetbaarheid	2.039.172	4.998.495	7.037.667	2.386.736	1.589.827	536.463	7.298.113	1.604.408	5.572.194	121.511
Personeelsvoorzieningen	9.270.126	4.998.495	14.268.621	5.760.296	3.810.627	2.797.915	13.420.374	4.347.045	7.810.683	1.262.647

De voorziening duurzame inzetbaarheid per 1 januari 2025 is aangepast ten opzichte van de oorspronkelijke jaarrekening 2024 als gevolg van foutherstel. Een nadere toelichting is opgenomen onder het kopje 'Foutherstel' bij de waarderingsgrondslagen.

De personeelsvoorzieningen "jubilea", "WW-BWW", "duurzame inzetbaarheid" en "langdurig zieken" zijn verantwoord op basis van de netto contante waarde methode met een disconteringsvoet van 2%.

(Jubilea)

De voorziening jubilea is gevormd voor de verplichting om toekomstige onderwijsjubilea te betalen. De verplichting is berekend voor het gehele personeel, rekening houdend met het individuele onderwijsverleden en de inschaling per balansdatum. De voorziening bedroeg per 1 januari 2025 € 2,2 miljoen en is afgenomen met € 0,1 miljoen tot € 2,1 miljoen per 31 december 2025. In het boekjaar is voor circa € 0,2 miljoen onttrokken aan de voorziening ten behoeve jubilarissen, circa € 0,1 miljoen is vrijgevallen en € 0,2 is gedoteerd gedurende het boekjaar. De voorziening is op persoonsniveau berekend en er wordt per categorie van aantal dienstjaren rekening gehouden met een blijfkans.

(WW-BWW voorheen wachtgeld)

De voorziening WW-BWW is gevormd voor per balansdatum bestaande (bovenwettelijke) werkloosheidswet. Alle lopende verplichtingen zijn opgenomen in de voorziening. De hoogte en looptijden van de uitkeringen zijn gebaseerd op opgaven van het UWV en WWplus. De voorziening bedroeg per 1 januari 2025 € 2,3 miljoen en is afgenomen met € 0,2 miljoen tot € 2,1 miljoen per 31 december 2025. Gedurende het boekjaar is circa € 1,2 miljoen onttrokken aan de voorziening.

(Langdurig zieken)

De voorziening is gebaseerd op de beste inschatting van het op balansdatum aantal zieke medewerkers waarvan verwacht wordt dat zij niet meer terugkeren in het arbeidsproces, waarvan de werkgeverslasten na 31 december 2025 tot de datum waarop de medewerker 2 jaar ziek of arbeidsongeschikt is, zijn voorzien. De voorziening bedroeg per 1 januari 2025 € 2,7 miljoen en bedraagt per 31 december 2025 € 1,9 miljoen. Gedurende het boekjaar is circa € 0,8 miljoen aan de voorziening onttrokken in verband met de doorbetaling van werkgeverslasten van langdurig zieke medewerkers. Daarnaast is circa € 1,7 miljoen vrijgevallen. In 2025 is de voorziening herijkt op basis van een retrospectieve beoordeling van de voorziening, gecombineerd met de meest actuele inschatting van de HR-functionaris op medewerkersniveau, wat heeft geleid tot een daling van de voorziening met € 1,5 miljoen. Daarnaast is per 31 december 2025 een bedrag van € 0,7 miljoen opgenomen voor de verwachte wettelijke transitievergoedingen die medewerkers ontvangen na afloop van de tweejaarsziekteperiode. Voor zover de verwachte transitievergoedingen vóór 1 juli 2026 worden uitbetaald (einddatum compensatieregeling transitievergoeding), is voor hetzelfde bedrag onder de overige vorderingen een vordering op het UWV opgenomen in verband met de te ontvangen compensatie (€ 0,2 miljoen). Per saldo is de voorziening langdurig zieken in het verslagjaar afgenomen met circa € 0,8 miljoen ten opzichte van voorgaand boekjaar.

(Duurzame inzetbaarheid)

In de CAO MBO is in het kader van duurzame inzetbaarheid de seniorenregeling ingevoerd. Medewerkers hebben recht op seniorenverlof als zij voldoen aan volgende criteria:

- de werknemer is 57 jaar of ouder (seniorenverlofregeling artikel 9.5 CAO MBO) of 62 jaar of ouder (seniorenverlofregeling artikel 9.8a CAO MBO);
- de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst;
- de werknemer heeft een werktijdfactor van tenminste 0,4 bij de werkgever.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is met € 0,3 miljoen gestegen tot € 7,3 miljoen mede op basis van verwachte participatie van medewerkers van 52 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De belangrijkste schattingselementen betreffen de deelnamekansen en de blijfkansen (c.q. vertrekken) van medewerkers.

Per ultimo 2025 nemen 124 fte deel aan de seniorenregeling vanaf 57 jaar, op een totaal van 318 fte aan personeel van 57 jaar en ouder dat voldoet aan de deelnemersvoorwaarden (deelnamekansen: 39%). Daarnaast nemen 33 fte deel aan de seniorenregeling vanaf 62 jaar, op een totaal van 149 fte aan personeel van 62 jaar en ouder dat voldoet aan de deelnemersvoorwaarden (deelnamekansen: 22%).

Per ultimo 2024 namen 125 fte deel aan de seniorenregeling vanaf 57 jaar, op een totaal van 351 fte aan personeel van 57 jaar en ouder dat voldeed aan de deelnemersvoorwaarden (deelnamekansen: 36%). Daarnaast namen 31 fte deel aan de seniorenregeling vanaf 62 jaar, op een totaal van 161 fte aan personeel van 62 jaar en ouder dat voldeed aan de deelnemersvoorwaarden (deelnamekansen: 19%).

Bij de berekening per 31 december 2025 is verder rekening gehouden met een gemiddelde uitdienstleeftijd wegens pensionering van 65,52 jaar (31 december 2024: 65,48 jaar) en een gemiddeld uitstroompercentage exclusief medewerkers die met pensioen gaan van 7,39% (31 december 2024: 7,18%).

	31-12-2025 €	31-12-2024 €
2.3 Langlopende schulden		
2.3.1 Schulden aan Ministerie van Financiën	4.992.000	5.200.000
Langlopende schulden	4.992.000	5.200.000

Verloopstaat Langlopende schulden

	Rentevoet	Stand per 1-1-2025 €	Leningen 2025 €	Aflossingen 2025 €	Stand per 31-12-2025 €	Kortlopende deel <1 jaar €	Langlopende deel 1-5 jaar €	Langlopende deel >5 jaar €
2.3 Langlopende schulden								
2.3.1 Schulden aan Ministerie van Financiën	0,10%	5.408.000	0	208.000	5.200.000	208.000	832.000	4.160.000
Langlopende schulden		5.408.000	0	208.000	5.200.000	208.000	832.000	4.160.000

Er is op 21-12-2020 onder de titel 'Schatkistbankieren' een lening van € 6.240.000 afgesloten bij het Ministerie van Financiën. Ten behoeve van het Ministerie van Financiën is een hypotheek gevestigd op het pand in Oss, bekend onder sectie E nummer 7717, als onderpand voor de verstrekte lening en kredietfaciliteit. De lening heeft een looptijd van 30 jaar en wordt lineair afgelost.

		31-12-2025	31-12-2024
		€	€
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Crediteuren	3.875.880	4.533.407
2.4.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	7.492.610	6.902.084
2.4.3	Pensioenen	1.867.304	1.793.887
2.4.4	Overige kortlopende schulden	2.801.314	1.885.868
2.4.5	Overige overlopende passiva	15.678.032	16.074.566
2.4.6	Vooruit gefactureerde cursusgelden	2.490.554	2.134.727
2.4.7	Schulden aan kredietinstellingen	208.000	208.000
	<u>Kortlopende schulden</u>	34.413.693	33.532.539
	<i>Uitsplitsing</i>		
2.4.2.1	Loonbelasting	5.260.971	4.839.488
2.4.2.2	Omzetbelasting	25.753	50.047
2.4.2.3	Premies sociale verzekeringen	2.205.886	2.012.549
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	7.492.610	6.902.084
	Terug te betalen subsidie Regionale aanpak VSV 2020-		
2.4.4.1	2025 KW1C	176.276	0
2.4.4.2	Compensatie betaald ouderschapsverlof	416.099	0
2.4.4.3	Compensatie seniorenverlof	236.518	0
2.4.4.4	Nog te betalen kosten	1.972.421	1.885.868
	<u>Overige kortlopende schulden</u>	2.801.314	1.885.868
2.4.5.1	Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	4.395.053	4.313.711
2.4.5.2	Vooruitontvangen projectgelden	3.872.153	4.453.568
2.4.5.3	Vakantiegeld en -dagen	6.078.873	6.091.186
2.4.5.4	Vooruitgefactureerde inburgeringsgelden	34.045	257.733
2.4.5.5	Vooruitontvangen overige bedragen	1.259.804	897.487
2.4.5.6	Overig	38.104	60.881
	<u>Overige overlopende passiva</u>	15.678.032	16.074.566
	<i>Uitsplitsing Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt</i>		
2.4.5.1.1	Regionale aanpak VSV 2020-2025 KW1C	0	743.912
2.4.5.1.2	RIF- MIEC Zorgtechnologie Noord Brabant KW1C	147.657	304.402
2.4.5.1.3	NPO Subsidie Nazorg KW1C 2023	0	222.410
2.4.5.1.4	RIF MIEC Data denken De Leijgraaf	418.142	562.128
	Subsidieregeling versterking aansluiting		
2.4.5.1.5	beroepsonderwijskolom	2.361.405	1.719.713
2.4.5.1.6	Stroomversnelling	581.733	0
2.4.5.1.7	Subsidie LLO-Professionalisering opleiders	886.116	761.146
	<u>Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt</u>	4.395.053	4.313.711
	<i>Uitsplitsing Vakantiegeld en -dagen</i>		
2.4.5.3.1	Vakantiegeld	4.853.651	4.625.368
2.4.5.3.2	Vakantiedagen	1.225.222	1.465.818
	<u>Vakantiegeld en -dagen</u>	6.078.873	6.091.186

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Schulden aan kredietinstellingen betreft het kortlopende aflossingsdeel van komend boekjaar van de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

De post vooruit gefactureerde cursusgelden heeft betrekking op de verwerkingssystematiek van de in boekjaar gefactureerde cursusgelden. Dit betreft 7/12 deel van de opbrengsten cursusgelden. Hierdoor is per 31 december 2025 ca. € 2,5 miljoen van de opbrengsten doorgeschoven naar 2026 (per 31 december 2024: € 2,1 miljoen doorgeschoven naar 2025).

De post vakantiedagen (2.4.5.3.2) is met € 0,2 miljoen afgenomen tot € 1,2 miljoen. Deze afname wordt enerzijds veroorzaakt door een herijking van de uitgangspunten voor de verlofreservering en door strakker te sturen op het uitgangspunt dat vakantie-uren binnen het betreffende kalenderjaar volledig worden opgenomen (afname van € 0,6 miljoen). Anderzijds is sprake van een toename door de opname per 31 december 2025 van de verlofverplichting inzake compensatie van zwangerschaps- en bevallingsverlof van € 0,4 miljoen.

De post vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt (2.4.5.1) en vooruitontvangen projectgelden (2.4.5.2) betreft projecten in uitvoering waarbij de per balansdatum ontvangen termijnen hoger zijn dan de gerealiseerde bestedingen.

Financiële instrumenten

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitvoering gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstelt aan rente-, liquiditeits- en kasstroom- en kredietrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de organisatie te beperken. Het treasurystatuut van KW1C bevat procedures waaraan voldaan moet worden bij het aangaan van financiële verplichtingen. KW1C maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten ter afdekking van deze risico's.

Renterisico

Bij leningen met een vast rentepercentage over de gehele looptijd is het renterisico beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Ultimo 2025 heeft KW1C één opgenomen lening bij het Ministerie van Financiën onder de titel 'schatkistbankieren'. Er is een vast rentepercentage van 0,1% over de gehele looptijd overeengekomen. Ultimo 2025 zijn er geen variabel rentende leningen.

Liquiditeitsrisico en kasstroomrisico

Het gaat hierbij om het risico dat over onvoldoende middelen wordt beschikt om aan de directe verplichtingen te kunnen voldoen. De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de organisatie steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte beschikbaar blijft. De marktwaarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden vertegenwoordigt de boekwaarde ervan.

Kredietrisico

Het kredietrisico voor de instelling is beperkt. Het merendeel van de financiering is afkomstig van OCW en overige overheidsinstellingen, zoals gemeenten. Daarnaast kent de instelling overige debiteuren, maar deze vormen geen significante risicoconcentratie. Het kredietrisico op de inning van het wettelijk verplicht cursusgeld is beperkt, omdat dit slechts een zeer gering deel van de baten betreft. Op balansdatum waren er geen significante concentraties van kredietrisico.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Zakelijke zekerheden

Aan de bank zijn de volgende zekerheden verstrekt:

hypotheek € 8.299.200 op het schoolcomplex te Oss, sectie E, nummer 7717.

Bankgaranties:

€ 100.000 - Gemeente Den Bosch (nieuwbouw Onderwijsboulevard 3, 's-Hertogenbosch)

€ 40.922 - DML REAL ESTATE B.V. Malden (huur Bedrijfsruimte Beversestraat 20, Cuijk)

€ 108.772 - WELL-BEING PLAZA OSS (huur Talentencampus Obrechtstraat 43, Oss)

€ 27.420 - Luzac Opleidingen BV (huur Kantoorpand, Aartshertogenlaan 233, 's-Hertogenbosch)

Contracten

	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
	€	€	€	€
Huur	1.496.834	3.399.741	0	4.896.575
IT	545.989	715.951	0	1.261.941
	2.042.823	4.115.692	0	6.158.515

Wet DBA

KW1C maakt in beperkte en afnemende mate gebruik van zelfstandig ondernemers (zzp'ers) en toetst of de arbeidsrelaties voldoen aan de vereisten van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA). Hoewel de overeenkomsten en de feitelijke werkzaamheden zijn ingericht conform de geldende wet- en regelgeving, kan niet worden uitgesloten dat de Belastingdienst deze arbeidsrelaties achteraf anders kwalificeert. Eventuele financiële gevolgen hiervan zijn op balansdatum niet betrouwbaar te kwantificeren. Gelet op de beperkte inzet van zzp'ers, de afname hiervan en de getroffen interne beheersmaatregelen wordt een uitstroom van financiële middelen onwaarschijnlijk geacht.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

Baten

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	163.339.400	163.530.829	151.937.878
3.1.2 Overige subsidies OCW	23.069.294	23.421.275	27.344.698
<u>Rijksbijdragen</u>	186.408.694	186.952.104	179.282.576
<i>Uitsplitsing</i>			
OCW			
3.1.2.1.1 Geoommerkte subsidies	4.667.508	6.102.745	2.830.798
3.1.2.2.1 Niet-geoommerkte subsidies	18.401.785	17.318.530	24.513.901
<u>Overige subsidies OCW</u>	23.069.294	23.421.275	27.344.698

De basis voor het grootste gedeelte van de rijksbijdragen OCW is de T-2-systematiek, waarbij de bekostiging voor 2025 is bepaald op basis van studentenaantallen (1 oktober 2023 en 1 februari 2024) en diploma's over 2023. De baten zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot, als gevolg van een hogere loon- en prijscompensatie (€ 0,9 miljoen) en een herclassificatie van de aanvullende LOB-bekostiging naar overige subsidies OCW (€ 1,1 miljoen), die in de begroting nog onder rijksbijdragen was opgenomen.

De baten uit geoommerkte subsidies zijn € 1,4 miljoen lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het achterblijven van de realisatie van subsidies (€ 1,2 miljoen lager, waarvan € 0,9 miljoen LLO-katalysator) en het ten onrechte als geoommerkt opnemen van drie subsidies in de begroting (€ 0,5 miljoen). Daartegenover staat een hogere realisatie van zij-instromers, resulterend in € 0,3 miljoen hogere baten.

De niet-geoommerkte subsidies bestaan uit kwaliteitsgelden (€ 17,3 miljoen) en aanvullende LOB-bekostiging (€ 1,1 miljoen). De LOB-bekostiging was begroot onder de rijksbijdragen OCW en verklaart de hogere realisatie ten opzichte van de begroting. In 2024 was er nog sprake van bekostiging voor niveau 2 vanuit de kwaliteitsgelden (circa EUR 6,1 miljoen). Vanaf 2025 loopt deze bekostiging via de reguliere lumpsum bekostiging binnen de Rijksbijdragen OCW (rubriek 3.1.1).

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.1 Participatiebudget, educatie	950.994	500.000	541.387
3.2.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.964.333	2.565.743	2.276.321
<u>Overige overheidsbijdragen en subsidies</u>	3.915.327	3.065.743	2.817.708

De stijging van de overige overheidsbijdragen en subsidies wordt met name verklaard door het ontplooiën van meer activiteiten in het volwassenenonderwijs (€ 0,5 miljoen) en hogere baten uit overige subsidieprojecten (€ 0,4 miljoen).

3.3 Wettelijke college-/cursus-/examengelden			
3.3.2 Cursusgelden	4.934.761	4.211.000	4.313.427
3.3.5 Examengelden	17.778	129.762	57.803
<u>Wettelijke college-/cursus-/examengelden</u>	4.952.540	4.340.762	4.371.231

De stijging van de cursusgelden ten opzichte van het voorgaande jaar en de begroting is het gevolg van drie factoren. Allereerst is meer cursusgeld voor VAVO-leerlingen ontvangen dan in de begroting was opgenomen (€ 0,5 miljoen). Daarnaast is het aantal BBL-leerlingen ten opzichte 2024 gestegen (€ 0,2 miljoen). De derde oorzaak is de jaarlijkse indexatie van de cursusgelden. De lagere realisatie van examengelden wordt veroorzaakt door minder examendeelnemers dan begroot.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

3.4.1 Contractonderwijs

3.4.1.1	Contractonderwijs (excl. inburgering)	3.395.081	3.971.670	2.694.685
3.4.1.2	Contractonderwijs inburgering (MBO)	5.750.998	6.265.000	5.549.091
		9.146.079	10.236.670	8.243.776

3.4.4	Overige baten werk opdracht van derden	3.697.434	2.934.750	2.752.157
-------	--	-----------	-----------	-----------

	Baten werk in opdracht van derden	12.843.513	13.171.420	10.995.933
--	--	-------------------	-------------------	-------------------

Ten opzichte van 2024 is er een groei geweest van het commerciële contractonderwijs, maar in de begroting was ingezet op een grotere groei, waardoor de realisatie € 0,6 miljoen lager uitviel dan begroot. De baten uit inburgering zijn eveneens lager dan begroot, doordat de groei van de inburgeringsactiviteiten achterbleef bij de verwachtingen ten tijde van de begroting (-8%, € 0,5 miljoen).

De overige baten uit werk in opdracht van derden bestaan vrijwel volledig (€ 3,5 miljoen) uit baten van internationale schakelklastrajecten (ISK). Deze baten waren in 2025 hoger dan begroot en hoger dan in 2024.

3.5 Overige baten

3.5.1	Opbrengst verhuur	42.110	60.000	96.151
3.5.2	Detachering personeel	438.875	310.100	515.628
3.5.6	Overige	2.367.411	2.557.050	3.164.955

	Overige baten	2.848.396	2.927.150	3.776.734
--	----------------------	------------------	------------------	------------------

De overige baten zijn € 0,1 miljoen lager gerealiseerd dan begroot. De hogere opbrengsten uit detacheringen van personeel (€ 0,1 miljoen) worden deels gecompenseerd doordat een subsidie voor verduurzaming, die in de begroting onder overige baten was opgenomen, in de realisatie als investeringssubsidie in mindering is gebracht op de investeringen (€ -0,2 miljoen).

Ten opzichte van 2024 zijn de overige baten (3.5.6) fors lager, doordat in 2024 de boekwinst van € 1,2 miljoen op de verkoop van de panden aan de Muntelaar 5 en 8 te Veghel was opgenomen.

Lasten

	2025	Begroot 2025	2024
	€	€	€
4.1 Personeelslasten			
Lonen, salarissen, sociale lasten en			
4.1.1 pensioenslasten	145.621.999	145.284.745	134.761.318
4.1.2 Overige personele lasten	20.582.400	17.589.178	21.443.662
4.1.3 Af: uitkeringen	-921.827	0	-979.806
<u>Personeelslasten</u>	165.282.573	162.873.923	155.225.174
<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	112.272.728	113.721.946	104.001.211
4.1.1.2 Sociale lasten	17.687.450	14.909.493	16.060.205
4.1.1.3 Pensioenslasten	15.661.821	16.653.306	14.699.902
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten</u>	145.621.999	145.284.745	134.761.318
4.1.2.1 Dotaties/vrijval personele voorzieningen	400.107	600.000	1.501.087
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	11.863.901	9.276.593	11.542.961
4.1.2.3 Overig	8.318.392	7.712.585	8.399.614
<u>Overige personele lasten</u>	20.582.400	17.589.178	21.443.662

De lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten vallen in 2025 € 10,9 miljoen hoger uit dan in 2024. Belangrijkste oorzaak is de stijging van de CAO-lonen per 1 januari met 5,1% (+ € 6,9 miljoen) en de groei van 2,3% in het gemiddeld aantal FTE (+ € 3,1 miljoen).

Ten opzichte van de begroting zijn de lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten € 0,3 miljoen hoger uitgekomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere cao-stijging dan begroot (5,1% in plaats van 4,0%). De stijging is beperkt gebleven door een lagere inzet van personeel in loondienst dan begroot. Het verschil tussen de realisatie en begroting van lonen en salarissen respectievelijk sociale lasten wordt voornamelijk veroorzaakt door een verschil in rubricering. In de begroting zijn de reserveringen voor vakantiegeld en eindejaarsuitkering inclusief sociale lasten volledig opgenomen onder lonen en salarissen, terwijl deze in de realisatie afzonderlijk zijn verantwoord onder sociale lasten.

De overige personele lasten zijn € 3,0 miljoen hoger dan begroot, voornamelijk als gevolg van meer en duurdere externe inhuur van personeel (+€ 2,6 miljoen). Daarnaast zijn de dotaties aan voorzieningen € 0,2 miljoen lager dan begroot.

De categorie overig binnen de overige personele kosten is € 0,6 miljoen hoger dan begroot. Dit betreft onder meer hogere reiskosten (+ € 0,9 miljoen) en lagere kosten voor scholing en werk- en studiebijeenkomsten (- € 0,8 miljoen). Daarnaast is sprake van een aantal niet-begrote posten in 2025, waarvan de effecten elkaar deels compenseren, te weten: een compensatie voor betaald ouderschapsverlof (+ € 0,4 miljoen), een compensatie voor seniorenverlof (+ € 0,2 miljoen) en een compensatie van verlofuren van medewerkers met zwangerschaps- en bevallingsverlof (+ € 0,4 miljoen). Deze posten zijn opgenomen onder de kortlopende schulden. Daartegenover staat een vrijval van de reservering voor CAO-vakantieverlofuren (- € 0,6 miljoen).

Tot slot zijn van het UWV € 0,9 miljoen aan uitkeringen ontvangen (ZW-, WAZO- en IVA-uitkeringen), die niet in de begroting waren opgenomen.

Er zijn geen medewerkers buiten Nederland werkzaam geweest.

Gemiddeld aantal medewerkers

Gedurende het jaar 2025 waren gemiddeld 1.555,6 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2024: 1.520,0). Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2024: 0).

	2025	2024
	fte	fte
Personeel primair proces	1.039,0	1.011,4
Direct onderwijsondersteunend personeel	211,2	206,9
Indirect onderwijsondersteunend personeel	226,9	222,5
Bestuur/management	78,5	79,2
Totaal aantal werknemers	1.555,6	1.520,0

De toename van het aantal FTE in het primair proces is het gevolg van een lichte stijging van het aantal studenten bij het KW1C in 2025 en van een uitbreiding van de LLO-activiteiten, waarvoor extra personeel is aangetrokken om de uitvoering mogelijk te maken. Bij direct onderwijsondersteunend personeel is sprake van een groei in het aantal adviseurs Onderwijs & Examinering, terwijl bij het indirect onderwijsondersteunend personeel het aantal projectleiders in 2025 ten opzichte van 2024 is toegenomen.

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
4.2 Afschrijvingen			
4.2.1 Afschrijvingen immateriële vaste activa	425.103	182.779	624.918
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	8.332.836	10.274.446	8.154.683
4.2.3 Afschrijving financiële vaste activa	32.798	0	49.197
<u>Afschrijvingen</u>	8.790.738	10.457.225	8.828.798

Afschrijvingskosten zijn in 2025 gelijk aan 2024, maar fors lager dan begroot. De lagere afschrijvingslasten hebben twee belangrijke oorzaken. Allereerst is er in de begroting 2025 rekening gehouden met investeringen conform begroting in 2024, maar waren de investeringen toen fors lager dan begroot (€ 10,3 miljoen realisatie 2024 tegenover € 13,8 miljoen begroting 2024). Daarnaast zijn de investeringen in 2025 begroot met afschrijvingen vanaf 1 januari, waar in realiteit investeringen gedurende het jaar plaatsvinden en afschrijvingslasten later starten.

4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	2.421.854	2.300.000	2.474.515
4.3.2 Verzekeringslasten	321.614	310.000	313.373
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	3.065.199	2.305.000	2.962.670
4.3.4 Energie en water	2.259.162	2.785.000	2.931.385
4.3.5 Schoonmaakkosten	3.046.211	2.950.000	2.687.003
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	947.610	1.025.000	946.311
4.3.8 Overige huisvestingslasten	270.013	56.000	253.330
<u>Huisvestingslasten</u>	12.331.663	11.731.000	12.568.586

De huisvestingslasten zijn hoger gerealiseerd dan begroot, voornamelijk door hogere onderhoudslasten (€ 0,8 miljoen) en overige huisvestingslasten (€ 0,2 miljoen), waarbij met name de bewakingslasten hoger uitvielen dan verwacht. Daartegenover staan fors lagere energie- en waterlasten (€ -0,5 miljoen), als gevolg van lagere kosten voor elektriciteit (€ -0,4 miljoen) en gas (€ -0,1 miljoen). In totaal liggen de huisvestingskosten op hetzelfde niveau als in 2024.

4.4 Overige instellingslasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	7.700.036	6.139.978	8.002.125
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	15.469.307	17.978.411	16.486.795
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-33.436	69.900	83.461
4.4.4 Overige	2.376.000	2.293.550	2.291.556
<u>Overige instellingslasten</u>	25.511.907	26.481.839	26.863.937

De realisatie van de totale overige lasten ligt € 1,0 miljoen onder de begroting, voornamelijk door lagere kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen (€ 2,5 miljoen lager dan begroot). Daartegenover staat een overschrijding bij de administratie- en beheerslasten (€ 1,6 miljoen), vooral veroorzaakt door hogere kosten voor de inhuur van externe adviseurs (€ 2,2 miljoen boven begroting), terwijl projectuitgaven achterbleven (€ -0,6 miljoen).

Binnen de rubriek inventaris, apparatuur en leermiddelen waren de ICT-gerelateerde lasten aanzienlijk lager dan begroot (€ -2,7 miljoen) en ook de aanschaf van kleine inventaris viel lager uit (€ -0,4 miljoen). Daartegenover stonden hogere kosten voor het inkopen van examens (€ 0,5 miljoen). De negatieve dotatie aan de overige voorzieningen in 2025 wordt voornamelijk veroorzaakt door een vrijval van de voorziening voor dubieuze debiteuren.

Accountantslasten

In de boekjaren 2025 en 2024 zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht. Het in de tabel vermelde honorarium voor het onderzoek van de jaarrekening betreft enkel de facturen ontvangen en verantwoord in boekjaar 2025 (uitsplitsing totaalbedrag € 471.809: hiervan heeft € 302.409 betrekking op 2024 en € 169.400 op 2025). Voor de vergelijkende cijfers 2024 geldt qua uitsplitsing totaalbedrag € 533.575: hiervan heeft € 358.125 betrekking op 2023 en € 175.450 op 2024).

De andere controleopdrachten en niet-controlediensten betreffen de controle van subsidietrajecten, de bekostigingscontrole en adviesopdracht.

De volgende honoraria van KPMG Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting:

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	397.809	350.000	533.575
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	74.000	0	0
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	0	0	0
4.4.1.4 Honorarium andere niet controlediensten	0	0	0
Accountantslasten	471.809	350.000	533.575

De honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort.

	2025 €	Begroot 2025 €	2024 €
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	1.232.797	1.200.000	1.877.947
5.2 Financiële lasten			
5.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	49.343	55.500	59.655

Hoewel het gemiddelde banksaldo in 2025 is gestegen ten opzichte van 2024, zijn de totale rentebaten gedaald als gevolg van een lager rentepercentage in 2025.

Gebeurtenissen na balansdatum

Op 27 januari 2026 heeft de Raad van Toezicht unaniem besloten in te stemmen met het voorstel van het College van Bestuur om het fusieproces met Stichting ROC Rivor voort te zetten, conform de samenwerkingsovereenkomst die Stichting Koning Willem I College en Stichting ROC Rivor op 26 mei 2025 hebben ondertekend. Het doel hiervan is het leggen van een basis voor een duurzame en structurele samenwerking.

In deze overeenkomst hebben partijen de intentie uitgesproken toe te werken naar een bestuurlijke fusie per 1 januari 2027. De beoogde datum van de instellingsfusie is 1 augustus 2027. Met ingang van deze datum zal ROC Rivor functioneren als regionale community binnen het Koning Willem I College. De naam ROC Rivor zal daarbij komen te vervallen.

Model E: Verbonden partijen

Verbonden partijen met beslissende zeggenschap

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025 EUR	Resultaat 2025 EUR	Totale baten 2025 EUR	Verklaring art. 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie %
Steunfonds Mathias Wolff	Stichting	's-Hertogenbosch	4	147.575	85.645	87.410	Nee	0	0

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

Omschrijving doelstelling

Hulp bieden aan de Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant door haar in staat te stellen tot het doen van uitgaven in het belang van het onderwijs, welke niet door andere middelen kunnen worden gedekt.

In de kern komt het neer op het ondersteunen van studenten die zich in een financieel zwakke positie bevinden en de betreffende onderwijskosten niet zelf kunnen dragen. Dit doel sluit aan bij de activiteiten van het MBO Steunfonds en bij de door de voormalig toezichthouder Jan 't Hart beschikbaar gestelde vacatiegelden, die eerder als bestemmingsreserve waren opgenomen.

Transacties met Koning Willem I College

In 2025 heeft KW1C de gelden uit de bestemmingsreserve privaat Jan 't Hart Fonds overgemaakt aan het Steunfonds Mathias Wolff.

Samenstelling van bestuur en directie

Voorzitter	J.C.N. van Kessel
Vice-voorzitter	D.J.M. Majoer
Secretaris penningmeester	P.T.W.H.M. van Summeren

KvK - nummer	41083228
--------------	----------

Verbonden partijen, zonder beslissende zeggenschap

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	Stichting	Zoetermeer	4
TCF (The Chocolate Factory), tot en met 31 maart 2025	Stichting	Meerijstad	4
Beursvloer 's-Hertogenbosch	Stichting	's-Hertogenbosch	4
Maashorst Academy	Stichting	Uden	4
Kennispace MBO Brabant	Vereniging	Tilburg	4
De Talentencentrum Oss	Vereniging	Oss	4

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

Model G: Verantwoording doelsubsidies OCW 2025

G 1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidies, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie versterking aansluiting beroepskolom ICT	VABOK230009	11-12-2023	Onderhanden
Subsidie versterking aansluiting beroepskolom BOUW	VABOK230010	11-12-2023	Onderhanden
Subsidie versterking aansluiting beroepskolom COMMERCIE	VABOK240007	27-8-2024	Onderhanden
NPO subsidie Nazorg MBO 2022/2025	NMBO24009	28-2-2024	Ja
Onderwijsregio	OWR230073	30-1-2024	Ja
Studieverlof 2025	1480741-01	20-8-2025	Ja
Studieverlof 2025	1475506-01	20-6-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100033437-01	19-12-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100029119-01	20-11-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100028721-01	22-9-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100027873-01	20-8-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100027245-01	20-5-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100023391-01	20-2-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100026575-01	22-4-2025	Ja
Subsidie zij-instroom 2025	100025632-01	20-3-2025	Ja

***Toelichting:**

Onderhanden = De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen

Ja = De subsidie is afgerond conform de subsidieverplichtingen

Nee = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Regionaal programma voortijdig schoolverlaten 2020-2025	OND/ODB-2020/3632 M en POR/202503/000020	7-10-2020 en 29-4-2025	€ 2.651.932	€ 2.448.850	€ 1.704.938	€ 743.912	€ 203.082	€ 770.718	€ 176.276

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
RIF MIEC Data denken RIF21024	30027670	21-10-2021	€ 1.329.857	€ 1.187.371	€ 625.243	€ 562.128	€ 142.485	€ 286.471	€ 418.142
RIF- MIEC Zorgtechnologie Noord Brabant KW1C	RIF22013	8-6-2022	€ 729.367	€ 547.024	€ 242.622	€ 304.402	€ 145.873	€ 302.619	€ 147.657
Subsidie LLO-Professionalisering opleiders	LLOP-G230014	20-2-2024	€ 1.985.307	€ 1.063.557	€ 302.411	€ 761.146	€ 737.400	€ 612.429	€ 886.116
Stroomversnelling	LLOO-G240015	1-5-2025 en 10-12-2025	€ 1.487.136	€ -	€ -	€ -	€ 650.442	€ 68.708	€ 581.733

Toelichting bij RIF MIEC Data denken RIF21024

Voor het project RIF MIEC Data denken hebben wij op 4 juni 2025 de bevestiging van DUS-i ontvangen dat dit project valt onder de COVID-19 regeling. In artikel 32a van deze regeling is opgenomen dat het bevoegd gezag na afloop van de projectperiode een verzoek kan indienen om de minimaal te realiseren cofinanciering te verlagen van 2/3de deel naar 1/3de deel van de projectkosten. Uit voorzichtigheid hebben wij bij de bepaling van de vrijval en subsidiabele kosten in model G tot en met verslagjaar 2025 nog geen rekening gehouden met deze versoepeling. De verantwoorde cumulatieve subsidiabele kosten tot en met 31 december 2025 bedragen 1/3de deel van gerealiseerde projectkosten. Pas bij het verkrijgen van een formele goedkeuring van DUS-I na afloop van het subsidieproject in 2026 over de verlaging van de minimaal te realiseren cofinanciering naar 1/3de van de projectkosten, passen wij de correctie van de cumulatieve subsidiabele kosten naar 2/3de deel van de gerealiseerde projectkosten toe.

A.1.11 WNT-verantwoording 2025

De WNT is van toepassing op Koning Willem I College. Het voor Koning Willem I College toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt in 2025 € 246.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium:

- Totale baten 2023: 9 complexiteitspunten;
- Het aantal bekostigde studenten per 1 oktober 2023: 4
- Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5
- Totaal aantal complexiteitspunten: 18 complexiteitspunten.

Model WNT

1.a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2025				
Bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel		Mw. D.J.M. Majoor	Dhr. P van Summeren
Functiegegevens	Voorzitter CvB		Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0		1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja		Ja	Ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€	222.361	€	222.422
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.634	€	23.576
Subtotaal	€	245.995	€	245.997
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€	246.000	€	246.000
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag		n.v.t		n.v.t
Bezoldiging	€	245.995	€	245.997
Het bedrag van de overschrijding				
		n.v.t.		n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan				
		n.v.t.		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling				
		n.v.t.		n.v.t.
Gegevens 2024				
Bedragen x € 1	Dhr. J.C.N. van Kessel		Mw. D.J.M. Majoor	Dhr. P van Summeren
Functiegegevens	Voorzitter CvB		Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0		1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja		Ja	Ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€	209.123	€	209.190
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.876	€	23.810
Subtotaal	€	232.998	€	233.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€	233.000	€	233.000
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag		n.v.t		n.v.t
Bezoldiging	€	232.998	€	233.000

1.c Toezichthoudende Topfunctionarissen

Gegevens 2025													
Bedragen x € 1													
	Dhr. H.M.H. Windmüller		Dhr. J.H.L.M. Galema		Dhr. W.E. van den Brink		Mevr. W.J.L. Buijs - Glaudemans		Mw. A. Oskamp		Mw. G.M.D. Peters - van Gorp		Mw. P. van de Broek
Functiegegevens	Voorzitter		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12		1/9 t/m 31/12		1/9 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12		1/1 t/m 31/12
Bezoldiging													
Bezoldiging	€	29.520	€	19.680	€	6.560	€	6.560	€	19.680	€	19.680	19.680
Individueel toepaselijk bezoldigingsmaximum	€	36.900	€	24.600	€	8.222	€	8.222	€	24.600	€	24.600	24.600
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€	29.520	€	19.680	€	6.560	€	6.560	€	19.680	€	19.680	19.680
Het bedrag van de overschrijding		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2024

Bedragen x € 1		Dhr. H.M.H. Windmüller	Dhr. J.H.L.M. Galema	Mw. M.L.G. van der Kruijs	Dhr. N. van den Boer	Mw. A. Oskamp	Mw. G.M.D. Peters - van Gorp	Mw. P. van de Broek
Functiegegevens		Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024		1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 14/6	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	€	27.960	€ 18.640	€ 9.320	€ 18.640	€ 18.640	€ 18.640	€ 18.640
Individueel toepasseljk bezoldigingsmaximum	€	34.950	€ 23.300	€ 10.568	€ 23.300	€ 23.300	€ 23.300	€ 23.300
Minus onverschuldigd betaald en nog terugontvangen bedrag		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€	27.960	€ 18.640	€ 9.320	€ 18.640	€ 18.640	€ 18.640	€ 18.640

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

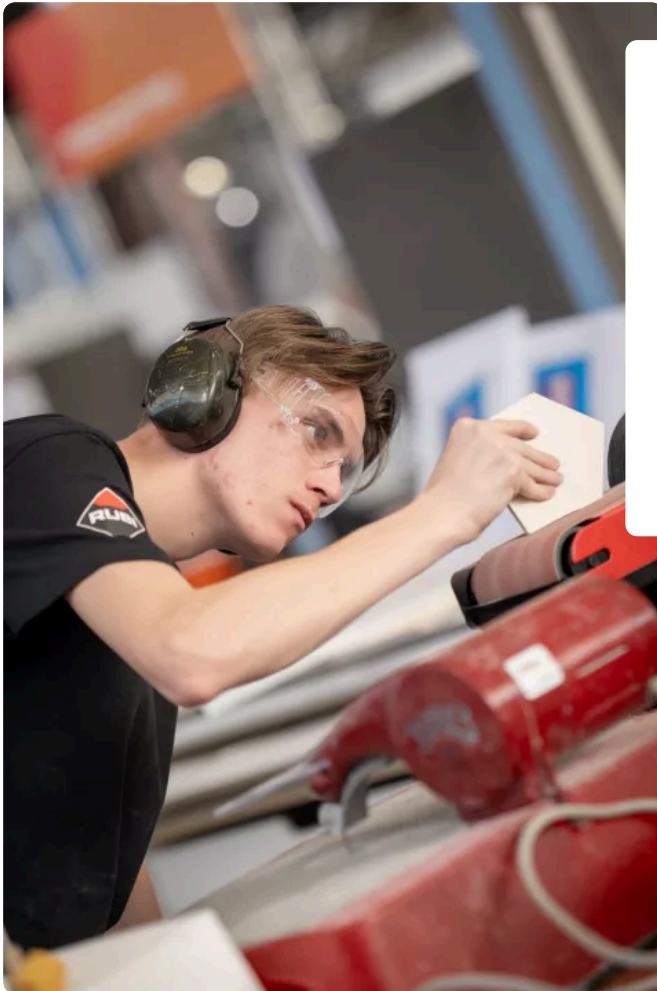
B Overige gegevens

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

10 Bijlagen



10.1 Skills the Finals 2025



Donderdag 20 en vrijdag 21 maart 2025 waren bijzondere dagen voor honderden mbo-studenten uit het hele land. In de RAI Amsterdam vonden de nationale vakwedstrijden Skills The Finals plaats, waarin mbo'ers hun vaardigheden tonen aan deskundige jury's. Het Koning Willem I College deed mee met maar liefst 17 vakrichtingen en 18 studenten – en met succes!

Sterke prestaties en podiumplaatsen

Na maandenlange voorbereiding, voorrondes en kwalificatiewedstrijden hebben de deelnemende studenten indrukwekkende resultaten neergezet. We feliciteren alle deelnemers en in het bijzonder de volgende studenten, die een medaille wisten te bemachtigen:

Goud:

- ☐ Niek Rovers uit Ravenstein, Metselaar
- ☐ Julian Rijkers uit Boxtel, Beveiliging

Zilver:

- ☐ Isa Savelkouds uit Nuland, Handhaver Toezicht en Veiligheid (team)
- ☐ Rico Duijzer uit Dussen, Handhaver Toezicht en Veiligheid (team)

Brons:

□ Justin Lama Perez uit Cuijk, Webdeveloper

Skills The Finals 2026 keerde terug naar Brabant!

In 2026 keerde Skills The Finals in 2026 terug naar Brabant, als onderdeel van de Week van het Vakmanschap. In de Brabanthallen in 's-Hertogenbosch kregen mbo-studenten en leerlingen uit het voortgezet onderwijs de kans om het mbo en vakmanschap van dichtbij te ervaren. Daarnaast werden er die week diverse activiteiten georganiseerd voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs, zoals bedrijfsbezoeken in de regio.

Ook keerden we terug met de tweede editie van WereldCafé FF Concreet!, georganiseerd door het Koning Willem I College en regionale partners. Onder het thema 'Er is maar één toekomst en die is duurzaam' gingen studenten, bedrijven en het onderwijs in gesprek over belangrijke thema's die bijdragen aan een betere, duurzamere en inclusievere wereld.



10.2 Indicatoren uit de kwaliteitsagenda

	Indicator	Beginsituatie 2023	Meest recente resultaat	Ambitie 2027
Generieke basisvaardigheden	- Studenttevredenheid lessen Nederlands	2022: 49%	2026: 47%	≥ 60%
	- Studenttevredenheid lessen rekenen	2022: 48%	2026: 49%	≥ 60%
	- Studenttevredenheid lessen burgerschap	Onbekend	2026: 51%	≥ 60%
	- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende CE NED 2F	21-22: 95%	24-25: 95%	≥ 100%
	- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende CE NED 3F	21-22: 79%	24-25: 72%	≥ 90%
	- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende REK 2F/mbo rekenniveau 2 en 3	21-22: 56% (2F)	24-25: 92% (2F/mbo 2+3)	≥ 70%
	- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende REK 3F/mbo rekenniveau 4	21-22: 48% (3F)	24-25: 77% (3F/mbo 4)	≥ 60%
Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	- Studenttevredenheid stagebegeleiding BOL-studenten door school	2022: 39%	2026: 41%	≥ 50%
	- Studenttevredenheid stagebegeleiding BOL-studenten door leerbedrijf	2022: 68%	2026: 67%	≥ 75%
	- Studenttevredenheid stagebegeleiding BBL-studenten door leerbedrijf	2022: 74%	2026: 75%	≥ 80%
	- Aantal contactmomenten student, stagebegeleider en praktijkopleider	≥ 2	N.B.	≥ 3
	- VSV% Entree	21-22: 21,2%	24-25: 21,4%	≤ 18,0%
	- VSV% niveau 2	21-22: 8,8%	24-25: 9,4%	≤ 7,5%
	- VSV% niveau 3	21-22: 4,9%	24-25: 4,7%	≤ 3,5%
	- VSV% niveau 4	21-22: 3,2%	24-25: 3,9%	≤ 3,0%
	- Arbeidsrendement Entree	40%	24-25: 54%	≥ 60%
	- Arbeidsrendement niveau 2	80%	24-25: 73%	≥ 90%

	Indicator	Beginsituatie 2023	Meest recente resultaat	Ambitie 2027
Studentenwelzijn	- Percentage van de studenten dat zich veilig voelt op school en bij het leerbedrijf. - Studenttevredenheid begeleiding Entree/niveau 2 - Studenttevredenheid begeleiding niveau 3 en 4 - Studenttevredenheid begeleiding voor studenten met een ondersteuningsbehoefte	2022: 84% (op school) 2022: 59% 2022: 53% 2022: 60%	2026: 81% 2026: 61% 2026: 54% 2026: 45%	≥ 90% ≥ 70% ≥ 60% ≥ 70%
Regionale communities	- BPV Monitor: tevredenheid studenten - BPV Monitor: tevredenheid praktijkopleiders - Gesprekstafels stakeholders: trots op voortgang strategische doelen	8,4 7,6 Onbekend	2025: 7,9 2025: 7,6 N.B.	≥ 8,5 ≥ 8,0 ≥ 8,0
Kansrijk opleiden	- Succes eerste jaar mbo (op instellingsniveau) - Succes eerste jaar hbo (op instellingsniveau) - Studenttevredenheid keuze begeleiding Entree / niveau 2 - Studenttevredenheid keuze begeleiding niveau 3 / Niveau 4	21-22: 83% 20-21: 81% 2022: 44% 2022: 32%	24-25: 86% 23-24: 84% 2026: 46% 2026: 33%	≥ 87,5% ≥ 85% ≥ 70% ≥ 40%
Leven Lang Ontwikkelen	- De verhouding samenwerking met bestaande bedrijven en nieuwe bedrijven - Het LLO-aanbod (in euro's) - Het aantal uitgegeven certificaten, praktijkverklaringen en open badges	2023: 90:10 2023: begroot €1.770.000 2023: 470	92:8 2025: €3.345.434 Mbo certificaten: 425 Keuzedelen: 26 Diploma's: 725 Bewijs van deelname: 1246	75:25 2023 + 100% 2023 + 100%
Flexibilisering & Modularisering	- Percentage opleidingen met een grof ontwerp F&M. - Percentage nieuwe studenten dat start met F&M onderwijs.	0% 0%	2025: 70% 2025: 40%	100% 100%

	Indicator	Beginsituatie 2023	Meest recente resultaat	Ambitie 2027
Interdisciplinaire ervaring	- Percentage van de onderwijsplannen van BOL-opleidingen die een interdisciplinaire leerervaring omvatten - Aantal uitgereikte badges 'interdisciplinair werken'	Onbekend (nulmeting begin 2024) 2023: 0	2025: 32% 884 badges	≥ 70% ≥ 3000
Duurzaamheid / Unesco	- Het meest duurzame college - Aantal opdrachten voor interdisciplinaire ervaringen die (ook) kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkeling.	2022: 1 ^e 2023: 0	2025: 6 ^e N.B.	1 ^e 50
Toekomst-bestendig HR-beleid	- LB:LC:LD - Tevredenheid medewerkers over ontwikkelmogelijkheden - Ervaren werkdruk docenten - Beoordeling voor de mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar (waaronder zij-instromers) in de komende jaren graag bij het KW1C blijft werken - Aandeel zij-instromers van het totaal aantal instromende docenten	2021: 62:32:1 2020: 7,0 2020: 45,9% Onbekend Ongeveer 30%	60:39:1 2025: 6,6 2025: 41% 2025: 8,2 47,33%	45:50:5 ≥ 7,5 ≤ 37,5% ≥ 8,0 30%
Onderzoek en innovatie	- Aantal ingerichte practoraten	2023: 1	3	3
Horizontaal verantwoorden	- Aantal leden van de Studentenraad	2023: 8	7	18 (maximum)

AANTAL INSTROMENDE STUDENTEN			22-23 Totaal (DUO)	22-23 Waarvan switchers (DUO)	Meest recente resultaat (25-26)	Ambitie 27-28 Totaal
bc008	Apothekersassistent	4	40	15	48	42
bc031	AV-productie	4	65	11	80	68
bc057	Doktersassistent	4	72	19	60	76
bc080	ICT support	2	71	25	82	75
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	329	66	305	346
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	120	36	87	126
bc203	Tandartsassistent	4	53	9	66	56
bc223	Verzorgende IG	3	294	84	216	309
bc280	Industriële processen	2-3	87	7	57	91
bc298	Precisietechniek	2-3	Onbekend	0	0	15
bc301	Dienstverlening	2	360	99	448	378
bc303	IT systems and devices	3-4	129	47	95	135
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	255	63	255	268
bc312	Machinisten	3	39	25	28	41
bc320	Schilderen	2-3	49	15	47	51
bc323	Mediavormgeving	4	69	10	62	72
bc324	Metaalbewerken	2-3	59	12	76	62
bc325	Metselen	2-3	≥ 18	Onbekend	16	20
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	62	17	89	65
bc328	Middenkader engineering	4	100	15	66	105
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	48	13	42	50
bc337	Pedagogisch werk	3-4	531	122	562	558
bc348	Sociaal werk	4	162	67	178	170
bc355	Timmeren	2-3	116	27	141	122
bc356	Publieke veiligheid	3	64	13	78	67
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	137	31	222	144
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	107	29	116	112
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	56	18	30	59
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	≥6	Onbekend	≥ 7	15
bc401	Procestechniek	4	≥6	Onbekend	Onbekend	15
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	15	8	≥ 14	16
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	30	10	30	32
bc409	Middenkader bouw en infra	4	160	16	131	168
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	≥ 11	11	35	15
bc412	Mechatronische systemen	4	≥ 9	9	0	15
bc413	Mechatronica	2-3	32	10	49	34
bc425	Software development	4	145	39	116	152
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	51	41	76	54
bc428	Infratechniek (kader)	4	66	19	79	69
bc429	Infratechniek	2-3	131	18	202	138
Totaal			≥ 4.154	≥ 1.076	≥ 4.291	4.406

AANTAL GEDIPLOMEERDE STUDENTEN

			21-22 (DUO)	Meest recente resultaat (24-25)	Ambitie 26-27
bc008	Apothekersassistent	4	29	19	30
bc031	AV-productie	4	52	51	55
bc057	Doktersassistent	4	58	42	61
bc080	ICT support	2	51	44	54
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	248	230	260
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	109	73	114
bc203	Tandartsassistent	4	43	37	45
bc223	Verzorgende IG	3	211	200	222
bc280	Industriële processen	2-3	55	67	58
bc298	Precisietechniek	2-3	Onbekend	0	12
bc301	Dienstverlening	2	342	288	359
bc303	IT systems and devices	3-4	130	85	130
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	184	172	193
bc312	Machinisten	3	19	29	20
bc320	Schilderen	2-3	40	43	42
bc323	Mediavormgeving	4	46	31	48
bc324	Metaalbewerken	2-3	30	41	32
bc325	Metselen	2-3	Onbekend	≥ 13	16
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	57	59	60
bc328	Middenkader engineering	4	91	75	96
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	Onbekend	40	40
bc337	Pedagogisch werk	3-4	235	404	247
bc348	Sociaal werk	4	95	100	100
bc355	Timmeren	2-3	81	139	85
bc356	Publieke veiligheid	3	41	45	43
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	90	131	95
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	83	89	87
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	28	59	29
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	0	6	12
bc401	Procestechiek	4	7	10	7
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	12	11	13
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	54	≥ 12	57
bc409	Middenkader bouw en infra	4	115	91	121
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	21	5	22
bc412	Mechatronische systemen	4	11	0	12
bc413	Mechatronica	2-3	Onbekend	25	27
bc425	Software development	4	94	80	99
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	19	36	20
bc428	Infratechniek (kader)	4	36	66	38
bc429	Infratechniek	2-3	133	137	140
Totaal			≥ 2.950	≥ 3.085	3.201

AANSLUITING ONDERWIJS- ARBEIDSMARKT (%)			2021 (CBS)	Meest recente resultaat (2024)	Ambitie 2027
bc008	Apothekersassistent	4	88	82	90
bc031	AV-productie	4	46	45	55
bc057	Doktersassistent	4	89	85	90
bc080	ICT support	2	Onbekend	33	70
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	88	86	90
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	61	63	70
bc203	Tandartsassistent	4	82	74	90
bc223	Verzorgende IG	3	88	81	90
bc280	Industriële processen	2-3	73	66	80
bc298	Precisie techniek	2-3	Onbekend	Onbekend	70
bc301	Dienstverlening	2	55	60	65
bc303	IT systems and devices	3-4	Onbekend	Onbekend	70
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	89	85	90
bc312	Machinisten	3	Onbekend	Onbekend	70
bc320	Schilderen	2-3	Onbekend	Onbekend	70
bc323	Mediavormgeving	4	57	42	65
bc324	Metaalbewerken	2-3	Onbekend	Onbekend	70
bc325	Metselen	2-3	Onbekend	Onbekend	70
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	49	55	55
bc328	Middenkader engineering	4	80	73	90
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	Onbekend	39	70
bc337	Pedagogisch werk	3-4	83	78	90
bc348	Sociaal werk	4	52	70	60
bc355	Timmeren	2-3	62	59	70
bc356	Publieke veiligheid	3	73	45	80
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	64	69	70
bc372	Werkuigkundige installaties (montage)	2-3	69	68	75
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	70	72	80
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	Onbekend	Onbekend	70
bc401	Procestechniek	4	Onbekend	Onbekend	70
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	Onbekend	Onbekend	70
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	61	Onbekend	70
bc409	Middenkader bouw en infra	4	77	59	85
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	87	Onbekend	90
bc412	Mechatronische systemen	4	Onbekend	Onbekend	70
bc413	Mechatronica	2-3	Onbekend	69	70
bc425	Software development	4	56	Onbekend	65
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	77	75	85
bc428	Infratechniek (kader)	4	89	87	90
bc429	Infratechniek	2-3	74	70	80
Totaal					

SUCCES IN EERSTE JAAR MBO

			21-22 (DUO)	Meest recente resultaat (24-25)	Ambitie 26-27
bc008	Apothekersassistent	4	95%	86%	95%
bc031	AV-productie	4	76%	88%	85%
bc057	Doktersassistent	4	96%	91%	96%
bc080	ICT support	2	74%	82%	80%
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	89%	87%	90%
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	83%	75%	90%
bc203	Tandartsassistent	4	96%	78%	96%
bc223	Verzorgende IG	3	77%	Onbekend	86%
bc280	Industriële processen	2-3	71%	85%	80%
bc298	Precisie techniek	2-3	Onbekend	Onbekend	85%
bc301	Dienstverlening	2	91%	84%	91%
bc303	IT systems and devices	3-4	87%	Onbekend	90%
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	86%	79%	90%
bc312	Machinisten	3	83%	88%	90%
bc320	Schilderen	2-3	88%	89%	90%
bc323	Mediavormgeving	4	86%	91%	90%
bc324	Metaalbewerken	2-3	87%	85%	90%
bc325	Metselen	2-3	94%	94%	94%
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	89%	93%	90%
bc328	Middenkader engineering	4	88%	94%	90%
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	75%	Onbekend	85%
bc337	Pedagogisch werk	3-4	86%	79%	90%
bc348	Sociaal werk	4	83%	85%	90%
bc355	Timmeren	2-3	87%	91%	90%
bc356	Publieke veiligheid	3	85%	86%	90%
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	80%	92%	90%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	93%	91%	93%
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	85%	80%	90%
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc401	Procestechniek	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	Onbekend	89%	85%
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	97%	89%	97%
bc409	Middenkader bouw en infra	4	89%	86%	90%
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	Onbekend	78%	85%
bc412	Mechatronische systemen	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc413	Mechatronica	2-3	54%	94%	60%
bc425	Software development	4	82%	80%	90%
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	71%	91%	80%
bc428	Infratechniek (kader)	4	64%	81%	70%
bc429	Infratechniek	2-3	92%	84%	92%

SUCCES IN EERSTE JAAR HBO

			20-21 (DUO)	Meest recente resultaat (23-24)	Ambitie 26-27
bc008	Apothekersassistent	4	100%	Onbekend	100%
bc031	AV-productie	4	82%	89%	90%
bc057	Doktersassistent	4	82%	86%	90%
bc080	ICT support	2	NVT	NVT	NVT
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	84%	92%	90%
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	NVT	NVT	NVT
bc203	Tandartsassistent	4	81%	100%	90%
bc223	Verzorgende IG	3	NVT	NVT	NVT
bc280	Industriële processen	2-3	NVT	NVT	NVT
bc298	Precisie techniek	2-3	NVT	NVT	NVT
bc301	Dienstverlening	2	NVT	NVT	NVT
bc303	IT systems and devices	3-4	81%	85%	90%
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	78%	83%	85%
bc312	Machinisten	3	NVT	NVT	NVT
bc320	Schilderen	2-3	NVT	NVT	NVT
bc323	Mediavormgeving	4	75%	100%	85%
bc324	Metaalbewerken	2-3	NVT	NVT	NVT
bc325	Metselen	2-3	NVT	NVT	NVT
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	NVT	NVT	NVT
bc328	Middenkader engineering	4	82%	87%	90%
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	NVT	NVT	NVT
bc337	Pedagogisch werk	3-4	85%	84%	90%
bc348	Sociaal werk	4	81%	67%	90%
bc355	Timmeren	2-3	NVT	NVT	NVT
bc356	Publieke veiligheid	3	NVT	NVT	NVT
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	NVT	NVT	NVT
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	NVT	NVT	NVT
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	NVT	NVT	NVT
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	NVT	NVT	NVT
bc401	Procestechneek	4	NVT	NVT	NVT
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	NVT	NVT	NVT
bc409	Middenkader bouw en infra	4	89%	84%	90%
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	NVT	NVT	NVT
bc412	Mechatronische systemen	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc413	Mechatronica	2-3	NVT	NVT	NVT
bc425	Software development	4	68%	78%	75%
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	Onbekend	Onbekend	85%
bc428	Infratechniek (kader)	4	NVT	NVT	NVT
bc429	Infratechniek	2-3	NVT	NVT	NVT

10.3 Het Talent Atelier

In 2025 is Het Talent Atelier operatief binnen alle communities van het Koning Willem I College. Vanuit 's-Hertogenbosch, Oss, Veghel en Cuijk ondersteunt Het Talent Atelier studenten op alle communities. In elke regio werkt Het Talent Atelier samen met externe partners die als opdrachtgever actuele vraagstukken inbrengen, waardoor een sterke verbinding ontstaat tussen onderwijs en het werkveld. Vanuit iedere community wordt daarnaast samengewerkt met docenten van deelnemende opleidingen; zowel studententeams als docenten werken interdisciplinair met elkaar samen.

Deelname

Overzicht deelnemende afdelingen per community

Dit overzicht laat per community zien in welke mate afdelingen deelnemen aan Het Talent Atelier. De weergegeven aantallen geven inzicht in de deelname-intensiteit van iedere afdeling aan de activiteiten en modules van Het Talent Atelier.

Afdeling	BOL/BBL	2025-2026				2026-2027			
		Den Bosch	Oss	Cuijk	Veghel	Den Bosch	Oss	Cuijk	Veghel
Bouwen en Wonen	BOL								
	BBL								
Handel en Zakelijke Dienstverlening	BOL								
	BBL								
ICT en Creatief	BOL								
	BBL								
Mobiliteit en Logistiek	BOL								
	BBL								
Opvoeden, Onderwijs en Sport	BOL								
	BBL								
Startcollege	BOL								
	BBL								
Techniek	BOL								
	BBL								
Voeding en Gastvrijheid	BOL								
	BBL								
Zorg en Welzijn	BOL								
	BBL								
Legenda									

Badges

In totaal zijn er 752 badges uitgereikt. Ten opzichte van vorig jaar is dit een groei van ruim 150% (vorig jaar: 300 badges).

De badge wordt uitgereikt aan studenten die één of meerdere modules hebben gevolgd: De Nieuwkomer, De Professional en De Bouwer.

Hieronder staat het actuele moduleoverzicht dat vanuit Het Talent Atelier wordt aangeboden binnen alle communities. Het moduleaanbod is zo opgebouwd dat er voor ieder leerniveau een passende module beschikbaar is: van statushouders tot en met niveau 4-studenten, zowel bol als bbl.

Module overzicht.pdf

[pdf](#) · 3,3 MB [Download](#)

Opening van locaties

Land van Cuijk

In maart 2025 is Het Talent Atelier Cuijk feestelijk geopend. Tijdens deze opening mochten we ruim honderd bezoekers verwelkomen, waaronder studenten, docenten en partners uit het werkveld. In een ontspannen en energieke sfeer maakten zij kennis met de nieuwe locatie, de mogelijkheden voor talentontwikkeling en de projecten die hier plaatsvinden.

De opening bood volop ruimte voor ontmoeting, inspiratie en het uitwisselen van ideeën. De grote opkomst en enthousiaste reacties onderstreepten het draagvlak voor Het Talent Atelier Cuijk als verbindende plek waar onderwijs, praktijk en talent samenkomen. Hiermee is een stevige basis gelegd voor verdere samenwerking en toekomstgerichte trajecten in de regio.

Inmiddels is de locatie Cuijk twee dagen per week operationeel. Eén dag wordt gebruikt door het voortgezet onderwijs (MEZZO en Merlet College) en één dag door mbo-studenten.

Meierijstad

Op 29 april 2025 vond de officiële opening plaats van de HTA-ruimte in Veghel. Deze opening was goed bezocht, met een sterke vertegenwoordiging van externe opdrachtgevers. De keuze om de opening in de meivakantie te organiseren was bewust gemaakt, zodat opdrachtgevers optimaal betrokken konden worden. Dit resulteerde direct in het ophalen van meerdere concrete opdrachten, waardoor de locatie voortvarend van start kon gaan.

Dankzij deze succesvolle start is de ruimte in 2025 al twee dagen per week operationeel voor HTA-activiteiten. Voor 2026 staat gepland dit uit te breiden naar drie dagen per week. Een ontwikkeling waar we trots op zijn.

Aantal externe opdrachtgevers

- Oss: samenwerking met vijftien externe opdrachtgevers;
- Cuijk: samenwerking met tien opdrachtgevers uit het werkveld en de community;
- Veghel: samenwerking met zeven opdrachtgevers, waarvan een aantal meerdere opdrachten aanleverde vanwege intensieve en langdurige samenwerkingen (onder andere binnen TCF);
- 's-Hertogenbosch: samenwerking met ruim 65 opdrachtgevers uit de regio.

Verbinding met het vo

De verbinding met het voortgezet onderwijs is dit jaar verder versterkt, zowel in Oss, Cuijk, 's-Hertogenbosch als Veghel. In Oss is de instroom vanuit het vo meer dan verdubbeld. Volgens communitydirecteur Simon Reijnders heeft Het Talent Atelier hier een belangrijk aandeel in gehad.

In Cuijk maken vo-scholen MEZZO en het Merlet College structureel gebruik van Het Talent Atelier. Daarnaast zijn in Veghel meerdere vo-scholen actief betrokken bij interdisciplinaire dag-challenges en HTA-programma's, wat de doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo versterkt.

In 's-Hertogenbosch werkten zeven verschillende vo-scholen samen.

Activiteiten Noordkade

Op de Verlengde Noordkade is een intensieve samenwerking gestart met vier VO-scholen: het Zwijsen College, het Commanderie College, het Elde College en het Fioretti College. Iedere school heeft een eigen programma waarin Het Talent Atelier is geïntegreerd in de onderwijsuitvoering.

Op dit moment voeren we de volgende programma's uit:

- een voorbereidend Havo-P-programma voor tweedejaars havo;
- een Havo-P-programma voor 4 havo;
- een oriënterend PGP-programma voor mavo-t.

De HTA-programma's zijn gekoppeld aan de Werkplaats van The Chocolate Factory (TCF), waardoor een rijke en praktijkgerichte leercontext wordt geboden. Daarnaast worden oriënterende dag-challenges georganiseerd waarin innovatieve technieken centraal staan.

Momenteel werken we aan het verbreden van deze leeromgeving richting een hybride leeromgeving (HLO), waarmee de ontwikkeling van de programma's volop in beweging blijft.

Pilots

Dit jaar is een pilot uitgevoerd voor de module De Bouwer, waarin de Inner Development Goals (IDG's) en (persoonlijk) leiderschap centraal staan. Deze pilot is uitgebreid geëvalueerd en positief beoordeeld door zowel coaches als studenten. Op basis van de evaluatiepunten is het programma verder geprofessionaliseerd.

Daarnaast zijn alle programma's op The Chocolate Factory dit jaar in pilotvorm uitgevoerd. Deze programma's zullen in de tweede helft van schooljaar 2026 worden geëvalueerd en, waar nodig, doorontwikkeld in samenwerking met betrokken personen en directies.

Overige relevante ontwikkelingen

Cuijk/ Oss

- Deelname aan het haalbaarheidsonderzoek voor de LOB-HUB in Oss, een expertisecentrum voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. In dit kader zijn panelgesprekken gevoerd met inwoners, interviews afgenomen bij onderwijsprofessionals en ondernemers en good practices uit 20 landen verzameld. Dit heeft geleid tot een eerste voorstel voor de realisatie van de LOB-HUB.
- Actieve bijdrage aan de bijeenkomst Learning Community Arbeidsmarkt van de gemeente Oss, waarin Het Talent Atelier een prominente rol vervulde binnen de ambitie 'Oss als Lerende Stad'.
- Uitvoering van het PGP-programma Ondersteunen van een klant met het Hooghuis, waarbij studenten het hele jaar op maandagochtend in Het Talent Atelier werkzaam zijn.
- Verdere professionalisering van de interne en externe training interdisciplinair werken en werken volgens het ICE-model.

Veghel

- Organisatie van meerdere Open Ateliers, onder andere met ondernemersvereniging SOM en de POM in samenwerking met MIEC & Data.
- Succesvolle interdisciplinaire dag-challenge met leerlingen van het Fioretti College, het Elde College en studenten van KW1C, met potentie voor herhaling.
- Voorbereiding van een ervaringsgerichte dag-challenge rondom solliciteren, in samenwerking met HTA en de opleiding ABS, waarbij ondernemers feedback geven op sollicitatiebrieven en gesprekken.
- Inhoudelijke presentatie bij de gemeente Meierijstad over de meerwaarde van HTA-trajecten, wat heeft geleid tot eerste concrete vervolgstappen en het gezamenlijk benaderen van een groot netwerk aan ondernemers voor het komende schooljaar.

's-Hertogenbosch

- Bijdrage Het Talent Atelier aan Hèt Koning Willem I College VO-congres. Op donderdag 5 juni heeft Het Talent Atelier een bijdrage geleverd aan Hèt Koning Willem I College VO-congres, dat in het teken stond van Bewust in Verbinding voor Kansrijk Onderwijs. Tijdens deze dag kwamen onderwijsprofessionals samen rondom thema's als kansengelijkheid, welzijn, duurzaamheid, technologie en internationalisering. Het Talent Atelier heeft tijdens het congres actief bijgedragen aan de inhoudelijke programmering. Vanuit onze expertise is ingezet op het delen van praktijkervaringen en het versterken van de verbinding tussen onderwijs, talentontwikkeling en maatschappelijke kansen. De bijdrage richtte zich op het bewust creëren van ruimte voor talent, het herkennen van ontwikkelkansen bij jongeren en het belang van samenwerking tussen verschillende onderwijs- en ondersteuningspartners. Door deelname aan het congres heeft Het Talent Atelier bijgedragen aan kennisdeling, inspiratie en ontmoeting tussen onderwijsprofessionals.



- **Interdisciplinair & internationaal: verbinding met Fresno City College (VS)**

In 2025 is een internationale samenwerking gestart tussen studenten van het Koning Willem I College en Fresno City College (Californië, VS). Aan dit traject nemen 18 studenten deel uit de opleidingen ICT, Zorg, Multimedia, Journalistiek, Kinderopvang & Onderwijs, Beveiliging, Junior Accountmanager, Travel & Hospitality, Horeca, Kapper en Fotografie. De groep bestaat uit studenten vanuit verschillende communities en leerniveaus en vormt samen een diverse leeromgeving. De voorbereidende sessies vonden in 2025 plaats in Het Talent Atelier in 's-Hertogenbosch, met begeleiding door een divers team van begeleiders uit

verschillende afdelingen. De verdere voorbereiding en de internationale uitwisseling vinden plaats in 2026. Het traject draagt bij aan internationale en interculturele vaardigheden en stimuleert interdisciplinair samenwerken.



Future Campus – Onderzoek naar 14 Nederlandse campusinnovaties

- In deze SURF-publicatie wordt HTA genoemd als praktijkvoorbeeld van een innovatieve leeromgeving binnen de toekomst van de campus: een initiatief dat bijdraagt aan thema's zoals activerend leren en interdisciplinaire samenwerking.

Interdisciplinair onderwijs: inzichten uit Het Talent Atelier (Vakblad Profiel 07-2025)

- Dit artikel staat volledig in het teken van HTA. Het beschrijft hoe HTA als voorbeeld van interdisciplinair mbo-onderwijs studenten samen laat werken aan echte opdrachten en hoe de didactische structuur (o.a. het ICE-model) dit ondersteunen.

Onderwijskennis.nl – Het Talent Atelier: Interdisciplinair onderwijs

- Deze publicatie in de Onderwijskennis kennisbank beschrijft HTA als een interdisciplinaire leerervaring in het mbo, met studenten uit verschillende opleidingen die in teams werken aan praktijkvraagstukken uit het werkveld.
-

10.4 Aanvullende gegevens HR

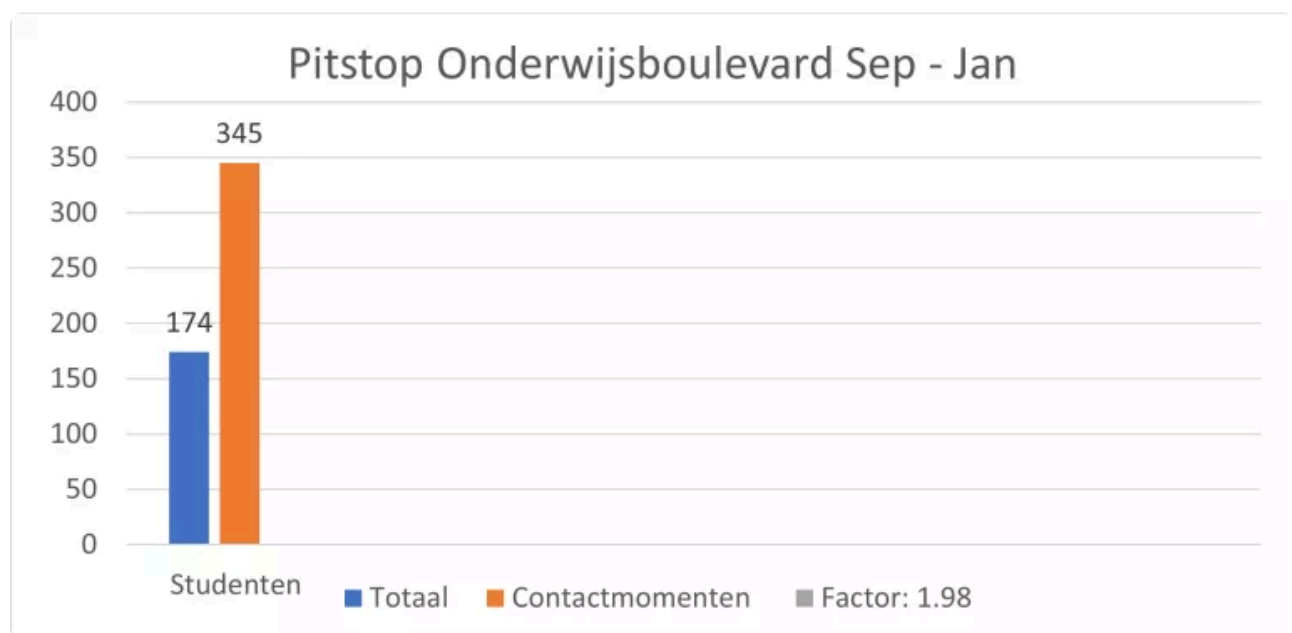
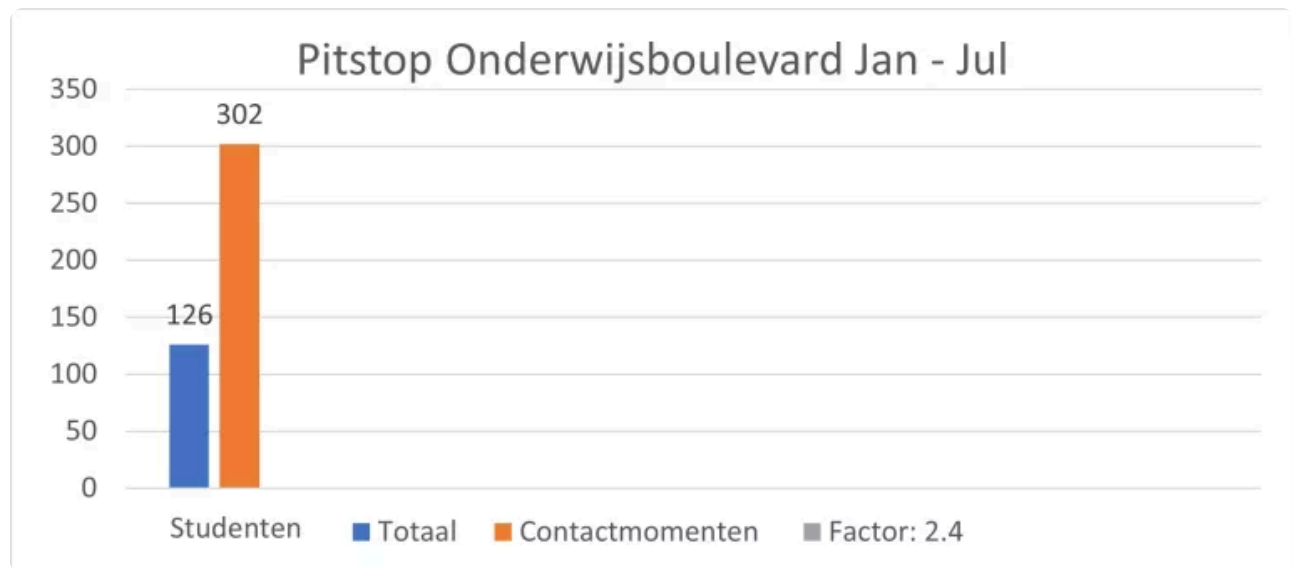
Dit is een overzicht van Verklaringen Omtrent het Gedrag.

Nieuwe medewerkers in 2025	VOG aanwezig op ingangsdatum	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 wordt gerapporteerd met <5)	VOG niet geldig op datum indiensttreding (tussen 1 en 5 wordt gerapporteerd met <5)	Totaal
Nieuwe medewerkers in loondienst	240	0	0	240
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	187	0	0	187

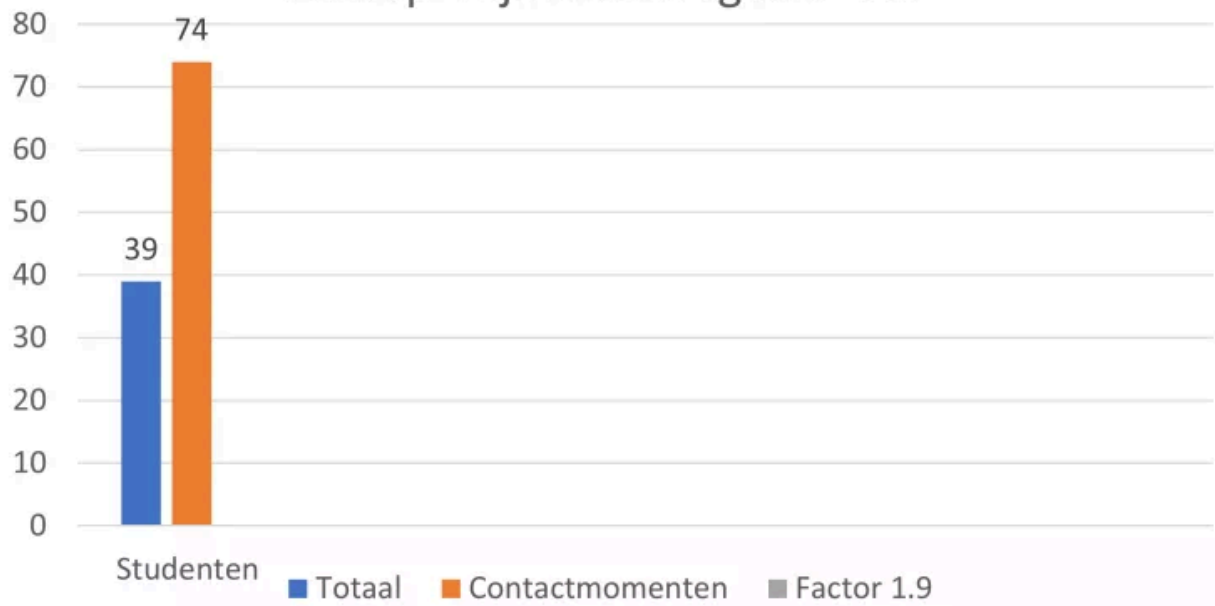
Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

10.5 Pitstop

Pitstop regio 's-Hertogenbosch



Pitstop Vlijmenseweg Jan - Jul



Pitstop Vlijmenseweg Sep - Jan



