

Samen in verbinding

Jaarverslag 2022

yuverta.nl

Yuverta

Inhoudsopgave

Voorwoord 8

→ **Bestuursverslag**

1. Algemeen 12
- 1.1 Organogram 13
- 1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen 14
- 1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen 14

2. Bestuur 16
- 2.1 College van bestuur en governance 17
- 2.2 Missie, kernwaarden en visie 17
- 2.3 Strategische koers 18
- 2.4 Branchecode goed bestuur in het mbo 19

3. Medezeggenschap 20
- 3.1 Inrichting medezeggenschap 21
- 3.1.1 Centrale studentenraad 21
- 3.1.2 Centrale ouderraad 21
- 3.1.3 Ondernemingsraad 22
- 3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie 22

4. Samenwerkingen 24
- 4.1 Structurele samenwerking op instellingsniveau 25
- 4.2 Arbeidsmarktregio's 26
- 4.3 Samenwerken met bedrijfsleven en overheden 26
- 4.4 Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en BPV 26
- 4.5 Buitenlandse partnerscholen 26

5. Sociale veiligheid 28
- 5.1 Sociale veiligheid 29
- 5.2 Klachtencommissie 30

6. Duurzaamheid 32

7. Onderwijs 36
- 7.1 Samenwerking en verbinding 37
- 7.1.1 Ontwikkelpunten 37
- 7.1.2 Leren, innoveren en ontwikkelen 38
- 7.2 Basisvaardigheden 42
- 7.3 LOB 44
- 7.3.1 Hotspots, hubs en practoraten 46
- 7.3.2 Coronaparagraaf (inclusief NPO) 47
- 7.3.3 Plan besteding corona-enveloppe (inclusief eventuele bijstelling), realisatie en vooruitblik 49
- 7.4 Allocatie van middelen 53
- 7.5 Erkend als kwaliteitsinstituut 53
- 7.5.1 Toezicht en onderwijsresultaten/studiesucces 54
- 7.6 Vmbo 56
- 7.6.1 Echt van betekenis voor de leerling 62
- 7.7 Mbo 62
- 7.7.1 Echt van betekenis voor de student 66
- 7.7.2 Kwaliteitsagenda 67

8. Leven lang ontwikkelen (LLO) 76
- 8.1 De hotspots als uitschenkpunt van een leven lang ontwikkelen 77
- 8.2 Samenwerking met partners - kwaliteitsagenda 77
- 8.3 Samenwerking met regulier mbo-onderwijs 77
- 8.4 Groeiambitie 79
- 8.5 Echt van betekenis voor de cursist 79
- 8.5.1 Begeleiding in talenontwikkeling 79
- 8.5.2 Doorstroom naar de arbeidsmarkt 79

9. HR: echt van betekenis voor de medewerker 80
- 9.1 HR-kengetallen en personeelsbeleid 82
- 9.2 Professionalisering 88
- 9.3 Verzuim 89
- 9.4 Instroom 89

Inhoudsopgave

10. Bedrijfsvoering 94
10.1 Financiën 95
10.2 Financieel Resultaat 95
10.3 Balans 97
10.3.1 Financiële ratio's 31 december 2022 98
10.3.2 Rentabiliteit 98
10.3.3 Solvabiliteit 98
10.3.4 Liquiditeit 98
10.4 Huisvesting 100
10.5 Inkoop 102
10.6 ICT 103
10.7 Functioneel beheer 104
10.8 Informatiebeveiliging en privacy 104
10.9 Treasurybeleid 105
10.10 Notitie Helderheid 107
10.11 Deelnemersadministratie (DNA) 108

11. Verslag raad van toezicht 110
11.1 Toezicht 111
11.2 Commissies 111
11.2.1 Auditcommissie 111
11.2.2 Commissie onderwijs en HR 112
11.3 Werkgeversrol 113
11.4 Contact met organisatie 113
11.5 Samenstelling raad van toezicht 113
11.6 Zelfevaluatie en professionalisering 114
11.7 Governance 114
11.8 Platform raden van toezicht 114
11.9 Tot slot 114

12. Risico- en continuïteits-paragraaf 116
12.1 Inleiding 117
12.2 Ontwikkeling studentaantallen 117
12.3 Personele gegevens 118
12.4 Investeringen 118
12.5 Financiële gegevens 119
12.6 Risicoparagraaf 122
12.6.1 Intern risicobeheersings- en controlesysteem 122
12.6.2 Overzicht belangrijke risico's 123
12.6.3 Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem 125
12.6.4 Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode 125

→ Jaarrekening

13. Jaarrekening 128
13.1 Na resultaatbestemming Balans per 31 december 2022 129
13.2 Staat van baten en lasten over 2022 129
13.3 Kasstroomoverzicht over 2022 130
13.4 Waarderingsgrondslagen 130
13.5 Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2022 134
13.6 Bestemming van het resultaat na belastingen 149
13.7 Gebeurtenissen na balansdatum 149
13.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector 150

→ Overige gegevens

14. Overige gegevens 158

→ Bijlagen

Bijlage 1 Overzicht hoofd- en relevante nevenfuncties raad van toezicht 164
Bijlage 2a Kwaliteitsagenda 2019-2022 Helicon Opleidingen 168
Bijlage 2b Eindresultaat Kwaliteitsagenda 2019-2022 Wellantcollege 182
Bijlage 2c Eindresultaat Kwaliteitsagenda 2019-2022 Citaverde College 192
Bijlage 3 Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert 214
Bijlage 4 Projectideeën die innovatiebudget kregen om hun idee te realiseren 216

'Het besluit tot vaststelling van de jaarrekening en het bestuursverslag behoeven de goedkeuring van de raad van toezicht.'

Een jaar van verbinding

In 2022 konden we elkaar weer meer live ontmoeten en spreken. Waardoor we samen verder konden groeien en bouwen aan de toekomst.
#groeiendoenwesamen

Start Gender & Sexuality Alliance

Quincy Donkervoort startte dit jaar de Gender & Sexuality Alliance (GSA) binnen Yuverta. Hij volgt de opleiding Dier en management in Aalsmeer, zit in de studentenraad én is de nieuwe Yuverta mbo-ambassadeur.



Leasefiets

Na de ov-deelkaart en laadpalen voor elektrische auto's op de locaties, lanceerden we in februari samen met Lease a Bike de mogelijkheid om een fiets te leasen. Inmiddels rijden de eerste Yuverta-collega's al op een leasefiets rond.

Project Biodiversiteit & Duurzame Leefomgeving

In december zijn we in Limburg samen met bedrijven uit de sectoren natuur- en groenbeheer, recreatie, bouw & infra en agrifood, de overheid en verschillende mbo-, hbo- en wo-instellingen gestart met het project 'Biodiversiteit & Duurzame Leefomgeving'. Binnen dit vier jaar durende project staan onderzoek, onderwijsontwikkeling en kennisuitwisseling centraal. Zo ontwikkelen we samen vernieuwend en praktijkgericht blauwgroen onderwijs en leiden we mensen op die alles in huis hebben om een positieve bijdrage te leveren aan biodiversiteitsbehoud en -herstel.

In top 3 duurzaamste mbo-scholen

Yuverta nam op 9 december de derde prijs van de SustainaBul MBO in ontvangst. De SustainaBul MBO is een initiatief van de coöperatie Leren voor Morgen, om duurzaamheid in het onderwijs te bevorderen. Door deelname aan de SustainaBul ontwikkelen we ons op het gebied van duurzaamheid en leren we tegelijkertijd van andere (mbo-)scholen.



Steun in de rug

Het is voor veel mensen een lastige tijd door een historisch hoge inflatie met flinke prijsverhogingen. Daarom bieden wij collega's die moeilijk kunnen rondkomen een steun in de rug. Van verschillende voorzieningen kunnen alle collega's gebruik maken. Denk aan een eenmalige internetvergoeding, financieel advies en diverse voordelige regelingen.
Sommige zijn gericht op collega's die het in deze tijd moeilijker hebben.

Start schooljaar en AANweek

Op alle Yuverta-locaties organiseerden we allerlei activiteiten om nieuwe leerlingen, studenten, cursisten en collega's welkom te heten. Ook organiseerden we de AANweek, een week voor collega's om elkaar beter te leren kennen en een beter beeld te krijgen van de ambities en activiteiten van Yuverta. Met verse koffie, lekkers en inspirerende sessies.



"Leerling, student en cursist voorop"

Voorwoord

2022: het tweede jaar van Yuverta. De blauwgroene onderwijsinstelling die wil uitblinken in veelzijdig en dynamisch onderwijs voor leerlingen, studenten en cursisten. We zijn betrokken bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en met onze ondernemende instelling dragen we vernieuwende oplossingen aan. Vanzelfsprekend met de blik gericht op een duurzame wereld. We zijn ‘thuis in de toekomst’.



Persoonlijk, dichtbij en duurzaam

'Thuis in de toekomst' draagt een belofte in zich: binnen ons blauwgroene onderwijs zijn we innovatief en ondernemend. Lopen we voorop en kijken we vooruit. Met onze kennis en kunde bieden we meerwaarde en daarmee zijn we écht van betekenis voor leerlingen, studenten en cursisten in het blauwgroene domein. In negen regio's werken we samen met het bedrijfsleven, de overheid en andere belanghebbenden, waarbij duurzaamheid en nature-based solutions centraal staan.

Kwaliteitscultuur – Samen leren

Binnen onze organisatie zoeken collega's elkaar steeds meer op om van elkaar te leren. Dat blijven we stimuleren door het faciliteren van kennisbijeenkomsten en het opzetten van samenwerkingen. Als lerende organisatie blijven onze regio’s volop in ontwikkeling. Er is een begin gemaakt om verschillende mensen bij elkaar te brengen in wisselende samenstellingen, denk aan expertteams, platformbijeenkomsten en inspiratiesessies. Studiedagen en vakdagen zijn onderdeel van onze kwaliteitscultuur.

Veerkracht

Het afgelopen jaar verdween de coronapandemie langzaam naar de achtergrond. Het onderwijs vond weer bijna volledig fysiek plaats op onze onderwijslocaties.
We hebben dankbaar gebruikgemaakt van de NPO-gelden om leerlingen en studenten extra aandacht te kunnen geven, zowel op kennis- als op sociaal-emotioneel vlak.

In verbinding

We willen écht van betekenis zijn. Dat doen we door goed te luisteren en in contact te zijn met onze leerlingen, studenten, cursisten, medewerkers en het bedrijfsleven. In 2022 hebben we volop ingezet op maatwerk en het bieden van gelijke kansen. Om de doorstroom naar een vervolgopleiding of het bedrijfsleven te versterken, investeren we extra in doorlopende en geïntegreerde leerroutes, zoals de Vakmanschapsroute en het Groene Lyceum. In het mbo zijn opleidingsvaksgroepen in het leven geroepen om het onderwijs te (her-)ontwerpen ten behoeve van de kwaliteitsborging op de locaties en Yuvertabrede afspraken te maken met betrekking tot hun opleiding. Onze onderwijstak LLO speelt in op maatschappelijke en regionale ontwikkelingen met een continue stroom aan nieuwe cursussen, trainingen en ontwikkeltrajecten voor zowel het bedrijfsleven als individuele deelnemers. Via de praktijkgerichte programma's (PGP) en onze pilotscholen is er ook in het vmbo meer aandacht voor het bedrijfsleven, om zo levensechte opdrachten te realiseren voor onze leerlingen.

De werkgroep PGP heeft in 2022 landelijke PGP ontwikkelingen breed gedeeld binnen Yuverta, en inspiratie- en informatiesessies georganiseerd om al onze vmbo-locaties te bereiken. Ook spelen we in op ontwikkelingen in de regio door middel van hotspots en practoraten. Op dit vlak hebben we grote stappen gezet. Zo zijn er aan het einde van 2022 acht hotspots en zeven practoraten actief of in oprichting. In 2022 is speciale aandacht uitgegaan naar basisvaardigheden zodat leerlingen en studenten kunnen bouwen aan een stevig fundament voor leren en hun persoonlijke ontwikkeling.
In het verlengde daarvan is de loopbaanoriëntatie en -begeleiding ook een belangrijk thema geweest.
Voor beide onderwerpen geldt dat er flinke stappen zijn gezet rondom Yuvertabreed beleid. In dit jaarverslag wordt daar nader op ingegaan. Er is ook hard gewerkt aan de implementatie en harmonisatie van de kernapplicaties Osiris, Magister en Xedule. Deze maken het mogelijk om de voortgang en de onderwijsplanning van de leerlingen en studenten op een meer uniforme manier te monitoren en organiseren.

Modern werkgeverschap

Onze medewerkers maken goed onderwijs mogelijk. Daarom willen we echt van betekenis voor hen zijn. In 2022 zijn het Yuvertabrede functiehuis en het formatiebeleid vastgesteld. Twee uitgangspunten komen daarin nadrukkelijk naar voren: 1) de arbeidsvoorwaarden sluiten aan bij de werkzaamheden en 2) de verantwoordelijkheid van de formatie ligt bij de managementteams. Met de Yuverta Academy en de Opleidingsschool maximaliseren we de ontwikkelkansen voor onze medewerkers.

In dit tweede jaarverslag van Yuverta kijken we wederom terug op een turbulent jaar. Alle collega’s, binnen onze scholen en bij de ondersteunende diensten, hebben in 2022 ontzettend veel energie en passie gestoken in het dagelijks mogelijk maken van ons blauwgroene onderwijs. Daar willen we iedereen ontzettend voor bedanken!

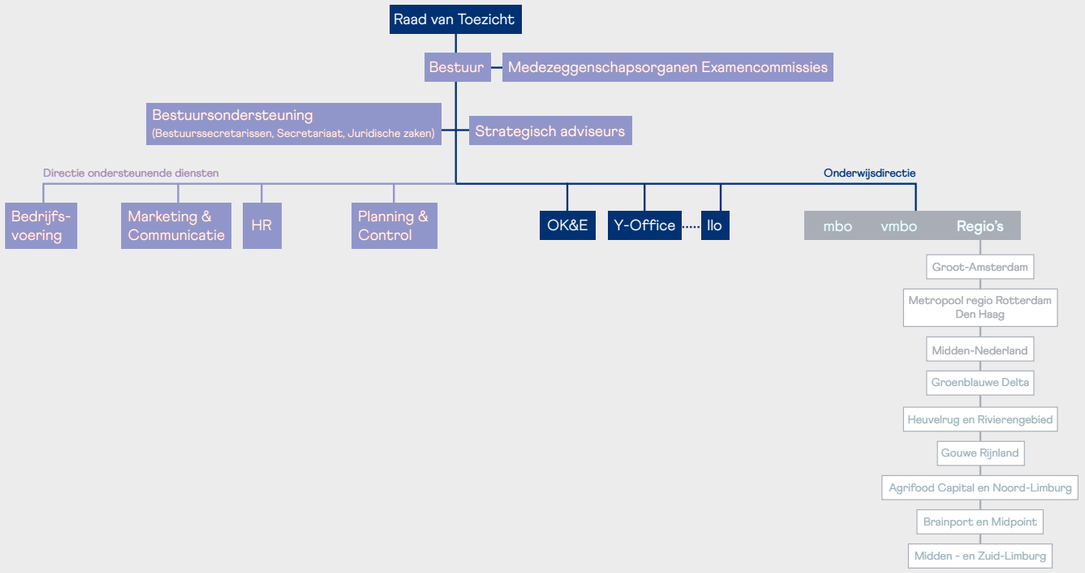
Annemarie Moons, Cyrille van Bragt,
Gabe van der Zee

→ Bestuursverslag

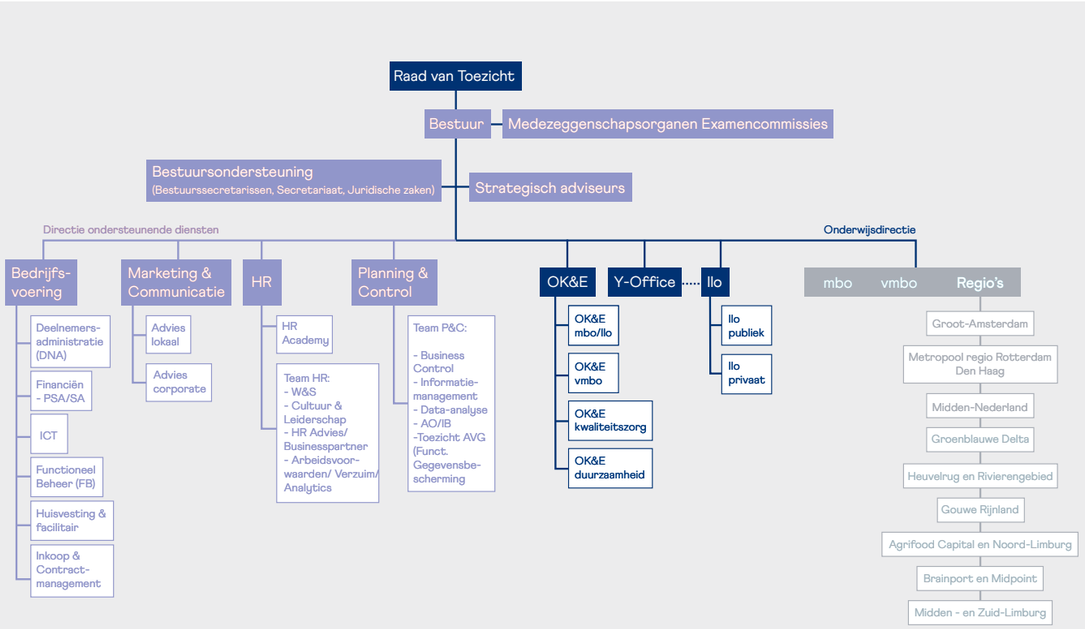
1. Algemeen

1.1 Organogram

Organisatiestructuur per 1-8-2022



Organisatiestructuur (detail) per 1-8-2022



1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen

		Voorlopig
Locatie	**2021-2022**	**2022-2023**
Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	496	510
Yuverta chr. vmbo Boskoop	437	444
Yuverta chr. vmbo Gouda	467	510
Yuverta chr. vmbo Rijnsburg	131	32
Yuverta mavo Aalsmeer	496	492
Yuverta mavo Nederweert	328	350
Yuverta vmbo Aalsmeer	518	537
Yuverta vmbo Amersfoort	480	487
Yuverta vmbo Amsterdam-West	254	253
Yuverta vmbo Brielle	367	440
Yuverta vmbo chr. Ottoland	583	612
Yuverta vmbo Den Bosch	639	638
Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	366	412
Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	491	510
Yuverta vmbo Dordrecht	718	628
Yuverta vmbo Eindhoven	636	652
Yuverta vmbo en Pro Amsterdam-Oost	295	281
Yuverta vmbo Heerlen	564	540
Yuverta vmbo Horst	477	511
Yuverta vmbo Houten	457	473
Yuverta vmbo Kesteren	292	333
Yuverta vmbo Klaaswaal	388	406
Yuverta vmbo Montfoort	795	818
Yuverta vmbo Naarden	396	412
Yuverta vmbo Nijmegen	492	518
Yuverta vmbo Oegstgeest	446	491
Yuverta vmbo Roermond	601	565
Yuverta vmbo Utrecht	435	437
	13.045	**13.292**

1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen

Naam locatie	Studiejaar	
Locatie	**2021-2022**	**2022-2023**
Mbo Aalsmeer	516	448
Mbo Amsterdam	42	29
Mbo Boxtel	549	569
Mbo Den Bosch	835	777
Mbo Dordrecht	570	558
Mbo Eindhoven	135	
Mbo Geldermalsen	369	345
Mbo Gouda	41	
Mbo Heerlen	330	310
Mbo Helmond	522	587
Mbo Horst	351	393
Mbo Houten	1.287	1.244
Mbo LLO BBL-c	424	242
Mbo Nijmegen	722	743
Mbo Rijswijk	452	429
Mbo Roermond	295	341
Mbo Rotterdam	190	141
Mbo Tilburg	129	101
Mbo Velp	828	797
Totaal	**8.587**	**8.054**



Kweekvijver

De Yuverta Academy organiseert workshops en trainingen voor collega's die aansluiten bij de persoonlijke ontwikkeling en/of doelstellingen van de Yuverta-teams. In 2022 organiseerde de Yuverta Academy daarnaast de Kweekvijver-dagen. Tijdens deze onderwijsontwikkeltweedaagse gingen teams aan de slag met een eigen ontwerpvraag, om het onderwijs van de toekomst vorm te geven.

2. Bestuur

2.1 College van bestuur en governance

Stichting Yuverta kent een raad van toezicht die de leden van het college van bestuur benoemt en toezicht houdt op de werkzaamheden van het college. Het college van bestuur bestond eind 2022 uit drie personen:

- mw. drs. J.M.P. Moons (voorzitter)
- dhr. drs. A.R.G. van der Zee (lid)
- mw. dr. C.A.C. van Bragt (lid)

Het college van bestuur volgt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden de Branchecode goed bestuur in het mbo.

Nevenfuncties college van bestuur

Onderstaand overzicht geeft de nevenfuncties van de leden van het college van bestuur weer die op persoonlijke titel worden uitgevoerd.

Mw. drs. J.M.P. Moons

- Voorzitter Kennisplatform Veehouderij en humane gezondheid
- Lid raad van commissarissen Eindhoven Airport, portefeuille duurzaamheid

Dhr. drs. A.R.G. van der Zee

- Lid raad van toezicht Bibliotheek Midden-Brabant, tevens lid financiële auditcommissie

Mw. dr. C.A.C. van Bragt

- Voorzitter raad van toezicht Optimus Primair Onderwijs
- Lid bestuur (secretaris) van de vereniging Wet op behoud van creativiteit

2.2 Missie, kernwaarden en visie

De missie van Yuverta is: *'Werken aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in blauwgroen onderwijs.'*

Wij bieden uniek, persoonlijk en kleinschalig onderwijs en zijn daarmee echt van betekenis voor onze leerlingen, studenten en cursisten, maar ook voor onze regio's en medewerkers. Op basis van onze missie hebben we twee hoofdambities opgesteld:

1. In 2025 zijn we een (landelijk) erkend kwaliteitsinstituut voor vmbo-, mbo- en LLO-onderwijs.
2. We dragen actief bij aan een duurzame wereld en we helpen de Sustainable Development Goals, zoals opgesteld door de VN, mee te realiseren.

Kernwaarden

Yuverta heeft vier kernwaarden die passen bij onze missie en die we laten zien in ons werk en ons gedrag:

- **Duurzaam.** Bij alles wat we doen houden we rekening met mens, milieu en maatschappij. We maken bewust duurzame keuzes in ons onderwijs, onze samenwerkingen en in onze bedrijfsvoering.

- **Innovatief.** We onderzoeken actief welke trends en ontwikkelingen er spelen. Samen met onze leerlingen, studenten, cursisten en partners vertalen we dit in innovatieve oplossingen en innovatief onderwijs.

- **Betrokken.** We voelen ons betrokken bij onze instelling, onze locatie en ons team. We hebben persoonlijke aandacht voor onze leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers. Zo kunnen we uniek en persoonlijk onderwijs verzorgen en samen de organisatie vormgeven.

- **Ondernemend.** We zorgen voor een uitdagende leeromgeving voor leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers, waarin zij zich ondernemend, samenwerkend en onderzoekend leren opstellen. Ook bieden we een breed toekomstperspectief in het blauwgroene domein.

Visie

Yuverta vervult een maatschappelijke functie met het aanbieden van blauwgroen onderwijs aan leerlingen, studenten en cursisten. We bereiden leerlingen en studenten voor op de arbeidsmarkt en helpen ze op weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Zij kunnen zich hun leven lang (door)ontwikkelen tot vakbekwame professionals die:

- → goede resultaten combineren met maatschappelijke betrokkenheid;
- → begrijpen dat duurzaamheid onmisbaar is voor een toekomstbestendige wereld.

Dit alles afgestemd op de verwachtingen van de samenleving over onze wettelijke en maatschappelijke taak en de kwaliteit die daarbij hoort. We onderschrijven de Sustainable Development Goals van de VN en zien deze terug in ons doen en laten, cultuur, onderwijs en bedrijfsvoering. We zijn financieel gezond en hebben onze bedrijfsvoering efficiënt ingericht. Daardoor kunnen we kwalitatief goede en economisch relevante, kleine opleidingen in stand houden en tegelijkertijd blijven investeren in ons onderwijs en de vernieuwing daarvan. Door het behoud van kleine opleidingen en kleine onderwijslocaties borgen wij bovendien onze toegankelijkheid en kleinschaligheid.

2.3 Strategische koers

Vanuit haar missie en visie heeft Yuverta ambities opgesteld die we in 2025 willen behalen. Aan iedere ambitie zijn meetbare doelen/opbrengsten gekoppeld. Dit alles is uitgewerkt in de strategische koers van Yuverta. De combinatie van missie, visie, ambities en doelstellingen vormt de basis voor de verdere uitwerking van het beleid van Yuverta. Het succes van onze ambities en doelstellingen hangt af van de onderlinge samenwerking tussen regio's, vestigingen, afdelingen en teams. Daarom is hier veel aandacht voor in de uitvoering. De strategische koers vindt zijn vertaling in regio- en dienstenplannen en locatie- en teamplannen. Zo maken we verbinding met de P&C-cyclus en de kwaliteitszorgcyclus, waarin de locatie- en teamplannen een prominente rol spelen.

Ambities	
Kern	Erkend als kwaliteitsinstituut .
	Actieve bijdrage duurzame wereld.
Leerling, Student, Cursist	Optimale begeleiding in talentontwikkeling van elke leerling, student en cursist.
	Optimale doorstroom vmbo-mbo-hbo en arbeidsmarkt.
	Internationalisering als essentieel onderdeel van onderwijs.
Regio	Optimale bijdrage economische en maatschappelijke ontwikkeling.
	Toekomstgericht onderwijs in co creatie met het bedrijfsleven.
	Financieel gezond om kleine goede opleidingen en locaties in stand te houden.
Medewerkers	Medewerkers ontwikkelen zich continu in het team.
	Medewerkers werken continu aan verbetering: kwaliteitscultuur.
	Aantrekkelijk werkgeverschap.



We willen onze ambities realiseren door middel van strategische lijnen. Deze lijnen kennen hun oorsprong in de ambities van Yuverta op het gebied van kwaliteit, duurzaamheid en het echt van betekenis zijn voor leerlingen, studenten, cursisten, medewerkers en de regio. De volgende strategische lijnen zijn daarom geïdentificeerd:

- → Kwaliteitscultuur
- → Duurzaamheid
- → Onderwijs van de toekomst
- → Community building
- → Modern werkgeverschap

De strategische lijnen zijn tot stand gekomen na meerdere bijeenkomsten waarin een strategische dialoog is gevoerd tussen bestuur, directie en raad van toezicht. Vervolgens zijn de opbrengsten van deze bijeenkomsten besproken met de studentenraad, ouderraad en ondernemingsraad, waarbij in cocreatie de invulling van de lijnen verder is verrijkt.

De voortgang van de strategische lijnen wordt halfjaarlijks besproken door het bestuur en de directie. Daarnaast wordt periodiek de verbinding gezocht tussen de lijnen in een afstemmingsoverleg, zodat de activiteiten binnen de lijnen elkaar versterken.

2.4 Branchecode goed bestuur in het mbo

Yuverta is aangesloten bij de Branchecode goed bestuur in het mbo. In deze code is onder andere opgenomen dat het bestuur jaarlijks het eigen functioneren evalueert en de conclusies vastlegt in een geïntegreerd jaardocument. Het bestuur heeft voor een evaluatieproces gekozen waarin de input van de directie, externe deskundigen en stakeholders is meegenomen. Bij de evaluatie zijn de volgende kenmerken geëvalueerd:

- → algemene verantwoordelijkheden
- → goed bestuur in kernwaarden, cultuur en gedrag
- → goed bestuur in bestuurlijk vermogen, leiderschap en professionaliteit
- → goed bestuur in het organiseren van tegenspraak

De hoofdconclusies van de zelfevaluatie 2022 zijn hieronder weergegeven.

Positieve punten
Het bestuur is laagdrempelig en heeft veel informele contact-momenten met de directie, schoolleiders, opleidingsmanagers en medewerkers. Hierbij wordt actief tegenspraak georganiseerd.
De kwaliteitszorg is geborgd in een duidelijk systeem, waardoor het college van bestuur goed op de hoogte is van de onderwijskwaliteit op de locaties.
'Verantwoordelijkheid laag in de organisatie' wordt actief vormgegeven met de directie
We zoeken nadrukkelijk externe - en horizontale verbinding, zowel landelijk als in de regio.
De positionering van de ondernemingsraad, de centrale studenten-raad en de centrale ouderraad als serieuze gesprekspartners en (on) gevraagd adviseurs.

Aandachtspunten
Borgen van de gezamenlijke visie en ambities binnen Yuverta, waarbij we zowel regionaal als bovenregionaal samenwerken en elkaar versterken.
Stimuleren van gesprekken met externe stakeholders als essentiële borging van kwaliteit.
Effectiever sturen op uitdagingen voortkomend uit de fusie, zoals op het gebied van IT-systemen en onderwijslogistiek.
Doorontwikkeling van de kwaliteitscultuur en het effectiever borgen van de onderwijskwaliteit.

3. Medezeggenschap

3.1 Inrichting medezeggenschap

Binnen Yuverta zijn de volgende medezeggenschaps-raden ingesteld om mee te kunnen denken, praten en op specifieke momenten invloed uit te kunnen oefenen op beleid en te nemen besluiten binnen de instelling. Yuverta kent:

- een centrale studentenraad en lokale studentenraden die de belangen van de studenten in de instelling behartigen;
- een centrale ouderraad en lokale ouderraden die de belangen van de ouders en van de leerlingen in de leeftijd tot 18 jaar behartigen;
- een ondernemingsraad, regio-participatiegroepen (RPG) en locatie-participatiegroepen (LPG) die zijn ingesteld ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de instelling werkzame personen, in het belang van het goed functioneren van de instelling in al haar doelstellingen.

De bevoegdheden en alle overige rechten en plichten zijn vastgelegd in de reglementen van deze raden en in het medezeggenschapsstatuut van Yuverta.

3.1.1 Centrale studentenraad

Yuverta wil van betekenis zijn voor haar studenten. Daar hoort ook het inrichten en het faciliteren van een centrale studentenraad bij. De centrale studentenraad is een belangrijke gesprekspartner voor de raad van toezicht, het college van bestuur en het management. De raad vertegenwoordigt immers de studenten van Yuverta en weet wat er speelt op de school en in de klas.

De centrale studentenraad bestond in 2022 uit een voorzitter en vijf leden. Het streven was en is om alle negen regio's te vertegenwoordigen in de centrale studentenraad. De werving van nieuwe leden was een flinke klus. Het college van bestuur dacht hierin mee en faciliteerde ondersteuning om de centrale studentenraad meer onder de aandacht te brengen bij studenten. Met een grotere bezetting kan de centrale studenten-raad vaker ingaan op uitnodigingen om bijvoorbeeld zitting te nemen in klankbordgroepen.

In 2022 waren er vijf formele overleggen met het college van bestuur. Naast de onderwerpen die voor advies of instemming werden voorgelegd, zijn ook thema's geagendeerd die door de studenten waren aangedragen. Denk bijvoorbeeld aan catering op de scholen en de studentenpas voor mbo-studenten. Voor sommige onderwerpen is meer toelichting nodig om te komen tot een zorgvuldig advies of instemmingsbesluit. In 2022 gold dat voor het Strategisch Investeringsplan Huisvesting en het Nationaal Programma Onderwijs. Voor deze onderwerpen zijn aparte bijeenkomsten georganiseerd waarin extra toelichting is gegeven. Elk jaar initieert de raad van toezicht minimaal één bijeenkomst voor alle medezeggenschapsorganen en het college van bestuur. Via deze bijeenkomst kan de centrale studentenraad de onderlinge relatie met de raad van toezicht, ondernemingsraad, centrale ouderraad en het college van bestuur versterken en zich daarnaast verdiepen in een voor Yuverta actueel thema. In 2022 was het thema: duurzaamheid.

Zowel de voorzitter als de leden van de centrale studentenraad hebben in 2022 deelgenomen aan bijeenkomsten van JOB MBO, het ministerie van OCW en de MBO Raad. Een mooie kans om te netwerken en kennis te delen met studentenraden van andere mbo-instellingen.

Ook voor de centrale studentenraad van Yuverta geldt #groeiendoenwesamen!

Rick van Pelt
Voorzitter centrale studentenraad

3.1.2 Centrale ouderraad

Yuverta wil van betekenis zijn voor haar leerlingen. Daar hoort ook het inrichten en het faciliteren van een centrale ouderraad bij. De centrale ouderraad is voor de raad van toezicht, het college van bestuur en het management een belangrijke gesprekspartner.

De centrale ouderraad Yuverta bestond tot 1 augustus uit een onafhankelijke voorzitter en zestien leden. Omdat de voorzitter stopte, heeft de centrale ouderraad uit zijn midden een nieuwe voorzitter gekozen. In schooljaar 2022-2023 bestaat de raad uit vijftien ouders, onder wie de voorzitter. Alle negen regio's zijn in de centrale ouderraad vertegenwoordigd.

In 2022 waren er vijf formele overleggen met het college van bestuur. Naast de onderwerpen die vanuit wettelijke grondslag moesten worden voorgelegd, heeft Yuverta de centrale ouderraad aanvullende advies- en instemmingsbevoegdheden toegekend. Deze bevoegdheden zijn vastgelegd in het reglement centrale ouderraad. Daarnaast zijn ook onderwerpen besproken die door de centrale ouderraad zijn ingebracht. Denk aan de onderwijskwaliteit, het gebruik van mobiele telefoons in de klas, de terugkoppeling op de implementatie van Magister, roken op school en de samenwerking met het college van bestuur.

Voor sommige onderwerpen is meer toelichting nodig om te komen tot een zorgvuldig advies of instemmingsbesluit. In 2022 gold dat voor het Strategisch Investeringsplan Huisvesting en het Nationaal Programma Onderwijs. Voor deze onderwerpen zijn aparte bijeenkomsten georganiseerd waarin extra toelichting is gegeven. Elk jaar initieert de raad van toezicht minimaal één bijeenkomst voor alle medezeggenschapsorganen en het college van bestuur. Gelukkig kon dit in 2022 weer fysiek. In maart 2022 hadden we een mooie bijeenkomst met de raad van toezicht, de ondernemingsraad, de centrale studentenraad en het college van bestuur rondom het thema duurzaamheid.

Evelien van Hilten
Voorzitter Centrale Ouderraad

3.1.3 Ondernemingsraad

Voor de ondernemingsraad was 2022 het jaar van verdiepen, verstevigen en vooruitkijken. 2022 stond voor een groot deel in het teken van de fusie. Van het afstemmen van bestaand beleid en het ontwikkelen van nieuw Yuverta-beleid tot de implementatie van nieuwe systemen, een gezamenlijke meerjarenbegroting en een huisvestingsplan. Wij hebben in 2022 met elkaar belangrijke stappen gezet naar een gezamenlijk Yuverta.

De ondernemingsraad heeft in 2022 twee medezeggenschapsdagen georganiseerd waarin zowel kennisdeling als netwerken met alle lagen van de organisatie centraal stonden. Nu de fusie achter de rug is, ervaren we dat er meer ruimte ontstaat om elkaar te vinden, samen te werken en kennis met elkaar te delen.

Door samen te kijken naar waar we vandaan komen, waar we mee bezig zijn en wat er nog moet gebeuren, ontstaat onderlinge verbondenheid en een gezamenlijke drive voor Yuverta. Tegelijkertijd zien we ook veel uitdagingen voor Yuverta. Door de fusie, maar ook door veranderingen in de onderwijswereld, zoals de impact van de coronacrisis, het docententekort en de veranderde (leer)behoefte van leerlingen/studenten.

De ondernemingsraad hecht zeer veel waarde aan het verzorgen en bestendigen van kwalitatief goed onderwijs. Tijdens het begrotingsproces 2023 heeft de ondernemingsraad dan ook extra aandacht bij het bestuur gevraagd voor de veranderingen in de onderwijswereld en de gevolgen daarvan op de onderwijskwaliteit. Wij hebben met het bestuur afgesproken dat onderwijskwaliteit een belangrijk aandachtspunt is en blijft.

Stijn Houtman
Voorzitter Ondernemingsraad

3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie

Op initiatief van de raad van toezicht organiseert Yuverta elk schooljaar een medezeggenschaps-conferentie voor alle centrale medezeggenschaps-organen. Ook het college van bestuur en de raad van toezicht zijn hierbij aanwezig. In 2022 vond deze conferentie plaats op 25 maart. Deze dag stond deze in het teken van het blauwgroene onderwijsprofiel van Yuverta en de betekenis voor de Sustainable Development Goals en nature-based solutions.

Plantertje voor docent Bas Wrekenhorst

Voor zijn jarenlange inzet tijdens de Boomfeestdag ontving docent Bas Wrekenhorst een Plantertje van Marleen van den Ham, directeur van Stichting Nationale Boomfeestdag.



Yuverta digitale werkplek

Alle collega's kregen dit jaar een digitale werkplek waarmee ze locatieonafhankelijk kunnen werken en toegang hebben tot de Yuverta AppStore.



4. Samenwerkingen

4.1 Structurele samenwerking op instellingsniveau

Yuverta zoekt actief de samenwerking op met collega-onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt is dat deze samenwerking moet bijdragen aan de positionering van Yuverta en de verbetering van het onderwijs(aanbod) voor onze leerlingen, studenten en cursisten. Yuverta werkt samen met een groot aantal onderwijsinstellingen. Voorbeelden van belangrijke samenwerkingen zijn:

Onderwijsinstelling	Samenwerking gericht op:
Aventus	De Opleiding Techniek & Mechanisatie, Yuverta-locatie mbo Boxtel.
Aeres Groep	Inhoudelijke thema's op opleidingsniveau. Met de hbo-tak van Aeres Groep werken we aan een aantal associate degrees voor melkveehouderij en stedelijk groen.
Clusius	Ontwikkeling van een gezamenlijk practoraat.
Curio	Yuverta en Curio voeren samen de specialisatie boomteelt uit in Brabant.
Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Utrecht, Fontys, HAN, Aeres Hogeschool	In het kader van de door de NVAO erkende Opleidingsschool Yuverta werken we samen aan het opleiden van studenten aan de lerarenopleidingen.
Inholland	Participatie van hbo- en mbo-studenten binnen gezamenlijke projecten. Gericht op stimuleren van peer-coaching en kennisuitwisseling, bijvoorbeeld in het kader van de publiek-private samenwerkingen (PPS) Kenniscentrum Aalsmeer en Waterroute Dordrecht.
Koning Willem I College	De entreeopleiding uitstroomprofiel Assistent plant of leefomgeving en de opleiding Foodoperator.
mboRijnland	Samen werken we aan de realisatie van regionale onderwijsopgaven in een aantal projecten. Zo maken we slimme combinaties van groen en grijs onderwijs rondom het keuzevak Slimme technologie.
Praktijk Centrum Bomen	Kennisproducten voor de boomverzorgingssector. Door de samen-werking breiden we het portfolio uit en onderzoeken we of we samen op kunnen trekken rondom innovatie en projecten.
ROC de Leijgraaf	De opleiding Foodoperator, iXperium virtueel reality-lab.
ROC A12	Een Management Development Traject.
ROC Mondriaan	Aanbieden van de opleidingen Green Tec en Mechatronica op de locatie Rijswijk.
RxH	Verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo. RxH is een regionaal samenwerkingsverband van de HAN, Van Hall Larenstein, zeven roc's en Yuverta.
Summa College	De gezamenlijke opleiding Voeding- en leefstijladviseur en de entreeopleiding Plant en groene leefomgeving. Deze opleidingen worden gegeven op mbo Helmond en mbo Boxtel.
Van Hall Larenstein	Het thema water in het kader van een doorlopende leerlijn van mbo naar hbo. Dit sluit aan op de ontwikkeling van een hotspot Water in Dordrecht.
Rijn IJssel, ROC Nijmegen	Een ontwikkeltraject onder de noemer 'Unpack Your Backpack', waarin professionals zelf hun ontwikkeling vormgeven en onderwijsverbetering realiseren.
Aeres, Terra, Lentiz, Melanchton Business School, Zone.college	Een landelijk strategisch overleg waarin we de ontwikkelingen op het gebied van Het Groene Lyceum afstemmen.

Verder is Yuverta een actieve gesprekspartner op bestuurlijk niveau in de regio. Het Alliantie-overleg Limburg, Kennispact mbo en het Gelders Besturenoverleg zijn hier mooie voorbeelden van. In deze overleggen met collega-onderwijsinstellingen spreken we uitvoerig over innovatie, macrodoelmatigheid, keuzevrijheid en optimale samenwerking.

De vmbo-locaties werken voornamelijk met andere onderwijsinstellingen samen in de daarvoor opgerichte samenwerkingsverbanden. Een overzicht van de samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert is opgenomen in bijlage 3.

4.2 Arbeidsmarktregio's

In de tweede helft van 2020 heeft het kabinet steunmaatregelen getroffen om werkzoekenden en dreigend werklozen te ondersteunen bij het zoeken naar een baan binnen een van de kansrijke sectoren van Nederland, onder andere door (na)scholing. Middelen voor scholing worden per arbeidsmarktregio beschikbaar gesteld en Yuverta is vertegenwoordigd in meerdere regio's. Per arbeidsmarktregio zoeken we actief de samenwerking met roc's, om gezamenlijk een aanbod te kunnen neerleggen.

4.3 Samenwerken met bedrijfsleven en overheden

Ten behoeve van de verbetering van het onderwijs(aanbod) en de ontwikkeling van specifieke kennis in het blauwgroene domein werkt Yuverta uitvoerig samen met het bedrijfsleven. Denk hierbij aan:

- → hotspots & hubs, bijvoorbeeld de Blauwe Hotspot en de Groene Hotspot
- → campus building, bijvoorbeeld op de Fruit Tech Campus
- → greenports, bijvoorbeeld in Venlo, Gelderland en Aalsmeer
- → samenwerkingen met brancheverenigingen, bijvoorbeeld de VHG
- → individuele samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven
- → coöperatie LEO
- → samenwerkingen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF), zoals:
  - 'Beet! Ontwikkeling in de duurzame voedselketen'
  - Biodiversiteit en duurzame leefomgeving
  - Hippisch College Limburg
  - MIEC Data impact – de invloed van data

4.4 Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en BPV

Yuverta maakt uitvoerig gebruik van het bedrijfsleven voor de uitvoering van praktijkonderwijs en BPV. Hiervoor maken we structurele afspraken en sluiten we overeenkomsten met het regionale bedrijfsleven.

4.5 Buitenlandse partnerscholen

Yuverta werkt samen in een internationaal netwerk van zorgvuldig geselecteerde partnerscholen waarmee een memorandum of understanding is afgesloten:

- → Green Academy in Aarhus, Denemarken
- → Luua Metsanduskool, Estland
- → Huittinen Business and Vocational College, part of Sastamala Municipal Education and Training Consortium (SASKY), Finland
- → Yrkesakademin i Österbotten/YA Vocational College of Ostrobothnia, Finland
- → CIFEA de Molina de Segura, de Lorca, de Torre Pacheco in Murcia, Spanje
- → Naturbruksförvaltningen Naturbrukskansliet Skövde, Zweden
- → Cannington Campus of Bridgwater College in Somerset, Verenigd Koninkrijk
- → EFA La Malvesia in Valencia, Spanje
- → VOŠ a SZeŠ BeneŠov, Tsjechië
- → AhlmanEdu in Tampere, Finland
- → Liceul Tehnologic 'Cezar Nicolau') in Branesti, Roemenië.

Ook buiten de EU heeft Yuverta een intentieverklaring tot samenwerking ondertekend met:

- → Norin Daigaku (Prefectural Agriculture and Forestry University of Applied Sciences) in Shizuoka, Japan
- → Atsumi Landbouw College in Tahara, Japan
- → University of Peradeniya, Sri Lanka



5. Sociale veiligheid

5.1 Sociale veiligheid

Vertrouwenspersonen

In 2022 zijn we gestart met het formuleren van gemeenschappelijk beleid rondom vertrouwenspersonen. Voor iedere leerling, student, cursist, ouder en medewerker zijn twee vertrouwenspersonen op locatie beschikbaar en er is een aantal externe vertrouwenspersonen voor Yuverta aangesteld. Ook is er een adviescommissie sociale veiligheid ingesteld. Deze adviescommissie bestaat uit de ambassadeur voor sociale veiligheid, een juridisch adviseur, een interne vertrouwenspersoon, een externe vertrouwenspersoon, een HR-adviseur en een OK&E-adviseur. De taken van de adviescommissie sociale veiligheid zijn:

- zorgen voor een sociaal veilig klimaat waarbinnen de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden kunnen verrichten;
- aanspreekpunt zijn voor de interne vertrouwenspersonen;
- overleggen met en adviseren aan vertrouwenspersonen, het management en het college van bestuur;
- beleidsdocumenten sociale veiligheid up-to-date houden;
- bespreken met beleidsmedewerkers wat gecommuniceerd moet worden met de interne vertrouwenspersonen;
- opmaken van de jaarrapportage op basis van de informatie van de interne/externe vertrouwenspersonen. Deze rapportage vormt de basis voor het opstellen van adviezen richting het college van bestuur;
- de inhoud bepalen voor de professionalisering, in overleg met de Yuverta Academy (bijscholing, intervisie et cetera).

De adviescommissie komt minimaal vier keer per jaar voor overleg bij elkaar, waarvan twee keer met de portefeuillehouder sociale veiligheid uit het college van bestuur. In 2023 is de voornaamste taak van de adviescommissie om het ingezette beleid voor vertrouwenspersonen binnen Yuverta verder vorm te geven en te implementeren.

Ambassadeur sociale veiligheid

In overleg met de ondernemingsraad is een aantal jaren geleden een ambassadeur sociale veiligheid benoemd. De ambassadeur sociale veiligheid is er voor medewerkers. Zij kunnen een beroep doen op de ambassadeur bij de volgende zaken:

- hulp en begeleiding, als het gesprek met een collega of leidinggevende is vastgelopen;
- hulp en advies bij re-integratie of vaststellingsovereenkomst;
- hulp en advies bij het bespreken van een gevoel van onveiligheid met de leidinggevende(n);
- advies over de toepassing van de cao en de eventuele doorverwijzing naar vakbonden.

De werkwijze van de ambassadeur kenmerkt zich door vertrouwelijkheid, neutraliteit en onafhankelijkheid. Dit zijn de kenwaarden van elke ombudsfunctie. De ambassadeur sociale veiligheid is lid van de Vereniging voor Klachtrecht en neemt regelmatig deel aan scholingsactiviteiten. Elk kwartaal maakt de ambassadeur sociale veiligheid een geanonimiseerd verslag en bespreekt de hoofdpunten met de voorzitter van het college van bestuur.

Werkgroep sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan

In 2022 is er gewerkt aan de totstandkoming van de werkgroep sociale veiligheid/schoolveiligheidsplan. Het thema sociale veiligheid is een thema waar iedereen in de organisatie vroeg of laat mee te maken krijgt. Het schoolveiligheidsplan is daar de basis van. Tijdens het fusieproces zijn aanbevelingen gedaan om het thema sociale veiligheid vorm te geven in de nieuwe organisatie. De adviescommissie sociale veiligheid was er daar één van.

Een andere aanbeveling was om een werkgroep sociale veiligheid/schoolveiligheidsplan samen te stellen, waarin alle afdelingen van Yuverta die betrokken zijn bij sociale veiligheid en het schoolveiligheidsplan, zijn vertegenwoordigd. De taken van de werkgroep sociale veiligheid zijn:

- zorgen voor een goed sociaal veilig klimaat in de organisatie;
- via korte lijnen contact onderhouden met vertrouwenspersonen en het management op de locaties en het college van bestuur;
- signaleren van trends en adviseren over (aanpassingen in het) beleid;
- verzorgen van uitingen in samenwerking met marketing & communicatie;
- opstellen van de jaarrapportage voor het college van bestuur, directeuren en de ondernemingsraad, vergezeld van aandachtspunten, advies en toelichting;
- opstellen tekst over het onderwerp sociale-/schoolveiligheid voor het jaarverslag;
- up-to-date houden van beleidsdocumenten sociale veiligheid.

De werkgroep is in 2023 gestart en bestaat uit de ambassadeur sociale veiligheid, een interne vertrouwenspersoon en adviseurs van de afdelingen juridische zaken, human relations (HR), IBP, huisvesting & facilitair (H&F), marketing & communicatie (M&C) en onderwijskwaliteit & examinering (OK&E). De samenstelling van de werkgroep is inmiddels rond en de werkgroep zal in 2023 aan de slag gaan. Voor 2023 heeft de werkgroep als voornaamste taak om het schoolveiligheidsplan van Yuverta vorm te geven, te vullen met actuele documenten en protocollen en deze te publiceren voor leerlingen, studenten, cursisten, ouders en medewerkers.

5.2 Klachtencommissie

Yuverta heeft de volgende klachten- en klokkenluiders-regelingen die in werking zijn getreden per 1 augustus 2021:

- klachtenregeling interne belanghebbenden
- klachtenregeling externe belanghebbenden
- reglement interne geschillencommissie
- klokkenluidersregeling

Ook zijn we aangesloten bij Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC) van Stichting Onderwijsgeschillen.

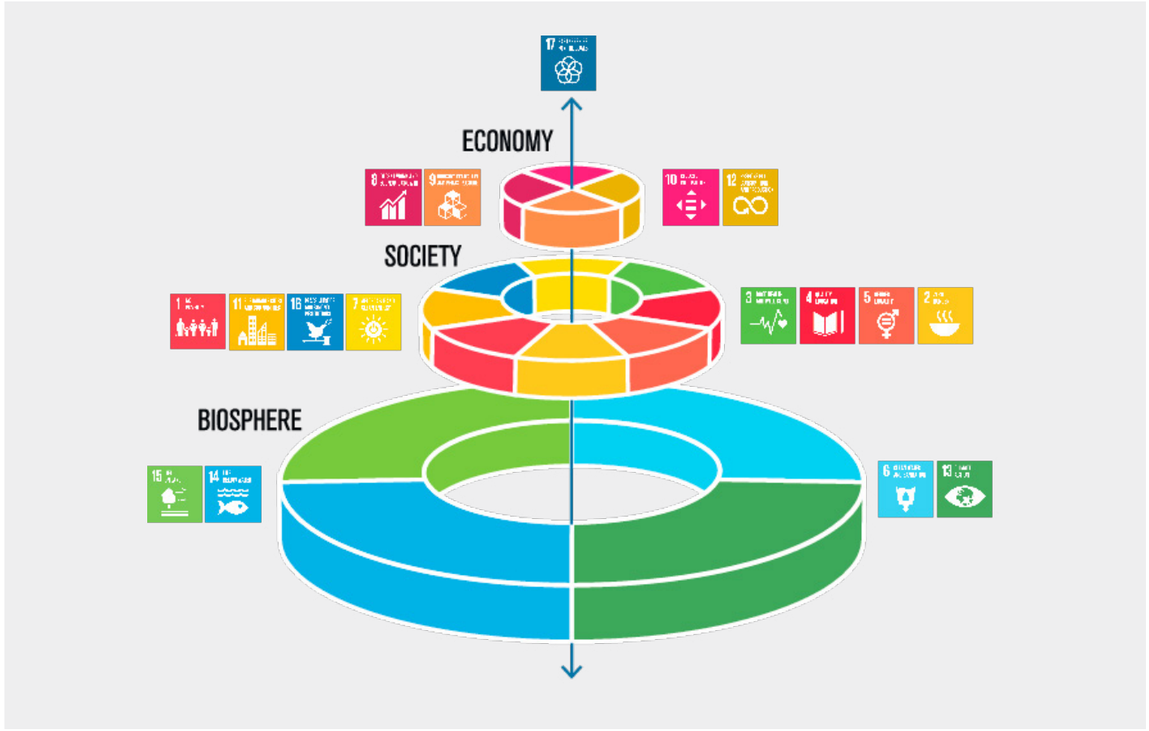
Klachten die bij het college van bestuur binnenkomen, maar die nog niet op de locatie zijn behandeld, leggen we conform de klachtenregeling terug bij de locatie. In de meeste gevallen kan de klacht dan alsnog op de locatie worden opgelost, zonder tussenkomst van het college van bestuur. Als dit niet lukt, doet het college van bestuur na een gedegen onderzoek een uitspraak. Als de klager het niet eens is met deze uitspraak, kan hij een klacht indienen bij de LKC. Er zijn in 2022 geen klachten ingediend bij de LKC. De meeste klachten konden de locaties naar tevredenheid oplossen. Eén klacht is door het college van bestuur afgehandeld.

Werknemers kunnen bij een geschil met de werkgever een beroep doen op het reglement interne geschillen-commissie. In 2022 zijn er geen bezwaarschriften bij de commissie ingediend. Bij een vermoedelijke misstand of onregelmatigheid kan men, zonder benadeeld te worden, hiervan melding maken op grond van de klokkenluidersregeling. In 2022 zijn er geen meldingen binnengekomen.



6. Duurzaamheid

Actief bijdragen aan een duurzame wereld is een van de twee kernambities van Yuverta. Daarmee laten we zien dat we de uitdagingen waar onze maatschappij voor staat, centraal stellen in ons onderwijs. De Sustainable Development Goals vormen daarbij het fundament. Dat zijn zeventien doelen van de Verenigde Naties die van de wereld een betere plek moeten maken in 2030 en die zowel gaan over de groene als de sociale kant van duurzaamheid.



Bron: De bruidstaart van de SDG's - Stockholm Resilience Centre

Duurzame impactstrategie

In 2022 hebben we verder gewerkt aan onze duurzame impactstrategie en deze vastgesteld. Met deze strategie kunnen we onze actieve bijdrage aan een duurzame wereld vergroten. Ook vormt de strategie concrete handvaten waarmee het onderwijs, bedrijfsvoering en HR aan de slag kunnen. Zodat ook zij deelgenoot worden van het impacttraject en de grotere impactbeweging die we binnen Yuverta op gang willen brengen.

Duurzame ontwikkeling in de praktijk

In 2022 behaalde Yuverta de derde plek bij SustainaBul MBO, een ranglijst op het gebied van duurzaamheid voor mbo-instellingen. Hieruit blijkt dat we binnen Yuverta al op talloze manieren werk maken van duurzame ontwikkeling in de praktijk. Denk aan: Eco-schools, de Voedselverspillingschallenge, 100 duurzame ambassadeurs, SustainaBul VO en de Vergroening van onze eigen buitenruimten en industrieterreinen. Duurzaam denken en doen (SDG's) maakt al een integraal onderdeel uit van een aantal opleidingen. Daarnaast zetten veel andere opleidingen hierin stappen. Om opleidingen hierbij te ondersteunen, ontwikkelden we onder andere het profiel van de Duurzame Doener.



In 2022 hebben we drie Green Offices opgericht: platforms door en voor studenten die hier hun eigen duurzame ideeën kunnen delen. In onze practoraten en hotspots, zoals Groene Leefbare Stad, Water en Bodem en Circulaire Agribusiness, werken we met onze regionale samenwerkingspartners aan vraagstukken op het gebied van duurzaamheid.

Om het energiegebruik van alle Yuverta-locaties en -kantoren te verminderen, is in het begin van het schooljaar de Taskforce Energiebesparing gestart. Deze taskforce combineert directe korte termijnacties met het opzetten van projecten richting 2030 en verder. De taskforce heeft onder andere een kerstchallenge georganiseerd: welke locatie heeft gedurende twee weken het laagste energieverbruik? In deze periode hebben we maar liefst een besparing van 44% gerealiseerd.

Ook de afdeling Inkoop en Contractmanagement werkt aan onze impactstrategie, betrekt duurzaamheid in aanbestedingstrajecten en heeft op haar teamdag aandacht besteed aan circulariteit en de R-ladder. Verder vormt duurzaamheid een rode draad in het professionaliseringaanbod van de Yuverta Academy, speelt duurzaamheid een rol in onze wervingsteksten en delen we elke maand een greentalk van een collega over een duurzaamheidsthema in de organisatie.

Bovenstaande voorbeelden zijn verre van uitputtend maar geven wel een idee van de schaal waarop Yuverta al invulling geeft aan haar duurzame kernambitie. Daarnaast zijn er talloze lokale en regionale initiatieven waar we aan meedoen via projecten, samenwerkingen, stages, keuzedelen et cetera.



Greentalks

Yuverta levert actief een bijdrage aan een duurzame wereld, onder andere door maandelijkse greentalks. In deze greentalks delen collega's hun ervaringsverhalen en daarmee inspireren ze collega's, studenten, leerlingen en cursisten om duurzame en bewuste keuzes te maken.



Taskforce Energiebesparing

In september hebben we een Taskforce Energiebesparing opgericht, om het energiegebruik te verlagen en daarmee de CO^2-uitstoot en energiekosten te verminderen.

De taskforce combineert directe kortetermijnacties met het opzetten van projecten richting 2030 en verder. Een van de kortetermijnacties was de kerstchallenge: met alle locaties zorgden we tijdens de kerstperiode voor een zo laag mogelijk energiegebruik.

7. Onderwijs

7.1 Samenwerking en verbinding

Het afgelopen jaar stond bij Yuverta in het teken van samenwerking en verbinding. Onze leerlingen en studenten mochten weer naar school en collega's waren blij om weer samen in het gebouw te zijn. De rust en regelmaat keerden weer terug. Er is hard gewerkt om de gevolgen van de coronaperiode te beperken, door op onderwijskundig, pedagogisch, emotioneel, financieel en organisatorisch gebied steuntjes in de rug te bieden aan alle leerlingen, studenten, cursisten en collega's. We zijn er nog niet, maar we zijn goed op weg.

Ook in het kader van de fusie hebben we ons gericht op samenwerking en verbinding. De meeste fusiedocumenten zijn door de stafdienst en medewerkers op locaties afgerond en er is een start gemaakt met de uitrol. Samen bouwen we aan goed en toekomstbestendig onderwijs. We zetten blijvend in op de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap, op loopbaanbegeleiding, betekenisvol onderwijs, duurzaamheid en blended learning. In het kader van samenwerking en verbinding is regionaal werken steviger neergezet, zijn er nieuwe partnerschappen opgezet en zijn bestaande relaties versterkt.

In het vmbo was er het afgelopen jaar veel aandacht voor het versterken van regionale samenwerking en de ontwikkelingen rondom de nieuwe leerweg en de praktijkgerichte programma's (PGP's). Ook stonden de ontwikkeling en uitbreiding van verschillende doorlopende leertrajecten en het Sterk Techniekonderwijs (STO) op de agenda. In het mbo stond de installatie van de opleidingsvakgroepen centraal. Voor elke opleiding of elk cluster van opleidingen is een groep samengesteld van docenten van de verschillende uitvoerlocaties. Na kennismaking en kennisneming van de verschillen en overeenkomsten in onderwijsontwerp op de locaties, zijn zij samen begonnen aan het (her-) ontwerp van hun opleidingen aan de hand van ons nieuwe onderwijsontwerpkader.

Tegelijkertijd stond 2022 in het teken van verbinding en harmonisatie en de afronding van de eerste fase van de fusie. De samenwerking komt meer en meer op gang, locaties weten elkaar steeds beter te vinden en er ontstaan mooie initiatieven. Nu de eerste fase van de fusie achter ons ligt, kijken we vooruit en werken we samen aan het onderwijs van de toekomst. We blijven ons inzetten om mensen zo goed mogelijk op te leiden voor het blauwgroene domein, hen voor te bereiden op een vervolgopleiding of carrière en te zorgen dat zij zich voortdurend kunnen blijven ontwikkelen in hun vak of interesse.

We zijn groot in het aantal scholen en in onze ambities, maar werken tegelijkertijd kleinschalig en persoonlijk, met aandacht voor natuur, milieu en welzijn van mens en dier.

7.1.1 Ontwikkelpunten

Nu we de volgende fase van de fusie ingaan, zijn we volop in ontwikkeling. We leren steeds beter hoe het is om te werken in een systeeminstelling en hoe we daar het beste vorm aan kunnen geven. We weten elkaar steeds meer te vinden en processen krijgen steeds vastere vormen. We staan meer en meer met elkaar in verbinding en geven de fusiestukken gezamenlijk handen en voeten. We zijn hierin lerende en daarvan zijn we ons bewust. We streven naar de inzet van de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus in de processen die we doorlopen, om zo onze leerlingen, studenten en cursisten beter te kunnen bedienen. We beseffen dat fuseren tijd kost en dat sommige veranderingen grote impact hebben op het onderwijs. Waar mogelijk nemen we ruim de tijd voor de realisatie van deze veranderingen, met de inzet van zoveel mogelijk collega's.

Onze dienst Onderwijskwaliteit & Examinering monitort de onderwijskwaliteit. Middels onze interne auditsystematiek blijven we op de hoogte van de stand van zaken van ons onderwijs en ondersteunen we de locaties waar nodig. We zien dat het aanbod, de onderwijsresultaten en de veiligheid goed op orde zijn bij onze vmbo-scholen en dat de mbo-opleidingen hun onderwijsaanbod, begeleiding en beroepspraktijkvorming zorgvuldig hebben ingericht. Ontwikkelpunten voor zowel vmbo als mbo zijn het professioneel en doelgericht werken aan kwaliteit (sturen, kwaliteit en ambitie). Daarnaast zijn in het vmbo het pedagogisch didactisch handelen en in het mbo de onderwijsresultaten aandachtspunten.

Er is constant oog voor de (door-)ontwikkeling van beleid rondom de basisvaardigheden. In 2022 zijn stappen gezet naar een Yuvertabreed beleid voor taal, rekenen en burgerschap. Ook hebben we gewerkt aan een Yuvertabrede lijn voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). We zijn ons ervan bewust dat deze vaardigheden voortdurend aandacht en ondersteuning behoeven. We zijn nog zoekende naar de juiste invulling van de rol van de locatieadviseurs die vanuit de diensten de locaties ondersteunen. De invulling van deze rol en de daarbij horende verantwoordelijkheden zijn nu nog sterk afhankelijk van de persoon en de locatie. We sturen op verantwoordelijkheid laag in de organisatie, korte lijnen tussen de locaties en de diensten en gemeenschappelijke doelstellingen.

2022 stond op veel scholen in Nederland in het teken van de nasleep van de coronapandemie. Ondanks de blijdschap om weer samen op school te zijn, merkten we dat het voor sommige leerlingen, studenten en cursisten lastig was om de draad weer op te pakken. Ook hadden we te maken met krapte op de arbeidsmarkt, wisselingen bij ons eigen personeel en de implementatie van grote systeemveranderingen.

Genoeg uitdagingen dus. Daarom is het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven, vertrouwen in elkaar te hebben en samen naar oplossingen toe te werken.

Doorstroom staat constant op onze agenda en is opgenomen in de doelstellingen in onze kaderbrief. We vinden het belangrijk dat alle leerlingen en studenten terecht komen op de plek waar zij het beste passen. Daarom moeten we aandacht blijven besteden aan het verhogen van onze interne doorstroom en het vergroten van de tevredenheid over de aansluiting vmbo-mbo-arbeidsmarkt/hbo. Mentoren en coaches spelen een grote rol in het begeleiden van leerlingen en studenten naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt.

Op het gebied van communicatie kunnen we nog een verbeterslag maken. Hoewel onze collega's de communicatie over het algemeen helder, bondig en tijdig vinden, is het niet altijd makkelijk om de juiste informatie te vinden, door de vele communicatiemiddelen. De balans vinden tussen elkaar live en online zien, is ook een aandachtspunt. Daarom werken we toe naar een heldere communicatiestructuur, waarin we alle lagen van de organisatie gemakkelijk kunnen bereiken en collega's elkaar weten te vinden.



Yuverta wint challenge dialogisch valideren

Voor de challenge 'dialogisch valideren' van innovatieplatform MBOin2030 stuurden wij een initiatief uit de praktijk in. Met deze inzending wonnen we een cheque met een ontwikkelbudget van 25.000 euro. Dialogisch valideren houdt in dat een docent actief met een student in gesprek gaat over de opgedane kennis, wat nodig is voor een goede aansluiting met het werkveld en hoe de student deze aansluiting het beste kan bereiken.

Samen met partners Heineken en Campina ontwikkelen we binnen ons RIF Beet! (Regionaal Investeringsfonds mbo) een model dat beter aansluit bij de vaardigheden van een student in het kader van leven lang ontwikkelen (LLO). Met dialogisch valideren op de werkvloer kunnen we meer vanuit de student waarderen welke vaardigheden deze al bezit.

7.1.2 Leren, innoveren en ontwikkelen

Innovatie is belangrijk bij Yuverta: innovatief onderwijs is een van onze vier kernwaarden. Innovatie komt ook terug in onze strategische doelstellingen. We streven naar toekomstbestendig onderwijs, een van de pijlers van de strategische lijnen. Deze zijn in 2022 uitgedacht en zullen in 2023 geconcretiseerd worden. We werken aan modern blauwgroen onderwijs in én samen met de regio. We verbinden ons met stakeholders met wie we een gezamenlijk doel nastreven: voldoende jongeren adequaat opleiden voor de regionale arbeidsmarkt. We gaan duurzame relaties aan met bedrijven en organisaties om ons heen en werken samen aan actuele en maatschappelijke vraagstukken.

Opleidingsvakgroepen

In 2022 zijn op het mbo de opleidingsvakgroepen geïnstalleerd, vanuit het principe dat elke opleiding op elke locatie gerepresenteerd wordt in een vakgroep. De primaire taak van deze opleidingsvakgroepen is het onderwijs (her-)ontwerpen aan de hand van het nieuwe onderwijsontwerp, om zo de kwaliteit op de verschillende locaties te borgen. In 2022 zijn de groepen gevormd, is kennisgemaakt met elkaar en elkaars onderwijs en zijn de eerste stappen gezet richting het (deels) harmoniseren van het onderwijs. Samen leggen zij het 'wat' vast en leggen ze de verantwoordelijkheid van het 'hoe' bij de locaties. Zo borgen we de kwaliteit en laten we tegelijk ruimte voor regionale verschillen. Het proces om dit ontwerp af te ronden en te implementeren loopt de komende jaren door. Het is een dynamisch proces waarin we een lerende houding aannemen en bijsturen wanneer nodig. Naast deze primaire taak zullen de opleidingsvakgroepen zich buigen over zaken als schoolkosten, keuzedelen, vakwedstrijden en BPV-afspraken. Wij zien de opleidingsvakgroepen als de backbone van ons onderwijs en ze zijn van onschatbare waarde.

Het Groene Lyceum (hGL)

Het Groene Lyceum draait in 2022 op vier locaties van Yuverta: Eindhoven, Nijmegen, Kesteren en Utrecht. Daarnaast zit locatie Horst in een voorbereidingsjaar en hebben ook andere locaties en/of organisaties interesse getoond in hGL. Zij gaan zich gaan oriënteren op de mogelijkheden.

In 2022 hebben we de nieuwe overleg- en organisatiestructuur van Yuverta hGL voortgezet. We werken met een stuurgroep, een ontwikkelgroep en een platform, waarin we gezamenlijk optrekken in het verbeteren, ontwikkelen en vormgeven van de hGL-opleidingsroute bij Yuverta. Ook binnen de ondersteunende diensten krijgt hGL steeds meer een plek. Denk aan de examinering, Magister-OSIRIS en de opleidingsvakgroepen. Daarnaast organiseren we een jaarlijkse studiedag voor alle lesgevende docenten van hGL. Hier kunnen zij kennismaken met elkaar, lesideeën en materialen uitwisselen en ontwikkeltaken verder verdelen.

De Optimale Blend en het Digiteam

In 2022 hebben we op verschillende manieren gewerkt aan de ontwikkeling en professionalisering van blended learning binnen Yuverta. Zo ondersteunde het Digiteam ruim vijftien onderwijs- en projectteams via kennismakingen en ontwerpsessies. Ook organiseerde het Digiteam bijna honderd activiteiten, bijvoorbeeld rondom robotisering en Artificial Intelligence, online didactiektrainingen en het opnemen van kennisclips. Daarnaast zijn in het project 'De Optimale Blend' diverse producten ontwikkeld voor blendend learning (BL) waaronder een Yuvertabrede definitie van BL, een stappenplan om kritisch naar het onderwijs te kijken en dit te verbeteren, en een toolwiel met daarin een overzicht van alle apps en programma's. Deze helpen om medewerkers te ondersteunen in BL. Ook hebben we gewerkt aan promotiematerialen en een implementatieadvies voor de uitrol van BL in 2023.

De nieuwe leerweg

De pilot 'nieuwe leerweg' is in 2022 regelmatig in het nieuws geweest. We hadden gehoopt in 2022 definitief nieuws te ontvangen van de minister over de voortgang van de pilots en het starten met de nieuwe leerweg op onze niet-pilotscholen. Op dit moment weten we dat de nieuwe leerweg er (voorlopig) niet komt, maar dat scholen wel mogen starten met praktijkgerichte programma's (PGP's) vanaf schooljaar 2024-2025. Binnen Yuverta spreken we dan ook niet meer van de nieuwe leerweg, maar van praktijkgerichte programma's.

Ondanks de vele onduidelijkheden, hebben we bij Yuverta niet stil gezeten. We draaien vijf pilots op vier van onze locaties (Brielle, Montfoort, Aalsmeer mavo en Oegstgeest), waar enthousiaste projectteams hard werken aan de lessen en materialen voor de leerlingen. De werkgroep PGP heeft deze projectteams eind 2022 bij elkaar gebracht voor uitwisseling over thema's als lesstof, PTA, externe opdrachtgevers, planningen en andere zaken. De bijeenkomst was succesvol en er staat al een vervolg in 2023 gepland. Daarnaast heeft de werkgroep PGP, samen met de pilot-scholen, inspiratiesessies verzorgd voor niet-pilotscholen en collega's van de ondersteunende diensten. Het doel van deze sessies was om informatie te delen en niet-pilotscholen te inspireren. Vrijwel alle locaties waren aanwezig bij de sessies. De niet-pilotscholen hebben gesprekskaarten meegekregen om op de eigen locatie PGP's te bespreken met docenten.

Verder deelt de werkgroep PGP de laatste ontwikkelingen Yuvertabreed via ons interne communicatiekanaal Yunet en via Teams voor de pilotscholen. De PGP's krijgen zo steeds meer vorm en inhoud.

Tech, een motor

Het programma 'Tech, een motor' is in 2022 gestart en bedoeld om een Yuvertabrede samenwerking te ontwikkelen en docenten en schoolleiders inhoudelijk te inspireren rondom het thema techniek. Omdat technologische innovaties elkaar in snel tempo opvolgen, is het noodzakelijk om ons onderwijs op dit gebied voortdurend te blijven ontwikkelen. Dit doen we door samen lesstof te ontwikkelen voor de onderbouw en bovenbouw van het vmbo, bijeenkomsten te organiseren ter inspiratie en professionalisering en een concreet meerjarenplan op te zetten voor de implementatie van Tech. We leren van en met elkaar en verbinden ons met de buitenwereld die steeds meer het belang ziet van technologie in de groene wereld. Slimme technologieën worden ingezet om oplossingen te ontwikkelen voor een duurzamere wereld. Circulaire ambachten vragen ook om vaardigheden in de traditionele technieken.

We faciliteren jonge mensen in blauwgroen onderwijs, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot bewuste burgers die een bijdrage kunnen leveren aan het behoud van onze wereld.

De huidige technologische ontwikkelingen vragen om veranderingen in ons onderwijs. We geven een paar mooie voorbeelden van hoe we als Yuverta meebewegen en inspelen op deze ontwikkelingen. Zo werken we op locatie Naarden aan de Yuverta Tech Jungle, een plek waar groen en techniek samenkomen in de kas. In het tech-lokaal in Brielle is ruimte voor leerlingen om in groepjes met zowel innovatieve als traditionele techniek aan de slag te gaan. In Montfoort is, in samenwerking met mbo Rijnland, het keuzevak 'slimme technologie' vormgegeven.

Flex-route niveau 2 mbo Den Bosch

De Flex-route is een samengestelde niveau 2-opleiding waarin studenten meer keuzemogelijkheden krijgen om uiteindelijk een diploma te halen. Aanleiding is het huidige arbeidsmarktperspectief voor niveau 2-dierstudenten. In 2022 heeft een projectgroep in Den Bosch hard gewerkt aan het verder vormgeven van de opleiding 'Flex-route niveau 2'. Vanuit de verschillende kwalificatiedossiers (Bloem, Dier, Voeding en Agrohandel) is voor de basisfase een gemeenschappelijke lijn geformuleerd. Hierbij is goed gekeken naar wat er gemeenschappelijk kan en wat er opleidingspecifiek is. De leerdoelen, succescriteria, het toetsprogramma en de rubricsen zijn in grote lijnen af. We werken nu hard aan het vormgeven van de docentenhandleidingen, het leermateriaal en de toetsen. Ook werken we aan de LOB- en SLB-leerlijn en kijken we samen met SBB naar de BPV. De opleidingspagina is online en de inschrijvingen lopen.

Verduurzamen Sectie-C

In 2022 hebben we een projectplan voor Sectie-C opgesteld en partners en financiering gezocht. Sectie-C is een creatieve broedplaats in Eindhoven (bekend van de Dutch Design Week), gevestigd op een voormalig industrieterrein aan de rand van de stad. Het terrein is erg grijs en versteend en roept om aandacht en innovatieve oplossingen. Hier kunnen onze studenten naar hartenlust experimenteren en werken aan oplossingen voor urgente stedelijke vraagstukken, zoals wateroverlast, hittestress, gebrek aan biodiversiteit en verduurzaming. Ze ontwerpen, pitchen plannen en mogen straks helpen met de uitvoering ervan, samen met ondernemers, burgers en de gemeente.

Vakwedstrijden

Vakwedstrijden bieden een ontzettend mooie kans voor vmbo'ers en mbo'ers om zich buiten de les te ontwikkelen. Mede daarom wil Yuverta zoveel mogelijk leerlingen en studenten mee laten doen met een vakwedstrijd. Onder vakwedstrijden verstaan we wedstrijden en toernooien waaraan leerlingen en studenten deel kunnen nemen om hun talenten te laten zien en ervaringen buiten de school op te kunnen doen. Afgelopen jaar hebben onze leerlingen en studenten weer mooie prestaties laten zien bij de vakwedstrijden. Een grote vakwedstrijd waar Yuverta dit jaar bij aanwezig was, was Skills. Zowel in organisatie als in deelname van leerlingen en studenten mogen we terugkijken op fantastische resultaten. Binnen Yuverta hebben we in 2022 een Yuverta-brede projectgroep opgezet, die gaat kijken hoe vakwedstrijden een vaste plaats in het curriculum kunnen krijgen. De projectgroep gaat hiervoor in gesprek met alle vmbo-locaties, mbo-opleidingsvakgroepen en de locaties die al langer meedoen aan vakwedstrijden.

Cross-overs

Cross-overopleidingen zijn opleidingen die liggen op de snijvlakken tussen verschillende sectoren. Ze zijn gecreëerd vanuit twee kwalificatiedossiers en aangepast op de vraag die speelt binnen het bedrijfsleven. De cross-overdossiers zijn een pilot vanuit OCW waar ook dossiers uit voortgekomen zijn die raken aan de groene sector. Gezien het feit dat de pilot afloopt, zijn er in 2022 geen nieuwe cross-overopleidingen gestart. Wel zijn de opleidingen Buitensportcoördinator, Persoonlijk begeleider zorgboerderij (nu: Maatschappelijk Zorg en Groen), Duurzame leefomgeving (nu: Adviseur Duurzame Leefomgeving) en Voeding- en Leefstijladviseur voortgezet. Dit zijn opleidingen op niveau 4.

Nationale Boomfeestdag

Tijdens de Nationale Boomfeestdag hebben Yuverta-studenten van de opleiding Bos- en natuurbeheer basisschoolleerlingen begeleid en ze van alles verteld over bomen en het planten van bomen. Leerzaam voor de kinderen én voor onze studenten die zo konden oefenen met het geven van instructies.



7.2 Basisvaardigheden

Binnen Yuverta is constant aandacht voor basisvaardigheden in de gesprekken tussen het college van bestuur, regiodirecteuren, locatie MT, docenten en stafdienst. Yuverta begeleidt leerlingen, studenten en cursisten tot zelfstandige burgers die zijn voorbereid op de toekomst. Goede basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap) horen hier vanzelfsprekend bij. Deze vaardigheden zijn essentieel om te kunnen functioneren en succes te hebben op school, in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Yuverta is zich hierbij bewust van de maatschappelijke betekenis van dit onderwerp en is daarover, zowel intern als extern, actief in dialoog met betrokken partijen.

Taal

Bij binnenkomst liggen de taalvaardigheden van veel leerlingen op het vmbo onder het wettelijk referentieniveau. De lockdowns hebben dit verergerd. De cito-volgtoetsen die op de meeste locaties zijn afgenomen, bevestigen dit beeld. Daarom staat goed taalonderwijs hoog op de agenda in alle lagen van Yuverta. De streefopbrengst voor 2025 is dat er binnen de regio's wordt voldaan aan de referentieniveaus van taal. Daarom maakt taal in toenemende mate deel uit van de onderwijsactiviteiten binnen onze regio's en op onze scholen. We zetten hierbij onder andere in op rijke lessen Nederlands, met aandacht voor leesonderwijs op de scholen. Binnen Yuverta hebben de locaties de ruimte en vrijheid om zelf invulling te geven aan het taalbeleid, bijvoorbeeld door aan het begin van elke les Nederlands een kwartier vrij te lezen of een eigen schoolbibliotheek in te richten zodat voldoende leesmateriaal beschikbaar is. Scholen dienen gestelde doelen en acties te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Intern is gewerkt aan een breedgedragen visie en heldere kaders over taalbeleid in het vmbo. Daarin vragen we de scholen om concrete lange- en kortetermijndoelen en acties te formuleren, passend bij de school en de leerling- en studentpopulatie. Yuverta heeft een platform taal en een platform rekenen opgezet voor de taal- en rekencoördinatoren. Vanaf 2023 organiseren we twee tot drie platformbijeenkomsten per jaar die in het teken staan van informeren, kennis delen, samenwerken en verbinden.

Bijna alle studenten halen een voldoende voor het examen Nederlands. Toch verlaten veel studenten onze organisatie met een lage taalvaardigheid. Dat wil zeggen dat zij moeite hebben met lezen en/of schrijven.

Hoewel de achterstand zijn oorsprong heeft in het po en vo, is Yuverta mbo voor veel studenten de laatste plek waar ze actief aan taalvaardigheid werken voor ze het werkveld betreden. Yuverta wil dat alle studenten hun opleiding functioneel geletterd afronden. Daarom zijn we in het schooljaar 2022-2023 begonnen met het ontwikkelen van een breedgedragen visie op taal. De expertgroep en vakgroep Nederlands heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het tot stand komen van deze visie. De visie stellen we in 2023 vast en zullen we vanaf schooljaar 2023-2024 implementeren. Om onze studenten op een hoger taalniveau te brengen is inzet van het gehele team nodig. De taal- en vakdocenten worden hierbij ondersteund door een taalcoördinator op elke locatie. Daarnaast zien we facilitering van het uitwisselen van good practices als een belangrijke manier om ervoor te zorgen dat onze studenten functioneel geletterd onze organisatie verlaten.

Rekenen

Yuverta gaat voor toekomstbestendig leren, waarbij functionele rekensituaties onderdeel zijn van goed rekenonderwijs. De meeste leerlingen binnen Yuverta volgen wiskundelessen. Daarnaast staat bij veel locaties het vak rekenen wekelijks op het rooster en verbinden we rekenen aan de groene praktijkvakken, waar veel rekenvaardigheden worden gevraagd. Bij binnenkomst op het vmbo liggen ook de rekenvaardigheden van veel leerlingen onder het wettelijk referentieniveau. De streefopbrengst voor 2025 is dat er binnen de regio's minimaal wordt voldaan aan het referentieniveau. We integreren rekenen in toenemende mate in het algemene curriculum. We zetten hierbij in op rijke rekenen wiskundelessen.

Binnen Yuverta hebben de locaties de ruimte en vrijheid om zelf invulling te geven aan het rekenbeleid. Wel dienen scholen gestelde doelen en acties te evalueren en waar nodig bij te stellen. In 2022 heeft Yuverta geïnvesteerd in een breedgedragen visie en heldere kaders voor het rekenbeleid op het vmbo. De werkwijze is hetzelfde als bij het taalbeleid. Voor rekenen organiseren we vanaf 2023 ook twee tot drie platformbijeenkomsten per jaar die in het teken staan van informeren, kennis delen, samenwerken en verbinden.

De nieuwe rekeneisen en het nieuwe rekenexamen op het mbo zijn in het afgelopen jaar binnen Yuverta geïmplementeerd. Om deze implementatie goed te laten verlopen, heeft Yuverta een expertgroep rekenen mbo opgezet, waarin elke locatie door een rekendocent is vertegenwoordigd.

Het uitgangspunt van deze expertgroep is informeren, professionaliseren, verbinden en samenwerken. Naast de bijeenkomsten van de expertgroep heeft er een vakgroepdag plaatsgevonden, waarop rekendocenten van Yuverta kennisgemaakt hebben met elkaar en ervaringen hebben uitgewisseld.

Deze dag is de start geweest om met elkaar na te denken over Yuvertabrede doelstellingen en ambities voor rekenen in de toekomst. Op deze dag is gesignaleerd dat met de invoering van de slaag-/zakregeling voor de rekenexamens er voor een kleine groep studenten meer ondersteuning nodig is. Om dit Yuvertabreed op te pakken is besloten om Yuvertabrede kaders voor rekenen op te stellen en een format te ontwikkelen voor de locaties om de invulling van het rekenonderwijs in kaart te brengen. Hier gaan we in 2023 mee verder en de implementatie zal plaatsvinden in schooljaar 2023-2024.

Burgerschap

Yuverta stimuleert de brede ontwikkeling van alle leerlingen en studenten. Burgerschap is dan ook een belangrijk onderwerp. Er is in 2022 een projectgroep opgezet bestaande uit collega's van verschillende afdelingen. Zij hebben gewerkt aan een Yuvertabrede burgerschapsvisie voor vmbo en mbo. Het is de visie van Yuverta dat burgerschap als een doorlopende leerlijn door het onderwijs heen geweven is. Parallel aan de visie is een platform burgerschap opgezet, bestaande uit docenten van onze vmbo- en mbo-locaties. Doel van dit platform is informeren, professionaliseren, verbinden en samenwerken.

Op de locaties komt burgerschap op verschillende manieren terug in de school en het onderwijs. Leerlingen leren respect te hebben voor elkaar, anderen en de omgeving. Dit zie je terug in de schoolregels en de manier waarop we met elkaar omgaan. We besteden hier aandacht aan op school, tijdens lessen, projecten, themaweken en buitenschoolse activiteiten. Ook volgen leerlingen op sommige scholen een maatschappelijke stage, bijvoorbeeld op een kinderdagverblijf, zorgcentrum of culturele instelling. Leerlingen maken hierbij kennis met de samenleving en met het leveren van een actieve bijdrage aan de samenleving. Daarnaast werken veel locaties met een leerlingenraad. De school vormt zo een democratische leer- en leefgemeenschap, zodat burgerschap wordt versterkt. Het zicht hebben op de behaalde resultaten voor burgerschap binnen Yuverta is vanwege de fusie in ontwikkeling. De projectgroep heeft gewerkt aan een handreiking burgerschap voor de vmbo-locaties. Deze handreiking is ontwikkeld op basis van de ijkpunten voor goed burgerschapsonderwijs.

Het dient als hulpmiddel voor onze locaties om inzicht te krijgen in welke onderdelen van het burgerschapsonderwijs op orde zijn, waar actie nodig of gewenst is en om het burgerschapsonderwijs verder vorm te geven aan de hand van het wettelijk kader.

Vanuit het platform burgerschap is een mbo-expertgroep burgerschap samengesteld met docenten van verschillende locaties en een voorzitter. Deze expertgroep heeft onder andere geconcludeerd dat er op locaties veel gebeurt in het kader van burgerschap, en tegelijkertijd dit niet altijd voldoende geborgd wordt. Om in de toekomst inzichtelijker te krijgen wat er gebeurt op het gebied van burgerschap is besloten Yuvertabrede kaders op te stellen voor burgerschap en het burgerschapsonderwijs in te laten vullen door de locaties aan de hand van een format. Dit alles om burgerschap steviger op de kaart te zetten binnen Yuverta.



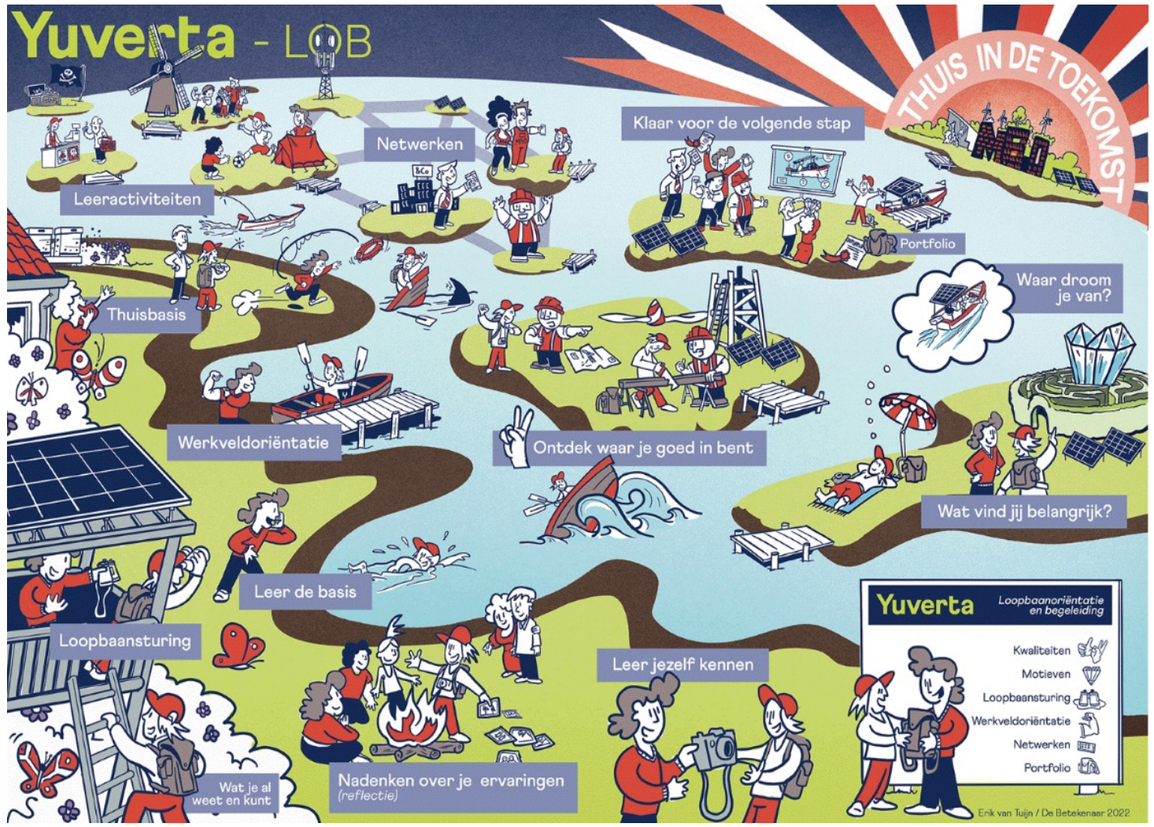
7.3 LOB

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding vmbo

Op het gebied van loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB) zijn flinke stappen gezet. We hebben een omslag gemaakt van beroepenvoorlichting in de bovenbouw naar een meer loopbaangerichte leeromgeving in alle leerjaren van het vmbo in doorgaande lijn naar het mbo. In het fusiejaar was LOB een van de thema's waarop we in het vmbo actief de samenwerking gezocht hebben in alle geledingen van de organisatie. Samen met praktijkdocenten en LOB-coördinatoren hebben we een gemeenschappelijk LOB-koersdocument opgesteld. Op basis daarvan konden we in 2022 samen met schoolleiders komen tot een Yuvertabrede visie op LOB. In 2022 ontwikkelden we ook de onderstaande Yuverta LOB Praatplaat.

Deze praatplaat maakt inzichtelijk wat LOB is en hoe wij hier in het vmbo vorm en inhoud aan geven. Voor 2023 is budget gereserveerd om via masterclasses voor het MT en LOB-betrokkenen in onze regio's, verder te werken aan de implementatie en samenwerking van LOB. Hierbij trekken vmbo en mbo samen op.

Op steeds meer Yuverta-locaties is LOB geïntegreerd in het curriculum vanaf de onderbouw. Dat is een ontwikkeling waar we trots op zijn. We hebben de term loopbaanoriëntatie vervangen door loopbaan-ontwikkeling, omdat dat beter aansluit bij de doelen die we voor ogen hebben. We zorgen voor een praktijkgericht curriculum met reflectiemomenten voor een dialogische loopbaanbegeleiding. Op alle fronten in dit proces zoeken we verbinding en samenwerking. We betrekken hierbij mentoren, vakdocenten, ouders, praktijkbegeleiders op stageplaatsen en docenten van vervolgopleidingen. We zorgen zowel in onder- als bovenbouw voor concrete oefenmomenten, waarbij leerlingen steeds meer zelf keuzes maken en worden uitgedaagd om dit te verbinden aan hun persoonlijke kwaliteiten en motieven. Ook ontwikkelen we programma's om ouders te betrekken. Via de samenwerking tussen ouders, leerlingen en de mentor/coach en via opdrachten die leerlingen thuis maken met hun ouders, stimuleren we het gesprek over loopbaankeuzes.



We maken het proces van loopbaanontwikkeling zichtbaar in een persoonlijk loopbaandossier dat meegaat naar het mbo. In 2022 ontwikkelden we een speciaal Yuverta LOB-tijdschrift dat in de onderbouw op een laagdrempelige en leuke manier de basis legt voor dat dossier.

In 2023 krijgen we een nieuwe elektronische leeromgeving. Hierin komt een uitgebreide LOB-omgeving voor onze leerlingen, studenten en begeleiders. Zo helpen wij onze vmbo-leerlingen om een gemotiveerde keuze te maken voor een vervolgopleiding en bereiden we ze voor op een complexe dynamische arbeidsmarkt.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding mbo

In het mbo zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet om te komen tot een betekenisvolle loopbaan-ontwikkeling en -begeleiding voor studenten. LOB dat voldoet aan de wettelijke kaders.

In 2022 is binnen de hele organisatie input opgehaald om te komen tot een gezamenlijke en gedragen visie op LOB. De visie op LOB is in oktober 2022 vastgesteld door het college van bestuur.

Om LOB in het onderwijs gestalte te geven is bij de start van het nieuwe schooljaar een Yuverta-breed LOB-project gestart. Verschillende collega's nemen de mbo-locaties mee in de bedoeling en visie van LOB bij Yuverta. Het werken met ambassadeurs binnen Yuverta leidt tot een stevige verbinding met de mbo-locaties. Samenwerken (ook met de collega's in het vmbo), afstemmen, kennis en ervaringen delen, vormen een rode draad om te komen tot betekenisvol LOB voor alle studenten en medewerkers binnen Yuverta. Een masterclass verzorgd door Marinka Kuipers van de Loopbaangroep was een impuls voor ambassadeurs om te komen tot dezelfde taal en beelden over LOB.

Vanwege inhoudelijke overeenkomsten zijn in het najaar van 2022 eerste stappen gezet om te komen tot één gezamenlijke visie op LOB voor het vmbo en mbo (en doorlopende leertrajecten). Hier gaan we in 2023 mee verder. Het doel van deze gezamenlijke visie op LOB is zorgen dat LOB een duidelijke plek krijgt binnen ons onderwijs.



7.3.1 Hotspots, hubs en practoraten

Ambitie en Impact

Het is onze missie om een actieve bijdrage te leveren aan een duurzame wereld. Toegang tot betaalbare en laagdrempelig kennis op blauwgroene thema's vinden wij belangrijk. Zo leiden we goed toegeruste, flexibele en veerkrachtige blauwgroene beroepsbeoefenaars op die kunnen werken en bijdragen aan de maatschappelijke opgaven van nu en de toekomst. Dat doen we samen met onze (regionale) partners. Wij zijn in staat continue mee te vernieuwen met de maatschappij en de blauwgroene sectoren, omdat we samen werken en leren met onze partners in de regio. Innovatie en ondernemendheid zitten in onze genen en in onze hotspots, hubs en practoraten.

De hotspot

De hotspot is een community om te pionieren, te innoveren en te leren van en met elkaar. In een hotspot werken onderwijs (van vmbo tot wo), bedrijfsleven, overheid, belangen- en brancheorganisaties, andere partners en burgers samen aan opgaven uit het blauwgroene domein. Onderwijs en een leven lang ontwikkelen staan centraal. Via regionale, landelijke en zelfs internationale projecten en leeractiviteiten wordt er gepionierd, geleerd, geoefend en onderzocht. Inmiddels heeft Yuverta vijf hotspots en daarnaast zijn er drie in oprichting.

Naam Hotspot	Status	Locatie
Groene Hotspot	Actief	Houten
Blauwe Hotspot	Actief	Dordrecht
Hotspot Teelt	Actief	Aalsmeer
Hotspot Food	Actief	Den Bosch/ Boxtel/Horst
Hotspot Tuin en Landschap	Actief	Nijmegen
Hotspot Diermanagement en - welzijn	Actief	Houten
Hotspot Biodiversiteit en duurzame leefomgeving	Actief	Heerlen
Hotspot Boom, Bos en Natuur	In oprichting	Velp

Hub

Een hub is een community van leden uit de regio (onderwijs, bedrijfsleven, overheid en andere partners) die samen werken aan (leven lang) leren op een gedragen thematisch expertisegebied dat alleen bereikt kan worden door samenwerking. De regie voor de samenwerking met partners en het uitvoeren van activiteiten in de hub ligt bij de regio, in afstemming of cocreatie met de hotspotmanager van de hotspot waar de hub onderdeel van uitmaakt. De hotspot vormt samen met de hubs op een specifiek thema een krachtig lerend netwerk waarin kennisdeling en -uitwisseling een belangrijk onderdeel is.

Onze doelstelling is om in alle regio's hubs in te richten voor de domeinen die daar relevant zijn. De hub werkt onder de vlag van de hotspot, maakt gebruik van het digitale platform van de hotspot en is onderdeel van de community van de hotspot.

Het practoraat

Een practoraat is een expertiseplatform dat onderzoek doet naar een specifiek onderwerp of thema. Het practoraat heeft als opdracht: innovatie en kennis verspreiden en samen met docenten en studenten actief werken aan het toepassen van deze kennis in de praktijk. Het practoraat is de onderzoekspoot van de hotspot(s) en richt zich op kwalitatief goed, innovatief, evidence-informed/evidence-based onderwijs. Het practoraat werkt intensief samen met andere practoraten (binnen en buiten Yuverta), lectoraten (en leerstoelen) en vakgroepen binnen Yuverta. Niet elke hotspot heeft een practoraat, maar elk practoraat valt wel onder een hotspot. Aangestuurd door de practor neemt het practoraat samen met mbo-studenten (en waar mogelijk vmbo-leerlingen) en docenten deel aan onderzoek, passend binnen het curriculum en de ambities van de student. Er zijn docent-onderzoekers die participeren in de onderzoeken en projecten. De practor legt haar opdracht vast in een practoraatsplan.

In 2022 had Yuverta drie volledig, met goedkeuring van de Stichting 'Ieder mbo een practoraat', ingerichte practoraten. Ook zijn er vier practoraten in oprichting. Alle practoraten zijn onderdeel van een hotspot. Het practoraat geeft invulling aan (een deel van) de ontwikkelagenda via onderzoek en projecten en zorgt ervoor dat deze kennis terugvloeit in het onderwijs.

Naam Practoraat	Status	Hotspot
Circulaire AgriBusiness	Actief	Hotspot Teelt
Groene Leefbare Stad	Actief	Groene Hotspot
Innovaties in de Duurzame Voedselketen	Actief	Hotspot Food
Water en Bodem	In oprichting	Blauwe Hotspot
Duurzaam Bodembeheer	In oprichting	Hotspot Food
Circulaire Voedselsystemen	In oprichting	Hotspot Food
Boom, Bos en Natuur	In oprichting	Hotspot Boom, Bos en Natuur

7.3.2 Coronaparagraaf (inclusief NPO)

Vanaf het schooljaar 2021-2022 ontvangen scholen vanuit de overheid middelen om de achterstanden opgelopen tijdens en door de coronacrisis, op te vangen en aan te pakken.

Yuverta is hier voortvarend mee aan de slag gegaan. Er is een NPO-team, bestaande uit projectmanagers en een financieel deskundige, samengesteld dat uitvoering aan het NPO geeft. Scholen hebben op basis van een schoolscan, de menukaart met interventies voor het vmbo en de keuzelijst van acties vanuit het bestuursakkoord mbo, een NPO-plan opgesteld.

Interventies - vmbo

A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkeren
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheiden bij te spijkeren
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E
G. Overig: deze extra rubriek is uitsluitend bedoeld voor (bestemmings)reserves voor werkloosheidskosten en dotatie aan de voorziening transitievergoeding

Keuzelijst van actie - mbo

Keuzelijst acties vanuit OCW komt nog, zal a.d.h.v. de volgende thema's worden opgesteld:
- Thema 1: Soepele in- en doorstroom
- Thema 2: Welzijn studenten & sociale binding opleiding
- Thema 3: Ondersteuning en begeleiding bij stages
- Thema 4 & 5 (hbo en wo)
- Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid (mbo)

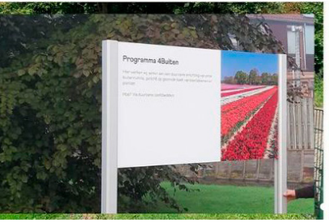


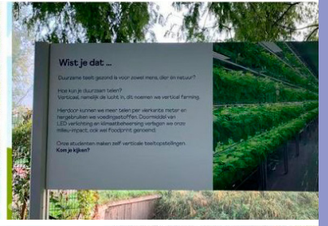
Praktijkonderzoek

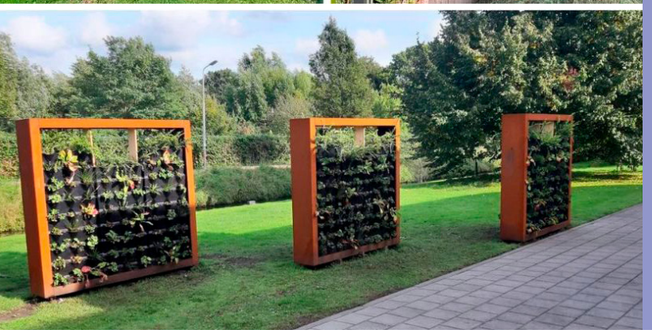
Zeventig businessklasleerlingen van Yuverta mavo Aalsmeer gingen eind oktober aan de slag met een bijzondere opdracht: het uitvoeren van onderzoek onder Aalsmeerse bedrijven voor de jaarlijkse MVO Monitor Aalsmeer. Zo stimuleerden we duurzaam denken en doen in de businessklas.

Innovatieronde

Yuverta wil vernieuwen en innoveren zodat we 'thuis in de toekomst' blijven. Via de Innovatieronde stimuleren we jaarlijks ideeën voor onderwijs-ontwikkeling en -vernieuwing met geld en ondersteuning. In 2022 kregen twintig projectideeën groen licht om verder uitgewerkt te worden tot een concreet plan.







Innovatieve teeltmethodes testen

Een van de voorbeelden van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven binnen het Yuverta-programma 4Buiten is het testen van innovatieve teeltmethodes door studenten.

De gevolgen van de coronacrisis waren in 2022 nog steeds merkbaar. Naast leerachterstanden constateerden we een toename van sociaal-emotionele problematiek. Ook landelijk onderzoek laat een toename van sociaal-emotionele problematiek onder jongeren zien. Dit uit zich onder andere in een afname van het corrigerende vermogen van leerlingen/studenten naar elkaar toe, een toename van pestgedrag, een afname van sociale vaardigheden of vertraging in de ontwikkeling daarvan, een toename van het aantal leerlingen en studenten dat moeite heeft om in een groep te functioneren en een afname van de motivatie voor school en schools leren. Onderzoek laat zien dat er na de coronapandemie ‘een veranderde leerling’ is teruggekeerd op de scholen, die met name problemen ervaart op sociaal-emotioneel gebied. Ook de motivatie voor school en schools leren blijft achter. Leerlingen en studenten hebben niet alleen een vertraging opgelopen in hun ontwikkeling, maar in de coronaperiode ook ervaren dat het onderwijs op meerdere manieren ingericht kan worden. Denk aan onderwijs op afstand, de inzet van ICT en hybride werken. Leerlingen en studenten kunnen en willen niet altijd terug naar de situatie van voor de coronapandemie. Binnen Yuverta herkennen we deze problematiek. Nu de coronapandemie voor een groot deel achter ons ligt en we terugkeren naar 'gewoon', moeten we hiermee aan de slag, in onze aanpak op scholen en in de besteding van nog beschikbare NPO-middelen. In de evaluatie en bijstelling van de NPO-plannen is hier dan ook nadrukkelijk aandacht voor. Naast activiteiten en programma's voor leerlingen richt de aandacht zich ook op de veranderende rol van de docent. Door middel van scholing en coaching gaan verschillende vestigingen actief bezig met de veranderende rol van de docent (pedagogisch en didactisch), om de docent voldoende bagage meer te geven voor de toekomst. Op deze manier worden de NPO-middelen ook duurzaam ingezet, zodat Yuverta naar de toekomst toe kwalitatief goed onderwijs blijft geven en gericht inzet op de problemen die jongeren en de scholen op dit moment ervaren, met name door de coronaperiode. Zo blijven wij van betekenis voor onze leerlingen en studenten en richt Yuverta zich op de toekomst en de rol die zij daarin heeft in de veranderende maatschappij.

De gevolgen van de coronacrisis zijn nog steeds zichtbaar en voelbaar en de zorgen hierover worden binnen Yuverta breed gedeeld. Het NPO-team, de schoolleiding, regiodirecties, de ondernemingsraad en het college van bestuur constateren dat er al flinke stappen gezet zijn. Er is duidelijk vooruitgang geboekt met betrekking tot het wegwerken van leerachterstanden zowel in de AVO-vakken als de praktijkgerichte vakken. De inzet van onder andere (extra) onderwijsassistenten, orthopedagogen en remedial teachers heeft hier positief aan bijgedragen. Vanuit de NPO-middelen hebben we door aanschaf van extra en nieuwe materialen ons onderwijs effectiever kunnen inrichten en extra programma's kunnen ontwikkelen en uitvoeren in het kader van groepsvorming, binding aan school en opleiding, begeleiding en stage.

Er is nog wel wat te doen. Met name de problematiek zoals hierboven beschreven vraagt aandacht en er zijn zorgen over de nabije toekomst als de NPO-gelden wegvallen. Zorgen die breed gedeeld worden binnen de organisatie en ook onderwerp van gesprek zijn aan gesprekstafels en bij bijeenkomsten waar Yuverta vertegenwoordigd is, met andere scholen, de Inspectie en het ministerie van OCW.

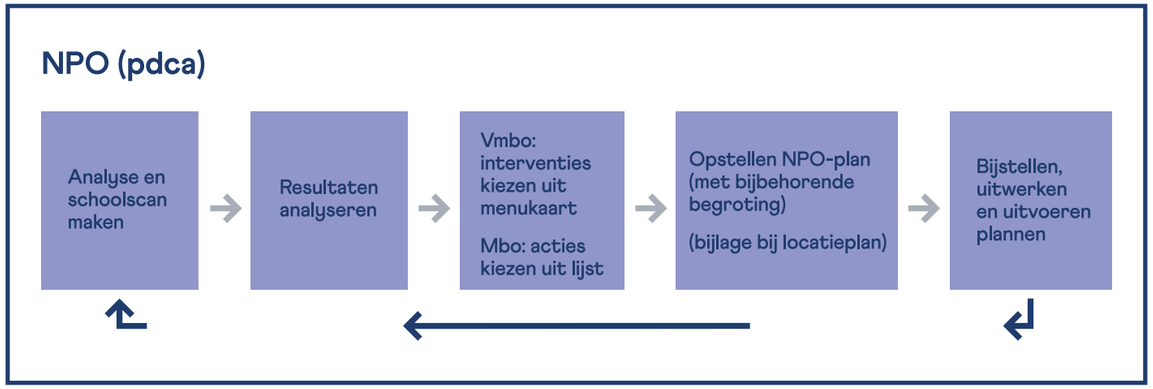
7.3.3 Plan besteding corona-enveloppe (inclusief eventuele bijstelling), realisatie en vooruitblik

Procesmatig

Na de fusie in 2021 is er een stuurgroep corona ingesteld met leden uit alle geledingen van de organisatie. Deze stuurgroep vergaderde in eerste instantie wekelijks over (de impact van) de coronamaatregelen. Als de maatregelen daarom vroegen, verstuurde de stuurgroep een corona-update naar alle medewerkers via het intranet. Ook werd er een Yuvertabreed programmateam NPO samengesteld, bestaande uit een programmamanager, projectmanagers en een financieel adviseur. De projectmanagers hadden allemaal een aantal scholen onder hun hoede en ondersteunden deze scholen bij de inzet van de gelden en de verantwoording daarvan.

Met ingang van schooljaar 2022-2023 is de stuur- en projectgroep opgeheven en is NPO ingebed in de bestaande organisatie. Met die inbedding is de aansturing bij de directie (regiodirectie en stafdirectie) komen te liggen. Dit heeft als voordeel dat de regiodirectie meer in de lead is en meer kan sturen op zowel aandacht voor het inlopen van eventuele achterstanden als op (versnelde) onderwijsontwikkeling. De directeur OK&E is trekker van NPO. In het kader van de borging is NPO opgenomen in de bestaande PDCA-cyclus. In de locatieplannen is een aparte paragraaf gewijd aan de voortgang van NPO en ook in de tertiaalrapportages zijn specifieke vragen toegevoegd om NPO te monitoren.

We hebben een speciaal monitorings- en interventie-bestand ontwikkeld dat op locatieniveau alle interventies bijhoudt, ingedeeld op NPO-thema. Hierin houden we ook de begroting en realisatie van de beschikbare middelen bij. Op deze manier is altijd een up-to-date overzicht van de stand van zaken. De projectmanagers bespreken deze overzichten met de schoolleiding, en de regiodirecteuren. Op basis de schoolscan, de analyse daarvan en het opgestelde NPO-plan vindt jaarlijks een evaluatie plaats. Daarna stellen we het NPO-plan waar nodig bij en vertalen we het in de begroting in het monitorings- en interventiebestand. De locaties verantwoorden de evaluatie en bijstelling worden in een aparte paragraaf van het locatieplan. Het college van bestuur en de medezeggenschap ontvangen meerdere malen per jaar een overzicht van de (nog) beschikbare en bestede middelen.



Elke locatie heeft eigen keuzes gemaakt over de verdeling van de gelden over de verschillende thema's. Binnen de kaders van het overkoepelende Yuverta NPO-plan, konden locaties de plannen op onderdelen bijstellen. Redenen om de plannen aan te passen waren onder andere voortschrijdend inzicht door wijzigingen in (landelijke) coronamaatregelen, berichtgeving vanuit OCW dat de looptijd voor de inzet van middelen verlengd werd en nieuwe inzichten op basis van analyses (schoolscan, leerling-, ouder-, studententevredenheid). De centrale NPO-adviseurs ondersteunden de locaties daarbij.

Yuverta heeft een centrale ondernemingsraad, centrale ouderraad en centrale studentenraad die hebben ingestemd met het Yuverta brede NPO-plan en de inzet van de middelen. Op basis van dit plan hebben de locaties uitvoeringsplannen opgesteld die worden aangepast aan de actualiteit en die besproken worden met de lokale participatiegroep (LPG) van de locatie. Om de ondernemingsraad goed van informatie te voorzien, houden we de commissie 'Onderwijskwaliteit en Examinering' van de ondernemingsraad periodiek op de hoogte van de ontwikkelingen op NPO-gebied.

De betrokkenheid van personeel, ouders, studenten en leerlingen bij de (aanpassing van de) plannen was wisselend. Met name bij de scholen waar veel personeelsuitval was, zijn deze partijen niet allemaal even goed meegenomen. Sommige scholen waren echter heel creatief in het combineren van thema's en organiseerden bijvoorbeeld een studentenlunch om studenten weer in verbinding met elkaar en de opleiding te brengen, inzicht te krijgen in het welbevinden en te kijken welke ideeën er bij de studenten leven. Ook de betrokkenheid van stakeholders varieerde per school. Sommige scholen zaten met de gemeente aan tafel voor gezamenlijk overleg over en uitvoering van de NPO-plannen. Bij andere scholen vond er geen overleg plaats in het kader van NPO en bij sommige scholen liep het overleg via de samenwerkingsverbanden.

Inhoudelijk

Om een beeld te krijgen van waar de NPO-middelen aan zijn besteed, volgt hieronder een overzicht per thema, voor zowel vmbo als mbo. De realisatie is achtergebleven bij de planning. Dit heeft verschillende oorzaken.
Zo paste de vooraf opgestelde NPO-plannen vaak niet meer (volledig) bij de behoefte, omdat ze waren opgesteld in een tijd van beperkende coronamaatregelen die later (gelukkig) versoepeld werden. Ook werd gedurende het jaar duidelijk dat middelen over een langere periode ingezet mochten worden en zorgde de krapte van de arbeidsmarkt ervoor dat scholen niet alle plannen konden uitvoeren. Het constant moeten aanpassen, de hoge uitval, het moeilijk kunnen vinden van personeel vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, focus houden op het leveren van een basiskwaliteit en grote veranderingen binnen de organisatie leidden er toe dat scholen hun plannen niet voldoende hebben kunnen uitvoeren.

We hebben acties en aanbevelingen geformuleerd die de uitvoering en realisatie van het NPO-programma ten goede komen.

Te ontvangen

Te ontvangen NPO-budget vo 2022			
Bedragen x €1.000	**Werkelijke inkomsten 2022**	**Besteed 2022**	**Te besteden 2023, 2024, 2025**
Bekostiging NPO			
Vo Lumpsum	6710		
Vo-onderwijsachterstanden	3328	7315	3249
Vo-eindexamens	526		
	10564		
Subsidies:			
Regeling extra hulp voor de klas	0	0	0

Te ontvangen NPO-budget mbo 2022			
Bedragen x €1.000	**Te ontvangen (budget) 2022**	**Besteed 2022**	**Te besteden 2023, 2024**
Bekostiging			
Bekostiging: corona-enveloppe	3.283	2669	615
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	0		
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	560	560	0
Subsidies:			
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	0	0	0
Regeling extra hulp voor de klas	0	175	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg	0	126	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	182	126	0

Besteding

Besteding vmbo					
	Gepland 2022	**Besteed 2022**	**Besteed aan o.a.**	**Gepland 2023, 2024, 2025**	**Totaal**
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 2.578.457	€ 2.278.670	* huiswerkbegeleiding * bijlessen * motivatietraining * extra mentorlessen * onderwijsbegeleiders in de klas	€ -	
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 1.694.891	€ 999.110	* kleinere groepen * inzet onderwijsassistenten * aanschaf boeken * examentraining * investeren in/opzetten van schoolbibliotheken * motivatietrainingen	€ -	
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 2.437.871	€ 1.630.706	* excursies, kamp * sportactiviteiten * Rots en Water-trainingen * trainingen op soc. emotioneel gebied voor personeel * weerbaarheids- faalangst- en SOVA-trainingen voor lln en personeel * projectweken & extra introdagen/ weken (voor lln en bijscholing teams) * trainingen en programma's t.a.v. groepsdynamiek * motivatieverbetering lln	€ -	
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 403.356	€ 280.419	* ondersteuning planning en organisatie * training preventieve groepsbinding * scholing team t.a.v. executieve functies en motivatie bij lln	€ -	
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 1.702.543	€ 1.832.594	* extra docenten * extra ondersteunings personeel * onderwijsassistenten * jongerenwerkers	€ -	
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€ 352.924	€ 293.042	* computer accessoires * extra laptops	€ -	
Bedragen niet toebedeeld aan thema's	€ 5.678.190	€ -		€ 7.533.691	
Totaal	**€ 14.848.232**	**€ 7.314.541**		**€ 7.533.691**	**€ 14.848.232**

** Het totaal bedrag gepland is hoger dan het werkelijk ontvangen bedrag in 2022 omdat budgetten zijn toegekend per schooljaar en het werkelijk ontvangen bedrag toegekend is per kalenderjaar. Daardoor ontstaat er een verschil. In totaalbudget is rekening gehouden met alle werkelijke inkomsten.

** Voor het bedrag genoemd onder "gepland voor 2023/2024/2025" worden opnieuw plannen gemaakt die toebedeeld worden aan de verschillende interventies. Het budget wat we voor 2023 krijgen is in deze tabel niet meegenomen.

Besteding MBO					
	Gepland 2022	**Besteed 2022**	**Besteed aan o.a.**	**Gepland 2023,2024**	**Totaal**
A. Soepele in- en doorstroom	€ 1.964.599	€ 1.475.096	* extra docenten * LOB coördinatie * verkleinen praktijkgroepen * scholing teams t.a.v. didactiek en nieuwe didactische concepten	€ -	
B. Welzijn studenten en sociale binding opleiding	€ 943.912	€ 570.988	* inzet zorgteammedewerkers * inzet school maatschappelijk werk * coaching * extra inzet orthopedagogen * (extra) introductiedagen/weken in het teken van groepsbinding en binding aan school * scholing groeps- dynamiek	€ -	
C. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 332.530	€ 249.452	* inzet decaan * coaching * bedrijfsbezoeken * extra BPV begeleiding stage en kwetsbare lln	€ -	
D. Jeugdwerkloosheid	€ 137.245	€ 58.365	* opzet nieuwe opleiding * extra inzet en programma's LOB activiteiten	€ -	
E. Overig (buiten thema's)	€ 402.455	€ 314.960	* extra docenten * extra ondersteunings personeel * onderwijsassistenten * jongerenwerkers	€ -	
Bedragen niet toebedeeld aan thema's			* extra personeel * extra lokaal * coaching docent	€ 1.439.277	
Totaal	**€ 4.108.138**	**€ 2.668.861**		**€ 1.439.277**	**€ 4.108.138**

** Het totaal bedrag gepland is hoger dan het werkelijk ontvangen bedrag in 2022 omdat budgetten zijn toegekend per schooljaar en het werkelijk ontvangen bedrag toegekend is per kalenderjaar. Daardoor ontstaat er een verschil. In totaalbudget is rekening gehouden met alle werkelijke inkomsten.

** Voor het bedrag genoemd onder "gepland voor 2023/2024/2025" worden opnieuw plannen gemaakt die toebedeeld worden aan de verschillende interventies

De locaties voeren in het tweede kwartaal van 2023 weer een scan uit. Als de resultaten of de ervaringen die tot dan toe zijn opgedaan daar aanleiding toe geven, stellen de locaties het NPO-plan bij. Het vmbo kan daarbij een meerjarenplanning maken tot en met schooljaar 2024-2025 en het mbo tot en met december 2024.

Vanaf de invoering van het NPO sturen we op een duurzame inzet van de gelden. We vragen alle locaties hoe zij een deel van het geld gaan inzetten om hun onderwijsvernieuwingen versneld te kunnen doorvoeren en borgen. Denk aan schoolontwikkeling, train de trainer-trajecten en projecten van blijvende waarde, zoals bijvoorbeeld een plantenkas waar leerlingen die het moeilijk hebben, even tot rust kunnen komen.

Van de uitgegeven NPO 2022 middelen is 14,96% besteed aan personeel niet in loondienst (PNIL).

7.4 Allocatie van middelen

Voor Yuverta is uitgangpunt dat zoveel mogelijk van de beschikbare middelen worden toegekend aan het onderwijs. De totale beschikbare middelen alloceren we als volgt binnen de organisatie:

→ We reserveren vaste bedragen voor innovatieprojecten en een aantal diensten met overwegend vaste kosten, zoals de ondernemingsraad en de raad van toezicht.
→ We reserveren een vast percentage van de baten voor huisvestings- en ICT-lasten, zodat deze automatisch meebewegen met stijgingen en dalingen van de middelen.
→ Voor de ondersteunende diensten werken we met een vast maximumpercentage van de totale middelen. Daarbij daalt de reservering mee met een eventuele daling van de beschikbare middelen. Bij een toename van de totale middelen stijgt de reservering echter niet automatisch mee.
→ Tussen de onderwijslocaties worden de beschikbare middelen vervolgens verdeeld op basis van de huidige leerlingenaantallen.

De financiële budgetkaders waar het allocatiemodel onderdeel van is, bespreken we jaarlijks in april met zowel directieleden, de ondernemingsraad, de studentenraad, de ouderraad als de raad van toezicht. Daarna stelt het college van bestuur deze kaders vast. In grote lijnen zet Yuverta bovenschools de volgende middelen in:

→ Huisvestingslasten schoolpanden: € 16,58 mln.
→ ICT-lasten: € 7,62 mln.
→ HRM-beleidsmiddelen: € 6,63 mln.
→ Bestuurlijk apparaat: € 6,8 mln.
→ Kosten Ondersteunende Diensten: € 27,68 mln.

7.5 Erkend als kwaliteitsinstituut

Als Yuverta streven we naar de herkenning en erkenning van de kwaliteit van ons onderwijs. Daarvoor werken we aan de doelstellingen om minimaal te voldoen aan de basiskwaliteit zoals deze omschreven is door de Inspectie, onderwijsresultaten die boven de norm liggen en hoge tevredenheid van onze leerlingen, studenten, ouders en het werkveld in de regio.

Binnen Yuverta werken we integraal aan de borging van kwaliteit en het ontwikkelen van de kwaliteitscultuur. De kwaliteitssystematiek die hiervoor is ingericht is gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus. In de plan-fase vertalen we de doelen en ambities van Yuverta zoals beschreven in het koersdocument en de jaarlijkse bestuurlijke kaderbrief, naar regio- en vervolgens locatie/teamplannen. In de do-fase staat de daadwerkelijke uitvoering van het onderwijs en de professionalisering van onze docenten ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs centraal. In de checkfase verzamelen we gegevens die op verschillende manieren inzicht geven in de kwaliteit van het onderwijs. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onderwijsresultaten, tevredenheidsmetingen en interne audits. Scholen en teams gaan hierover in gesprek (zowel met het team als met leerlingen en studenten) om de gegevens verder te duiden en betekenis te geven. Door middel van reflectie op deze resultaten formuleren we in de act-fase nieuwe acties ter verdere verbetering. Deze leggen we vervolgens in de plan-fase vast, waarmee we de cyclus rondmaken.

Het locatie/teamplan speelt een centrale rol in de borging van de kwaliteit. Scholen en teams geven door middel van dit plan gericht uitvoer aan hun eigen doelen en ambities in relatie tot de basiskwaliteit en ambities van Yuverta. De analyse en reflectie op hun resultaten en op basis daarvan het formuleren van verbeteracties en het bijstellen en/of aanvullen van hun doelen, maken integraal deel uit van het plan.

Door de uitvoer van deze systematiek komt ook de kwaliteitscultuur verder tot ontwikkeling. Daarin staat het professionele gesprek op verschillende niveaus binnen de organisatie over wat er goed gaat en waar nog verbetering nodig en mogelijk is, centraal. Waar staan we ten opzichte van onze doelstellingen en wat is er nog nodig om deze te behalen?

7.5.1 Toezicht en onderwijsresultaten/ studiesucces

In 2022 heeft de Onderwijsinspectie een aantal vmbo-locaties bezocht. Deels waren dit verificatieonderzoeken in het kader van een vierjaarlijks onderzoek van het Samenwerkingsverband passend onderwijs en deels themaonderzoeken in het kader van stelseltoezicht.

Bij vmbo Kesteren is in 2022 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. De Inspectie heeft de locatie met een voldoende beoordeeld. Wel zijn herstelopdrachten gegeven rond taalbeleid en differentitie in de lessen, die door de locatie zijn opgepakt. Vmbo Heerlen heeft eerder een herstelopdracht gekregen en na tussentijdse afstemming met de Inspectie is besloten dat herstelonderzoek op deze locatie in het voorjaar van 2023 wordt uitgevoerd.

Het oordeel van de onderwijsresultaten is voor alle locaties voldoende. Wel zien we in onze prognoses voor de onderwijsresultaten 2023, die in november zijn gemaakt, dat een aantal locaties te maken heeft met teruglopende resultaten op een enkele indicator of leerweg. Deze locaties moeten hier in hun nieuw op te stellen locatieplan voor de periode 2023-2025 op reflecteren en indien nodig passende verbeteracties formuleren.

Wat ons mbo-onderwijs betreft, zijn we in 2022 met de Onderwijsinspectie in gesprek geweest over de herstelopdracht voor mbo Rijswijk en de onderwijsresultaten mbo. Mbo Rijswijk heeft in 2022 veel werk verzet om de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur te verbeteren en de eerste resultaten daarvan zijn zichtbaar. Wel bleek eind 2022 uit een interne audit dat er nog meer nodig is om daadwerkelijk te spreken van voldoende herstel. Daarom hebben we in overleg met de Inspectie afgesproken om het eerste halfjaar van 2023 te gebruiken om hier verder aan te werken. De onderwijsresultaten zijn voor een aantal beroepsopleidingen onder de norm en voor de beroepsopleiding Dierverzorging niveau 4 hebben we een herstelopdracht. Net als bij vsv zien we ook bij de onderwijsresultaten de nasleep van de coronapandemie en de arbeidsmarktkrapte terug in de cijfers.

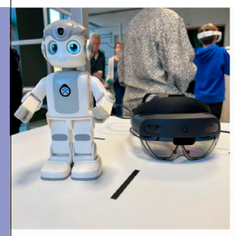
De tabel hiernaast laat het studiesucces per beroeps-opleiding zien, uitgesplitst naar opleidingsniveau. Het driejaarsgemiddelde 2019-2022 is berekend op basis van eigen gegevens. Twee beroepsopleidingen scoren hoog en vier beroepsopleidingen scoren onder de norm. Over de hele linie is het startersresultaat (uitval in het eerste jaar) een punt van aandacht. Op basis van de resultaten lopen op een aantal locaties verbetertrajecten. Ook is vanuit de taskforce ingezet op het ondersteunen van de teams bij het analyseren van de resultaten, om zo tot gerichte verbeteracties te komen. Hierbij hebben we aandacht voor het uitsplitsen van de oorzaken van uitval naar beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare factoren.

Studiesucces 2019 - 2022					
Beroepsopleiding	**Niveau**	**Jaarresultaat**	**Diplomaresultaat**	**Startersresultaat**	**Oordeel**
Advies en onderzoek leefomgeving	4	73,77%	75,27%	87,10%	voldoende
Adviseur duurzame leefomgeving	4	77,08%	77,08%	84,09%	voldoende
Agro productie, handel en technologie	2	76,68%	72,27%	84,74%	voldoende
Agro productie, handel en technologie	3	77,73%	79,73%	88,34%	voldoende
Agro productie, handel en technologie	4	88,33%	90,07%	92,39%	hoog
Allround coördinator-instructeur buitensport	4	51,61%	51,61%	90,63%	onvoldoende
Bloem, groen en styling	2	72,51%	68,24%	75,74%	voldoende
Bloem, groen en styling	3	77,78%	79,82%	81,01%	voldoende
Bloem, groen en styling	4	78,08%	80,85%	85,84%	voldoende
Boomverzorging	3	82,61%	86,36%	95,45%	voldoende
Dierverzorging	2	67,58%	61,05%	77,30%	voldoende
Dierverzorging	3	69,16%	70,84%	78,19%	voldoende
Dierverzorging	4	62,46%	64,45%	79,49%	onvoldoende
Gespecialiseerde proefdierverzorging	4	91,94%	96,61%	90,00%	hoog
Groene ruimte	2	70,80%	66,62%	78,24%	voldoende
Groene ruimte	3	68,20%	70,63%	81,34%	voldoende
Groene ruimte	4	73,00%	74,95%	84,16%	voldoende
Leidinggeven op basis van vakmanschap	4	93,75%	100,00%	100,00%	voldoende
Paardensport en -houderij	3	64,63%	64,15%	77,39%	onvoldoende
Paardensport en -houderij	4	53,67%	54,15%	75,45%	onvoldoende
Persoonlijk begeleider zorgboerderij	4	0,00%	0,00%	88,52%	geen oordeel
Verkoop	2	80,65%	76,92%	81,82%	voldoende
Voeding- en leefstijladviseur	4	0,00%	0,00%	90,00%	geen oordeel
Voeding	2	75,00%	77,78%	80,00%	geen oordeel
Voeding	3	70,67%	70,27%	69,64%	voldoende
Voeding	4	70,72%	70,97%	79,62%	voldoende
Totaal	**2**	**70,89%**	**65,83%**	**78,78%**	**voldoende**
Totaal	**3**	**70,92%**	**72,79%**	**81,33%**	**voldoende**
Totaal	**4**	**69,14%**	**70,95%**	**82,16%**	**voldoende**

Skills The Finals

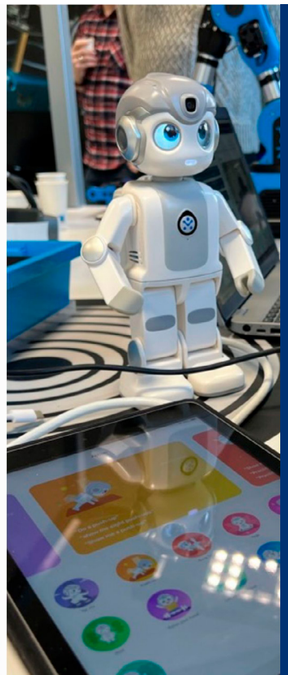
In 2022 kwalificeerden verschillende Yuverta-teams zich voor de finales van Skills Talents (voor vmbo-leerlingen) en Skills Heroes (voor mbo-studenten), de landelijke vakwedstrijden voor het vmbo en het mbo. De volgende studenten vertegenwoordigen Yuverta tijdens de landelijke finale in 2023:

Bloemwerk - leerlingen Imke en Michelle
Horeca, Bakkerij en Recreatie - leerlingen Delayna en Floor
Tuinontwerp en -aanleg - leerlingen Jan en Yesse en leerlingen Thijn en Tim
Bloembinder - student Gerrit
Dierverzorger - student Tessa
Hovenier - studenten Jarco en Martijn en studenten Skip en Teun









Avatars en Yuverta Tech Yungle

Bij Yuverta staat sterk techniekonderwijs hoog op de agenda. Wij vinden het belangrijk om in te spelen op technologische ontwikkelingen die invloed hebben op de beroepen van de toekomst. Daarom kwamen leerlingen, docenten, schoolleiders en beleidsmakers samen op 25 november tijdens een landelijke techdag bij Yuverta vmbo Naarden. De deelnemers spraken onder andere over avatars en over het ombouwen van een kas naar de Yuverta Tech Yungle, een groene, duurzame omgeving waar leerlingen en docenten van elkaar leren en elkaar inspireren.

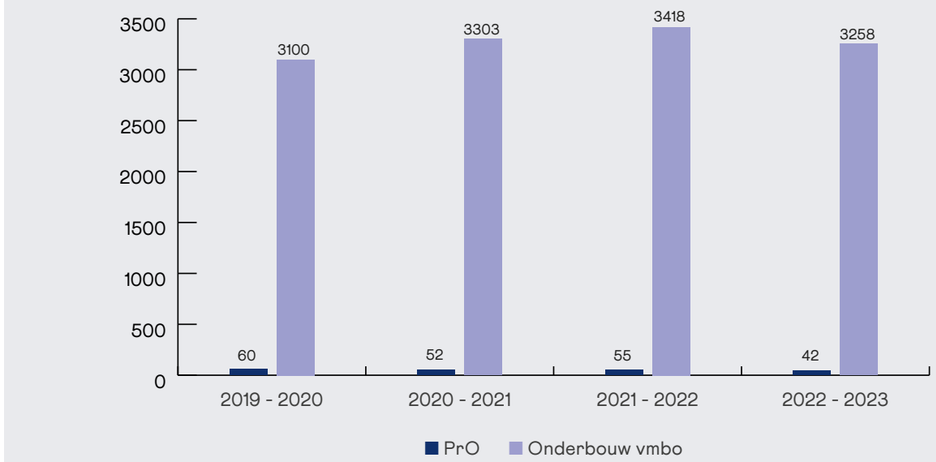


7.6 Vmbo

Instroom nieuwe leerlingen

Jaarlijks brengen we de instroom van nieuwe leerlingen in leerjaar 1 in kaart. Dit gaat om eerstejaars leerlingen in het vmbo en het praktijkonderwijs. De groei in het aantal leerlingen is in schooljaar 2022-2023 voor het eerst sinds 2019 weer wat gezakt. Mogelijk heeft dit te maken met de nasleep van de coronapandemie en de online open dagen. Op onze locatie in Rijnsburg stromen geen nieuwe leerlingen meer in en op een aantal andere locaties is een loting ingevoerd. In het praktijkonderwijs is het nieuwe leerlingenaantal gedaald tot 42. In de onderbouw van het vmbo is het aantal nieuwe leerlingen lager dan in 2020-2021 en 2021-2022. Ondanks de lichte daling in de instroom van nieuwe leerlingen in de onderbouw van het vmbo en het praktijkonderwijs, is nog steeds sprake van een toename van het totale aantal vmbo-leerlingen. Vooral het aantal leerlingen in de bovenbouw van de gemengde leerweg nam toe: van 1332 leerlingen in 2021 naar 1558 leerlingen in 2022.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
PrO	60	52	55	42
Onderbouw vmbo	3100	3303	3418	3258
Totaal	**3160**	**3355**	**3473**	**3258**



Passend onderwijs vmbo

Bij Yuverta is iedereen welkom. We zijn sterk in onderwijs met een passende ondersteuningsstructuur, waarbij we samenwerken met zowel in- als externe professionals. We zorgen voor evenwicht tussen het kwetsbare en het haalbare. Uitgangspunt is: regulier waar het kan, speciaal als het moet. Door de inzet van interne ondersteuningsteams en de structurele samenwerkingen die we met externe partners hebben, zorgen we ervoor dat we een zo passend mogelijk aanbod voor de jongeren hebben.

We bieden maatwerk en ondersteuning bij talent- en persoonlijke ontwikkeling. In het vmbo hebben de scholen de basis- en extra ondersteuning beschreven in de schoolondersteuningsprofielen (SOP). De hulpvraag en ondersteuning zijn in het leerlingvolgsysteem opgenomen. Als we extra ondersteuning inzetten, stellen we samen met de leerling en ouders een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op.

In 2022 hebben we verder invulling gegeven aan het Yuverta-platform Onderwijsondersteuning. Dit platform is bedoeld voor uitwisseling en kennisdeling tussen de coördinatoren onderwijsondersteuning van alle Yuverta-locaties. Daarnaast hebben we in 2022 de leerlingvolgsystemen op alle locaties verder ingericht.

Ook hebben we in 2022 werksessies Passend onderwijs georganiseerd, om onze kennis, expertise en ervaringen met passend onderwijs te delen en te versterken. De werksessies dragen ook bij aan het gezamenlijk ontwikkelen van een visie op inclusief onderwijs. Daarbij vinden we het belangrijk dat ons algemene beleid voldoende aansluit bij regionale afspraken. Het realiseren van een dekkend aanbod is een aandachtspunt in sommige samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert. In enkele gevallen heeft de Inspectie een herstelopdracht gegeven aan de betreffende samenwerkingsverbanden, om te zorgen dat hun aanbod dekkend wordt. Yuverta ziet daarnaast een risico in de toereikendheid van de financiering van passend onderwijs op langere termijn en in de verschillen tussen de samenwerkingsverbanden.

Tevredenheid leerlingen

Jaarlijks meten we de tevredenheid van leerlingen door middel van de Vensters VO-vragenlijst Leerlingtevredenheid. Daarin komen de thema's tevredenheid, schoolklimaat en sociale veiligheid aan bod. De resultaten per locatie en de vergelijking met de landelijke resultaten zijn te zien op Scholen op de Kaart.

In de tabel hiernaast staan de scores voor de algemene tevredenheid, weergegeven op een schaal van 1-10. Deze scores hebben we afgezet tegen de landelijke scores 2022 en de Yuverta-scores uit 2021. Met uitzondering van de gemengde/theoretische leerweg zijn de scores ten opzichte van 2021 lager en liggen ze onder het landelijk gemiddelde, ook op de thema's met betrekking tot sociale veiligheid en schoolklimaat. De tevredenheidsresultaten worden op locatieniveau opgepakt: teams gaan in gesprek over de resultaten, maken een analyse van de onderliggende oorzaken en bepalen op basis van hun doelen aan welke aspecten zij gaan werken om de tevredenheid te verbeteren.

Tevredenheid per leerweg (thema's: Brede vorming, eigentijds onderwijs en uitdaging voor alle leerlingen)			
	2021	**2022**	**landelijk gem. 2022**
vmbo	6,91	6,73	7
vmbo-b	6,04	5,96	6,6
vmbo-k	5,97	5,73	6,4
vmbo-(g)t	6,12	6,16	6,4
praktijkonderwijs*	6,6	6,4	7,3
* Score ProZO! enquete			

Tevredenheid per thema*		
	2021	**2022**
Sfeer en veiligheid		
Aantasting veiligheid	9,32	9,03
Ervaren veiligheid	6,65	6,67
Welbevinden	7,52	7,22
Tevredenheid leerlingen		
Brede vorming	5,63	5,59
Eigentijds onderwijs	6,8	6,78
Uitdaging voor alle leerlingen	6,84	6,55
*Deze scores zijn exclusief leerlingen praktijkonderwijs		

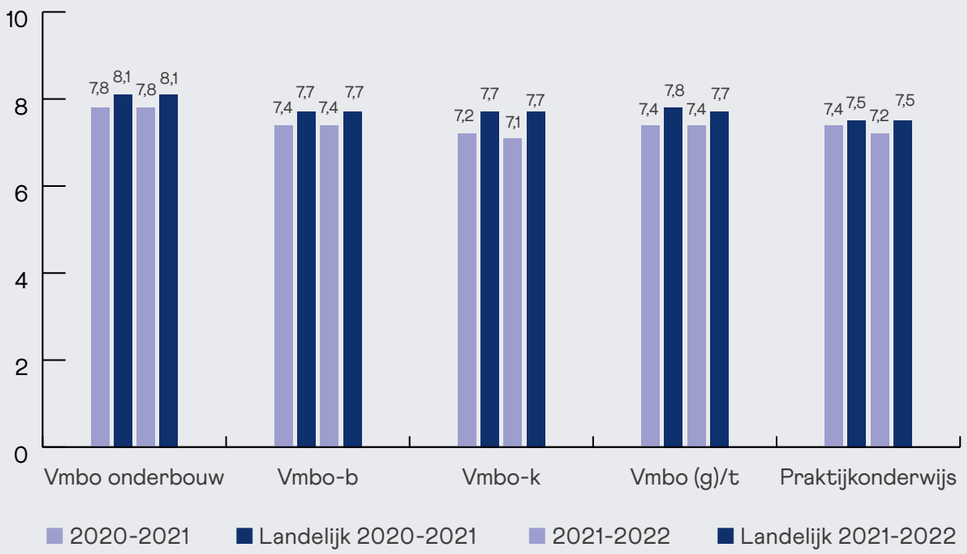
Tevredenheid ouders

We hebben ook de tevredenheid van ouders gemeten met een enquête. De resultaten per locatie zijn te zien op Scholen op de Kaart. In onderstaande tabel staat de gemiddelde oudertevredenheid per leerweg in 2022, vergeleken met het landelijk gemiddelde en de scores van 2021.

We zien dat de oudertevredenheid vrijwel gelijk is gebleven ten opzichte van 2021, maar dat de tevredenheid nog wel onder het landelijk gemiddelde ligt. De tevredenheidsresultaten worden op locatieniveau opgepakt: teams gaan in gesprek over de resultaten, maken een analyse van de onderliggende oorzaken en bepalen op basis van hun doelen aan welke aspecten zij gaan werken om de tevredenheid te verbeteren. Om de tevredenheid van ouders verder te verbeteren willen wij ons in het algemeen richten op heldere communicatie richting ouders, vanuit zowel de schoolleiding als mentoren en coaches.

	2020-2021	Landelijk 2020-2021	2021-2022	Landelijk 2021-2022
Vmbo onderbouw	7,8	8,1	7,8	8,1
Vmbo-b	7,4	7,7	7,4	7,7
Vmbo-k	7,2	7,7	7,1	7,7
Vmbo (g)/t	7,4	7,8	7,4	7,7
Praktijkonderwijs	7,4	7,5	7,2	7,5

Tevredenheid ouders
Yuverta t.o.v. landelijk gemiddelde



Examinering vmbo

De examenorganisatie van Yuverta voor het vmbo bestaat uit een centrale examencommissie (CEC) en een vestigingsexamencommissie (VEC) op elke locatie. De CEC is verantwoordelijk voor het vaststellen van kaders en borging op hoofdlijnen, ondersteunt de VEC bij de borging van de examinering en is adviesorgaan in geval van onregelmatigheden Ten behoeve van de kwaliteit van de examinering, stelt de CEC jaarlijks een handboek Examinering vmbo op en verspreidt dit onder de VEC's. In dit handboek staan de missie, visie en afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de examinering vmbo.

In het eerste jaar na de fusie heeft de CEC vmbo nadruk gelegd op het toepassen van de afspraken zoals beschreven in het handboek examinering, het gebruik van het kaderdocument PTA en de naleving van procedures en het examenreglement. De vmbo-locaties van voormalig Helicon en Citaverde werkten voor de eerste keer met het kaderdocument PTA. Daar waar nodig heeft de CEC deze locaties ondersteund bij het opstellen van het PTA cohort 2022-2024.

Vanwege de coronapandemie was schooljaar 2021-2022 voor het derde jaar op rij een bijzonder jaar. De overheid besloot op het laatste moment om het centraal schriftelijk en praktisch examen (CSPE) voor het beroepsgerichte profielvak niet door te laten gaan en het eindcijfer te baseren op de resultaten van de schoolexamens. De locaties hebben op verzoek van de CEC in kaart gebracht welke exameneenheden niet afgetoetst werden in het schoolexamen van het profielvak. Het schoolexamen bleek voor alle locaties dekkend te examineren, waardoor het niet nodig was om aanvullende schoolexamentoetsen af te nemen. Wel hebben enkele locaties ervoor gekozen om het CSPE in het schoolexamen op te nemen.

Daarnaast zijn de afnameperiodes voor het CSPE als schoolexamen en de digitale examens verruimd tot eind juli. Ook kregen alle examenkandidaten een extra herkansing voor het centraal examen, mochten ze examens spreiden over meerdere tijdvakken en een vak buiten beschouwing laten bij de uitslagbepaling. Vanwege de coronamaatregelen mochten locaties wijzigingen in het programma van toetsing en afsluiting (PTA) aanbrengen. Alle wijzigingen in het PTA zijn vooraf gedeeld met de verantwoordelijken die de wijzigingen hebben getoetst aan de wettelijke criteria en Yuverta-kaders. Ook zijn de wijzigingen ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad en akkoord bevonden. De wijzigingen zijn gedeeld met de Inspectie.

Examenresultaten vmbo

In de onderstaande tabel staan de behaalde examenresultaten, zowel voor het schoolexamen (SE) als het centraal examen (CE). Zoals gezegd is in schooljaar 2021-2022 voor de beroepsgerichte vakken in het vmbo geen centraal schriftelijk en praktisch examen afgenomen. Voor deze vakken is het cijfer van de schoolexamens meegewogen in de berekening van het gemiddelde CE-cijfer. Bij de getoonde cijfers is geen rekening gehouden met de wegstreepregeling, omdat dit niet is geregistreerd in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD). De resultaten laten zien dat het gemiddelde centraal examencijfer binnen Yuverta per leerweg net onder het landelijk gemiddelde ligt. Ook liggen deze gemiddelden net onder de gemiddelde cijfers voor het centraal examen van Yuverta in schooljaar 2020-2021. De resultaten zijn gedeeld met de locaties die de cijfers hebben geanalyseerd en verbeteracties hebben uitgezet.

Definitieve examencijfers volgens Vensters VO - vmbo 2021-2022			
Examenresultaten	Basisberoepsgerichte leerweg	Kaderberoepsgerichte leerweg	Gemengde (theoretische) leerweg
Aantal deelnemers	865	1068	745
Yuverta gemiddelde centraal examen cijfer	6,51	6,14	6,25
Landelijk gemiddelde centraal examen cijfer	6,56	6,21	6,23
Percentielscore centraal examen cijfer	37*	36*	54*
Yuverta verschil SE-CE	-0,22	0,05	0,28
Landelijk gemiddelde verschil SE-CE	-0,2	0,1	0,1
Percentielscore verschil SE-CE	48*	57*	15*
Yuverta slaagpercentage	99,1%	97,9%	97,0%
Landelijk gemiddelde slaagpercentage	99,0%	98,9%	95,8%
Percentielscore slaagpercentage	31*	18*	56*
* De percentielscore op onderwijssoortniveau wordt berekend op basis van alle besturen die deze onderwijssoort aanbieden			

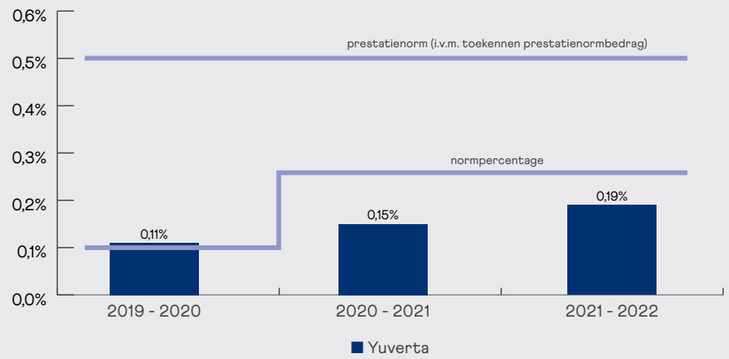
Voortijdige schoolverlaters

Yuverta monitort jaarlijks het percentage voortijdige schoolverlaters (vsv'ers). Vsv'ers zijn jongeren tussen de 12 en 23 jaar die het onderwijs hebben verlaten zonder startkwalificatie, dus zonder een diploma havo, vwo of mbo niveau 2 of hoger. Vaak zijn dit leerlingen die in het jaar na het behalen van hun vmbo-diploma niet naar een vervolgopleiding gingen of daarmee stopten. Een enkele keer zijn het leerlingen die het vmbo verlaten nog voordat zij het diploma halen. Vsv'ers hebben minder kansen op de arbeidsmarkt. Daarom is Yuverta scherp op de vsv-percentages en maatregelen om vsv te voorkomen. Bij dat laatste valt te denken aan goed LOB-beleid, zodat jongeren een opleiding kiezen die bij hen past. Daarnaast hebben we een degelijk verzuimbeleid, want langdurig ongeoorloofd verzuim is vaak een voorbode van ongediplomeerd schoolverlaten.

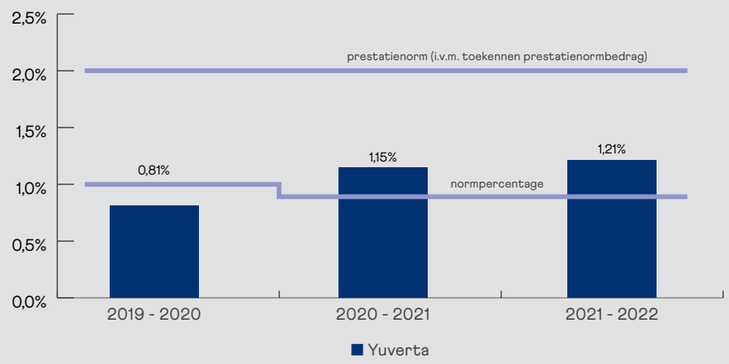
Per schoolsoort gebruikt de overheid bepaalde streefpercentages of normpercentages. Maar het streefpercentage is voor kleine vo-scholen niet werkbaar, omdat zij dan uitkomen op een halve vsv'er als norm. Daarom bestaat in het voortgezet onderwijs (vo) ook de zogenaamde prestatienorm. Dit is een percentage dat ook voor kleine vo-scholen reëel en werkbaar is.

Yuverta vmbo voldoet voor zowel de onder- als bovenbouw (ruim) aan de vsv-prestatienormen. De streefpercentages worden in de onderbouw wel gehaald, maar in de bovenbouw niet. Dit is reden tot zorg, temeer omdat de percentages in zowel onder- als bovenbouw jaarlijks toenemen. Binnen de Yuverta-kwaliteitszorgcyclus vragen we alle Yuverta-scholen om hun vsv-gegevens te analyseren en om maatregelen te nemen om vsv zoveel mogelijk tegen te gaan.

VSV-percentage Yuverta vmbo-onderbouw 2019-2020 t/m 2021-2022



VSV-percentage Yuverta vmbo-bovenbouw 2019-2020 t/m 2021-2022



Interne doorstroom

De interne doorstroom van vmbo naar mbo bij Yuverta is het afgelopen jaar licht gestegen. De volgende tabel laat het aantal en percentage vmbo-schoolverlaters leerjaar 4 zien dat volgend schooljaar start met een Yuverta mbo-opleiding.

Yuverta : Interne doorstroom 2019-2020 t/m 2021-2022

Interne doorstroom: het aantal / percentage vmbo schoolverlaters leerjaar 4 van Yuverta vmbo dat het volgend schooljaar start bij een mbo opleiding van Yuverta

	2019-2020			2020-2021			2021-2022		
Locatie Yuverta	**Int DS**	**Totaal UIT lj4**	**%**	**Int DS**	**Totaal UIT lj4**	**%**	**Int DS**	**Totaal UIT lj4**	**%**
Yuverta mavo Nederweert	3	54	5,6%		65	0,0%	8	59	13,6%
Yuverta vmbo Heerlen	25	123	20,3%	39	157	24,8%	28	137	20,4%
Yuverta vmbo Horst	27	98	27,6%	22	110	20,0%	49	109	45,0%
Yuverta vmbo Roermond	14	118	11,9%	17	117	14,5%	16	143	11,2%
Yuverta vmbo Den Bosch	14	131	10,7%	11	139	7,9%	18	143	12,6%
Yuverta vmbo Eindhoven	38	119	31,9%	32	105	30,5%	31	124	25,0%
Yuverta vmbo Kesteren	8	69	11,6%	10	63	15,9%	14	64	21,9%
Yuverta vmbo Nijmegen	39	125	31,2%	33	97	34,0%	35	115	30,4%
Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	13	91	14,3%	18	106	17,0%	16	109	14,7%
Yuverta chr. vmbo Boskoop	13	104	12,5%	6	111	5,4%	10	109	9,2%
Yuverta chr. vmbo Gouda	18	105	17,1%	9	71	12,7%	9	75	12,0%
Yuverta chr. vmbo Ottoland	32	113	28,3%	17	109	15,6%	24	124	19,4%
Yuverta chr. vmbo Rijnsburg	12	65	18,5%	11	55	20,0%	1	29	3,4%
Yuverta mavo Aalsmeer	3	85	3,5%	2	61	3,3%	2	86	2,3%
Yuverta vmbo Aalsmeer	18	138	13,0%	21	131	16,0%	16	114	14,0%
Yuverta vmbo Amersfoort	1	79	1,3%	1	81	1,2%	0	68	0,0%
Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	1	34	2,9%		21	0,0%	0	26	0,0%
Yuverta vmbo Amsterdam-West	1	67	1,5%		82	0,0%	1	70	1,4%
Yuverta vmbo Brielle	1	81	1,2%	4	77	5,2%	2	71	2,8%
Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	3	82	3,7%	11	69	15,9%	10	64	15,6%
Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	7	128	5,5%	9	123	7,3%	9	106	8,5%
Yuverta vmbo Dordrecht	13	201	6,5%	18	159	11,3%	14	173	8,1%
Yuverta vmbo Houten	21	112	18,8%	17	101	16,8%	20	79	25,3%
Yuverta vmbo Klaaswaal	9	109	8,3%	5	102	4,9%	3	72	4,2%
Yuverta vmbo Montfoort	35	237	14,8%	25	188	13,3%	32	206	15,5%
Yuverta vmbo Naarden	0	57	0,0%	3	64	4,7%	0	63	0,0%
Yuverta vmbo Oegstgeest	11	103	10,7%	12	83	14,5%	9	105	8,6%
Yuverta vmbo Utrecht	1	62	1,6%	2	73	2,7%	5	91	5,5%
	381	**2890**	**13,2%**	**355**	**2720**	**13,1%**	**382**	**2734**	**14,0%**

7.6.1 Echt van betekenis voor de leerling

Begeleiding in talentontwikkeling

Leerlingen hebben verschillende talenten en moeten de ruimte krijgen om deze te ontdekken. Veel van onze locaties werken met een carrousel in de onderbouw, waarin leerlingen kennis kunnen maken met verschillende praktische opdrachten. Zo is locatie Dordrecht dit jaar bijvoorbeeld met de carrouselgroep Paard naar Horsecenter Pirouette geweest. Ook zijn er locaties met prestatietijd of een businessclass, waarin leerlingen werken aan opdrachten van buiten de school. Locatie Aalsmeer mavo gaat, samen met andere partijen in de regio, onderzoek doen onder Aalsmeerse bedrijven voor de jaarlijkse MVO Monitor Aalsmeer. Wij geloven dat praktisch werken goed past bij onze leerlingen en dat dit een mooie manier is om talenten en passies te ontdekken. In 2022 heeft locatie Eindhoven meegeholpen op de High Tech Campus om bomen uit te dunnen rondom de paddenpoel. Locatie Nijmegen heeft een bezoek gebracht aan de rioolwaterzuivering in Weurt, in het kader van het project Water. Leerlingen van locatie Den Haag Madestein hebben een workshop bloemschikken gegeven aan bewoners van een zorgcentrum.

Daarnaast lopen veel leerlingen in de bovenbouw stage bij bedrijven. Door op jonge leeftijd kennis te maken met het bedrijfsleven, krijgen leerlingen een goed beeld van beroepen en ontwikkelen zij ideeën over hun vervolgopleiding of toekomstig beroep. Locatie Eindhoven heeft een beroepenmarkt georganiseerd, samen met andere scholen in de omgeving. In de regio van locatie Montfoort mochten leerlingen op de Doe Dag van On Stage een dag meedraaien bij verschillende bedrijven. Bij Yuverta hebben we een groot aanbod aan keuzevakken in de bovenbouw. Ook hierin kunnen leerlingen zich breed oriënteren en ontdekken waar hun talenten liggen. Locatie Dordrecht is in 2022 gestart met creatieve technologie, waarbij leerlingen in kleine projecten gebruik kunnen maken van lasersnijders, 3D-printers, drones en robots. Ook zo kunnen leerlingen hun talenten ontdekken en kiezen wat bij de ze past.

Internationalisering

Bij Yuverta zien we internationalisering als een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Een aantal van onze locaties doet al veel met internationalisering. Zo hebben locaties Roermond en Gouda veel contact met leerlingen uit Duitsland en is locatie Eindhoven op dagexcursie geweest in Keulen en op driedaagse reis naar Bayeux met de Stichting 18 September. Locatie Nijmegen heeft een flexuur Mens & Maatschappij ingezet om een bezoek te brengen aan de moskee in de buurt, waar leerlingen vragen konden stellen en werden rondgeleid. Verder maken verschillende locaties gebruik van Globaland, organiseren ze een taaldorp of zoeken ze online contact met andere scholen in Europa. Activiteiten op kleinere schaal draaien om internationalisation@home, en geven onze leerlingen de kans om internationale ervaringen op te doen zonder direct naar het buitenland te gaan.

Om internationalisering op al onze locaties een prominente plek te geven in het onderwijs, hebben we eind 2022 twee belangrijke aanvragen gedaan: de Erasmus+ Accreditatie en de subsidie Internationalisering Funderend Onderwijs (IFO). De Erasmus+ Accreditatie is bedoeld om de komende jaren structureel te werken aan internationalisering en meer leerlingen en personeel naar het buitenland te kunnen sturen. Het mbo van Yuverta heeft deze accreditatie al. De IFO-subsidies bedoeld voor activiteiten in de school, zoals de aanschaf en ontwikkeling van materialen en het inhuren van gastsprekers. Voor beide aanvragen verwachten in het eerste kwartaal van 2023 een reactie. Met deze extra middelen kunnen we echt van betekenis zijn voor onze leerlingen en onze internationaliseringsplannen verder uitbreiden en implementeren, passend bij de behoeften van de locaties.

7.7 Mbo

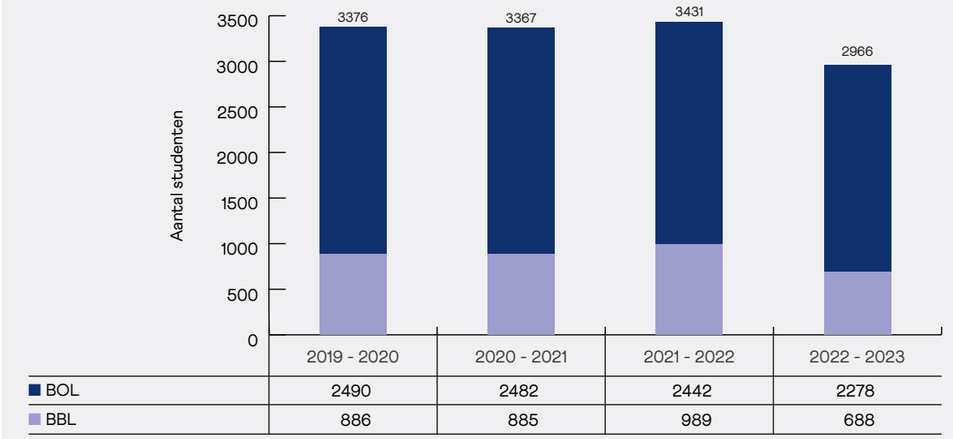
Instroom

Na een stabiele instroom van studenten in de voorgaande jaren, is in het schooljaar 2022-2023 een scherpe daling van de instroom te zien (-13,6%). De volgende grafiek laat zien dat er sprake is van zowel een daling in bol-studenten (-6,7%) als een daling in bbl-studenten (30,4%). Dit is in lijn met de nationale trend, waar een daling in mbo-studenten waar te nemen is.

We zien een daling van 33,7% van niveau 1-studenten, een daling van 17,6% van niveau 2-studenten, een daling van 9,2% van niveau 3-studenten en een daling van 11,4% van niveau 4-studenten.

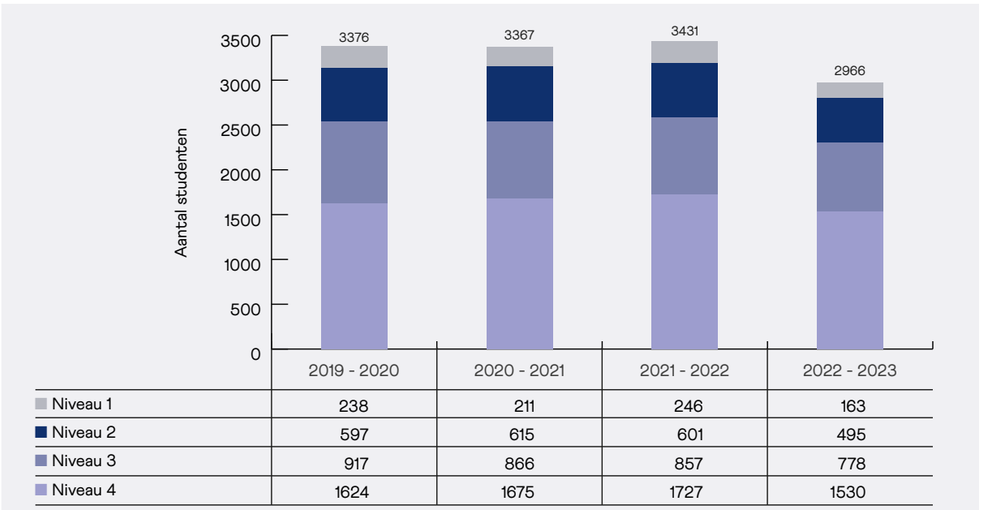
De lagere instroom in 2022-2023 leidt ook tot een daling van het totaalaantal mbo-studenten met 6,2%. Het aantal bol-studenten is gedaald met 4,6% en het aantal bbl-studenten is gedaald met 11,4%. De genoemde aantallen 2022-2023 zijn voorlopig. Naar verwachting ligt het totale aantal mbo-studenten in 2022-2023 rond de 8.000.

Instroom mbo per leerweg Yuverta 2019-2020 t/m 2022-2023



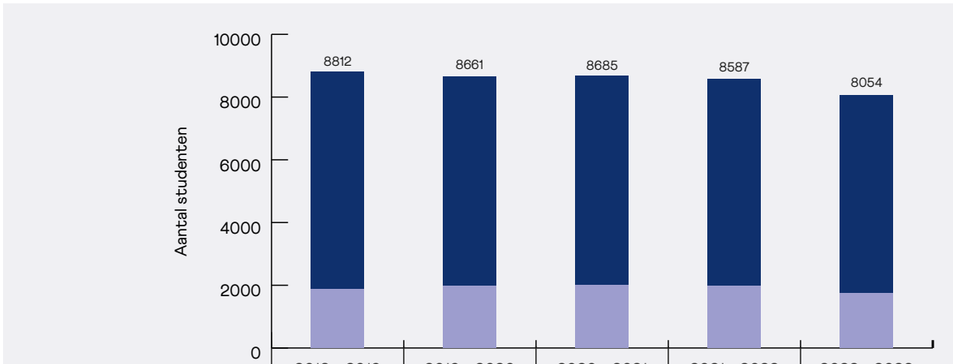
	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
BOL	2490	2482	2442	2278
BBL	886	885	989	688

Instroom mbo per niveau Yuverta 2019-2020 t/m. 2022-2023



	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Niveau 1	238	211	246	163
Niveau 2	597	615	601	495
Niveau 3	917	866	857	778
Niveau 4	1624	1675	1727	1530

Aantal studenten mbo per leerweg Yuverta 2018-2019 t/m. 2022-2023



	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
BOL	6925	6675	6679	6606	6299
BBL	1887	1986	2006	1981	1755

Passend onderwijs mbo

Afgelopen jaar is in het mbo van Yuverta gewerkt aan een gezamenlijke aanpak bij de invulling van passend onderwijs. Via het platform COO MBO is een nauwe verbinding tot stand gekomen met de coördinatoren onderwijsondersteuning van de mbo-locaties. De insteek is elkaar beter leren kennen, elkaar ontmoeten, samenwerken aan de ontwikkeling en verbetering van passend onderwijs, kennis delen ten aanzien van veranderende wet- en regelgeving en/of informatie uit andere relevante werkgroepen uitwisselen (OSIRIS, LOB, enzovoorts).

In totaal is het COO in 2022 zes keer online of fysiek samengekomen om kennis uit te wisselen en samen te werken aan Yuvertabrede vraagstukken op het gebied van onderwijsondersteuning (proces van aanmelding-intake-plaatsing, vsv, BSA verzuimbeleid en de registraties in het studentinformatiesysteem OSIRIS). De onderwerpen op de ontwikkelagenda dienden daarbij als rode draad. Binnen het platform COO MBO is sprake van een nauwe samenwerking tussen de coördinatoren onderwijsondersteuning, verschillende adviseurs OK&E en experts van centraal DNA en functioneel beheer (FB). Daardoor zijn de onderwerpen actueel en relevant.

Het groeidocument, een product uit de fusiewerkgroep, is verder in ontwikkeling om te komen tot een breed-gedragen beleidsdocument voor de uitvoering van passend onderwijs in het mbo. Hierin nemen we aspecten mee die de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten raken. Het betreft voornamelijk de aanscherping van randvoorwaarden bij afspraken omtrent extra ondersteuning. Het beleidsdocument is nog niet afgerond maar wel in een vergevorderd stadium.

In het SLB-handboek staan concrete richtlijnen voor de invulling van de rol van SLB'er. Dit handboek dient als basis en zetten we om in een Yuverta-versie. Ten aanzien van professionalisering zijn Yuvertabrede thema's aangedragen waarop scholing op het gebied van onderwijsondersteuning wenselijk is. Deze scholing wordt in samenwerking met de Yuverta Academy ontwikkeld en aangeboden.

Studenttevredenheid

Jaarlijks meten we de tevredenheid onder onze studenten. Dit doen we op basis van de vragenlijst van de JOB-monitor. Onze studenten geven hun opleiding gemiddeld een 6,6 en de school een 6,3. Deze scores liggen onder het landelijk gemiddelde. Aangezien we in 2022 voor het eerst als één instelling hebben gemeten, is vergelijken met eerdere jaren nog niet mogelijk.
De tevredenheidsresultaten worden op teamniveau opgepakt: teams gaan in gesprek over de resultaten, maken een analyse van de onderliggende oorzaken en bepalen op basis van hun doelen aan welke aspecten zij gaan werken om de tevredenheid te verbeteren.

Tevredenheid BPV-bedrijven

Om de tevredenheid van BPV-bedrijven te meten, maken we gebruik van de SBB Monitor. De BPV-bedrijven beoordelen Yuverta gemiddeld met een 7,6. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde en aan het cijfer dat de bedrijven Yuverta in 2021 gaven.

Examineren mbo

De door het bestuur vastgestelde visie op examinering in het mbo is vastgelegd in het handboek Examinering mbo, versie 2022. Ook staan hierin de processen, procedures, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle betrokkenen bij examinering.
In 2022 zijn de verantwoordelijkheden meer in lijn gebracht met de gescheiden verantwoordelijkheid van het onderwijs voor de organisatie en de realisatie van de examens en de borgende verantwoordelijkheid van de examencommissies. De examinering sluit aan op het onderwijs en het toetsbeleid. Voor een goede borging van de uitvoering, zijn het examenreglement mbo 2022 en de examenregeling mbo 2022 in 2022 vernieuwd.

Over het schooljaar 2021-2022 is met een intern jaarverslag van de centrale examencommissie verantwoording afgelegd aan het bestuur.
Vanaf 1 augustus 2022 werken we met een nieuw studentinformatiesysteem (SIS). We hebben actief ingezet op een correcte verwerking en borging van examenplannen in de resultaatstructuren van het SIS, om de studenten goed te kunnen informeren over de voortgang van de examenresultaten.

De vaststellingsadviescommissie (VAC) beoordeelt de examens en geeft de CEC MBO advies over de kwaliteit van de examens. De CEC MBO deelt dit advies met de examenleveranciers. Alleen na een positief advies stelt de centrale examencommissie de instrumenten vast. Beroepsspecifieke examens kopen we in bij gecertificeerde leveranciers. Een deel van die examens voldeed niet aan de kwaliteitseisen van Yuverta en is daarom verbeterd en opnieuw vastgesteld door de centrale examencommissie.

Vanaf 1 oktober 2022 is in principe gewerkt met keuzedeelexamens van gecertificeerde leveranciers, tenzij er geen leverancier is. Voor veel zelf geconstrueerde keuzedeelexamens is een kwaliteitsverbetering doorgevoerd. Instellingsexamens voor de talen zijn ingekocht bij ICE. Om de beoordeling goed te kunnen uitvoeren, worden assessoren getraind. Voor assessoren van beroepsproeven is een programma gestart om die ook allen te certificeren. Dit programma is voor docenten en voor assessoren uit het bedrijfsleven.

Terugdringen voortijdige schoolverlaters

De voorlopige vsv-cijfers voor 2021-2022 zijn op 3 april 2023 gepubliceerd. Daaruit blijkt dat er landelijk gezien meer vsv'ers zijn dan in de afgelopen tien jaar. Ook de cijfers van Yuverta zijn helaas op alle niveaus gestegen ten opzichte van het jaar daarvoor. De hoofdoorzaken zijn de (nasleep van de) coronapandemie en de arbeidsmarktkrapte.
In de recente Kamerbrief zijn de structurele problemen en mogelijke acties beschreven, zoals:

- → vroegtijdige signalering van persoonlijke problemen bij studenten;
- → extra aandacht voor studenten met grotere kans op uitval (entree en niveau 2);
- → soepelere doorstroom en mogelijkheden creëren bij verkeerde keuze;
- → betere begeleiding naar (en behoud van) duurzaam werk;
- → aantrekkelijker onderwijs voor studenten die aan het werk willen.

Yuverta wil zoveel mogelijk studenten naar een kansrijke toekomst helpen. We willen niet alleen het aantal vsv'ers terugdringen, maar ook het studiesucces vergroten. Daarom gaan wij op alle locaties de vsv-cijfers analyseren en concrete acties opnemen in de team- en locatieplannen.

Internationaal werkbezoek

Yuverta werkt samen met het bedrijfsleven en de overheid aan regionale vraagstukken. De kennis die binnen deze samenwerkingen ontstaat, laten we terugvloeien in het onderwijs. Collega's uit Roemenië, het Verenigd Koninkrijk en Turkije wilden daar meer over weten en kwamen in augustus, oktober en november op werkbezoek bij Yuverta.



Werkbezoek Verenigd Koninkrijk


Werkbezoek Turkije

Als we uitgebreider kijken naar onze vsv'ers in 2020-2021, zien we dat 46% van hen een jaar later aan het werk is, 16% is teruggekeerd in het onderwijs en 38% is nog steeds vsv'er. Bij entree is ruim 60% een jaar later nog vsv'er. Om dit aan te pakken draait binnen Yuverta het subsidieproject 'Aanpak jeugdwerkloosheid; Nazorg'. Daarmee ondersteunen en begeleiden we kwetsbare gediplomeerde entree- en niveau 2-studenten bij het maken van een duurzame stap richting arbeidsmarkt of bij een vervolgstap binnen het onderwijs. Dit doen we op verschillende locaties, door nauw samen te werken met de RMC- en arbeidsmarktregio's. Samen creëren we zo een sluitend vangnet voor deze kwetsbare doelgroep.

	2019-2020			2020-2021			2021-2022 (voorlopig per 03.04.2023)		
Norm categorie	**vsv % instelling**	**landelijk vsv%**	**vsv% norm**	**vsv % instelling**	**landelijk vsv%**	**vsv% norm**	**vsv % instelling**	**landelijk vsv%**	**vsv% norm**
mbo niveau 1	21,24%	20,59%	26,20%	23,81%	22,07%	22,80%	24,82%	24,15%	22,60%
mbo niveau 2	9,55%	8,64%	8,60%	8,08%	9,04%	9,71%	11,20%	11,02%	9,58%
mbo niveau 3	3,60%	3,74%	3,10%	4,74%	4,22%	3,99%	5,30%	5,43%	3,89%
mbo niveau 4	2,73%	2,92%	2,55%	2,78%	3,30%	3,34%	3,96%	4,53%	3,25%

7.7.1 Echt van betekenis voor de student

Yuverta biedt kwalitatief goed en contextrijk onderwijs aan. Dit doen we door veel in de regio te organiseren en een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven te onderhouden, onder andere door de hotspots, maar zeker ook door initiatieven die op school uitgevoerd worden. Zo hebben de meeste van onze locaties praktijklokalen, tuinontwerphallen, tuinen en dierenverblijven. Ook buiten het schoolterrein wordt geleerd: al onze studenten draaien BPV-uren tijdens hun opleiding bij verschillende bedrijven en werken mee aan projecten om daadwerkelijke uitdagingen op te lossen. Hieronder volgt een greep uit de activiteiten, projecten en initiatieven van onze eigen mbo-locaties om het onderwijs nog meer van betekenis te laten zijn.

- → In Boxtel helpen studenten mee met het vergroenen van Sectie C, een innovatieve hotspot in Boxtel waar start-ups uit onder andere de creatieve sector een plek krijgen.
- → In Roermond zijn onze studenten nauw betrokken geweest bij het ontwerp en de aanleg van de nieuwe schooltuinen, nadat in 2022 de nieuwbouw van het vmbo- en mbo-gebouw was afgerond.
- → In Heerlen geven studenten in hun examenjaar workshops aan eerstejaars vmbo-leerlingen van Yuverta Heerlen en aan basisschoolleerlingen uit de omgeving, ter voorbereiding op hun examens.
- → In Aalsmeer zijn studenten door de gemeente Rotterdam gevraagd mee te werken aan een Upcycle Mall, om de weg van 'zooi naar mooi' beter zichtbaar maken. En wie kunnen daar beter over meedenken dan studenten van de opleiding Leefbare Stad en Klimaat?
- → Een ander mooi voorbeeld in Aalsmeer is de Dragons Denn. Daarbij kunnen studenten een ondernemingsplan pitchen voor een interne jury en met daadwerkelijke bedrijfsvraagstukken aan de slag gaan.
- → In Den Bosch kunnen studenten met de Digtal Nomads gedurende vier weken door Europa trekken. Terwijl de studenten op afstand hun reguliere onderwijs volgen, leren zij nieuwe culturen, nieuwe talen en nieuwe mensen kennen. Zo kunnen zij hun vakgebied in een andere context zien.
- → In Tilburg werken onze studenten samen met hbo-studenten en het bedrijfsleven in zogenaamde Greennovations aan oplossingen die bijdragen aan de verduurzaming van de stad en regio Tilburg. Deze Greennovations, georganiseerd vanuit de nieuw opgerichte Green Office, zijn bijeenkomsten waarin volgens de principes van design thinking wordt gewerkt. Via de Greennovations kunnen onze studenten en partners duurzame impact maken.

Binnen Yuverta hebben we oog voor al onze studenten en begeleiden we hen bij het leren, zowel binnen als buiten het schoolgebouw. Studenten hebben een mentor en/of een coach en werken tijdens LOB-uren aan hun loopbaan. Zij krijgen binnen de gegeven kaders de vrijheid zelf regie te pakken op hun onderwijs en ontwikkelen zodoende verantwoordelijkheidsgevoel en een ondernemende houding. In de studentenraad komt deze gedeelde regie maximaal naar voren en krijgen onze studenten een stem om mee te praten over de organisatie van het onderwijs. Verder zijn op onze locaties regelmatig netwerkbijeenkomsten, beurzen en career events, om studenten en alumni kennis te laten maken met de arbeidsmarkt en handvatten te bieden voor na de opleiding.

Internationalisering

2022 was het jaar waarin de wereld na de coronacrisis weer van het slot ging. Voor ons betekende dit dat we veel van onze internationale projecten weer konden oppakken of konden omzetten van digitaal naar fysiek. Zo was Yuverta in juni host van het programma European Platform for Urban Greening, is er tweemaal een afvaardiging naar Europea gegaan, zijn er verschillende KA2-aanvragen ingediend, is er een mooie samenwerking gerealiseerd met Roemenië, is Yuverta gastheer geweest voor LNV in het gesprek rondom internationalisering en is er een uitwisseling van medewerkers van en naar Zuid-Afrika geweest. Ook intern loopt internationalisering goed. Er zijn veel studenten die gebruik willen maken van de Erasmus+-beurs voor een internationale stage of studiereis, zeker nadat zij langere tijd niet hebben kunnen reizen. We zien de aanvragen dan ook oplopen. Ook staat voor 2023 een reis met Digital Nomads op het programma. Afgelopen jaar zijn de voorbereidingen hiervoor getroffen en is een groep studenten geselecteerd die vier weken lang al studerend zullen reizen en al ontdekkend zullen leren.

7.7.2 Kwaliteitsagenda

Yuverta heeft in drie kwaliteitsagenda's vastgelegd op welke manieren we kwaliteitsverbetering in ons mbo-onderwijs willen realiseren. Dat zijn de kwaliteitsagenda's van voormalig Wellant, Helicon en Citaverde. In aanloop naar de fusie heeft het bestuur van Yuverta besloten om de drie kwaliteitsagenda's ongewijzigd uit te voeren tot het einde van deze tranche in december 2022. Dit besluit is mede genomen op basis van de voortgangsgesprekken met de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo in het najaar van 2020.

Hoewel er dus sprake is van drie agenda's, vormen de volgende landelijke thema's de belangrijkste gemene deler:

- → Jongeren in kwetsbare posities
- → Gelijke kansen
- → Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Deze thema's en de onderliggende ambities en activiteiten vormden mede de basis voor de ontwikkeling van de Koers 2025 van Yuverta. In deze terugblik op 2022 gaan we eerst in op de veranderende context waarbinnen we uitvoering hebben gegeven aan de kwaliteitsagenda's, daarna zullen we ingaan op het procesverloop en de inhoud.

Per instelling is een korte toelichting op de werkwijze en op de inzet van middelen beschreven. In deze verantwoording richten we ons op de hoofdlijnen. Voor een gedetailleerde beschrijving van de bereikte resultaten per instelling verwijzen we naar bijlage 2 (conform afspraken en richtlijnen CKMBO). Het proces in 2022 heeft in het teken gestaan van een goede afronding van de kwaliteitsagenda's 2019-2022 en de voorbereiding op een gemeenschappelijke aanpak van de Werkagenda mbo binnen Yuverta per 1 januari 2023.

Werken aan kwaliteit vanuit samenwerken

We staan voor grote nationale en internationale uitdagingen en opgaven. Als beroepsonderwijs willen we graag een bijdrage leveren aan het oplossen van deze uitdagingen en opgaven. Dit brengt vragen met zich mee waar we ons eerder geen voorstelling van konden maken. Waar bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda's in 2019 al werd geschreven over een context in beweging, is het speelveld er in 2023 niet eenvoudiger op geworden. De arbeidsmarkt en maatschappij zijn sterk veranderd. De coronacrisis heeft nieuwe manieren van leren en werken met zich meegebracht. Een dalend arbeidsmarktpotentieel en een groeiend aantal arbeidsmigranten, roepen de vraag op hoe we iedereen zo goed mogelijk aansluiten en aangesloten houden.

In de groene sector hebben we te maken met urgente vraagstukken rondom kwaliteit van leefomgeving, energie, klimaat, bodem, waterhuishouding, voedsel-veiligheid en -zekerheid. Technologische vernieuwingen en (inter)nationale samenwerkingen binnen en over alle sectoren heen, zijn onmisbaar om antwoorden te formuleren. We zien een verschuiving van een lineaire economie gericht op continue groei naar een meer circulaire en waardegedreven economie die past bij de grenzen van de aarde.

De afgelopen jaren hebben klimaatsveranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen laten zien dat ‘groen doen of laten’ belangrijk is bij elke beslissing die we nemen. Groen levert een bijdrage aan antwoorden op de complexe transitievraagstukken waar we nu voor staan. De Groene werelden, ontwikkeld met Groenpact (het samenwerkingsverband tussen onderwijs, het ministerie van Landbouw Natuur en Voedselkwaliteit en het bedrijfsleven in het groene domein) laten dat goed zien. Het is nu meer dan ooit nodig dat we alle leerlingen en studenten handvatten bieden om weloverwogen keuzes te maken, niet alleen binnen het groene domein, maar in elke sector. Alles hangt immers met elkaar samen. Het betekent ook dat we in tijden van demografische krimp alert moeten zijn op en goede spreiding van groen onderwijs en de soms kleine opleidingen waar (regionaal) vraag naar is.

We zien een toenemende vraag naar flexibeler en transitiegedreven onderwijs. Binnen ons vmbo planten we de zaadjes en leggen we de basis voor een bijdrage aan een toekomstbestendige maatschappij. Dat zien we terug in de groei van het aantal leerlingen en in de waardering voor onze faciliteiten, zorg, begeleiding en coaching (wendbaar, weerbaar en inclusief). Met deze basis kunnen zij vervolgens bij elke mbo-opleiding goed terecht. Binnen ons mbo leggen we een fundament voor een leven lang ontwikkelen (LLO), bouwen we aan verbindingen met andere sectoren en zetten we in op keuzedelen die een breder perspectief laten zien. Ook werken we steeds meer op basis van case-based learning binnen de hotspots en meetingpoints van Centra voor Innovatief Vakmanschap Groen. Groen ondernemerschap heeft bij Yuverta altijd een belangrijke plek ingenomen. Op dit vlak is veel in beweging en hier nemen we onze studenten in mee. De Sustainable Development Goals (SDG’s) zitten in het onderwijs verweven en het belang van (groene) vaardigheden wordt steeds meer onderkend.

Via Groenpact is de hele groene onderwijskolom (vmbo-mbo-ho, wo) met elkaar verbonden in een uniek kennisecosysteem voor leren en ontwikkelen. We bevorderen en faciliteren onderwijsvernieuwing, aansluiting op de arbeidsmarkt en kennisdoorwerking in de beroepspraktijk. We hebben een groeiend aantal practoraten en een verbinding met de lectoraten in het hoger onderwijs. Via Kennis op Maat (KOM) draagt universitair onderzoek van de universiteit van Wageningen bij aan de ontwikkeling van het mbo-curriculum. En via sectoradviesraden en vertegenwoordiging vanuit het bedrijfsleven bij de sectorkamer SBB, houden we onze kwalificatiedossiers up-to-date. Door de brede belangstelling vanuit de maatschappij voor de onderwerpen waar wij ons dagelijks mee bezighouden wordt ons curriculum via masterclasses en activiteiten op het gebied van LLO verrijkt. Wij verzorgen onderwijs dat nieuwsgierig maakt. We leren niet alleen kijken, maar vooral zien, experimenteren en fouten maken.



Paarse vrijdag

Op Paarse Vrijdag kleurde Yuverta paars. Jess, student Bloem, groen en styling, zet zich in voor de Gender & Sexuality Alliance (GSA) op haar school. “Iedereen moet zich comfortabel kunnen voelen. School is toch de plek waar je de meeste tijd van de week doorbrengt.”

Onderwijs, bedrijfsleven en overheid werken samen aan innovaties om oplossingen te vinden voor maatschappelijke uitdagingen. Dat doen we in verbinding met elkaar en onze omgeving. De ramen staan open, we delen onze kennis en halen ook graag op. Regionale verankering is binnen het mbo van groot belang. Het groene onderwijs is in al zijn facetten en in verbinding met de omgeving een cruciale spil voor huidige en toekomstige generaties studenten. Binnen en buiten de kaders van de kwaliteitsagenda en de Werkagenda mbo blijven de onderwijsinstellingen met groen onderwijs elkaar vinden en versterken. We richten ons in het bijzonder op onderzoek, innovatie en continue kwaliteitsverbetering van onze programma’s. Dit doen we samen met alle organen binnen de organisatie en met de partners in de regio. De thema’s binnen de eerder drie afzonderlijke kwaliteitsagenda’s zijn destijds in de opmaat naar Yuverta verankerd in het Yuverta Koersdocument. Vanuit de PDCA-kwaliteitscyclus bespreken we deze thema’s periodiek met het netwerk, bedrijven, instellingen en de medezeggenschapsorganen, in het bijzonder de studentenraad.

Bij de start van de kwaliteitsagenda’s kende elke instelling een eigen interne organisatie. Om de uitvoering van de huidige agenda’s intern te borgen, was het nodig om de bestuurlijke inzet, het programmateam en de rapportagestructuur samen te voegen. Dit heeft geresulteerd in:

- → één bestuurlijke portefeuillehouder;
- → een stuurgroep bestaande uit de directeur mbo, de directeur planning en control, de directeur onderwijskwaliteit en examinering, een regiodirecteur en een bestuursadviseur;
- → een programmateam dat zich richt op de uitvoering en monitoring. Dit team bestond tot november jl. uit een programmamanager en drie projectleiders.

Een afvaardiging van de stuurgroep praat de bestuurlijk portefeuillehouder minimaal twee keer per jaar bij. De stuurgroep monitort op basis van de zogenaamde T-rapportages uit de PDCA-cyclus en stuurt bij waar nodig. Het programmateam draagt zorg voor de dagelijkse operatie en verbinding met de scholen. Op deze manier wordt continu geëvalueerd en waar nodig aangepast en is de uitvoering van de kwaliteitsagenda’s onderdeel geworden van het primaire proces van Yuverta.

We zijn trots op de vorderingen en kunnen stellen dat de kwaliteitsagenda’s hebben bijgedragen aan de realisatie van onze ambities voor 2022. We hebben merkbare en bespreekbare effecten gerealiseerd door gezamenlijk focus aan te brengen en binnen onze jonge organisatie daar waar relevant ook bovenregionaal samengewerkt. Zo konden we door middel van de kwaliteitsagenda’s concreet leren met en van elkaar. De ontwikkeling van een gemeenschappelijk entree-beleid is hier een goed voorbeeld van. Dat geldt ook voor de Yuverta Academy en de doorontwikkeling naar (kennis)hubs en practoraten.

Naast merkbare en bespreekbare effecten streefden we in 2022 ook naar een aantal meetbare effecten. Deze bespreken we hieronder voor de afzonderlijke instellingen op de drie landelijke thema’s. In de kwaliteits-agenda van Citaverde en Wellant zijn daarnaast ook nog andere thema’s opgenomen; hiervoor verwijzen we naar bijlage 2.

Jongeren in kwetsbare posities

Als we kijken naar studenten die hun mbo-opleiding zonder diploma verlaten, blijft er werk aan de winkel. Te veel jongeren verlaten voortijdig ons onderwijs zonder dat we zeker weten dat ze elders hun schoolloopbaan vervolgen. In de definitieve vsv-gegevens van 2020-2021 is een dalende trend te zien in de vsv-percentages van Yuverta op niveau 2 en 4. Niveau 1 en 3 scoort hoger dan het landelijk gemiddelde van de AOC’s. Voor niveau 2 en 4 voldoen we Yuvertabreed aan de norm. Als we naar de vsv-cijfers van de afzonderlijke instellingen kijken, is het beeld als volgt:

- → Wellant voldoet aan de vsv-norm voor niveau 1, 2 en 4 en voldoet niet aan de norm voor niveau 3.
- → Helicon voldoet aan de vsv-norm voor niveau 2 en voldoet niet aan de norm voor niveau 1, 3 en 4.
- → Citaverde voldoet aan de vsv-norm voor niveau 2 en 4 en voldoet niet aan de norm voor niveau 1 en 3.

We zien vooral uitval bij bbl-studenten. We hebben acties ingezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. Eerder zagen we dat de uitval erg locatieafhankelijk blijkt te zijn. We hebben daarom ingezet op stevige acties in locatieplannen en op samenwerking binnen de regio’s. Door intensieve samenwerking met alle entree-locaties leren we van elkaar, kunnen we professioneel doorontwikkelen en sturen op betere resultaten en inzichten.

Gelijke kansen

Bij Wellant groeide de interne doorstroom van vmbo naar mbo in 2022 met 8%. Het nagestreefde doel is niet behaald. Het percentage interne doorstroom is vergeleken met afgelopen jaar vrijwel gelijk gebleven. Het meetbare effect voor Helicon betreft de vraag hoeveel startende studenten niveau 2 of hoger een jaar later nog steeds studeren aan de instelling. Dit effect is deels gerealiseerd. Voor niveau 3 en 4 voldoen we hierbij aan de norm, voor niveau 2 is dat niet het geval met uitzondering van de opleiding Dier. Het meetbare effect voor Citvaverde betreft het percentage interne doorstroom vmbo-mbo. Het streefpercentage voor 2022 is 30% en het huidige percentage is 25%. Vergeleken met de nulsituatie van 15,4%, is dit een positieve ontwikkeling. Ook in onze Koers 2025 blijven wij inzetten op het bevorderen van de interne doorstroom.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Het meetbare effect voor Wellant betreft een ontwikkeling van 100% van de opleidingen samen met het bedrijfsleven. Dit effect was reeds in 2021 gerealiseerd. Het meetbare effect voor Helicon betreft een aanbod aan llo-activiteiten in minimaal vier regio's aan minimaal vijftig deelnemers. Dit effect is gerealiseerd. Het meetbare effect voor Citaverde betreft de inrichting van drie practoraten, de deelname aan twee Europese projecten en de ontwikkeling van twee onderwijsprogramma's in samenwerking met het bedrijfsleven. Door de herpositionering van practoraten binnen Yuverta is er een practoraat in oprichting rond het thema biodiversiteit en duurzaamheid, is een RIF-aanvraag ingediend voor de doorstart van AgroLeeft en wordt er samengewerkt in de practoraten Water en Bodem, Innovaties in de Duurzame Voedselketen en Duurzaam Bodembeheer.De deelname aan twee Europese projecten en de ontwikkeling van twee onderwijsprogramma's in samenwerking met het bedrijfsleven zijn gerealiseerd.

Betrokkenheid stakeholders

De betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven is cruciaal voor een geslaagde uitvoering van onze kwaliteitsagenda's. Elke regio/locatie zorgt op haar eigen manier voor betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de strategische thema's. Deze zijn uiteraard in meer of mindere mate gerelateerd aan de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. Regio's en locaties leggen hierin eigen accenten, afhankelijk van de behoeften van de regio.

Er was bij aanvang van de kwaliteitsagenda's 2019-2022 een grote variatie in hoe betrokkenheid bij projecten werd gefinancierd en georganiseerd. Een voorbeeld van actieve betrokkenheid van bedrijfsleven, studenten en docenten, zijn de hotspots en practoraten. Dat zijn plekken waar docenten, studenten en bedrijven met en van elkaar leren.

In 2021 heeft de overgang naar een gemeenschappelijke organisatie van de medezeggenschap plaatsgevonden die ook van invloed is op de kwaliteitsagenda's. Hierbij lag het accent op de positionering van de juiste persoon op de juiste plek, de kennismaking met elkaar en een verkenning van de rollen en verantwoordelijkheden. Er was in 2022 meer ruimte voor het agenderen van de kwaliteitsagenda's in de gemeenschappelijke overlegorganen. Dit hebben we vooral ingezet als opmaat naar de nieuwe Werkagenda mbo.

Reflectie bestuur

Reflecterend kunnen we concluderen dat we in 2022 voortgang hebben geboekt op de gestelde doelen uit onze kwaliteitsagenda's. Een deel van deze doelen zijn meetbaar, merkbaar of bespreekbaar geformuleerd. Dynamische tijden vragen om flexibiliteit van onze medewerkers en studenten. We zijn trots op de inzet en het doorzettingsvermogen van onze collega's die zich inzetten voor de verschillende projecten en samen vormgeven aan innovaties en de daarbij behorende doelen. Mede daardoor zijn wij erin geslaagd om de gestelde doelen te behalen en zowel bottum up als top down in dialoog de verkenning te maken voor de nieuwe Werkagenda mbo.

De doorontwikkeling en fusie van Yuverta geeft ons de ruimte en het volume om ook in de toekomst te kunnen blijven werken aan sterk blauwgroen onderwijs. Als Yuverta continueren we in het komende overgangsjaar de uitvoering van relevant gebleken thema's uit de kwaliteitsagenda's. We werken aan doelen met regionale impact en waar nodig voeren we projecten in een kleiner verband uit. Voorbeelden van deze projecten zijn: Digiteam; aanpak verbeteren stagebegeleiding; samenwerken op burgerschap en de Gezonde school. In alle drie de kwaliteitsagenda's zijn duurzame doelen gesteld. Het leveren van een actieve bijdrage aan een duurzame wereld is een van de kernambities geworden. Ook digitalisering heeft een prominente plek in de Koers 2025 gekregen. De manier waarop we binnen onze organisatie in de diverse fases van de fusie zijn omgaan met de kwaliteitsagenda's heeft ons kansen geboden om best practices uit te wisselen, elkaar op inhoud te ontmoeten en van elkaar te leren.

In 2022 hebben we een nieuw overkoepelend programmateam en een stuurgroep samengesteld voor de monitoring en verantwoording van alle ambities en onderliggende projecten in de afzonderlijke kwaliteitsagenda's. De betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven is cruciaal voor een geslaagde uitvoering van onze kwaliteitsagenda's. Dit is eerder ook besproken tijdens de midtermreview met CKMBO. Elke regio zorgt in principe op zijn eigen manier voor betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de strategische thema's. Deze zijn uiteraard in meer of mindere mate gerelateerd aan de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. Elke locatie legt hierin eigen accenten, afhankelijk van de behoeften van de regio. Een voorbeeld waar actieve betrokkenheid van bedrijfsleven, studenten en docenten speelt zijn de hotspots. Ook binnen de practoraten is er sprake van betrokkenheid, bijvoorbeeld in de vorm van learning community's: plekken waar docenten en studenten met en van elkaar leren.

Als bestuur kijken wij positief naar de realisatie van onze kwaliteitsagenda's. We bereiken mooie doelen. Daar waar vertraging is ontstaan in de realisatie, hebben we acties ondernomen om die vertraging te analyseren en te leren hoe we dit anders aan kunnen pakken. Komend jaar geven we de nieuwe kwaliteitsagenda voor 2024-2027 vorm. Hierin wil het bestuur actief sturen op een strakke overgang, waarin:

- → de goede voorbeelden behouden blijven en verspreid worden binnen Yuverta;
- → de geleerde lessen optimaal benut worden;
- → activiteiten en personele inzet behouden blijven die ook in de nieuwe agenda passen.

We zien namelijk veel thematische overlap tussen de oude en nieuwe kwaliteitsagenda. Op het gebied van gelijke kansen, onderwijsinnovatie, stagebegeleiding, de overgang tussen vo-mbo-ho en goed werkgeverschap blijft Yuverta de komende jaren actief een bijdrage leveren.



Memorandum of Understanding met Roemenië

Op dinsdag 15 maart 2022 tekende Yuverta-voorzitter Annemarie Moons namens Groenpact en samen met het Roemeense AgriEdu CEX een Memorandum of Understanding met Roemenië. Deze samenwerking is gericht op de ontwikkeling van groen onderwijs, training en onderzoek in Roemenië.

Label of Excellence

Op 23 februari ontvingen wij het 'Label of Excellence' van Nuffic, de Nederlandse organisatie voor internationalisering in het onderwijs. Het Label of Excellence wordt toegekend aan mbo-instellingen die op een excellente manier internationalisering borgen in de organisatie. Onze Erasmus+-mobiliteitsprojecten maken het voor studenten en medewerkers mogelijk om een stage, jobshadow of training te doen in Europa.

Helicon

In de kwaliteitsagenda 2019-2022 heeft Helicon vastgelegd op welke manieren we kwaliteitsverbetering in ons mbo-onderwijs willen realiseren. Dat doen we binnen drie thema's: Jongeren in kwetsbare posities, Gelijke kansen en Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

We hebben de kwaliteitsagenda destijds in de interne organisatie verankerd, omdat dit volgens ons de enige manier is om onze ambities waar te maken. Eigenaarschap op individueel - en teamniveau zijn daarbij essentieel. Tijdens de midtermreview is reeds nauw met een aantal bedrijven opgetrokken. We hebben toen geconstateerd dat we goed op koers lagen en die koers hebben we weten vast te houden. Met name op het thema BPV is het nauwe contact gebleven. De medezeggenschap is vooral op locaties georganiseerd, dichtbij waar het gebeurt. De inzet en de opbrengsten zijn met elkaar afgewogen. Dit heeft bijgedragen aan het actief kunnen bijsturen op de thema's van de kwaliteitsagenda gedurende het schooljaar.

De fusie heeft bijgedragen om de best practices van het Digiteam, de Academy, het platform blended learning, de doorontwikkeling van de niveau 2-opleidingen en het samenwerken in de regio vanuit een gezamenlijke visie optimaal te benutten ten behoeve van de studenten. Wij kijken met trots terug op de resultaten en de wijze waarop we dit mét elkaar hebben doorontwikkeld.

Wellant

In de kwaliteitsagenda van Wellantcollege staan zeventien ambities verdeeld over vier speerpunten. Om deze ambities te realiseren, is een groot aantal activiteiten in het plan opgenomen die variëren in soort, grootte, duur, plaats en urgentie. De kwaliteitsagenda richt zich op het mbo en LLO, maar ook het vmbo en de regiopartners zijn bij een groot aantal activiteiten betrokken en soms gelijkwaardige partijen bij het realiseren van de doelen. Ook het bedrijfsleven en de overheid in de regio's zijn of worden betrokken bij de realisatie. Een van de Yuvertabrede initiatieven in de kwaliteitsagenda (van voorheen Wellant) is de samenwerking met mboRijnland. Deze is in de loop van de tijd aangescherpt en heeft een praktischer insteek gekregen. Yuverta en mboRijnland werken samen aan het realiseren van de regionale onderwijsopgave in een aantal projecten. Waar mogelijk en wenselijk zoeken we een combinatie van groen en grijs onderwijs, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt van leerlingen en studenten worden vergroot.

De beschreven resultaten in de kwaliteitsagenda zijn geformuleerd als ambitie en mbo-breed gekoppeld aan activiteiten die nodig zijn voor het behalen van het resultaat. De resultaatafspraken zijn in bijlage 2 per speerpunt beschreven.

Binnen Wellantcollege zijn de ambities uit de kwaliteitsagenda opgenomen in de kwaliteitszorgcyclus. Op deze manier zorgen we ervoor dat de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda steeds in beeld blijven en voorkomen we dat er naast onze reguliere P&C-cyclus een parallel proces loopt. We hebben hiervoor gekozen – en bijvoorbeeld niet voor een projectstructuur – omdat de kwaliteitsagenda onderdeel is van de strategie waarvan we de voortgang volgen via onze P&C-cyclus. Zo is nagedacht hoe de verantwoordelijkheden belegd konden worden in de regio's, passend bij hoe onze kwaliteitsagenda eerder was ingericht.

We vinden het belangrijk dat plannen binnen onze organisatie met elkaar in verbinding staan. We creëren toekomstgericht onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven. Voorbeelden zijn de hotspots Groene Leefbare Stad en Diermanagement en -welzijn en het onderwerp onderzoekend leren dat is opgestart samen met het practoraat Groene Leefbare Stad. Hierdoor leren onze leerlingen, studenten en cursisten in de praktijk en halen we ook het bedrijfsleven de scholen binnen. Dit draagt bij aan innovatie, kennisborging en contextrijk leren. Zo werken we dagelijks van buiten naar binnen en van binnen naar buiten aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Het sturingsdocument uit 2019 bevat de kwaliteitsagenda en de inhoud is door vertaald naar de kaderbrief en teamplannen, conform de kwaliteitszorgcyclus van Wellantcollege. Zo hebben we dit inzichtelijk gemaakt voor alle medewerkers en samenwerkingspartners. Alle ruim negentig activiteiten die benoemd zijn in onze kwaliteitsagenda zijn gefaseerd in uitvoering gegaan, passend bij de ontwikkelingen in de regio of centraal vanuit de diensten van Wellantcollege. Alle plannen zijn gemonitord in de uitvoering via een systematiek van kwartaalrapportages. We halen informatie op bij locatiebezoeken, via interne audits, enquêtes, zelfevaluaties en beschikbare data. Op die manier is de kwaliteitsagenda verankerd in de organisatie. Met onze zogenaamde T-rapportages monitoren we de voortgang van de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda.

Citaverde

Kwaliteitsborging is binnen Citaverde vormgegeven door middel van de PDCA-cyclus en leidt tot herkenbare en erkende kwaliteit in alle processen. Deze processen zijn, met gestelde targets, benoemd in de kwaliteitsagenda 2019-2022. De drie landelijke speerpunten zijn zonder uitzondering overgenomen en daaronder zijn subthema's benoemd. De hoofdthema's zijn vertaald naar ambities waaraan indicatoren zijn gekoppeld. In de tabel in bijlage 2 staat een gedetailleerd overzicht van de stand van zaken met betrekking tot deze kwaliteitsagenda voor de verschillende themalijnen.

Landelijke thema's:

1. Jongeren in een kwetsbare positie
2. Gelijke kansen in het onderwijs
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Op basis van onze visie en ambitie, de evaluatie van ons kwaliteitsplan 2015-2018 en een SWOT-analyse, hebben we destijds de volgende subthema's toegevoegd:

4. Doelmatige organisatie van het onderwijs en samenwerking met andere instellingen
5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met het bedrijfsleven

Binnen Citaverde was bij de start van de kwaliteitsagenda sprake van een doelgerichte inzet van middelen en een directe verbinding met locatiedirecteuren voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Tijdens de T-gesprekken werd de realisatie gemonitord. Het beleidsplan van Citaverde, dat mede de grondslag vormde voor de kwaliteitsagenda, is op natuurlijke wijze overgegaan in de strategische visie van Yuverta.

Kwaliteitsagenda 2022			
Yuverta (regio midden)			
Kwaliteitsafspraken mbo		Begroting	Realisatie 2022
Jongeren in kwetsbare positie		€ 916.437	€ 921.919
Gelijke kansen		€ 1.117.243	€ 1.045.144
Opleiden arbeidsmarkt voor de toekomst		€ 1.006.349	€ 1.048.098
Teambudgetten		€ 1.608.306	€ 2.200.234
Gereserveerd voor volgende jaren			€ 0
Totaal		**€ 4.648.335**	**€ 5.215.395**
Yuverta (regio zuid)			
Kwaliteitsafspraken mbo		Begroting	Realisatie 2022
Jongeren in kwetsbare positie	* VSV in combinatie met regionale projecten	€ 219.428	€ 219.428
	* Leren en werken	€ 68.168	€ 68.168
Gelijke kansen	* Doorstroom op 3 niveaus + implmentatie concepten voor CV	€ 201.598	€ 201.598
Opleiden arbeidsmarkt voor de toekomst	* CIV's landelijke samenwerking	€ 381.784	€ 381.784
	* CVO eigen projecten	€ 59.577	€ 59.577
	* Skills	€ 129.267	€ 129.267
	* Green life science incl. food	€ 115.512	€ 115.512
Subtotaal		**€ 1.175.334**	**€ 1.175.334**
Regionale speerpunten en eigen ontwikkelperspectief			
Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen	* Samenwerking binnen AOC-raad	€ 42.750	€ 42.750
	* Samenwerking met Helicon	€ 92.175	€ 92.175
	* Samenwerking met Arcus, Leeuwenborgh en Gilde	€ 99.974	€ 99.974
Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen	* Blijvende aandacht voor ontwikkeling personeel	€ 290.759	€ 290.759
Doelmatige ontwikkeling van onderwijs curricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven	* Voor inhoudelijke ontwikkeling onderwijs * Ontwikkeling e-learningmodules	€ 123.958 € 213.018	€ 123.958 € 213.018
Subtotaal		**€ 862.634**	**€ 862.634**
Totaal		**€ 2.037.968**	**€ 2.037.968**

Boekjaar 2022			
Omschrijving	**Aantallen studenten**	**Totaal van de toekenningen**	**Gemiddelde hoogte van de toekenningen**
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschaps-structuur of van het bestuur van een studenten-organisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 0 Toewijzingen 0		
Studenten die activiteiten verrichten op bestuur-lijk 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 Toewijzingen 0		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigd-heden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 346 Toewijzingen 253	€ 129.400,47	€ 511,46
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 0 Toewijzingen 0		

Een opleiding kan prijzig zijn. Boeken, laptop, licenties of werkkleding: het moet allemaal betaald worden. Dat kan lastig zijn, zeker als je nog geen 18 jaar bent en daardoor nog geen studiefinanciering krijgt. Yuverta volgt de regel- en wetgeving en heeft daarom het leerlingen- en studentenfonds ingericht. Hiermee ondersteunt Yuverta leerlingen en studenten die moeite hebben met het bekostigen van onderwijsbenodigdheden. Doel van het fonds is: voorkomen dat studenten vanwege financiële redenen afzien van:

- → het volgen van beroepsonderwijs;
- → deelname aan organisaties of raden die ten goede komen van het mbo.

Deze doelgroepen hebben recht op steun van het studentenfonds:

- → studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap of bestuur van studentenorganisatie;
- → studenten die zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten in het belang van school/onderwijs;
- → studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben;
- → studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.



8. Leven lang ontwikkelen (LLO)

8.1 De hotspots als uitschenkpunt van een leven lang ontwikkelen

Binnen Yuverta werken we waar mogelijk in iedere regio met een hotspot en een practoraat. Dit zijn belangrijke uitvoeringslocaties en meetingpoints voor LLO. De samenwerking met het bedrijfsleven staat centraal: samen ontwikkelen we onderwijsprogramma's en voeren we projecten uit die relevant zijn voor de omgeving, arbeidsmarkt en uiteraard de deelnemers. We integreren de activiteiten van LLO steeds meer met de activiteiten van de hotspots. Voor iedere hotspot stellen we een portfolio samen.

We zien een toenemende urgentie op de thema's groen en blauw en verdiepen en verbreden daarom ons aanbod van innovatieve masterclasses, Urban green development en Watermanagement in het Yuverta-gebied. Wij zorgen voor antwoorden op de vele vragen die er zijn rondom kennisontwikkeling op het gebied van biodiversiteit, bodembeheer en water. Met dit aanbod bedienen we een brede markt. Naast vakmensen die kennis willen opdoen van de nieuwste ontwikkelingen, zien we dat deze vraagstukken in toenemende mate onderwerp van gesprek zijn bij beleidsmedewerkers van gemeentes, provincies of andere medewerkers die vanuit beroep niet direct in het vakgebied groen of blauw werken.

8.2 Samenwerking met partners - kwaliteitsagenda

Met diverse partners in het bedrijfsleven of de maatschappij richten we samenwerkingsverbanden op om de gemeenschappelijke doelstellingen te realiseren. Belangrijk hierbij is de inhoudelijke vernieuwing van het onderwijs, met de implementatie van de SDG's in het curriculum als speerpunt. Ook onderwerpen die gerelateerd zijn aan nieuwe wetgeving rondom bestrijding, water of biodiversiteit hebben een direct gevolg op de vraag naar opleidingen. We presenteren ons graag als een partner waarmee de mogelijkheden verkennen om de huidige problematiek op het gebied van het klimaat te beatwoorden met nature-based solutions. Deze nature-based solutions zien we in alle sectoren terug. We bieden hierin kennis aan maar facilitairen ook het gesprek tussen verschillende partijen en laten onze studenten daarin participeren. Zo geven we onze studenten een actueel lesprogramma en laten we anderen ook hun voordeel doen met hun innovatieve ideeën. Soms gebeurt dat informeel, soms via een practoraat. Het mbo Aalsmeer organiseert jaarlijks een Dragons Den waarin studenten innovatieve oplossingen voor de problemen van bedrijven presenteren. Maar ook de gezamenlijke profilering van de groene opleidingen en arbeidsmarkt zijn belangrijke aspecten. Zo werken locaties Nijmegen, Houten en Roermond intensief samen met de groenbedrijven en de VHG.

Vanuit het ministerie zijn er twee 'derde leerwegtrajecten' toegekend aan LLO. In Brabant is samen met Craft het traject ingezet rondom de modulaire ontwikkeling van de Food-opleidingen. In Limburg hebben we samen met Instituut Broere het traject ingezet rondom de ontwikkeling en implementatie van de groene opleidingen. In Zuid-Nederland kennen we een samenwerking met de veredelingsbedrijven in Agroleeft, de Regio Deal vanuit Limburg. In deze samenwerkingen participeren naast Yuverta, ook de HAS, Gilde en de Universiteit van Maastricht. De Food-bedrijven kennen we vanuit de samenwerking binnen de ZON (Zuivelopleidingen Nederland). Daarnaast participeren we actief in de diverse CIV's.

8.3 Samenwerking met regulier mbo-onderwijs

We werken steeds meer samen met het mbo. Zo zijn er specifieke arrangementen gemaakt voor studenten waardoor ze extra certificaten kunnen behalen binnen hun opleiding. Dit noemen we 'Upgrade je Diploma'. Verder werken we intensief samen aan de ontwikkeling van keuzedelen of deelcertificaten die zowel in het mbo als voor LLO kunnen worden ingezet. We werken volgens het concept Education as a Service, waarin we onderwijs op maat en naar behoefte van de lerende aanbieden. Ook voor de ontwikkeling van digitale leermiddelen werken we intensief samen. De ontwikkelde lesstof en examinering moeten geschikt zijn voor alle drie de leerwegen (bol/bbl/derde leerweg). Dit geldt voor de reguliere lesstof, maar ook voor certificaten die voor onze studenten erg belangrijk zijn, zoals het certificaat Besluithouders van dieren. Naast de samenwerking op inhoud vindt er ook samenwerking plaats in de regio. Samen met partners bieden we de meest gewenste combi aan van mbo/LLO in de regionale samenstelling.



Een eigen projectbureau: Y-office

Met de inrichting van Y-office, het innovatie- en projectbureau van Yuverta, kiezen we voor een projectmatige aanpak en zetten we een belangrijke stap richting een professionele netwerkorganisatie en een veerkrachtig kwaliteitsinstituut. Y-Office valt onder LLO. We zetten ideeën om in kansrijke projecten, waarmee we onze organisatie en ons onderwijs verbeteren, vernieuwen en innoveren. Die projecten pakken we samen op: voor, door en met het onderwijs. Zo kunnen we als organisatie (blijven) inspelen op de veranderende wereld om ons heen. En geven we handen en voeten aan ons strategische koers: #thuisindetoekomst, #groeiendoenwesamen en #doenersdiemaken. Via (pilot)projecten leren we wat wel en niet werkt. Dit gebruiken we vervolgens om verbeteringen door te voeren, zowel in onze organisatie als ons onderwijs. Zo bouwen we aan een Yuvertabrede leercultuur en versterken we ons verandervermogen. De programma- en projectmanagers van Y-office helpen ons daarbij. Zij zijn vraagbaak voor de hele organisatie, als het gaat over veranderen, delen en leren. In 2022 hielp Y-office bij meer dan honderd project(aan)vragen.

Yuvertabrede innovatieronde

Namens de projectraad van Yuverta deed Y-office een oproep tot innovatieve projectideeën. Collega's reageerden massaal: van pril idee tot uitgewerkt projectplan en van VR-wensen tot kansrijke partnersamenwerkingen. De ideeën kwamen uit de hele organisatie: van locaties, vakgroepen, docenten, studentgroepen en adviseurs van de ondersteunende diensten. Heel mooi om te zien. Uiteindelijk zijn er maar liefst 58 projectideeën ingediend. Daarvan ontvingen 25 ideeën innovatie-budget om het idee te realiseren. Voor de overige ideeën zochten we alternatieve financieringsroutes, zodat we toch zoveel mogelijk ideeën kunnen uitvoeren want #groeiendoenwesamen. Y-office helpt met de begeleiding van de projectraad, het uitzetten van de innovatieronde en realiseren (plan>uitvoering>borging) van de projectideeën. De projectideeën die innovatiebudget kregen om hun idee te realiseren, staan benoemd in bijlage 4.

8.4 Groeiambitie

Op het gebied van LLO willen we gezond en gefaseerd groeien. Hiervoor hebben we regionale accountplannen gemaakt die inspelen op regionale ontwikkelingen en kansen. Het komende jaar steken we ook veel tijd in de verdere harmonisering van de processen en de samenwerking tussen de teams. Zo kunnen we best practices op een goede manier landelijk uitdragen.

8.5 Echt van betekenis voor de cursist

8.5.1 Begeleiding in talenontwikkeling

In 2021 zijn de drie onderdelen LLO vanuit voormalig Citaverde, Helicon en Wellant samengebracht en omgevormd tot Yuverta LLO. Daarin staan ontwikkelingen, innovaties en kansen vanuit diverse (internationale) programma's, marktsegmenten en regio's centraal staan. Yuverta kent een brede spanwijdte binnen Nederland en is gevestigd in zes provinciën.

Ons LLO-onderwijs is gestoeld op de kernwaarden van Yuverta ten aanzien van nature-based solutions (duurzaam), ondernemerschap, betrokkenheid en innovatie. We willen op ieder niveau en voor iedere deelnemer het maximale bereiken. Hiervoor ontwikkelen we programma's op maat met aandacht voor persoonlijke begeleiding. We zien een grote toename in de vraag naar praktijkverklaringen in de diverse regio's en intensiveren onze samenwerking met de leerwerkloketten. Ook onze bbl-C-maatwerktrajecten groeien, zowel de trajecten binnen de bedrijven als de samengestelde maatwerkklassen die we regioklassen noemen.

Na de fusie is het proces opgestart om voor alle (private) LLO-kennisactiviteiten de kwaliteit te borgen via een kwaliteitshandboek en het vormgeven van een regionale examencommissie (REC) gericht op LLO. Deze REC maakt onderdeel uit van de kwaliteitsborging van het mbo en valt daarmee onder de centrale examencommissie. Gedurende 2021 is het voorwerk verricht en begin 2022 is de REC geïnstalleerd. De REC LLO heeft een externe voorzitter. Dit verstevigt haar onafhankelijke positie.

8.5.2 Doorstroom naar de arbeidsmarkt

Doorstroom naar de arbeidsmarkt is een kerndoelstelling van LLO. We willen maatwerk kunnen leveren voor verschillende doelgroepen. Voor onze studenten kan dit een certificaat of training zijn die hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot (Upgrade je Diploma). Vakmensen en andere geïnteresseerden hebben behoefte aan kennisverwerving over actuele thema's zoals klimaatverandering, groene leefbaarheid in de stad en water- en bodemmanagement. Voor kwetsbare mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bieden de praktijkverklaringen een mooie kans. Hiervoor hebben we de samenwerking met leerwerkloketten geïntensiveerd. We bieden dit regionaal of bovenregionaal aan, zodat we verschillende leerwerkloketten kunnen verbinden. Tot slot zijn er een aantal brancheopleidingen waarmee de cursisten geen landelijke kwalificatie behalen, maar wel succesvol kunnen instromen als zijinstromer, bijvoorbeeld als hovenier of boomkweeker. Hiervoor sluiten we aan op de individuele leerstijlen van de deelnemers en maken we gebruik van gekwalificeerde trainers binnen en buiten de organisatie.

Yuverta LLO netwerkdag

Samen met Leerwerkloket Midden-Holland, Leerwerkloket Holland Rijnland en Leerwerkloket Zuid-Holland Centraal organiseerden we op 17 november een netwerkbijeenkomst voor professionals van het WerkgeversServicepunt West-Brabant (WSP), verschillende gemeentes uit de regio Zuid-Holland, UWV SBB en RMT. Het doel van deze bijeenkomst was om te laten zien hoe het leerwerkloket en Yuverta kunnen ondersteunen bij vragen over LLO, omscholing, bijscholing en onderwijs in de derde leerweg.

9. HR: echt van betekenis voor de medewerker

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor zijn medewerkers. Vanzelfsprekend betekent dit dat Yuverta een aantrekkelijke werkgever wil zijn, maar de meeste focus ligt op de ontwikkeling van de medewerkers. Enerzijds op de ontwikkeling van de medewerker als professional, anderzijds op de drive om continu met elkaar aan verbetering te werken: de kwaliteitscultuur.

Ontwikkeling medewerkers

Yuverta streeft naar een cultuur waarin medewerkers zichzelf en het onderwijs steeds willen verbeteren. Daarbij willen we op twee van de volgende indicatoren minimaal een voldoende scoren: proces-, mens-, resultaat- en innovatiegericht. Vanuit HR-perspectief ondersteunen we dit door een werkgever te zijn die deze indicatoren ondersteunt en collega's erop uitdaagt. Het adagium van onze leidinggevenden en het HR-team is dat de ontwikkeling van medewerkers altijd voorop staat en dat we daar serieus werk van maken. We gaan in gesprek met onze medewerkers en dagen hen uit om te jobcraften, opleidingen te volgen, zich te ontwikkelen en na te denken over de stappen die zij willen zetten in hun verdere ontwikkeling.

De Yuverta Academy biedt intern en extern trajecten en trainingen aan om onze collega's verder te professionaliseren. Dit doen we voor onze onderwijsprofessionals, de ondersteuners en de leidinggevenden. Het gaat om trainingen op gebied van didactiek en pedagogiek, maar ook om samenwerken, teambuilding en leiderschap. Het aanbod is op basis van centraal geformuleerde thema's en (hoofdzakelijk) vraaggestuurd, dus op maat gemaakt voor de teams.

Daarnaast werken we via het principe van Opleiden in de School. Dit houdt in dat we via een aantal samenwerkingsverbanden met lerarenopleidingen, studenten en zij-instromers duaal opleiden en begeleiden tot onderwijsprofessionals. Het aantal studenten dat afstudeert aan de lerarenopleidingen is echter onvoldoende om alle vacatures in te vullen. Daarom zijn we in 2022 gestart met het werven en begeleiden van meer zij-instromers. Dit gaat we verder uitbouwen in 2023.

Kwaliteitscultuur

Yuverta wil in 2025 een (landelijk) erkend kwaliteitsinstituut zijn voor vmbo-, mbo- en LLO-onderwijs. Goed onderwijs maken en verzorgen is een ambacht dat onze professionals op onze scholen uitvoeren. De coronatijd heeft ons geleerd dat leren vooral live gebeurt op school, in de interactie tussen leerlingen/studenten en onderwijsprofessionals. Dat benadrukt nogmaals dat het cruciaal is om voldoende goed opgeleide onderwijsprofessionals in huis te hebben die dit mogelijk kunnen maken. We stimuleren al onze professionals dan ook zich actief te blijven ontwikkelen zodat we samen de kwaliteit van ons onderwijs verbeteren. Dat doen we onder andere door het een vast gespreksonderwerp te laten zijn in de gesprekkencyclus. We monitoren of we ook op teamniveau ontwikkeldoelstellingen behalen en of alle voor professionalisering bestemde budgetten ook daadwerkelijk volledig besteed worden.

Een kwaliteitscultuur vraagt om innovatie en wendbaarheid. Om dit te stimuleren is Yuverta in 2022 gestart met De Vliegende Brigade. Via deze interne pool kunnen collega's zich verder ontwikkelen. Tegelijk maakt deze pool het mogelijk om onze eigen scholen te ondersteunen met ervaren professionals zonder dat hier een dure externe voor moet worden ingehuurd. Dit kunnen diverse typen opdrachten zijn, zoals een interim-leidinggevende opdracht of een project op het gebied van onderwijskwaliteit. Inmiddels bestaat de brigade uit zo'n vijftien leidinggevenden, coaches en andere professionals die op aanvraag onze scholen helpen om de onderwijskwaliteit te vergroten.

Leiderschap is een belangrijk thema om de kwaliteitscultuur te vergroten. Voelen collega's zich gezien? Willen ze graag bij Yuverta werken en zo een bijdrage leveren aan onze onderwijskwaliteit? Wat hebben ze nodig om hun werk goed te kunnen doen? Dat zijn vragen die we geregeld stellen en bespreken met onze leidinggevenden. Samen bouwen we aan een feedbackcultuur, waarin we kunnen zeggen wat nodig is om samen goede onderwijsresultaten te kunnen boeken.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Yuverta wil van betekenis zijn voor medewerkers. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze huidige en onze toekomstige medewerkers. Ons streven is dat minimaal 60% van onze medewerkers Yuverta als een aantrekkelijke werkgever ziet. Daartoe zullen we met elkaar dit begrip steeds verder moeten laden. De uitslagen van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in november 2022 zijn daar een belangrijke informatiebron en nulmeting voor. Na de fusie lag bovendien in 2022 nog steeds prioriteit bij het zorgen dat de basis op orde kwam. We zijn verder gegaan met het harmoniseren van diverse regelingen, zoals hybride werken, het formatiebeleid en een telefoonvergoeding. Er zijn aanbestedingen uitgevoerd inzake re-integratiediensten, de inhuur van personeel en een nieuwe arbodienst. De regeling performancemanagement en het scholingsbeleid zijn geïmplementeerd en we hebben in 2022 het Yuverta functiehuis ontwikkeld. Daarbij heeft de participatie van de medewerker een belangrijke rol gespeeld. Er zijn verschillende inspraakmomenten georganiseerd waarop alle medewerkers en leidinggevenden mee konden praten over de opzet van het functiehuis en de functieomschrijvingen. Begin 2023 wordt het functiehuis daadwerkelijk geïmplementeerd.

In 2022 is Yuverta bovendien gestart met de ontwikkeling van een uitdagend en innovatief doorstroombeleid op maat. Geen standaard loopbaanpaden, maar loopbaanpaden die zijn afgeleid van de gevoerde ontwikkelgesprekken. Dit zal in 2023 verder worden afgerond en geïmplementeerd.

De arbeidsvoorwaarden zijn voor collega's die onder de cao mbo vallen grotendeels hetzelfde. Yuverta onderscheidt zich met een aantrekkelijk cafetariamodel waarin collega's belastingvrij fietsen, laptops, telefoons en fitness vergoed krijgen. Daarnaast heeft Yuverta in 2022, vanwege de enorme inflatie, het 'steun in de rug-beleid' uitgevoerd. Daarmee kreeg iedereen die dat wilde een internetvergoeding van 360 euro netto en zijn andere acties ingezet om de meest schrijnende gevallen te ondersteunen.

9.1 HR-kengetallen en personeelsbeleid

In 2022 zien we dat het aantal medewerkers van Yuverta is toegenomen. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het in de meeste gevallen gelukt om vacatures in te vullen. Wel zien we dat het fusieproces ende druk vanuit de arbeidsmarkt er mede toe leiden dat het verloop binnen Yuverta hoger is dan wenselijk met circa 15%.

De toename in aantal medewerkers is naast in de uitbreiding van het onderwijzend personeel ook te zien bij het ondersteunende personeel, onder andere door projectwerkzaamheden als gevolg van de fusie. De verhouding tussen medewerkers en directie/management is met 4,7% in die laatste categorie gelijk gebleven.

In- en uitstroom 2022
(peildatum 31-12-2022)

Instroom in personen	Uitstroom in personen
580	523
Instroom in fte	**Uitstroom in fte**
395,1346	359,1661

Ziekteverzuim
(over 2022)

Verzuimpercentage exclusief zwangerschap	Verzuimpercentage inclusief zwangerschap
5,46%	6,21%

Medewerkers in fte
(peildatum 31-12-2022)

2400

Medewerkers in aantallen
(peildatum 31-12-2022)

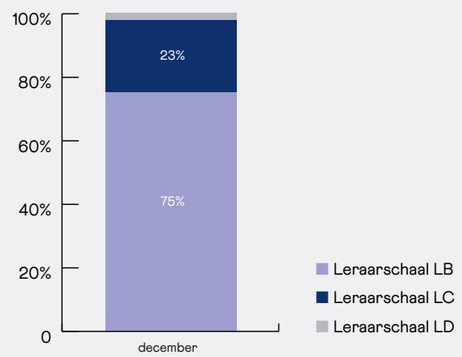
2998

Aantal medewerkers in functiecategorie
(peildatum 31-12-2022)

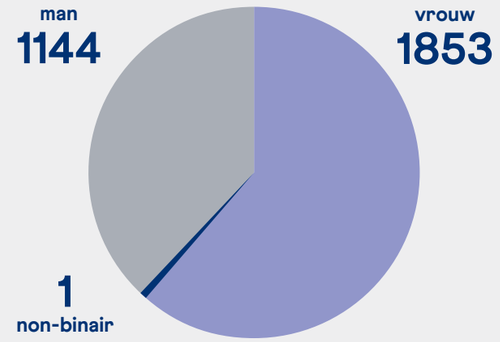
Functiecategorie	Aantal medewerkers
Ondersteunend en beheerpersoneel	673
Onderwijsondersteunend personeel (met lesgebonden taken)	280
Onderwijzend personeel	1904
Directie/management	141
Eindtotaal	**2998**

Geslacht	Aantal medewerkers binnen functiecategorie Directie/management
Man	71
Vrouw	70
Eindtotaal	**141**

Verhouding LB/LC/LD



Aantal medewerkers naar gender
(peildatum 31-12-2022)



Aantal contracten en aantal medewerkers bepaalde en onbepaalde tijd
(peildatum 31-12-2022)

Type contract	Aantal contracten
Bepaalde tijd	1355
Onbepaalde tijd	2073
Eindtotaal	**3428**

In deze tabel worden zowel aanstellingen (voor onbepaalde en bepaalde tijd) als tijdelijke uitbreidingen (bepaalde tijd) weergegeven

Type contract	Aantal medewerkers
Bepaalde tijd	928
Onbepaalde tijd	2070
Eindtotaal	**2998**

In deze tabel worden alleen aanstellingen weergegeven

Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie
(peildatum 31-12-2022)

Leeftijdscategorie	Aantal medewerkers
jonger dan 20	2
20 tot 25	131
25 tot 30	316
30 tot 35	401
35 tot 40	368
40 tot 45	383
45 tot 50	327
50 tot 55	328
55 tot 60	317
60 tot 65	329
ouder dan 65	96
Eindtotaal	**2998**

Banenafspraak

We willen als onderwijsorganisatie graag een inclusieve organisatie zijn, omdat we ervan overtuigd zijn dat dat bijdraagt aan goed onderwijs. Voor onze studenten en medewerkers is het goed om in contact te komen met zoveel mogelijk verschillende studenten en collega's. Daarom werken we met de Banenafspraak en zorgen we zo dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Yuverta aan de slag kunnen. In 2022 hebben we 23 banen met afstand tot de arbeidsmarkt gecreëerd.

Formatiebeleid en strategische personeelsplanning

In het najaar van 2022 is gewerkt aan het opstellen van het Yuverta formatiebeleid. In dit beleid leggen we uit wat we onder het formatiebeleid verstaan en waar het aan moet voldoen en benoemen we de regelgeving vanuit de cao en de verschillende processen die onderdeel zijn van het formatiebeleid. Dit beleid ligt ter goedkeuring bij het college van bestuur en de ondernemingsraad en verwachten we in 2023 te kunnen implementeren.

Strategische personeelsplanning (SPP) is een manier om het formatiebeleid binnen Yuverta verder vorm te kunnen geven. Binnen de afdeling HR zijn de tools aanwezig om met SPP aan de slag te gaan. Het is belangrijk dat we SPP breder binnen Yuverta toepassen, om zo het formatieplan gerichter vorm te kunnen geven en de benodigde acties hierop af te stemmen. Het verder implementeren van SPP binnen Yuverta pakken we in 2023 verder op.

Formatieplanningsproces

In 2022 hebben we voor het eerst gewerkt met de formatieplanning in de nieuwe organisatie. Door de werkgroep Strategische personeelsplanning is op basis van de ervaringen van de drie fusiepartners een formatieplanningsproces inclusief planning vormgegeven dat voor de betrokken collega's herkenbaar en werkbaar was. Inmiddels blijkt uit de evaluatie dat we terug kunnen kijken op een goed proces. Een paar ervaringen:

- De verkregen inzichten vanuit de beschikbare gestelde tools zijn als prettig ervaren. Ook in het herplaatsingsproces vanwege de sluiting van Rijnsburg vmbo en Eindhoven mbo, zorgde dit ervoor dat herplaatsingsmogelijkheden snel inzichtelijk waren.
- De deadlines zoals beschreven in het proces zijn niet bepalend geweest maar vormden richtlijnen. Dit bood de regio's en locaties de ruimte en flexibiliteit om hun formatieplan voor komend schooljaar vorm te geven.
- De regio's hebben de samenwerking tussen de afdelingen HR en Financiën als zeer prettig ervaren.
- De regiegroep is ervaren als een prettig instrument om gezamenlijk het proces te doorlopen en het totaaloverzicht te houden.

Uiteraard zijn er ook verbeterpunten naar voren gekomen:

- Vanuit de begroting moet meer duidelijkheid komen rondom fte's versus geld.
- We moeten het onderscheid tussen reguliere en tijdelijke formatie beter in beeld krijgen.
- Werven van collega's: waar mogelijk moeten we kleine vacatures van verschillende locaties op elkaar laten aansluiten, zodat we vacatures makkelijker kunnen invullen.
- Afronding van het proces explicieter maken en gemaakte afspraken vastleggen. Binnen de regio's is hier verschillend mee omgegaan.
- De koppelingen tussen het werkbestand en budgetbestand waren foutgevoelig.
- De wens bestaat om ook het regio-overzicht mee te nemen in het proces.

Deze verbeterpunten nemen we mee in het formatieproces van 2023.

Werkverdelingsbeleid

Binnen Yuverta gaan we uit van taakvolwassen teams. Een taakvolwassen team is bekwaam en bereid om zo veel mogelijk zelfstandig het werk uit te voeren. Een taakvolwassen team werkt samen op basis van gelijkwaardigheid, vertrouwen en hoge verwachtingen. Het werkverdelingsbeleid binnen Yuverta gaat er dan ook van uit dat de regie daarin ligt bij het team. Het werkverdelingsdocument biedt teams een praktische leidraad om zoveel mogelijk zelfstandig met de werkverdeling aan de slag te gaan. We hebben in 2022 geconstateerd dat zoals verwacht in de praktijk de mate van taakvolwassenheid binnen de teams verschilt. Dat maakt dan ook dat de werkwijze per team verschilt. Teams en hun leidinggevenden kunnen hiertoe ook ondersteuning vragen vanuit de Yuverta Academy.

Performancemanagement

Yuverta wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor medewerkers. We vinden het belangrijk dat alle medewerkers betrokken zijn bij het onderwijs en dat het nemen van eigen verantwoordelijkheid vanzelfsprekend is. We reflecteren op ons eigen gedrag, spreken elkaar aan en leren van elkaar. Ontwikkelen is een gezamenlijk groeiproces.

Bij ontwikkelen hoort dat leidinggevenden en medewerkers op een gelijkwaardige en transparante manier met elkaar in gesprek gaan over ambities, talenten en wederzijdse verwachtingen. En dat zij met elkaar evalueren hoe deze ontwikkeling en de bijbehorende resultaten vorderen.

In dit kader hebben we in 2022 hard en intensief gewerkt aan een uitgebreide voorbereiding, het delen van de voortgang middels multidisciplinaire klankbordgroepen, het ontwikkelen van beleid en de implementatie van de nieuwe regeling performancemanagement en de bijbehorende inrichting van AFAS performancemanagement. De regeling beschrijft de uitgangspunten en kaders waarbinnen de ontwikkel- en resultaatgesprekken binnen Yuverta zijn vormgegeven. Dit geldt voor alle medewerkers en alle functies binnen Yuverta.

Performancemanagement is als PDCA-cyclus onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus: het geheel van maatregelen dat ervoor zorgt dat de doelstellingen van Yuverta op een effectieve en efficiënte wijze leiden tot de gewenste resultaten. De koers, visie, strategie en doelstelling van Yuverta vormen het ijkpunt voor de kwaliteitszorgcyclus en zijn verder uitgewerkt in de regio/unit-, locatie- en teamplannen. De doelstellingen in de locatie- en teamplannen vormen belangrijke input voor de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Een korte weergave:

Samen in gesprek

- tweejaarlijkse PDCA-cyclus: minimaal twee gesprekken in twee jaar;
- eerste jaar: ontwikkelgesprek, tweede jaar: resultaatgesprek;
- regie en eigen verantwoordelijkheid voor planning, voorbereiding, uitvoering en verslaglegging;
- individueel professionaliseringsplan;
- visie op behaalde resultaten, toekomstige ontwikkeling en bijstelling;
- tussentijdse voortgangsgesprekken naar behoefte.

Facilitering

- Yuverta Academy helpt en begeleidt bij ontwikkelvragen;
- we stellen studiefaciliteiten ter beschikking. Afhankelijk van welke opleiding je gaat volgen, betalen wij 50% tot 100% van de studiekosten en bepaal je samen met je leidinggevende hoeveel tijd je hiervoor krijgt (Conform cao mbo);
- de regeling performancemanagement en een gespreksleidraad voor de ontwikkel- en resultaatgesprekken (inclusief voorbeeldvragen) ter voorbereiding van de gesprekken;
- performancemanagement in AFAS, inclusief gebruikershandleidingen ter ondersteuning van de verslaglegging in de cyclus van ontwikkel- en resultaatgesprekken;
- trainingen van GoodHabitz (via Yunet), bijvoorbeeld: 'het goede gesprek', 'het functioneringsgesprek' en 'het beoordelingsgesprek', ter ondersteuning tijdens de voorbereiding van de gesprekken.



Doorstroombeleid

Hoe om te gaan met doorstroom binnen onze organisatie is een thema waar we intern en extern veel over hebben gesproken. De verwevenheid met andere thema's zoals het LB-LC-LD docent-schap, het functiehuis en het formatieplanningsproces, maakt dit thema erg complex. Daarom hebben we vanaf de tweede helft van 2022 veel aandacht besteed aan het ophalen en samen nadenken over wat wij binnen Yuverta passend vinden. Binnen twee live portefeuille HR-bijeenkomsten hebben we aandacht besteed aan het thema doorstroom. Tijdens deze bijeenkomsten waren directeuren, managers, docenten, beleidsmedewerkers, de ondernemingsraad en het college van bestuur vertegenwoordigd. We hebben samen het gesprek gevoerd, ideeën uitgewisseld en uiteindelijk met elkaar een aantal uitgangspunten geformuleerd waarop doorstroom binnen Yuverta gebaseerd zou moeten zijn. Als doel is het volgende geformuleerd

‘Yuverta wil een aantrekkelijk werkgever zijn waarbij alle medewerkers in staat worden gesteld om te kunnen (door) groeien en zich blijvend te ontwikkelen’.

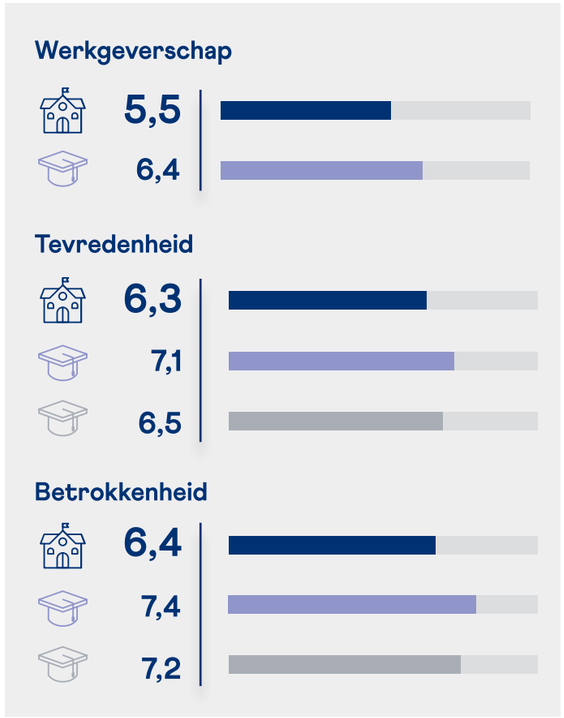
Ook kwam tijdens deze bijeenkomsten de verwevenheid met onder andere financiële thema's aan bod. Het stimuleren van doorstroom staat immers niet op zich. Daarvoor is financiële ruimte nodig, helderheid over de zwaarte van functies, de mogelijkheid om opleidingen te volgen, de mogelijkheid om te bewegen binnen je team et cetera.

Ten slotte is duidelijk geworden dat we binnen Yuverta geen standaard loopbaanpaden willen, maar loopbaanpaden die zijn afgeleid van de gevoerde ontwikkelgesprekken. Persoonlijke groei vraagt immers maatwerk. Hoe we hier uitvoering aan gaan geven en binnen welke kaders staat beschreven in het doorstroombeleid Yuverta. Dit wordt medio 2023 geïmplementeerd.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2022

Alle medewerkers van Yuverta hebben sinds de fusie hard gewerkt aan het bouwen van een mooie organisatie. We hebben in november 2022 een Yuvertabreed medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Daarin hebben we gepeild hoe het met onze medewerkers gaat en wat zij zien als pluspunten en verbeterpunten voor de organisatie. Dit onderzoek laat zien welke onderwerpen belangrijk zijn, wat er speelt in de organisatie en waar we alert op moeten zijn. Het deelnamepercentage aan het medewerkerstevreden-heidsonderzoek 2022 was 68,1%. Een mooi percentage om inzicht te krijgen in wat goed gaat en waar we nog verder kunnen verbeteren.

Enkele resultaten vanuit het MTO 2022:



Toelichting bovenstaande afbeelding: Om de scores in perspectief te plaatsen, zijn de scores van Yuverta vergeleken met interne en externe benchmarks. Deze zijn in de afbeelding verduidelijkt met de volgende pictogrammen:

De score voor Yuverta
De score voor Benchmark MBO
De score voor Benchmark Voortgezet onderwijs

Hoe medewerkers Yuverta beoordelen als werkgever: Organisaties die werk maken van goed werkgeverschap bieden hun medewerkers een werkomgeving waarin zij zich veilig en geaccepteerd voelen. Zo’n werkomgeving leidt ertoe dat medewerkers zich meer verbonden voelen met hun collega’s en de organisatie en dat ze als professionals goed kunnen functioneren. We blijven ons inzetten voor deze veilige werkcultuur. We voeren daarover het gesprek en plegen interventies die dat bewerkstelligen.

Medewerkerstevredenheid is het gevoel van welbevinden dat de medewerker door het werk ervaart. Yuverta streeft ernaar dat 75% van de medewerkers tevreden is. Ook de komende jaren blijven we hieraan werken.

Betrokkenheid is de mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie. Medewerkers die betrokken zijn, vinden zichzelf bij de organisatie passen, staan achter de doelstellingen van de organisatie én vinden het leuk om bij de organisatie te werken. Leiderschap dient erop gericht te zijn om dit te bereiken. Via onze leiderschapsprogramma's willen we de betrokkenheid vergroten.

Trots- en verbeterpunten

Medewerkers konden trots- en verbeterpunten kiezen. Dit is de top 3:

Top 3 trotspunten

Teamdynamiek (sfeer, vertrouwen)	53,1%	964
Samenwerking binnen mijn organisatie	20,5%	373
Samen opleiden als opleidingsschool	18,9%	343

Top 3 verbeterpunten

Communicatie binnen mijn organisatie	57,1%	1097
Werkdruk binnen mijn team	49,7%	954
Beloning	39,5%	759

De resultaten van het medewerkerstevredenheids-onderzoek zijn gepresenteerd aan het bestuur en de directie. De schoollocaties en stafdiensten gaan in de komende periode aan de slag met de verbeterpunten. Ook zal het medewerkerstevredenheidsonderzoek als basis dienen voor het nieuwe werkdrukplan van Yuverta dat in 2023 wordt opgesteld.

In 2022 zijn er werkdrukmiddelen ontvangen. Deze middelen zijn in 2022 niet besteed maar volledig gereserveerd in afwachting van een plan (incl. de beoogde doelstellingen), die in samenspraak met de medezeggenschap zal worden opgesteld. Een verdeling over de locaties heeft derhalve nog niet plaatsgevonden in afwachting van het plan. De wijze van evalueren zal in samenspraak met de medezeggenschap uitgevoerd worden.



Beste reservisten-werkgever

Als reservist ben je naast je baan inzetbaar voor de krijgsmacht. Je maakt deel uit van de flexibele schil van Defensie en wordt ingezet als er extra mensen nodig zijn. Yuverta is op 24 januari verkozen tot ‘Beste reservistenwerkgever’. Deze verkiezing is een initiatief van het ministerie van Defensie.

9.2 Professionalisering

Yuverta Academy

De Yuverta Academy is het ontwikkelplatform binnen Yuverta waar collega's met al hun ontwikkelvragen terecht kunnen. Enerzijds voeren we met een interne club collega's ontwikkeltrajecten uit en ondersteunen we onze interne experts (bijvoorbeeld adviseurs OK&E) bij het uitvoeren en plannen van trainingen. Anderzijds adviseren en faciliteren we bij het inkopen van externe trainingen en trajecten en zorgen we voor borging daarvan in de organisatie.

In 2022 hebben we intern meer dan 80 trajecten uitgevoerd (trainingen, workshops, procesbegeleiding, coachtrajecten) en daarmee meer dan 1010 collega's bereikt. Naast alle maatwerktrajecten voor locaties en individuen heeft de Academy ook een standaard aanbod dat is vastgesteld op basis van centraal vastgestelde thema's. Dit noemen we de collectieve thema's. In 2022 hebben we al deze collectieve thema's vanuit de oude organisaties bij elkaar gevoegd om tot één set aan collectieve thema's te komen voor heel Yuverta. Deze collectieve thema's bestaan uit onderwerpen waarvan we het organisatiebreed nodig achten dat dat medewerkers zich daarin ontwikkelen. Alle locaties en afdelingen kunnen gebruik maken van dit standaard aanbod aan opleidingen.

Blijven (mee)ontwikkelen aan leiderschap

De wereld verandert continue. Dit vraagt van de organisatie om zich continu te blijven ontwikkelen en de ambitie en strategie af te stemmen op de buitenwereld en de toekomst. Ook voor onze collega's is ontwikkelen cruciaal. Zo bewegen zij mee en blijven ze duurzaam inzetbaar. Leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol. Zij geven richting en sturing aan de strategische doelen van Yuverta en verbinden de doelen aan de ontwikkeling van teams en medewerkers. Gerichte professionalisering van leidinggevenden is dus ook belangrijk.

In 2022 hebben we de lopende Yuvertabrede professionaliseringsactiviteiten rondom leiderschaps-ontwikkeling voortgezet. Dit zijn de masterclass Veranderkunde AOG, de master Onderwijskundig leiderschap, de managementdagen en de Facilitators-training. Daarnaast zijn nieuwe Yuvertabrede ontwikkel-interventies opgestart, zoals intervisie en de training gespreksvaardigheden. Momenteel onderzoeken we hoe we leiderschapsontwikkeling de aankomende jaren binnen Yuverta verder kunnen vormgeven in het al eerder genoemde management development-programma.

Traineeship

Yuverta heeft de ambitie om echt van betekenis te zijn voor de collega's, bijvoorbeeld door het traineeship. Via het traineeship investeert Yuverta in nieuw leiderschapstalent, bieden we loopbaan- en ontwikkelperspectief, versterken we de cultuur en verstevigen we ons interne netwerk en onze positie op de arbeidsmarkt.

Het traineeship is een leerwerktraject waarin we medewerkers met nog niet genoeg of geen werkervaring als leidinggevende, opleiden tot schoolleider/opleidingsmanager. Tegelijkertijd doen ze werkervaring op als trainee-teamleider binnen Yuverta. We ondersteunen trainees via een deels individueel en deels collectief ontwikkeltraject. Ze volgen trainingen en bijeenkomsten, nemen deel aan intervisie en krijgen begeleiding van een coach (extern) en een senior schoolleider/senior opleidingsmanager (intern). Inmiddels hebben drie trainees het traineeship afgerond. Zij zijn gestart als schoolleiderof opleidingsmanager.

Teamontwikkeltrajecten

Teamontwikkeling is een speerpunt voor Yuverta. De Yuverta Academy begeleidt teams met ontwikkelvragen, zoals ondersteuning bij onderwijsontwikkelingen, teambuilding of samenwerkingsvraagstukken. Daar waar nodig geeft de Academy advies over de inzet van externe professionals.

Door het samenvoegen van diverse teams tijdens de fusie, zijn er veel nieuwe teams ontstaan. De Academy heeft dan ook diverse teamontwikkeltrajecten uitgevoerd, waarin de teams elkaar beter hebben leren kennen, elkaars talenten hebben ontdekt en beter hebben leren communiceren en samenwerken. Voor een aantal teams zijn externe partijen ingeschakeld.

GoodHabitz

GoodHabitz is een online leerplatform waar elke medewerker gebruik van kan maken. Op dit platform staan online masterclasses en (basis)trainingen. Collega's kunnen (gedeeltes) van de trainingen ook gebruiken in de klas of voor teamontwikkeling (work-outs). We maken nu twee jaar gebruik van deze omgeving. De medewerker kan een scan invullen om te bepalen welke trainingen/modules passend zijn bij zijn ontwikkelvraag. Tevens wordt vanuit de Yuverta Academy ook altijd gekeken of een module van GoodHabitz passend kan zijn op ontwikkelvragen. Zo wordt een module ook wel eens gebruikt als voorbereiding op een verder door de Academy ontwikkelde workshop/training.

In 2022 is 1454 keer ingelogd op een training. Dit zijn vooral trainingen rondom digitale vaardigheden, communicatie, persoonlijke kracht (mindfulness, grip op je leven, rust in je hoofd et cetera), duurzaamheid en design thinking.

9.3 Verzuim

Het ziekteverzuimpercentage van Yuverta over 2022 is 5,49 % exclusief zwangerschappen. We kunnen dit niet vergelijken met voorgaande jaren, omdat dit het eerste jaar is dat we de verzuimcijfers voor de hele organisatie meten. Het ziekteverzuimpercentage bestaat voor 55% uit langdurig verzuim. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is de psychosociale arbeidsbelasting. Begin 2022 hebben we het (in 2021) geharmoniseerde verzuimmodel en -protocol binnen Yuverta geïmplementeerd. Om goed en uniform invulling te kunnen geven aan deze beleidsstukken was het noodzakelijk om met één arbodienst te gaan werken. Vanuit de fusieorganisaties werkten we namelijk nog met drie verschillende arbodienstverleners.

Daarom hebben we in 2022 een aanbesteding uitgezet voor een nieuwe arbodienst die alle Yuverta-locaties kan bedienen op het gebied van verzuimbegeleiding en -preventie. De keuze is gevallen op Occure en de implementatie is volgens planning verlopen. Op 1 januari 2023 is de samenwerking tussen Yuverta en Occure gestart en kunnen we nog beter inspelen op het geformuleerde verzuimmodel en -protocol. Samen met Occure gaan we verder werken aan een stimulerende, gezonde en veilige werkomgeving voor al onze medewerkers. Hierbij zal na een uitgebreidere analyse op de oorzaken ook gerichter onderzocht worden hoe we de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers kunnen vergroten. Daar is ook bij de aanbesteding in het bijzonder aandacht aan besteed.

9.4 Instroom

Werving en Selectie

De arbeidsmarkt wordt alsmaar krapper. Yuverta heeft gemiddeld zeventig openstaande vacatures. In 2022 waren er 922 vacatures, waarvan er 798 zijn ingevuld. De overige vacatures zijn ingevuld door interne oplossingen, nog steeds vacant of ingetrokken. Gezien de krappe arbeidsmarkt wil Yuverta zich steeds meer en beter profileren om zo top-of-mind te zijn bij potentiële docenten en collega's voor de ondersteunende diensten. Acties die hiermee gepaard gaan zijn het herschrijven van vacatureteksten, het (anders) inzetten van kanalen zoals LinkedIn en specifieke mediakanalen om de zichtbaarheid te vergroten.

Van april tot en met juli 2022 hebben we een zogenaamde employer branding- en wervingscam-pagne uitgevoerd op LinkedIn, Instagram en Facebook. Deze mediacampagne was gericht op het creëren van naamsbekendheid onder onze doelgroepen.

Er is gebruik gemaakt van Search Engine Advertisting (SEA). Deze vond doorlopend plaats. Daarnaast zijn er wekelijks SEA-campagnes opgezet voor vacatures die langere tijd vacant waren en/of minder sollicitaties opleverden. Al met al zijn we er mede dankzij deze campagnes in geslaagd een voor deze arbeidsmarkt relatief grote aanloop van sollicitanten te genereren, waarmee we het merendeel van de vacatures hebben kunnen invullen.

In de meeste gevallen geven we de voorkeur aan zelf personeel werven en in dienst nemen. Maar soms zijn we genoodzaakt om externen in te huren, bijvoorbeeld voor tijdelijke vervanging of een project. Ook kunnen bureaus ons ondersteunen wanneer we zelf moeilijk een vacature ingevuld krijgen. Gezien de omvang van Yuverta, moeten we dergelijke inhuur verplicht aanbesteden.
In 2022 heeft er een aanbesteding plaatsgevonden voor de externe inhuur van onderwijzend personeel en overig personeel tot en met schaal 10. Daarin wordt nu samengewerkt met in totaal vier bureaus. Ook is via deze aanbesteding een bureau gevonden voor de payrolling. Voor de inhuur van extern niet-onderwijzend personeel op hbo/wo-niveau vanaf schaal 11, heeft in 2022 een aanbesteding plaatsgevonden. Naar aanleiding van deze aanbesteding is eind 2022 een dynamisch aankoopsysteem (DAS) geïmplementeerd met voor 2022 vijf succesvolle aanvragen.

Het team Werving & Selectie is continu in beweging en is in 2022 uitgebreid naar drie corporate recruiters en drie recruitmentassistenten. De arbeidsmarkt verandert dusdanig snel dat we daar adequaat op moeten inspelen. Daarom hebben we in 2022 een denktanksessie georganiseerd die concrete ideeën heeft opgeleverd voor proactieve initiatieven zoals het organiseren van banenmarkten en spreekuren voor gegadigde zij-instromers die interesse hebben in het onderwijs. Daarnaast zijn we gestart met het verkennen van samenwerkingsmogelijkheden met externe opleidingsinstituten.

Opleidingsschool

Binnen Yuverta is het samen opleiden niet meer weg te denken. Samen met meer dan tien lerarenopleidingen bieden we docenten in opleiding een stageplaats of baan met goede begeleiding, heldere afspraken en korte lijnen. Jaarlijks leiden we binnen Yuverta zo'n 300 nieuwe docenten op. Stagiaires, zij-instromers, aankomend docenten en alle andere aan lerarenopleidingen studerenden vallen onder de opleidingsschool. We hebben in 2022 een grote stap gezet richting een doorlopende lijn van opleiden, waarbij we niet alleen tijdens de opleidingsfase intensieve begeleiding bieden, maar ook tijdens de inductiefase (zie hieronder voor meer toelichting).

Daarnaast hebben we grote stappen gezet om alle Yuverta-vestigingen te betrekken bij het samen opleiden en ze mee te nemen in de landelijke ontwikkelingen rondom samen opleiden. Hiervoor hebben we de volgende acties ondernomen:

Algemeen/Yuverta-breed

- → Team Opleiden in de school is opgericht. Zeven cluster-schoolopleiders zijn benoemd. Zij vormen samen met de programmamanager samen opleiden, het team dat alles rondom samen opleiden binnen Yuverta mede vormgeeft, evalueert en bijstelt indien nodig.
- → De cluster-schoolopleiders zijn het eerste aanspreekpunt voor de vestigingen als het gaat om samen opleiden. Ze ondersteunen en voeren gesprekken met de schoolleiders/opleidingsmanagers en de schoolopleiders over de voortgang, aantallen en ontwikkelingen.
- → De cluster-schoolopleiders hebben daarnaast allemaal een eigen portefeuille met daarin een aan samen opleiden gerelateerd thema. Zo is in 2022 gestart met:
  - een onboardingbeleid (inductie) voor geheel Yuverta;
  - een beleid op het aannemen van en begeleiden van aankomend docenten;
  - profilering van het opleiden in de school, binnen en buiten Yuverta;
  - een gedegen professionaliseringsaanbod voor alle actoren van samen opleiden, in samenwerking met Yuverta Academy;
  - goed werkgeverschap in relatie met samen opleiden;
  - een programma (curriculum) voor docenten in opleiding.
- → De korte lijnen met Personeels- & Salarisadministratie (P&SA) en OK&E, als ook met directie en schoolleiding, zijn ook in 2022 veelvuldig benut en de afspraken rondom alles dat met samen opleiden te maken heeft zijn nagekomen.
- → De eerder nog niet bij partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) aangesloten vestigingen van Yuverta, zijn inmiddels vrijwel allemaal aangesloten bij een erkend of aspirant partnerschap. Hieronder volgt per partnerschap een beknopte toelichting.

Opleidingsschool DOinG

- → In de Yuverta-regio's Heuvelrug en Rivierengebied (behalve de vestigingen Naarden en Amersfoort), Brainport en Midpoint, Agrifood Capital en Noord-Limburg, Midden en Zuid-Limburg is in 2021 een parterschap SO&P opgericht met de lerarenopleidingen van HAN, FLOS, FLOT en Aeres. In 2022 zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een gezamenlijke visie op opleiden, een beroepsbeeld, een programma voor alle docenten in opleiding en een nieuwe naam voor het partnerschap (dat tot dusverre 'Yuverta' werd genoemd), namelijk: Opleidingsschool DOinG (dit staat voor: Duurzaam Opleiden in Groen).
- → De werkgroep professionalisering is opgericht en zal in 2023 voor het eerst bij elkaar komen.
  - In november is een eerste partnerschapsbrede training voor werkplekbegeleiders gestart. De training wordt verzorgd door de HAN en gegeven aan vijftien deelnemers op de vestiging vmbo Nijmegen. In totaal zullen in schooljaar 2022-2023 ruim dertig nieuwe werkplekbegeleiders worden opgeleid.
- → De werkgroep kwaliteit is opgericht en zal in 2023 voor het eerst bij elkaar komen.
- → Van de achttien mbo- en vmbo-vestigingen in dit partnerschap, is in 2022 al op veertien locaties een schoolopleider actief. Deze rol wordt met 160 klokuren gefaciliteerd. De schoolopleider is de spin in het web van het samen opleiden op de eigen vestiging en neemt bovendien actief deel aan de regiegroep, waarin samen met alle andere schoolopleiders en instituutscoördinatoren het samen opleiden verder wordt doorontwikkeld.
  - De vier vestigingen waar nog geen schoolopleider actief is, zijn voornemens om in de nabije toekomst ook te gaan participeren in het samen opleiden.
- → Het partnerschap neemt actief deel in een leernetwerk voor aspirant-opleidingsscholen. Hierin zijn de programmamanager, een cluster-schoolopleider en een instituutscoördinator ambassadeurs van het partnerschap én van Yuverta.
- → De stuurgroep komt frequent en actief bij elkaar om over de voortgang en behaalde resultaten van het partnerschap te spreken.
- → Het projectteam komt maandelijks bij elkaar om te werken aan de visie, het programma en alles wat samen opleiden in het partnerschap behelst.
- → Namens het partnerschap neemt de programmamanager deel aan regionale netwerken in de regio Nijmegen en de regio Tilburg.

Opleidingsschool SO I GO

- → De vestigingen in de Yuverta-regio's Groot Amsterdam (behalve vmbo en mavo Aalsmeer), Gouwe Rijnland, Metropool (behalve de mbo's), Heuvelrug en Rivierengebied (Naarden en Amersfoort) en Midden-Nederland vormen samen Opleidingsschool SO I GO. In dit partnerschap SO&P worden docenten opgeleid met de lerarenopleidingen van HvA, HU en Aeres.
- → In 2022 is besloten dat de vestigingen Montfoort, mbo Houten, mbo Dordrecht en mbo Aalsmeer worden toegevoegd aan het partnerschap. Ook is toenadering gezocht met de lerarenopleiding van Hogeschool Rotterdam. Verwacht wordt dat deze samenwerking in 2023 wordt beklonken.
- → In het partnerschap SO I GO zijn in 2022 de eerste stappen gezet om interne peer reviews te houden met vestigingen onderling. Deze zullen in 2023 worden uitgevoerd. Deze ontwikkeling is in gang gezet, om alvast voor te bereiden op de landelijke peer reviews die voor partnerschappen SO&P op de planning staan in de aankomende jaren.
- → In december is een nieuwe partnerschapsbrede training voor werkplekbegeleiders gestart. De training wordt verzorgd door de HvA en gegeven aan veertien deelnemers, op de vestiging vmbo Alphen a/d Rijn.
- → Schoolopleiders, instituutsopleiders en werkplekbegeleider verzorgen twee keer per jaar gezamenlijk themamiddagen voor alle docenten in opleiding en startende docenten binnen het partnerschap. Ook in 2022 zijn er succesvolle middagen georganiseerd en zijn thema's als LOB, duurzame ontwikkeling, differentiëren, het mentoraat, ken ik mijn plek? en nog veel meer, behandeld.
- → In de publicatie van Parels van Samen Opleiden (uitgave van Platform Samen Opleiden) is de organisatie van de themabijeenkomsten binnen SO I GO opgenomen als goed voorbeeld (parel) van samen opleiden. Heel opleidend Nederland kan daardoor kennismaken met de werkwijze van ons partnerschap SO&P.
- → Het partnerschap neemt actief deel in een leernetwerk voor erkende opleidingsscholen. Hierin zijn de programmamanager en één of twee cluster-schoolopleiders ambassadeurs van het partnerschap én van Yuverta.
- → Namens het partnerschap neemt de programmamanager deel aan regionale netwerken in de regio Amsterdam en de regio Utrecht.

Overige partnerschappen

- → De vestigingen die hierboven niet zijn genoemd, zijn aangesloten bij regionale partnerschappen SO&P. Zo zijn vmbo en mavo Aalsmeer onderdeel van ROSA en vmbo Brielle, vmbo Klaaswaal en vmbo Dordrecht onderdeel van RPO Rijnmond.
- → In 2022 is een nieuw aspirant-partnerschap opgericht waarbij vmbo Ottoland is aangesloten: partnerschap COC.
- → In 2022 zijn de eerste stappen gezet om meer onderling samen te werken tussen en met de hierboven genoemde vestigingen.

Zij-instroom: Talentlab

Naast de bovenstaande activiteiten werken we intern ook aan het stimuleren van de inzet van zij-instromers. Dat doen via we het Talentlab. De doelstellingen van het Talentlab zijn:

- → talentontwikkeling optimaliseren
- → vervangingsproblemen voorkomen
- → positionering op de arbeidsmarkt versterken
- → loopbaanbegeleiding verzorgen

Talentlab behandelt tijdens het schooljaar de open sollicitaties. Soms is mailcontact voldoende om iemand verder te helpen, maar we zorgen ook regelmatig voor meeloopdagen in het vmbo of mbo. Zowel de kandidaat als de school krijgen daardoor een beter beeld van elkaar. Als we enthousiast zijn over een kandidaat, kijken we op welke vestiging deze persoon aan het werk kan.

In 2022 zijn via het Talentlab twintig mensen bij Yuverta aan het werk gegaan. De andere contacten houden we warm, zodat we bij nieuwe passende vacatures snel weer contact kunnen opnemen. In uitzonderlijke gevallen nemen we iemand boventallig aan, als we weten dat er snel een passende vacature komt. Dit is echter zelden nodig, omdat de meeste scholen dit zelf doen.

Iedereen die via ons Talentlab binnenkomt, krijgt een (beeld)coach, mits ze die nog niet hebben van de vestiging. Verder organiseren we samen met de talenten zelf elke maand een inspiratiesessie, bijvoorbeeld over klassenmanagement, orde houden of breingeheimen bij pubers.

Een groot deel van onze aanwas zijn zij-instromers die het interne PDG-traject volgen, waardoor ze geen tijd hebben voor de inspiratiesessies. Maar ons startende personeel heeft wel behoefte aan deze sessies van het Talentlab, dus we hebben ze opengesteld voor alle startende collega's. Gemiddeld hebben we tien tot vijftien deelnemers per sessie, omdat ze nu zelf mogen kiezen welk onderwerp bij ze past.

Sinds kort werken we ook samen met ‘opleiden in de school'. We hebben via programmamanager contact met de clusterschoolopleiders die startende docenten onder hun hoede hebben en ze attenderen op onze bijeenkomsten. Ze kenden het Talentlab nog niet en waren erg enthousiast over de mogelijkheden die dit biedt voor andere starters. We proberen de bijeenkomsten nu zoveel mogelijk online te organiseren, zodat iemand uit Heerlen of Amsterdam ook mee kan doen.

Ten slotte zijn we aan de slag gegaan met een betere informatievoorziening en zichtbaarheid op onze intranetpagina Yunet. Hiervoor werken we samen met zowel HR (recruitment) als communicatie.



10. Bedrijfsvoering

10.1 Financiën

Stichting Yuverta sluit het boekjaar 2022 af met een positief resultaat. Het resultaat bedraagt € 2,7 miljoen bij een begroot negatief resultaat van -/- € 2,1 miljoen.

10.2 Financieel Resultaat

Tabel 1: Financieel resultaat

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	264.140	249.204	247.449
Overige rijksbijdragen	296	1.062	1.050
Examengelden	314	-	468
Baten werk in opdracht van derden	2.346	3.352	2.799
Overige baten	7.776	5.474	6.001
Totaal baten	**274.873**	**259.093**	**257.768**
Lasten			
Personele lasten	201.544	198.980	183.826
Afschrijvingen	14.252	14.054	20.710
Huisvestingslasten	18.719	16.258	16.378
Overige lasten	36.706	31.028	29.927
Totaal lasten	**271.221**	**260.321**	**250.842**
Saldo baten en lasten	**3.652**	**-1.228**	**6.927**
Financiële baten en lasten	**891**	**918**	**1.001**
Resultaat	**2.761**	**-2.146**	**5.925**
Belastingen	-	-	-
Resultaat na belastingen	**2.761**	**-2.146**	**5.925**

Hogere baten

De totale baten waren € 15,8 miljoen hoger dan begroot.

Tabel 2: Totale baten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Normatieve Rijksbijdrage	194.881	192.738	2.143
Additionele Rijksbijdrage	45.060	34.001	11.059
Doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	24.199	22.465	1.733
Overige overheidsbijdragen	296	1.062	-765
College-, cursus-, les & examengelden	314	-	314
Baten werk in opdracht van derden	2.346	3.352	-1.006
Overige baten	7.776	5.474	2.302
Totaal baten	**274.873**	**259.093**	**15.780**

De normatieve rijksbijdrage is € 2,1 miljoen hoger dan begroot. Dit is te verklaren door de extra middelen voor het mbo en vmbo vanwege de coronacrisis (aanvullende bekostiging eindexamens 2022). Daarnaast is de bijstelling voor lonen en prijzen hoger uitgevallen dan bij de begroting was ingeschat.

De additionele rijksbijdrage is € 11,1 miljoen hoger dan begroot. Dit komt onder andere door het prestatieafhankelijke deel van de kwaliteitsplangelden en door extra middelen voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim (vmbo).

De post ‘Doorbetalingen Rijsbijdrage SWV’ betreft de doorbetaalde rijksbijdrage vanuit de diverse samenwerkingsverbanden met betrekking tot passend onderwijs waarin wordt deelgenomen. Deze baten zijn € 1,8 miljoen hoger dan begroot.

Per saldo is van de diverse samenwerkingsverbanden meer ontvangen voor passend onderwijs dan voor de bekostiging van LWOO-leerlingen. Aangezien er vanuit de rijksoverheid een focus ligt op de samenwerkingsverbanden om hun vermogenspositie naar beneden bij te stellen tot een ‘normaal’ weerstandsvermogen, hebben samenwerkingsverbanden in het algemeen een hogere beschikking verstrekt, dan dat bij onze locaties is begroot.

De baten uit college-, cursus-, les- en examengelden komen € 314.000 boven begroting uit. De baten werk in opdracht van derden zijn € 1.006.000 lager dan begroot, onder andere als gevolg van de nasleep van de coronacrisis.

De overige baten zijn € 2,3 miljoen hoger dan begroot. Dit komt met name door de hogere baten uit overige projecten. Daartegenover zijn de baten uit deelnemersbijdragen vrijwel gelijk aan de begroting.

Hogere Lasten

De totale lasten waren € 10,9 miljoen hoger dan begroot, per saldo veroorzaakt door € 2,6 miljoen hogere personeelslasten, € 2,5 miljoen hogere huisvestingslasten en € 5,7 miljoen hogere overige lasten.

Tabel 3: Totale lasten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Personeelslasten	201.544	198.980	2.564
Afschrijvingen	14.252	14.054	198
Huisvestinglasten	18.719	16.258	2.461
Overige lasten	36.706	31.028	5.678
Totaal lasten	**271.221**	**260.321**	**10.900**

De hogere personeelslasten van € 2,6 miljoen worden veroorzaakt door hogere lonen en salarissen van € 4,9 miljoen en hogere lasten voor personeel niet in loondienst (€ 1,9 miljoen). Hier staat tegenover dat de dotaties aan voorzieningen (-/- € 808.000), pensioenpremies (-/- € 700.000) en overige personele kosten (-/- € 1.724.000) lager uitvallen. De UWV-uitkeringen vallen € 709.000 hoger uit dan begroot.
De hogere GPL komt door:
- een eenmalige uitkering in juli op basis van de afgesloten cao mbo 2022-2023;
- een cao-loonstijging van 4,2% vanaf juli;
- overige effecten zoals salaristredestijging in augustus, het vertrek van ouder/duurder personeel en het in dienst treden van goedkoper personeel.

De personele voorzieningen zijn in 2022 gedaald met € 120.000 door een dotatie van € 3,7 miljoen, onttrekkingen van € 3,5 miljoen en een vrijval van € 426.000. De kosten voor personeel niet in loondienst vallen € 1,9 miljoen hoger uit dan begroot. Vanwege verschillende harmonisatiegebieden als gevolg van de fusie was er specifieke expertise nodig.

De overige personele lasten zijn € 1.724.000 lager dan begroot. Onder deze post vallen onder andere kosten voor professionalisering, ziektevervanging, uitbetaling derden (IB47) en personeelsactiviteiten.

De huisvestingslasten zijn € 2,5 miljoen hoger dan begroot. Dit komt met name door hogere energielasten (+ € 410.000), schoonmaakkosten (+ € 746.000) en onderhoudskosten (+ € 1.344.000).
De onderhoudskosten zijn hoger door onder andere:
- de sloopkosten van de locaties Dordrecht (€ 600.000) en Roermond (€224.000). Deze waren meegenomen in de investeringsbegroting, maar moeten direct ten laste van het resultaat gebracht worden;
- beveiligingskosten van diverse locaties (€ 120.000);
- extra onderhoud van diverse locaties.

De overige materiële lasten zijn € 5,7 miljoen hoger dan begroot, voornamelijk doordat er voor € 2,8 miljoen hogere lasten zijn voor leermiddelen en onderwijsactiviteiten. Daarnaast is de dotatie voor dubieuze debiteuren € 2,2 miljoen hoger dan begroot.

Resultaatbestemming

Het college van bestuur heeft in overleg met de raad van toezicht besloten het resultaat 2022 als volgt te verwerken:

Bestemming van het resultaat na belastingen	
Het voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2022 van € 2.760.678 is als volgt:	
Toevoeging aan de private bestemmingsreserves	242.626
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	14.780.739
Toevoeging aan de algemene reserves	-12.262.687
Totaal	**2.760.678**

Het voorstel tot verwerking van het resultaat is vooruitlopend op het besluit hiervan verwerkt in de balans.

10.3 Balans

Tabel 5: Balans per 31 december 2022

Bedragen x € 1.000	31 december 2022	31 december 2021
Activa		
Vaste activa	-	-
Immateriële vaste activa	31	86
Materiële vaste activa	182.567	164.562
Financiële vaste activa	76	54
Totaal vaste activa	**182.674**	**164.702**
Vlottende activa		
Vorderingen	13.929	6.172
Liquide middelen	74.491	82.254
Totaal vlottende activa	**88.420**	**88.426**
Totaal activa	**271.094**	**253.128**
Passiva		
Eigen vermogen	158.818	156.057
Voorzieningen	9.472	9.592
Langlopende schulden	55.583	48.900
Kortlopende schulden	47.220	38.579
Totaal passiva	**271.094**	**253.128**

De materiële vaste activa namen toe met € 18,1 miljoen als gevolg van investeringen van € 42,3 miljoen, desinvesteringen van -/- € 11,8 miljoen, afschrijvingen van -/- € 15, miljoen en overige mutaties van € 2,6 miljoen.

De activa in uitvoering bedroeg per jaareinde 2022 € 2,9 miljoen. De grootste posten hierin zijn de nieuwbouw Dordrecht (€ 1,2 miljoen) en ventilatiesysteem Horst (€ 627.000).

De vorderingen zijn € 7,8 miljoen hoger dan eind 2021. Dit komt door een vordering van € 4,4 miljoen met betrekking tot het prestatieafhankelijke deel van de kwaliteitsplangelden. Daarnaast is er een vordering van € 1,4 miljoen aan btw, € 1,1 miljoen vooruitbetaalde bedragen en € 0,9 miljoen overige activa.

De liquide middelen namen af met € 7,7 miljoen als gevolg van een positieve kasstroom uit operatie van € 17,8 miljoen, een investeringskasstroom van -/- € 32,2 miljoen, aflossingen op leningen van -/- €1,8 miljoen en een nieuw opgenomen lening van + € 8,5 miljoen.
De investeringskasstroom betreft investeringen van -/- € 44,8 miljoen en desinvesteringsopbrengsten van € 12,6 miljoen.

Het eigen vermogen is toegenomen met € 2,7 miljoen als gevolg van het positieve resultaat 2022 van Stichting Yuverta. Dit is inclusief het resultaat op het private bedrijfsonderdeel LLO. Het positieve resultaat is toegevoegd aan de private bestemmingsreserve. In 2022 is een nieuwe bestemmingsreserves gevormd: inzake aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen. Daarnaast is er toegevoegd aan de al bestaande bestemmingsreserve NPO.

Het bedrag aan personele voorzieningen is met € 120.000 gedaald. Zie de toelichting onder 5.1.

De langlopende schulden namen toe met € 6,7 miljoen als gevolg van aflossingen op de bestaande leningen van € 1,8 miljoen en het opnemen van een langlopende lening van € 9 miljoen. Daarnaast is er € 0,5 miljoen toename voor het kortlopende deel van de aflossingen.

De kortlopende schulden zijn met € 8,7 miljoen toegenomen. Dit komt door een stijging van de crediteuren van € 4,1 miljoen, een toename van de schuld bij het ministerie OCW van € 1,4 miljoen, een toename van de schulden belastingen en sociale premies van € 900.000, een toename van de vooruit ontvangen college en lesgelden van € 1,1 miljoen en een toename van de opbouw vakantiegeld en vakantiedagen van € 1,5 miljoen.

10.3.1 Financiële ratio's 31 december 2022

De Stichting Yuverta hanteert drie financiële ratio's, met de volgende definities en minimum en maximum streefwaarden voor 2022.

		Minimum	Maximum
Solvabiliteit	Percentage eigen vermogen van het totaal vermogen	> 30%	
Rentabiliteit	Genormaliseerd resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering	3-jarig > 0% 2-jarig > -/-5% 1-jarig > -/-10%	
Liquiditeit	Vlottende activa gedeeld door kort vreemd vermogen	> 0,5	

De cijfers in de jaarrekening 2022 geven de volgende stand van zaken voor Stichting Yuverta.

Tabel 6: Financiële ratio's

	Cijfers op basis van jaarrekening 2022	Cijfers op basis van begroting 2022	Cijfers op basis van jaarrekening 2021
Rentabiliteit	1,0%	-0,83%	2,3%
Solvabiliteit 2	62,1%	*	65,4%
Liquiditeit	1,87	*	2,29
* balans niet begroot			

10.3.2 Rentabiliteit

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de rentabiliteit van 1,0% boven begroting (-/- 0,83%) is uitgekomen. Hiermee sluit Stichting Yuverta het boekjaar 2022 positief af. De afwijkingen tussen realisatie en begroting over het boekjaar 2022 zijn nader toegelicht in paragraaf 5.1. De rentabiliteit blijft binnen de signaleringsgrens van OCW. Het grote verschil tussen de begrote rentabiliteit en de gerealiseerde rentabiliteit is te verklaren doordat in de begroting is uitgegaan van een negatief resultaat van € 2,1 miljoen en uiteindelijk een positief resultaat van € 2,7 miljoen is gerealiseerd.

10.3.3 Solvabiliteit

De solvabiliteit is gedaald van 65,4% in 2021 naar 62,1% in 2022. Dit komt doordat het aandeel vreemd vermogen in het totale vermogen in 2022 is toegenomen ten opzichte van 2021. Belangrijkste oorzaak hiervan is de in 2022 aangegane lening van € 9,0 miljoen bij het ministerie van Financiën en een hogere crediteurenstand per jaareinde. De solvabiliteit ligt ruim boven de signaleringsgrens van OCW van 30%. Hiermee blijft de financiële positie gezond.

10.3.4 Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in welke mate een instelling aan haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen. Stichting Yuverta hanteert een financiële doelstelling van de minimaal benodigde kaspositie (inclusief ruimte onder de kredietfaciliteit). De kredietfaciliteit bij de Schatkist bedraagt in 2022 € 22 miljoen.

De liquiditeit is in het boekjaar 2022 gedaald van 2,29 eind 2021 naar 1,87 eind 2022. De voornaamste reden hiervan is de daling van de liquide middelen met € 7,7 miljoen. De liquiditeitsratio valt daarmee binnen de signaleringsgrenzen van OCW (>0,75).



10.4 Huisvesting

2022 stond in het teken van de ingebruikname van twee grote nieuwbouwprojecten: (v)mbo Roermond en vmbo Dordrecht. Tijdens de zomerperiode hebben we deze nieuwe gebouwen ingericht, zodat onze leerlingen, studenten en cursisten het nieuwe schooljaar in een nieuw gebouw konden starten.







Vmbo Dordrecht

Afgelopen zomer is bij vmbo Dordrecht met man en macht gewerkt om de nieuwbouw gereed te krijgen voor de start van het schooljaar. Met grote dank aan de flexibele houding van de schoolleiding is het gelukt om het schooljaar te starten op de nieuwe locatie.

Momenteel werken we verder aan de realisatie van het instructiegebouw klimaat-water-groen & dier, de voorbereiding van de sloop van de hoogbouw en het verder gereedmaken van de campusomgeving.



(V)mbo Roermond

In het najaar hebben wij met plezier het hoofdgebouw in gebruik genomen. Het resultaat is een mooie, functionele en energiezuinige school. Komend jaar gaan we verder met de realisatie van het terrein, de gymzaal en de overige opstallen.



Vmbo Den Bosch

Bij vmbo Den Bosch kreeg het dak een upgrade met extra isolatie en een nieuwe klimaatinstallatie. Een enorme verbetering voor het binnenklimaat en de ventilatie in het schoolgebouw.



Vmbo Oegstgeest

Voor vmbo Oegstgeest is het naastgelegen kantoorgebouw (deels) geschikt gemaakt voor het onderwijs. Daardoor heeft de school nu vier extra lokalen.



Vmbo Montfoort

Om het groeiende aantal leerlingen bij vmbo Montfoort te kunnen huisvesten, zijn twee extra (tijdelijke) lokalen geplaatst.



(V)mbo Horst

Op de begane grond in Horst is een mechanische ventilatie aangebracht. Ondertussen zijn er nieuwe plafonds aangebracht en zie je niets meer van deze installaties. In de herfstvakantie worden de laatste zichtbare onderdelen bevestigd.



(V)mbo Aalsmeer

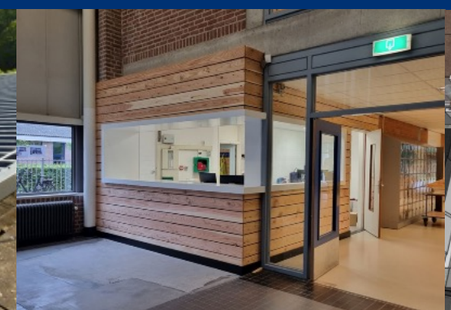
De binnenzijde van de Populier in Aalsmeer is aangepakt. Alle gangen en het open plein zijn voorzien van een nieuwe laag verf en zien er weer fris uit.

(V)mbo Houten

In Houten is de balie in de centrale hal vernieuwd met sandwichplaten met een hoge isolatiewaarde. Ook de dakbeplating boven de centrale hal is vernieuwd.

Verder is de dependance op De Tuinen voorzien van dubbel glas en is het buitenschilderwerk gedaan.







4Buiten
Het programma 4Buiten ambieert een innovatieve herinrichting van de buitenruimten. We maken de vier buitenruimten van Yuverta Aalsmeer, Dordrecht, Houten en Rijswijk niet alleen aantrekkelijker en herkenbaar, maar ook groener en duurzamer. Dit doen we samen met onze docenten, studenten, hotspots en externe partners. Y-office trekt deze veranderopgave.

Verhuizingen
Tot slot hebben er ook veel verhuizingen plaatsgevonden in de afgelopen zomer.

Facilitair
We hebben grote aanbestedingen doorlopen en grote facilitaire contracten geïmplementeerd, waaronder die voor de catering en de warme dranken-automaten. Daarnaast hebben we de aanbestedingen voorbereid van andere omvangrijke contracten zoals: schoonmaak, alarmopvolging (PAC), lockers, verhuizingen en wagenparkbeheer.

Arbo
Op het gebied van arbo zijn weer verschillende RI&E's uitgevoerd. We borgen de opvolging en te nemen maatregelen met plannen van aanpak per locatie. Verder hebben we een aanstellingstraject doorlopen voor arbocoaches en regiopreventiemederwerkers. Ook hebben we, in aanvulling op het arbobeleidsplan, het arbohandboek ontwikkeld en geformaliseerd, zodat betrokkenen hierop terug kunnen vallen in hun dagelijkse bezigheden. Enkele voorbeelden:
- → arbocoaches zijn vanuit de opleiding gestart met de veiligheidsmonitors (dat is een quickscan van de RI&E). Hierin signaleren ze tekortkomingen. Ze hebben hiervoor de bijlagen uit het arbohandboek nodig;
- → bedrijfsnoodorganisatie met betrekking tot richtlijnen aantal benodigde ploegleiders en bedrijfshulpverleners (BHV);
- → veilig werken in praktijklokalen en machineveiligheid;
- → procedure incidentenmeldingen.

10.5 Inkoop

In 2022 hebben we het project 'inkoop tot betalen' uitgerold en in juli hebben we AFAS als inkoopsysteem in gebruik genomen. Er zijn aangewezen bestellers en regionale inkoopassistenten (RIA's) binnen de organisatie die de bestellingen in AFAS plaatsen. Op het gebied van contractmanagement hebben we gewerkt aan een risicoanalyse van de contracten en strategische - en tactische gesprekken gevoerd met onze leveranciers. Daarnaast zijn er diverse implementaties uitgevoerd naar aanleiding van de aanbestedingen.

We hebben in 2022 met een Yuvertabrede aanbestedingskalender gewerkt en de volgende aanbestedingen doorlopen:
- → Service Management: TOPdesk
- → Applicatie delivery: Liquit via Netflex
- → Liftonderhoud: Otis
- → Riool ontstoppingsdienst: Arja
- → NEN2767 inspecties, energiescan en MJOP-diensten: Planon
- → Arbo (Bedrijfsarts): Occure
- → DAS: Solutions Factory
- → AVB verzekering: Alliantz
- → Terreininrichting Yuverta Roermond: Van de Beeten
- → Inrichting buitenruimte VMBO Dordrecht: Wallaard Noordeloos B.V.
- → Promotieartikelen: Be Global
- → Geschenken: Pimm
- → Kerstpakketten: ZustianaBox en Plenk
- → Advies schoonmaak: Masterkey
- → Teamontwikkeling DNA: Developland
- → Busvervoer: Transvision
- → BHV opleiding: Inprevo
- → Inhuur derden (OP en OBP t/m schaal 10) longlist leveranciers: Maandag, Derec, Onwijs Recruitment, Young Facility en Driessen B.V.
- → Catering: Markies en Van Leeuwen
- → Kantoorartikelen: Staples
- → Design en build Amsterdam oost: Buko Bouwsystemen Vuren B.V.
- → Architect VERbouwtrajecten: Thomas architecten en Bos & Partners
- → Re-integratie diensten: Activasz
- → Onderhoud Brand- en inbraakinstallaties: Safetyproof
- → Drankautomaten: Maas
- → Assessorentraining- en certificering: Metis
- → Onderwijslogistiek: Visma Advitrae BV
- → Waardepapieren: SDU
- → Print en kopieerpapier: Staples
- → Pakketreizen: Munckhof

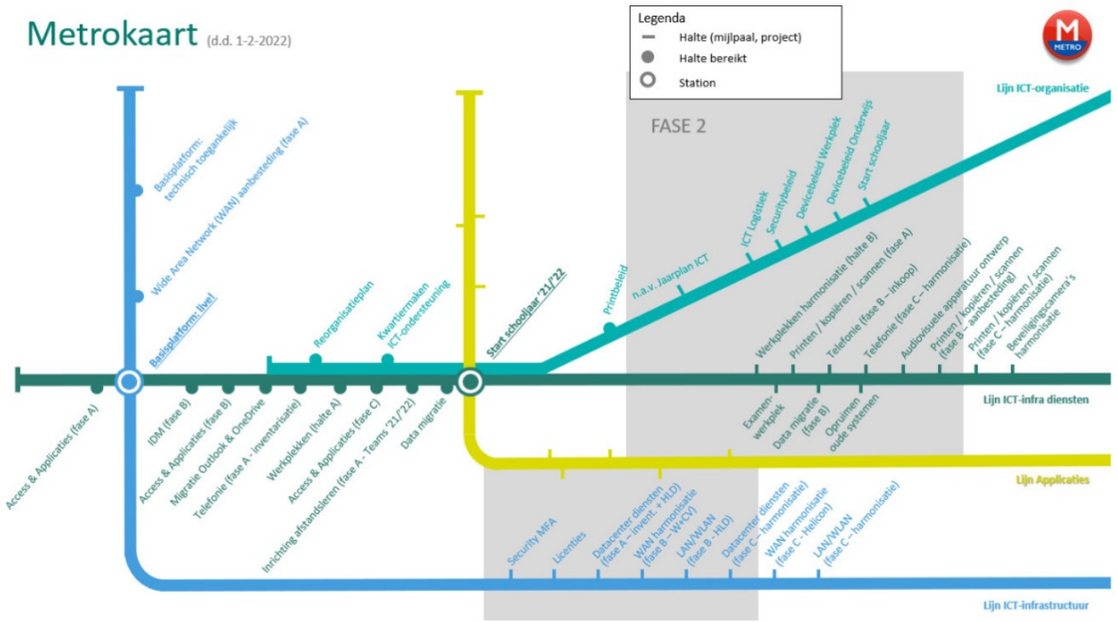
Daarnaast zijn er in 2022 nog een aantal aanbestedingen gestart die in 2023 worden afgerond.

10.6 ICT

In 2022 hebben we verder gewerkt aan het programma Metro dat in 2021 is gestart en loopt tot eind 2023. Metro is een meerjarenprogramma voor het succesvol implementeren van de harmonisaties van de ICT-infrastructuur, het applicatielandschap en de ICT-organisatie binnen Yuverta.

Waar in 2021 het zwaartepunt lag op de harmonisatie van de ICT-infrastructuur, kwam dit in 2022 meer te liggen op harmonisatie van de onderwijs- en bedrijfsvoeringsapplicaties, en dan vooral de kern-applicaties. Er stonden belangrijke inkooptrajecten en harmonisaties op de planning zoals FA-PSA/HR, SIS (mbo), LIS (vmbo), onderwijslogistiek en inkoop-tot-betalen. Deze projecten noemen we Metro-linkprojecten vanwege de 'link' met de meer technische projecten van Metro zelf.

De basis van de infrastructuur die in 2021 is gelegd blijkt zeer geschikt voor het verder doorpakken op de harmonisaties. Denk hierbij aan de harmonisatie van:
- → het gehele fysieke netwerk van Yuverta;
- → het datacenter, waarbij het streven is dat er straks nog maar een aantal centrale diensten operationeel zijn;
- → de wifi-omgeving voor alle locaties;
- → een nieuwe Windows (11)-werkplek met allerlei diensten zoals printen, applicaties, beveiliging, toegang tot data, et cetera;
- → de vaste telefonieomgeving voor alle locaties.



10.7 Functioneel beheer

De harmonisatie van de verschillende kernapplicaties heeft voornamelijk plaatsgevonden in 2022. De kernregistratie voor mbo is in OSIRIS ondergebracht, waarbij de historische gegevens uit de oude Eduarte-omgevingen zijn geconverteerd. De borging van de bekostiging is verzekerd in OSIRIS. In 2023 gaan we verder met de inrichting van OSIRIS. De kernregistratie voor het vo is in twee stappen verdeeld. In 2022 zijn de Magister-omgevingen van Helicon en Wellant samengevoegd. Voor 2023 staat de conversie gepland om de Eduarte omgeving van voorheen Citaverde in te voegen in Magister. Ook vindt in 2023 de harmonisatie van administratieve- en onderwijsprocessen vo plaats, die door Magister ondersteund worden. De afronding is gepland voor medio 2023.

Met betrekking tot de onderwijslogistiek heeft in 2022 de inzet van Xedule voor het mbo en vo op gebied van jaarplanning en roostering voorheen Wellant plaatsgevonden. In 2023 komt voorheen Citaverde daarbij. Start schooljaar 23-24 is Xedule Yuvertabreed het systeem is om onderwijslogistiek te ondersteunen. AFAS is begin 2022 live gegaan en daarmee zijn de financiële administratie, personeelsadministratie en salarisadministratie in één systeem ondergebracht. Ook de inkoop is halverwege 2022 in AFAS ondergebracht. Daarmee is de purchase to pay-flow in één systeem te vinden. In 2023 richten we contractbeheer (registratie) in AFAS in.

In 2022 zijn we gestart met de inzet van een datawarehouse om meer datagestuurd te kunnen werken. Power BI is gebruikt als tool om stuurinformatie en managementinformatie te ontsluiten. In 2023 gaan we hiermee verder. De verschuiving van de kernapplicaties naar meer onderwijsgerelateerde applicaties begint in 2023. Er komt een nieuw programma DLO, waarin de afdeling Functioneel beheer een verbindende en ondersteunende rol heeft. In 2022 is de stap van Functioneel beheerder naar Informatievoorzieningsprofessional gezet. De focus van de afdeling is breder en meer op het proces gericht. Deze ontwikkelingen gaan we verder uitdiepen in 2023.

10.8 Informatiebeveiliging en privacy

Informatiebeveiliging en privacy

Veilig omgaan met persoonsgegevens en ICT is binnen Yuverta onderdeel van het bieden van een veilige plek om te leren en werken. Om hier richting aan te geven heeft Yuverta de werkgroep Informatiebeveiliging en privacy (IBP) opgericht. Deze werkgroep houdt zich bezig met:

- → beleidsvorming
- → gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (DPIA's)
- → voorlichting
- → benchmarking volgens het NBA-kader
- → onderzoeken van privacyincidenten en datalekken

Beleidsvorming

Het, als gevolg van de fusie, harmoniseren van de verschillende beleidstukken begint af te nemen. Inmiddels zijn een aantal beleidsstukken alweer toe aan hun periodieke update. Daarbij houden we uiteraard rekening met de eisen en wensen die zowel van buitenaf als uit de interne organisatie zijn waargenomen.

Gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (DPIA's)
Privacy by design en privacy by default zijn termen die we kennen uit de AVG. Om hieraan te voldoen, wil Yuverta voorafgaand aan wijzigingen in de verwerking van persoonsgegevens een impactanalyse uitvoeren. In 2022 zijn dertien pre-DPIA's uitgevoerd. Bij drie daarvan zijn risico's benoemd die ertoe hebben geleid dat daarvoor een volledige DPIA is uitgevoerd. Hierbij zijn aanvullende maatregelen benoemd om de risico's terug te dringen tot acceptabel niveau.

Voorlichting
Veilig omgaan met persoonsgegevens en ICT begint bij de mens. Het voorlichten van medewerkers is een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden van de werkgroep. Deze voorlichting bestaat uit fysieke - of onlinebijeenkomsten, maar ook uit een onlinekennisbank met thematische artikelen en veelgestelde vragen.

Benchmarking volgens het NBA-kader
Mbo-, hbo- en universitaire instellingen maken gebruik van het NBA-toetsingskader. Dit toetsingskader kijkt met een brede blik naar de verwerking van persoonsgegevens, zowel binnen de instelling, als bij externe cloudleveranciers. Yuverta neemt hier elk jaar aan deel. Om de veiligheid van de verwerking van persoonsgegevens te bevorderen, werkt de werkgroep IBP samen met alle afdelingen.

Onderzoeken van privacy-incidenten en datalekken
Overal waar gewerkt wordt, gaat wel eens wat mis. Yuverta is hierop geen uitzondering. In 2022 zijn acht incidenten gemeld, waarvan vier incidenten ook zijn gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Na forensisch onderzoek is daarvan één melding ingetrokken. In totaal waren bij deze incidenten de persoonsgegevens van 57 personen betrokken waarvan 16 deelnemers.

10.9 Treasurybeleid

Treasurystatuut

In het statuut staat hoe Stichting Yuverta omgaat met haar financieringsstromen, wat het beleid is en welke afspraken er worden gemaakt over financiering van de organisatie en de middelen die de organisatie inzet. Het omvat de vaststelling van de uitgangspunten, de doelstellingen, de organisatorische inbedding, de verantwoording, de financiële kaders, de administratieve organisatie en de financiële informatievoorziening. Het statuut heeft een geldigheid van vijf jaar. Hiermee voldoet Yuverta aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

Risicomijdend beleggen en lenen

In de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' staat dat tijdelijk overtollige liquiditeiten zo beheerd moeten worden dat de hoofdsom intact blijft. De periode van de belegging is eindig en er mag niet worden belegd in achtergestelde spaarrekeningen, achtergestelde deposito's en aandelen. De in 2022 tijdelijk overtollige liquiditeiten zijn risicoloos aangehouden bij het ministerie van Financiën, huisbankier ING en de Rabobank. De regeling stelt ook strenge eisen voor het afsluiten van leningen en derivaten. In 2020 is een derde lening aangetrokken bij het ministerie van Financiën. Eind 2021 is een vierde lening van € 17 miljoen aangevraagd bij het ministerie van OCW. Daarbij is rekening gehouden met de eisen vanuit de regeling en vanuit het treasurystatuut. Yuverta heeft geen derivaten uitstaan.

Geïntegreerd Middelenbeheer

Stichting Yuverta werkt met schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. Dagelijks worden de aangewezen rekeningen bij de ING en Rabobank bij- dan wel afgeroomd ten laste respectievelijk ten gunste van de rekening-courant bij het ministerie. De kredietfaciliteit bij het ministerie bedraagt € 22 miljoen, met als voorwaarde dat er minimaal één dag per jaar een positief saldo op de rekening-courantpositie staat. De rente is gebaseerd op de dagrente EuroSTR fixing; bij debetstand verhoogd met 25 basispunten.



Beveiliging data

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van informatie en ICT. Dat brengt risico's met zich mee, zoals cyberaanvallen. Daarom werken we met de nieuwste software, laten we ons geregeld trainen, zijn we voorbereid op mogelijke cyberaanvallen en wisselen we kennis en kunde uit met onderwijscollega's buiten Yuverta. Zo voorkomen we privacyincidenten en waarborgen we de continuïteit en veiligheid van ons onderwijs en onze bedrijfsvoering.

Geldleningen bij het ministerie van financiën

1) In 2010 is een financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financien voor een totaalbedrag van € 27 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2013. De rente bedraagt 3,43%, 30 jaar vast.
2) In 2017 is een tweede financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën voor een totaalbedrag van € 26 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2020. De rente bedraagt 1,06%, 30 jaar vast.
3) In 2020 is een derde financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van € 16,5 miljoen. De lening wordt ontvangen in tranches: € 7,5 miljoen in 2021 en € 9 miljoen in 2022. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2023. De rente bedraagt 0,22%, 30 jaar vast.

In 2022 is € 919.000 aan rente betaald (in 2021: € 947.000). De hoogte van lening één bedroeg eind 2022 € 18,0 miljoen, van lening twee € 23,4 miljoen en van lening drie € 16,5 miljoen (in totaal: € 57,9 miljoen). De marktwaarde van de drie leningen, gebaseerd op de rentestanden (8 maart 2022) bij de resterende looptijden, bedraagt in totaal € 58 miljoen.

Treasurycommissie

Binnen Stichting Yuverta is op basis van het treasurystatuut een treasurycommissie werkzaam. Deze commissie bestaat uit het lid van de raad van bestuur met de portefeuille financiën, de concerncontroller en de treasurer. De commissie doet schriftelijk verslag van dit treasuryoverleg aan het college van bestuur. De commissie komt driemaal per jaar bijeen. Standaard komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- → externe ontwikkelingen voor zover van belang voor de treasury van Yuverta;
- → voldoet Yuverta nog steeds aan de wet- en regelgeving rondom treasury;
- → jaarplanning liquiditeiten op maandbasis voor de komende twaalf maanden;
- → financieringskosten;
- → relatiemanagement (geldverstrekkers/bankiers).



Actieve bijdrage aan realisatie voedsel-systeemtransitie

Samen met Avans Hogeschool en HAS green academy tekenden wij in december op Plaats De Kleine Aarde in Boxtel het Kennismanifest van De Plaatsen Nederland. Naast meer onderlinge samenwerking, gaan we samen met boeren, wetenschappers, kunstenaars en anderen praktische nieuwe wegen bewandelen. Een verandering die expliciet vraagt om anders omgaan met het opdoen en verspreiden van praktische kennis en inzichten, voor zowel docent en student als boer, tuinder en andere makers.

10.10 Notitie Helderheid

De notitie Helderheid kent acht thema's. In het kader van deze notitie geeft Yuverta de volgende toelichting op deze thema's.

Uitbesteding

Er is binnen Yuverta geen sprake van uitbesteding van onderwijs.

Investering publieke middelen in private activiteiten

Yuverta is een organisatie met zowel publieke als private, commerciële activiteiten. De baten uit commerciële activiteiten bedroegen in 2022 € 2.346.272. Dat is circa 0,9% van de totale baten. Yuverta investeert geen publieke middelen in private activiteiten.

In 2022 is de private omzet achter gebleven bij de begroting. De gevolgen van de coronapandemie hebben ons ook in 2022 parten gespeeld. De pandemie heeft veel invloed gehad op de doorgang van private cursussen en trainingen. Daardoor waren de mogelijkheden voor cursisten en deelnemers om deel te nemen, beperkter. De groeiambitie, de uitbreiding van het portfolio en nieuwe markten blijven evenwel binnen bereik. Gelet op de omvang zijn de risico's op dit moment nog goed te overzien. Het onderdeel LLO Privaat is meegenomen in het instellingsbrede risicobeheersingssysteem. Het belang van LLO is benoemd en de doelstelling van Yuverta is om dit onderdeel in de toekomst significant te laten groeien. Het bijbehorende risicobeheersingssysteem zal hierbij meegroeien. In de financiële administratie zijn maatregelen genomen om private activiteiten te onderscheiden van publieke activiteiten. Doorbelasting van kosten vindt plaats tegen een integraal geactualiseerd en kostendekkend tarief. In dat tarief zijn álle kosten die samenhangen met de private activiteit opgenomen.

Het verlenen van vrijstellingen

Als Yuverta een student een vrijstelling verleent voor een deel van de opleiding, is de student vrijgesteld van de reguliere lessen. Om toch te voldoen aan de urennormen levert Yuverta maatwerk, onder andere door:

- → het programma te versnellen;
- → de student andere vakken te laten volgen tijdens deze uren;
- → de student verder te laten werken in onlinemethodes van de generieke vakken;
- → de student een verdieping te laten maken met opdrachten over het profieldeel.

Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemers zelf

Yuverta betaalt geen cursusgelden voor bbl-studenten. Het komt wel voor dat derden het cursusgeld voor bbl-studenten betalen, maar alleen als de student die derde daarvoor schriftelijk heeft gemachtigd.

In- en uitschrijvingen van studenten voor meer dan één opleiding tegelijk

Het aantal ingeschreven bol- en bbl-studenten per 1 oktober 2022 bedraagt respectievelijk 6518 en 1955. Bij de tweede teldatum op 1 februari 2023 waren dit er 6288 voor bol en 1944 voor bbl. In de tussenliggende periode hebben 239 bol- en 132 bbl-studenten de instelling verlaten. Hiervan hebben 88 bol- en 37 bbl-studenten de instelling gediplomeerd verlaten; de overige studenten hebben geen diploma gehaald. Het is niet bekend of zij de opleiding elders hebben voortgezet.

In totaal zijn 26 bol- en 110 bbl-studenten tussentijds ingestroomd. Bovendien stonden 33 bol- en 2 bbl-studenten op 1 oktober 2022 dubbel ingeschreven, omdat zij of doorstromen naar een volgend niveau of een specialisatie doen. Op 1 februari 2023 waren dit 26 bol- en 3 bbl-studenten. Verder zijn 17 studenten tussentijds overgestapt van bol naar bbl en 7 studenten van bbl naar bol.

De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

In 2022 zijn binnen Yuverta 105 studenten van Crebo en 24 van leerweg veranderd.

Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Yuverta verzorgt in 2022-2023 maatwerktrajecten voor onder andere Barry Callebaut, De Heus Voeders B.V., Friesland Campina, Gemeente Amsterdam, Pantar Amsterdam en Staatsbosbeheer. Het gaat hierbij om 119 bbl-studenten op 1 oktober 2022 en 138 bbl-studenten op 1 februari 2023. Het niveau van de opleidingen varieert van entree tot en met niveau 4.

Buitenlandse deelnemers

Yuverta verzorgt louter onderwijs in Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, komen voor bekostiging in aanmerking. Daarnaast hebben we ook studenten uit de grenslanden, door de ligging van enkele onderwijslocaties dicht bij de landsgrenzen.

10.11 Deelnemersadministratie (DNA)

In 2022 is de inrichting van DNA, als laatste onderdeel van de fusie, afgerond. Vóór de zomer werd duidelijk dat 23 fte aan medewerkers hadden besloten om op de eigen locatie te blijven en niet mee te gaan naar DNA. In twee sollicitatierondes (juni en augustus 2022) zijn de vacatures voor een belangrijk deel ingevuld en zijn de teams in Gouda, Den Bosch en Helmond van start gegaan.

Ondanks de krapte in de markt zijn we er in geslaagd om kwalitatief goede en enthousiaste nieuwe collega's aan te trekken. Samen met de bestaande collega's hebben we tijdens de start van het schooljaar de administratieve processen zoals aanmelden/inschrijven/muteren zo goed mogelijk uitgevoerd en onze bijdrage geleverd. In de periode augustus tot en met december zijn via ISY ruim 31.000 meldingen verwerkt, los van de overige werkzaamheden in de ondersteuning en uitvoering van vmbo, mbo en LLO. Dat was een hele uitdaging, naast het werken met nieuwe systemen en het inwerken van de nieuwe collega's.

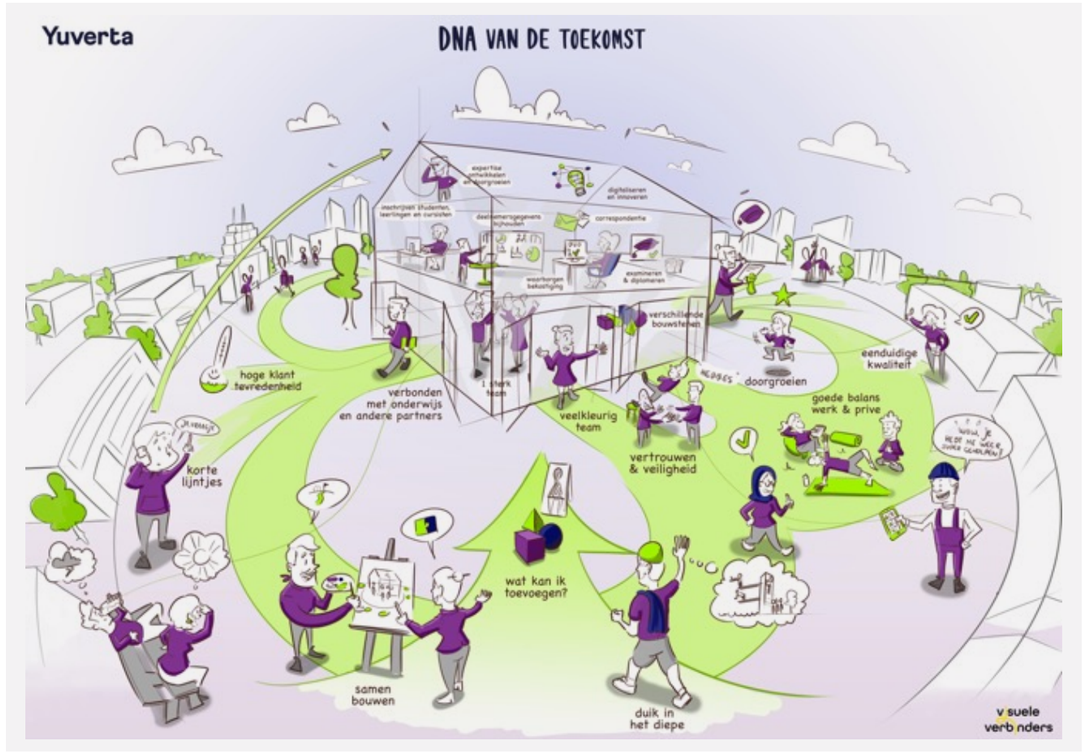
Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van DNA laat mooie cijfers zien: een 8,1 voor betrokkenheid, een 7,6 voor bevlogenheid en een 7,4 voor tevredenheid. Met het team zijn we in een gesprek over het doel en de invulling van werkzaamheden. Op basis van het MTO, de uitkomsten van de teamdag en interviews hebben we een stip op de horizon gezet. We hebben een purpose opgesteld die verwoordt hoe we invulling willen geven aan ons werk: de leerling, student, cursist en collega staan centraal bij alles wat DNA doet. Van daaruit willen we verder verbeteren en beter aansluiten bij de eisen, wensen en behoeftes.

Daarnaast neemt DNA actief deel aan verschillende verbeterinitiatieven en -projecten om systemen, processen en de organisatie verder op orde te krijgen, zoals de verbindingstafels en de Taskforce.

Een aandachtspunt is de samenwerking met de locaties en OK&E. Een eigen contactpersoon per locatie – wat een bestaande en beproefde manier van samenwerken was – biedt goede aanknopingspunten om de relatie verder te verbeteren en beter aan te sluiten op de wensen vanuit het onderwijs en de locatie.







11. Verslag raad van toezicht

2022 was een jaar van harmonisatie en integratie, nadat de drie onderwijsinstellingen in 2021 fuseerden tot de nieuwe onderwijsinstelling Yuverta. Niet enkel op het gebied van beleid en besluiten, maar ook in de samenwerking met elkaar. In 2022 zijn we in de staart van de coronapandemie beland, maar helaas diende zich alweer een nieuwe crisis aan met een fikse inflatie en extreem hoge energieprijzen. Dit alles vereist wendbaarheid van de organisatie en daarmee ook wendbaarheid van onze medewerkers. Ook het afgelopen jaar is weer hard gewerkt en hebben wij met elkaar weer veel weten te bereiken. De raad van toezicht complimenteert de hele organisatie hiervoor en kijkt met vertrouwen naar de toekomst.

11.1 Toezicht

De raad van toezicht heeft als kerntaak het houden van integraal toezicht op het college van bestuur en de algemene gang van zaken binnen de stichting en de aan haar verbonden organisatie. Vanuit deze toezichtrol hebben we met het college van bestuur de in de statuten en het bestuursreglement vastgelegde onderwerpen besproken. In dat kader zijn in het bijzijn van de accountant het geïntegreerd jaarverslag en het accountantsverslag van 2021 besproken. Hierbij ziet de raad van toezicht er vooral op toe of de organisatie in control is. Ook kwamen de meerjarenbegroting 2022-2026 en de begroting 2023 aan de orde. De financiële ontwikkeling van de organisatie hebben wij gevolgd aan de hand van tertiaalrapportages. Daarnaast zijn het Strategisch Huisvestingsplan en het Strategisch Investeringsplan Huisvesting met het college van bestuur besproken. In het kader van investeringen in huisvesting is separaat goedkeuring gegeven voor de herontwikkeling van het schoolgebouw van de locatie vmbo Alphen aan den Rijn en voor de landschapsinrichting van het deelgebied Dordrecht vmbo.

Naast de reguliere onderwerpen kwam tevens de strategie van Yuverta aan bod. Tijdens een sessie met het college van bestuur is aandacht besteed aan de strategische lijnen waarop we inzetten. Uit deze lijnen volgt een aantal thema's waarop het college van bestuur stuurt. Een deel van deze thema's komt regelmatig aan de orde binnen de raad van toezicht en de commissies. Wij hebben het college van bestuur geadviseerd hoe zij hierop kan sturen en hoe ze de organisitie hierin kan meenemen.

Verder bespraken we iedere vergadering de actuele ontwikkelingen, waaronder de politiek-maatschappelijke ontwikkelingen rondom groen onderwijs. Daarbij kwam ook regelmatig de positionering en toekomst van Yuverta ter sprake.

11.2 Commissies

De raad van toezicht werkt met commissies waarin bepaalde onderwerpen verder worden uitgediept. In die commissies kunnen we met het bestuur van gedachten wisselen over achterliggende zaken. Bij deze commissievergaderingen zijn ook regelmatig leden van het management aanwezig. Daardoor krijgen we een breder beeld van wat er speelt in de organisatie en hoe het management daarop stuurt.

11.2.1 Auditcommissie

In 2022 heeft de auditcommissie de financiële ontwikkeling van de organisatie nauwgezet gevolgd aan de hand van tertiaalrapportages. De commissie heeft haar zorgen uitgesproken over het niet tijdig verschijnen van de derde tertiaalrapportage en heeft gevraagd of dit een verontrustende indicatie is over de staat van de administratie. Het college van bestuur heeft middels een rapportage over het gehele proces rondom de administratie, aangetoond dat de organisatie in control is. Ook is regelmatig gekeken naar de realisatie van de businesscase, zoals die bij de start van de fusie is opgesteld. Verder is in het bijzijn van de accountant gekeken naar de jaarrekening en in het najaar is in het bijzijn van de accountant de managementletter besproken. De auditcommissie is periodiek meegenomen in de voortgang van het programma Metro dat is ingericht om alle ICT-harmonisaties in goede banen te leiden.

De door het college van bestuur en de concerncontroller opgestelde (meerjaren)begroting is leidend bij het bewaken van de doelmatigheid van de uitgaven en het toezicht op de besteding van middelen. De meerjarenbegroting geeft het meerjarige perspectief en de jaarbegroting verleent het college van bestuur goedkeuring om uitgaven te doen. Zowel de meerjarenbegroting als de jaarbegroting zijn door de auditcommissie besproken met het college van bestuur, de concern-controller en de directeur bedrijfsvoering. Vervolgens zijn de begrotingen door de raad van toezicht besproken en goedgekeurd.

De aannames en veronderstellingen die zijn gedaan in de (meerjaren)begroting zijn een essentieel onderdeel geweest van het overleg en de beraadslaging in de raad van toezicht. De auditcommissie kijkt daarbij onder meer naar de doelmatigheid van de uitgaven van de organisatie. Van belang voor de (meerjaren)begroting zijn onder meer de ontwikkelingen van de studentaantallen en de plannen op het gebied van huisvesting. Voor het doelmatig organiseren van het onderwijs is het namelijk zeer belangrijk dat de capaciteit aan onderwijsgebouwen aansluit bij de (verwachte) studentaantallen. De auditcommissie heeft daarnaast goede gesprekken met het college van bestuur gevoerd over hun gedeelde zorg wat betreft het incidentele karakter van de NPO-gelden. De auditcommissie heeft gewezen op risico dat kan ontstaan bij structurele uitgaven die slechts incidenteel zijn gedekt. Op deze materie is ingegaan bij de meerjarenbegroting van 2023.

Verder is de auditcommissie iedere vergadering door het college van bestuur op de hoogte gesteld van de actuele huisvestingsdossiers. Plannen voor nieuwbouw dan wel verbouw van schoolgebouwen zijn vanwege het langetermijnbeslag op de financiële middelen kritisch gevolgd.

De auditcommissie overlegde verder met het college van bestuur, de concerncontroller en de directeur bedrijfsvoering over de interne controle- en risicobeheersingssystemen. De risico's en bijbehorende beheersmaatregelen zijn in kaart gebracht.

De auditcommissie constateert dat Yuverta praktisch altijd de begrote resultaten behaalt en een gezond vermogen en een toereikende liquiditeit heeft. Een en ander toont aan dat adequaat wordt begroot en dat uitgaven in lijn met de begroting zijn.

In 2022 werd Yuverta, net als alle andere onderwijsinstellingen, geconfronteerd met sterk stijgende energieprijzen en oplopende bouwkosten. Deze ontwikkelingen noopten tot het nemen van maatregelen in het kader van de begroting 2023. Deze maatregelen zijn eerst uitgebreid besproken in de auditcommissie en daarna, bij het vaststellen van de begroting 2023, in de raad van toezicht. Ook in het kader van de meerjarenbegroting 2022-2026 zijn de nodige maatregelen doorgevoerd, waaronder een herziening van het Strategisch Investeringsplan Huisvesting. Weliswaar heeft de desbetreffende besluitvorming pas plaatsgevonden in 2023, maar de voorbereiding van die besluitvorming (waaronder de beraadslaging in de raad van toezicht) begon al in 2022.

11.2.2 Commissie onderwijs en HR

De commissie onderwijs & HR is door het college van bestuur meegenomen in diverse visiestukken met betrekking tot het onderwijs, voortvloeiend uit de strategische koers. De contouren van de visie op het onderwijs worden zichtbaar. De commissie adviseerde het college van bestuur over de implementatie en integratie van beleid op het gebied van onderwijs en HR. Hierbij beoordeelde de commissie of de juiste/passende doelen zijn geformuleerd en of de juiste aanpak is gehanteerd om de gestelde doelen te kunnen behalen. Daarnaast is het Nationaal Programma Onderwijs aan bod gekomen en zijn de uitkomsten van de tevredenheidsenquêtes, de behaalde onderwijsresultaten in het schooljaar 2021-2022 en de prognose van de onderwijsresultaten voor 2023 besproken.

Verder is de commissie regelmatig op hoofdlijnen geïnformeerd over HR-beleid en de voortgang daarvan. De transitie binnen de organisatie worden steeds duidelijker. Onder andere de volgende zaken zijn met het college van bestuur besproken: het aantrekken en behouden van goed personeel, professionalisering, de krapte op de arbeidsmarkt, de inrichting van het nieuwe geharmoniseerde functiehuis voor Yuverta en nieuwe initiatieven zoals Talentlab en de Vliegende Brigade.



Aandacht voor stem van de toekomst

Tijdens de Provinciale Statenverkiezingen en de waterschapsverkiezingen was bij Yuverta mbo Rijswijk een stembureau aanwezig waar mensen uit Rijswijk konden stemmen. Jaap Smit, commissaris van de Koning in Zuid-Holland, en Huri Sahin, burgemeester van Rijswijk, kwamen op bezoek en gingen met studenten in gesprek. Verder hielp onze Blauwe Hotspot de Klimaatcoalitie Dordrecht met de organisatie van Waterpraat. Op dit evenement gingen politici van de kandidatenlijst voor de waterschapsverkiezingen in gesprek met jongeren.

11.3 Werkgeversrol

De remuneratiecommissie vervult namens de raad van toezicht de werkgeversrol richting het college van bestuur. Hieronder valt het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Ook in 2022 hebben deze zogeheten remuneratiegesprekken met het college van bestuur plaatsgevonden. Daarin stond vooral de onderlinge samenwerking en de effectiviteit van het college van bestuur als geheel centraal. De raad van toezicht volgt bij de beloning van het college van bestuur de Wet Normering Topinkomens.

11.4 Contact met organisatie

Met name in de commissievergaderingen is er contact geweest met de regiodirecteuren en directeuren van de ondersteunende diensten. Ook schoven soms medewerkers uit de ondersteuning of docenten aan. Een jaarlijks terugkerende activiteit van de raad van toezicht is de medezeggenschapsconferentie. Daarvoor nodigen we het college van bestuur en alle centrale medezeggenschapsorganen van Yuverta uit. In maart 2022 vond deze medezeggenschapsconferentie plaats, met als thema: duurzaamheid. Er waren inleidingen en discussies, zowel in groepsverband als plenair tussen alle aanwezigen.

11.5 Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit zeven leden. Bij de samenstelling van de raad van toezicht streven we naar een evenwichtige verdeling op het gebied van persoonlijke kenmerken, achtergronden, expertisegebieden en competenties. Het afgelopen jaar zijn er drie wijzigingen geweest in de samenstelling van de raad van toezicht. Daarmee is 2022 een jaar van consolidatie.

De heer Pijls is per 1 januari 2022 toegetreden tot de raad van toezicht. Hij is de opvolger van de heer Lemmen wiens termijn per 1 januari 2022 is geëindigd. De heer Pijls maakt deel uit van de auditcommissie.

Mevrouw Telting is per 28 september 2022 benoemd tot lid van de raad van toezicht. Zij is de opvolger van mevrouw Bergkamp, wier zittingstermijn per 1 juni 2022 afliep. Mevrouw Telting maakt deel uit van de commissie onderwijs en HR.

De zittingstermijn van mevrouw Sluiter is geëindigd op 1 januari 2023. De werving voor haar opvolger is in het najaar van 2022 gestart waarna op 15 februari 2023 de heer Van Hoepen benoemd is tot lid van de raad van toezicht. De heer Van Hoepen maakt deel uit van de commissie onderwijs en HR.

Langs deze weg willen wij nogmaals expliciet onze erkenning en waardering uitspreken richting de afgetreden leden voor hun bijdrage aan en rol in de raad van toezicht van Yuverta.

11.6 Zelfevaluatie en professionalisering

In maart 2022 heeft een interne evaluatie plaatsgevonden. Met de input van de leden van de raad van toezicht en het college van bestuur, hebben we gesproken over het functioneren van de raad van toezicht. Aan de hand daarvan zijn pluspunten en verbeterpunten geformuleerd. De conclusie van de evaluatie was dat het college van bestuur goed uit de voeten kan met de adviezen van de raad van toezicht. Er is voldoende kennis en ervaring binnen de raad van toezicht om alle rollen te kunnen vervullen. De commissies opereren goed en blijven daarbij binnen de afgesproken rollen en kaders. In de commissievergaderingen is de managementlaag onder het college van bestuur goed zichtbaar. Dit geeft inzicht in hoe het college van bestuur wordt ondersteund. Het college van bestuur informeert de raad van toezicht voldoende om zijn toezichtrol te kunnen uitoefenen. Schoolbezoeken dragen bij aan het inzicht in wat er leeft op de werkvloer en in de regio's. Nu de coronapandemie voorbij is, zullen we weer meer regiobezoeken afleggen. Bij de evaluatie is afgesproken om meer aandacht aan professionalisering en teambuilding te besteden, mede door de wijzigingen in de samenstelling van de raad van toezicht.

11.7 Governance

In het kader van de governance volgt de stichting de Code goed bestuur in het mbo 2020. We leven deze code na en houden daarnaast toezicht op de naleving van de code door het college van bestuur. Daarnaast werken we aan een toezichtkader waarin de uitgangspunten voor onze werkzaamheden vastgelegd zijn.

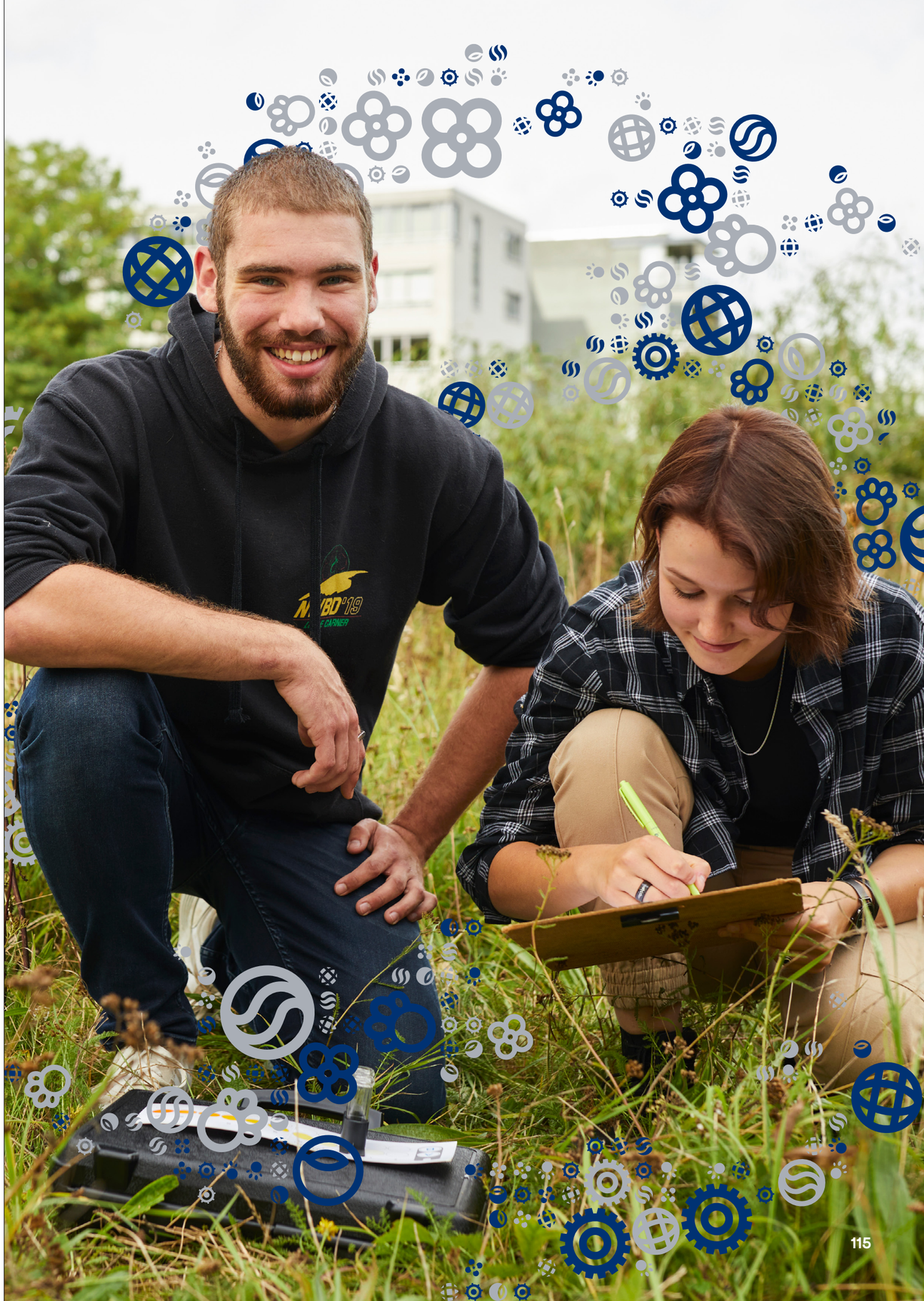
11.8 Platform raden van toezicht

De MBO Raad organiseert het Platform raden van toezicht. Wij volgen de ontwikkelingen binnen dit platform en zijn zo mogelijk bij bijeenkomsten aanwezig.

11.9 Tot slot

Yuverta heeft in 2022 concrete stappen gezet naar een mooie nieuwe toekomst. Als raad van toezicht zijn we blij dat we daaraan hebben kunnen bijdragen. Maar onze toekomst wordt vooral gemaakt door de medewerkers, leerlingen en studenten van Yuverta. Wij danken iedereen dan ook voor zijn inzet en inspanningen in 2022!

De raad van toezicht,
- → Dhr. prof. dr. ir. L.A. den Hartog (voorzitter)
- → Dhr. drs. W. Smink (vicevoorzitter)
- → Mw. C.M. Fleuren-van den Berg
- → Dhr. B.A.J. Haarman
- → Dhr. mr. drs. A.C.W. Pijls
- → Mw. drs. I.A. Telting
- → Dhr. C.P.A van Hoepen MSc
- → Mw. drs. H.J. Sluiter MEM (afgetreden per 1 januari 2023)
- → Mw. mr. R.M. Bergkamp (afgetreden per 1 juni 2022)



12. Risico- en continuïteits-paragraaf

12.1 Inleiding

In 2022 hebben we verder gewerkt aan de doorontwikkeling van Yuverta. We hebben diverse systemen en processen geïmplementeerd en werken hard aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs.

Yuverta vervult een maatschappelijke functie door het aanbieden van blauwgroen onderwijs, cursussen en trainingen. We bereiden leerlingen en studenten voor op de arbeidsmarkt van nu én de toekomst. En we helpen hen op weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Onze leerlingen, studenten en cursisten kunnen zich hun leven lang (door)ontwikkelen tot vakbekwame professionals die:

- een hoge kwaliteit in resultaten combineren met een maatschappelijk betrokken bewustzijn;
- het belang begrijpen van duurzaamheid voor een toekomstbestendige wereld.

We stemmen ons onderwijs en onze cursussen en trainingen af op de verwachtingen van de samenleving over onze wettelijke en maatschappelijke functie. We onderschrijven de Sustainable Development Goals van de VN en passen ze toe in onze cultuur, ons onderwijs en onze bedrijfsvoering. We zijn bedrijfseconomisch gezond en we hebben onze bedrijfsvoering efficiënt ingericht. Zo houden we kwalitatief goede en economisch relevante, kleine opleidingen in stand. Met het behoud van deze kleine opleidingen en kleine onderwijslocaties borgen wij onze toegankelijkheid en kleinschaligheid. Tegelijkertijd blijven we investeren in ons onderwijs en de vernieuwing ervan. Yuverta is een onderwijsinstelling die voor het grootste deel gefinancierd wordt met publieke middelen. Wij geven ons daar continu rekenschap van en leggen verantwoording af aan onze stakeholders, die belang hebben bij goed onderwijs in de meest brede zin van het woord.

In 2022 is er verder gewerkt aan de doorontwikkeling van Yuverta. Er hebben diverse implementaties van systemen en processen plaatsgevonden en er wordt hard gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs.

Om meer zicht te krijgen op mogelijke problemen en kansen in de nabije toekomst, besteden we in deze gezamenlijke continuïteitsparagraaf expliciet aandacht aan de toekomstverwachtingen van Yuverta voor de komende vier jaar. De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- ontwikkeling studentenaantallen
- personele gegevens
- investeringen/huisvestingsbeleid & ICT
- financiële gegevens:
  - resultatenrekening 2022-2027
  - balans 2022-2027
  - liquiditeitsprognose 2022-2027
  - kengetallen (solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit)
- risico's, analyse & maatregelen

12.2 Ontwikkeling studentaantallen

Onderstaande tabellen geven de verwachte ontwikkeling van de student- en leerlingaantallen voor de komende periode weer. Er wordt uitgegaan van een daling bij zowel vmbo als mbo. De trends van VOION (vmbo) en DUO (mbo) zijn gebruikt bij het opstellen en toetsen van de prognose.

Tabel 1: leerlingaantallen vmbo per 1 oktober

Categorie	okt. 2022	okt. 2023	okt. 2024	okt. 2025	okt. 2026	okt. 2027
mavo	980	994	990	972	970	961
vmbo (incl lwoo)	12.312	12.489	12.443	12.208	12.188	12.071
Totaal vmbo	**13.292**	**13.483**	**13.433**	**13.180**	**13.158**	**13.032**
in % tov 2021-2022	100%	101%	101%	99%	99%	98%

Tabel 2: studentaantallen mbo per 1 oktober

Categorie	okt. 2022	okt. 2023	okt. 2024	okt. 2025	okt. 2026	okt. 2027
bol entree	83	83	87	90	89	88
bbl entree	82	122	115	110	110	110
bol niveau 2-4	673	597	596	597	590	581
bbl niveau 2-4	5.543	5.325	5.361	5.461	5.528	5.575
bol niveau 3-4	424	418	377	346	335	330
bbl niveau 3-4	1.249	1.248	1.146	1.058	1.027	1.023
Totaal mbo	**8.054**	**7.794**	**7.681**	**7.662**	**7.679**	**7.706**
in % tov 2021-2022	100%	97%	95%	95%	95%	96%

De prognose voor het vmbo is gebaseerd op conservatieve inschattingen van de onderwijsdirectie per locatie voor de eerste twee aankomende schooljaren. Naar verwachting zal de instroom, als gevolg van demografische krimp, na het schooljaar 24/25 afnemen. Bovenstaande prognose komt nagenoeg overeen met de VOION prognose.

Het vertrekpunt voor de mbo-prognose is de huidige stand van het schooljaar 2022-2023 per 1 oktober. Ten opzichte van het vorig schooljaar impliceert dit een krimp van ca. 8,8%. Bij het mbo zijn de prognoses voor de jaren 2023 en verder gebaseerd op de (bijgestelde) prognoses van de locaties en de trend uit de DUO-prognosetool 2022 van de mbo-raad. De DUO prognoses zijn gebaseerd op regionale demografische ontwikkelingen, het historisch marktaandeel en het belangstellingspercentage. Zowel de eigen prognoses, als de DUO-prognose, gaan voor de komende beleidsperiode uit van een verdere daling van de studentaantallen. De verwachte krimp geldt in beginsel voor alle regio's, maar er zijn regionale verschillen.

12.3 Personele gegevens

Onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling van het personeel weer. Dit is de optelsom van de verwachtingen uit de meerjarenbegroting 2023-2027. Hierbij is al rekening gehouden met incidentele extra inzet voor de fusie en ingeboekte besparingen voor de toekomst. Ook is in deze voorspelling rekening gehouden met het wegvallen van de NPO-baten vanaf 2024. Er is qua formatie geen rekening gehouden met het doorschuiven van nietbestede NPO-middelen uit eerdere jaren. De gepresenteerde afname van de formatie is naast een dalende NPO-inzet vooral het gevolg van de krimpende leerling- en studentaantallen en een lichte groei van LLO-activiteiten.

Tabel 3: Personeel 2022-2027

Formatie personeel in loondienst in fte	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Directie en management	45	46	43	42	44	46
Onderwijzend personeel	1.775	1.811	1.696	1.358	1.355	1.417
Indirect onderwijsondersteunend personeel	218	222	208	596	596	623
Direct onderwijsondersteunend personeel	308	314	294	117	116	122
Totale personele bezetting	**2.346**	**2.393**	**2.242**	**2.113**	**2.112**	**2.209**
In %	**100%**	**102%**	**96%**	**90%**	**90%**	**94%**

12.4 Investeringen

Het totale pakket aan investeringen bij Yuverta, dat gepland staat voor de jaren 2023-2027 bestaat globaal uit de onderdelen zoals aangegeven in tabel 4.

De investeringen van de categorie Gebouwen & Terreinen bestaan hoofdzakelijk uit de investeringen voor Groot Onderhoud en de investeringen voor het Strategisch Investerings Plan Huisvesting (SIPH). Het SIPH is op onderdelen bijgesteld. Investeringen zijn naar achteren geschoven in afwachting van de uitkomsten van de portfolio discussie in het mbo. De nieuwbouw voor Nijmegen (€ 25 mln.) is verschoven naar 2034. Er zullen in 2023 en 2024 nog wel kleine noodzakelijke aanpassingen plaatsvinden in Nijmegen. De investeringen voor nieuwbouw van de locaties Dordrecht (resterend: € 4 mln.), vmbo Amsterdam-Oost (resterend € 12,5 mln.) en Roermond (resterend € 4,3 mln.) zijn gehandhaafd. Daarnaast zijn een aantal kleinere investeringen gepland in bestaande locaties en zijn er extra middelen opgenomen voor de realisatie van nieuwe huisvesting van de ondersteunende diensten. Tot slot wordt er extra ingezet op verduurzaming van onze gebouwen en de onze buitenruimtes.

De investeringen voor Groot Onderhoud zijn nog gebaseerd op de oorspronkelijke onderhoudsplannen van Wellant, Helicon en Citaverde. In de loop van 2023 wordt een nieuw geïntegreerd meerjarig onderhoudsplan opgesteld. Bij de investeringen voor Inventaris en ICT is rekening gehouden met reguliere (vervangings) investeringen in hardware en software. Er is een algemene trend dat ICT-kosten meer in licenties gaan zitten en minder in hardware.

Tabel 4: Investeringen 2022-2027

Categorie	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Gebouwen & Terreinen	38.356	40.037	28.989	20.342	9.578	9.577
Inventaris & ICT	6.416	5.066	3.688	4.194	4.270	3.496
Totaal	**44.772**	**45.103**	**32.677**	**24.536**	**13.848**	**13.073**

12.5 Financiële gegevens

Tabel 5: Resultaat 2022-2027

(bedragen x € 1.000)	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten						
Rijksbijdragen	264.140	264.470	253.118	249.695	246.917	247.148
Overige overheidsbijdragen	296	1.321	1.295	1.277	1.262	1.264
College-. Cursus-, les en examengelden	314	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	2.346	2.800	3.200	3.500	3.900	4.200
Overige baten	7.776	6.603	4.519	4.480	4.450	4.452
Totaal	**274.873**	**275.193**	**262.131**	**258.952**	**256.529**	**257.063**
(bedragen x € 1.000)	**Werkelijk 2022**	**Begroting 2023**	**Begroting 2024**	**Begroting 2025**	**Begroting 2026**	**Begroting 2027**
Lasten						
Personeelslasten	201.544	210.013	195.304	192.718	191.966	191.966
Afschrijvingen	14.252	14.892	14.566	15.283	17.077	17.432
Huisvestingslasten	18.719	24.816	22.120	19.669	18.654	17.538
Overige lasten	36.706	29.099	29.288	29.013	28.665	27.127
Totaal	**271.221**	**278.819**	**261.278**	**256.683**	**256.361**	**254.063**
Financiële baten en lasten	**891-**	**1090-**	**1.244-**	**1.189-**	**1.134-**	**1.079-**
Resultaat	**2.761**	**4.716-**	**391-**	**1.080**	**967-**	**1.921**

Bovenstaande meerjarenbegroting geeft een overzicht van de verwachte baten en lasten voor de periode 2023-2027. De basis is de vastgestelde begroting 2023. In deze nieuwe begroting zijn de verwachte incidentele kosten, baten en herinvesteringen vanuit de fusie opgenomen. De herinvestering bestaat uit lasten voor de uitvoering van drie strategische lijnen, ter hoogte van € 4 miljoen eind 2026.

De rijksbijdragen zijn begroot op basis van verwachte dalende leerlingaantallen gedurende de looptijd van deze meerjarenbegroting op basis van t-1 (vmbo) en t-2 (mbo). Deze dalen de komende jaren onder andere als gevolg van het wegvallen van NPO-baten vanaf 2024. Daarnaast zorgen de dalende leerling- en studentaantallen voor minder baten.

Gedurende de beleidsperiode 2023-2027 verwachten we een toename van de private activiteiten in het kader van LLO voor in totaal € 1,4 miljoen.

De overige baten lopen geleidelijk terug als gevolg van de daling van de leerlingen en studenten (-/- € 0,2 miljoen) en een eenmalige bate in 2023 van € 2,0 mln. in verband met de verkoop van een locatie.



Werkbezoek Tweede Kamerlid Van der Molen

Vorig jaar werd het zuiden van ons land getroffen door overstromingen. Voor het oplossen van de watervraagstukken die daar spelen zijn goed opgeleide vakmensen nodig. Dat bracht Tweede Kamerlid Van der Molen en een aantal lokale politici op maandag 10 oktober bij Yuverta in Roermond. Zij spraken met (oud-)studenten, docenten, leidinggevenden en het bestuur over de (water)opleidingen en wat nodig is voor een goede regionale samenwerking.

Voor de personele lasten verwachten we een totale daling van € 18,0 miljoen. Dit komt door het wegvallen van de inzet op NPO (-/- € 10,1 miljoen) in 2024 en de daling van het aantal leerlingen en studenten op t-0 (-/- € 5,0 miljoen). Daarnaast is er een taakstelling op personeel opgenomen van in totaal € 1,0 miljoen en wordt er meer personeel begroot als gevolg van meer LLO-activiteiten. Als laatste zit er een nadelig effect in deze beleidsperiode als gevolg van de vereenvoudiging vobekostiging. Dit effect was in de begroting 2023 te optimistisch ingeschat voor € 3,1 miljoen. Aan de batenkant is dit reeds in 2023 gecorrigeerd. Aan de lastenkant wordt dit uiterlijk vanaf schooljaar 2024-2025 gecorrigeerd binnen het voortgezet onderwijs.

De afschrijvingskosten in de periode 2023-2027 laten een aanzienlijke stijging zien vanaf 2025. Dit komt met name door nieuwbouw op de locaties Dordrecht, Amsterdam-Oost, Roermond. In de afschrijvingen is ook verwerkt dat de activiteiten op de locatie vmbo Rijnsburg met ingang van schooljaar 2023-2024 stoppen.

De huisvestingslasten dalen in deze beleidsperiode. Hierin zit de verwachting dat de hogere energielasten in 2023 (+ € 6 miljoen ten opzichte van het basisniveau van € 3,3 miljoen) weer langzaam zullen zakken. Hier zit onzekerheid in die vooral veroorzaakt worden door externe omstandigheden. In 2023 en 2024 zitten er voor € 1,1 miljoen en € 0,5 miljoen aan sloopkosten in de begroting. Tevens is er een besparing ingeboekt als gevolg van investeringen in verduurzamingsmaatrelen ultimo 2027 voor € 0,6 miljoen.

De sloopkosten, onderdeel van de huisvestingslasten, hebben betrekking op de nieuwbouw en renovaties op locaties Dordrecht (€ 0,6 miljoen), Amsterdam-Oost (€ 0,4 miljoen), Roermond (€ 0,3 miljoen) en Gouda (€ 0,3 miljoen).

Tabel 6: Samengevoegde balans 2022-2027 (bedragen x € 1.000)

		Balans	Geprognotiseerde balansen 2023 - 2027				
		31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
1	**Activa**						
	Vaste activa						
1.1	Immateriële vaste activa	31	31	31	31	31	31
1.2	Materiële vaste activa						
1.2.1	Gebouwen en terreinen	169.100	198.258	216.590	225.679	222.548	219.156
1.2.2	Inventaris en apparatuur	13.467	14.520	14.299	14.465	14.367	13.399
		182.567	**212.779**	**230.890**	**240.143**	**236.914**	**232.555**
1.3	Financiële vaste activa	76	76	76	76	76	76
	Totaal vaste activa	**182.674**	**212.886**	**230.997**	**240.250**	**237.021**	**232.662**
	Vlottende activa						
1.4	Voorraden	0	0	0	0	0	0
1.5	Vorderingen	13.929	13.929	13.929	13.929	13.929	13.929
1.7	Liquide middelen	74.491	47.104	19.320	8.263	7.642	11.038
	Totaal vlottende activa	**88.420**	**61.033**	**33.249**	**22.192**	**21.571**	**24.968**
	Totaal activa	**271.094**	**273.918**	**264.245**	**262.442**	**258.592**	**257.630**
2	**Passiva**						
2.1	Eigen vermogen						
2.1.1	Algemene reserves	156.057	158.818	146.960	140.169	141.249	140.283
2.1.2	Resultaat	2.761	-4.716	-391	1.080	-967	1.921
2.1.3	Bestemmingsreserves publiek		-7.143	-6.400	0	0	0
	Eigen vermogen	**158.818**	**146.960**	**140.169**	**141.249**	**140.283**	**142.203**
2.4	**Voorzieningen**	**9.472**	**9.472**	**9.472**	**9.472**	**9.472**	**9.472**
2.5	**Langlopende schulden**	**55.583**	**70.267**	**67.384**	**64.501**	**61.618**	**58.734**
2.6	**Kortlopende schulden ex RKCRT**	**47.220**	**47.220**	**47.220**	**47.220**	**47.220**	**47.220**
	Totaal passiva	**271.094**	**273.918**	**264.245**	**262.442**	**258.592**	**257.630**

Het balanstotaal loopt in de periode 2022-2023 nog op door de investeringen in de onderwijslocaties in deze jaren. Daarna maken we een pas op de plaats in afwachting van de te nemen keuzes naar aanleiding van de portfoliodiscussie in het mbo.

Er is een aanvullende financiering van € 17,0 miljoen verkregen en opgenomen in het kasstroomoverzicht. Hiermee is de investeringsagenda tot en met 2027 gefinancierd.

Met uitzondering van de liquiditeit in de jaren 2024 en verder blijven alle ratio's binnen de signaleringsgrenzen van het ministerie van OCW. De afnemende liquiditeit is een direct gevolg van het investeringsprogramma voor huisvesting in de komende jaren. Yuverta heeft bewust gekozen voor een lagere liquiditeitsratio om, vooruitlopend op de portfoliodiscussie in het mbo, toch al belangrijke investeringen in locaties en verduurzaming te kunnen realiseren. We monitoren de liquiditeitsprognose de komende jaren strak, om indien nodig tijdig bij te kunnen sturen.

Tabel 7: kasstroomoverzicht 2022-2027 (bedragen x € 1.000)

Kasstroomoverzicht	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Beginstand liquide middelen	82.254	74.491	47.104	19.320	8.263	7.642
Kasstroom uit operationele activiteiten	17.755	3.033	7.776	16.363	16.110	19.352
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-32.202	-45.103	-32.677	-24.536	-13.848	-13.073
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	6.683	14.683	-2.883	-2.883	-2.883	-2.883
Eindstand liquide middelen	**74.491**	**47.104**	**19.320**	**8.263**	**7.642**	**11.038**

Tabel 8: Kengetallen 2022-2027

Financiële kengetallen	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Solvabiliteit 2	62,1%	57,1%	56,6%	57,4%	57,9%	58,9%
Liquiditeit (current ratio)	1,87	1,29	0,70	0,47	0,46	0,53

Tabel 9: Signaleringswaarde 2022-2027 Eigen vermogen

Signaleringswaarde EV	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Signaleringswaarde EV	239.742	266.235	283.769	296.693	302.556	307.696
EV	158.818	146.960	140.169	141.249	140.283	142.203
Verschil	-80.924	-119.275	-143.600	-155.443	-162.273	-165.493

Green Deal natuurinclusieve landbouw

In augustus sloten wij ons aan bij de Green Deal natuurinclusieve landbouw (NIL). Binnen de NIL zetten wij ons samen met de andere betrokken partijen in om natuurinclusieve landbouw tot een integraal onderdeel van het groene onderwijs te maken.

12.6 Risicoparagraaf

Risicomanagement binnen Yuverta

12.6.1 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Risicomanagement levert een wezenlijke bijdrage aan het in control zijn van een organisatie. Het betreft het continu en systematisch doorlopen van de organisatieactiviteiten op risico's om op basis hiervan bewust risico's te nemen, de kans op risico's te verkleinen of de gevolgen ervan te beperken. Door structureel aandacht te hebben voor in- en externe omstandigheden kunnen we risico's vroegtijdig signaleren en beoordelen, zodat we vervolgens mitigerende maatregelen kunnen nemen. Onderwijsinstellingen lopen op diverse terreinen risico's. Denk daarbij aan strategische -, financiële -, operationele - en compliancerisico's. Dergelijke risico's kunnen we beheersen met een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Een aantal belangrijke instrumenten die Yuverta binnen dit systeem hanteert zijn:

- → planning & control-cyclus, inclusief verantwoordings- en stuurinformatie en bijbehorende kengetallen
- → kwaliteitszorgcyclus: op basis van het koersdocument en de regioplannen stellen we locatie- en teamplannen op. Daaronder ligt een monitoringsysteem van periodieke zelfevaluatie
- → integrale bestuurskalender. Deze kalender bevat de tijdlijnen voor de planning & control-cyclus, de verantwoordingscyclus, de kwaliteitszorgcyclus en de gesprekkencyclus
- → meerjarenbegroting met scenario's op basis van leerling- en studentprognoses
- → Strategisch Kompas
- → Strategische personeelsplanning
- → Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH)
- → interne audits

De komende jaren besteden we veel aandacht aan de integratie van systemen en processen. Op dit moment ligt de focus op een goede implementatie van systemen. Daarna volgt de optimalisatie van processen.



Aan de slag met eerste klimaatneutrale voetbalwedstrijd

In december startten we een bijzondere samenwerking. Samen met FC Dordrecht gaan we de eerste klimaatneutrale wedstrijd in het Nederlands betaald voetbal realiseren. Onze leerlingen en studenten gaan hiervoor aan de slag met een waterproject en verzorgen duurzame groene styling in het stadion. Uitdagingen op het gebied van klimaatadaptatie, de waterproblematiek en het creëren van een toekomstbestendige leefbare stad komen op deze manier onder de aandacht.

12.6.2 Overzicht belangrijke risico's

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische en financiële doelstellingen van Yuverta kunnen beïnvloeden. Daaraan gekoppeld zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van de benoemde risico's.

De risico's in figuur 1 zijn verdeeld in strategisch, financieel en operationeel, waarbij we in totaal zeven (hoofd)risico's onderscheiden. Vervolgens is een inschatting gemaakt van de potentiële impact en de belangrijkste beheersmaatregelen, bedoeld om de kans en/of impact van het risico te beperken, zie figuur 2 op de volgende pagina. Na de te nemen maatregelen resteert het netto-risico.

Figuur 1: Belangrijkste risico's (inclusief oorzaken en gevolgen)

Nr.	Categorie	Risico	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen
1	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	- Geen integrale werkwijze locaties - Gebrek aan draagvlak en eigenaarschap - Onvoldoende effectieve besluitvorming	- Gebrek aan samenhang en synergie - Onvrede onder medewerkers - Kwaliteit onderwijs loopt terug
2	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	- Demografische ontwikkeling - Concurrentie - Opleidingsaanbod sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt - Negatieve berichtgeving - Lage interne doorstroom van vmbo naar mbo	- Teruglopende inkomsten - Minder dekking voor vaste lasten
3	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	- Adoptievermogen ivm alle wijzigingen agv fusie - Onvoldoende gekwalificeerd personeel, agv het leraren tekort - Portfolio opleidingen sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt - Ontbreken eenduidige visie	- Imagoschade - Onvrede onder leerlingen - Dalende leerlingen/studenten aantallen
4	Financieel	Druk op financiële huishouding	- Dalende leerlingen/studenten aantallen - Gewijzigde financieringssystematiek lwoo - Toename van zorgleerlingen - Participatie in veel verschillende samenwerkingsverbanden - Verschillen in financiële positie van samenwerkingsverbanden - Duurzaamheidsvraagstuk huisvesting - Inflatie en vooralsnog geen volledige compensatie	- Investeringsmogelijkheden lopen terug - Financiele stabiliteit neemt mogelijk af - Onzekerheid over exacte toekomstige baten - Minder dekking voor vaste lasten
5	Operationeel	Cybersecurity en privacy	- Datalekken als gevolg van onbedoeld doorgeven van persoonsgegevens aan derden - Datalekken als gevolg van misbruik van kwetsbaarheden in systemen - Ontbreken van back-up en recoveryplan - Datalekken als gevolg van slecht beheer bij clouddiensten	- Verkrijging en openbaarmaking van data - Identiteitsfraude - Verstoring ICT - Manipulatie van digitaal opgeslagen data - Overname en misbruik ICT - Imagoschade als gevolg van datalekken - Financiële schade als gevolg van herstelkosten en boetes van toezichthouders
6	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	- Vergrijzing van het personeelsbestand - Krapte op de arbeidsmarkt (schaarstevakken) - Ziekteverzuim en -verloop - Onvoldoende aandacht voor de professionele ontwikkeling van het personeel	- Toenemende werkdruk - Onvrede onder medewerkers en leerlingen - Concurrentie op arbeidsvoorwaardern tussen instellingen - Kwaliteit onderwijs komt onder druk - Imagoschade
7	Operationeel	Implementatie Systeemapplicaties	- Verkeerde inrichtingskeuzes - Geen duidelijke processen en procedures - Niet eenduidige vastlegging van gegevens	- Onjuiste, onvolledige en ontijdige informatie - Veel correctiewerkzaamheden - Mogelijke verkeerde of te late besluitvorming

Het is van belang te onderkennen dat bovengenoemde risico's zich niet in alle regio's van Yuverta in dezelfde mate voordoen. Zo is de druk op het vinden van gekwalificeerd personeel met name binnen de randstad een probleem en met name voor een specifiek aantal vakken. In het zuiden van Nederland zorgt vooral de vergrijzing van het personeelsbestand voor een risico op de middellange termijn. Binnen Yuverta besteden we de komende jaren veel aandacht aan strategische personeelsplanning over grenzen van locaties en regio's heen, afgestemd op de behoefte van het onderwijs.

Figuur 2: Belangrijkste risico's (inclusief impact, maatregelen en netto-risico)

Nr.	Categorie	Risico	Impact	Maatregelen	Netto-risico
1	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	Middel	- Intensieve samenwerking door één onderwijsdirectie - Verder uniformeren van processen - Er wordt gerapporteerd via de nieuwe organisatiestructuur en uniforme PDCA-cyclus. Hierdoor wordt gestuurd op het realiseren van de organisatiestrategie en -doelstellingen	Laag
2	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	Hoog	- Actievere leerlingwerving, onder andere door betere profilering en gebruik social media - Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes - Strakke sturing op formatiemanagement en formatieplanning - Flexibele schil in stand houden; met oog voor effecten van de WAB - Interne doorstroom verhogen door optimaliseren samenwerking vmbo-mbo	Middel
3	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	Hoog	- Hanteren kwaliteitszorgcyclus (PDCA-systematiek) - Gebruikmaken van periodieke zelfevaluaties binnen teams en organisatie-onderdelen - Gericht inzetten van professionaliseringsprogramma's - Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes - Inzet op kwaliteitsverbetering vanuit Werkagenda mbo 2023-2027 - Onderwijsteams in de lead zetten - Onderzoeken van nieuwe vormen van onderwijs in combinatie met bijbehorende inzet van personeel zoals uit het bedrijfsleven	Middel
4	Financieel	Druk op financiële huishouding	Middel	- Locatiebenchmarks op basis van financiele (ken)getallen - Actievere leerlingwerving, o.a. door betere profilering en gebruik social media - Intensiveren monitoring en sturing op begroting en forecast - Versterken positie in de regio (samenwerking gemeente en bedrijfsleven) - Monitoren maxima voor huisvestings- en ICT-kosten als % van de baten - Business-case denken bevorderen bij investeringsbeslissingen - Afbouw van onrendabele opleidingen - Duurzaamheid meenemen bij investeringsbeslissingen - Realiseren doelstellingen fusie business case - Bewaken flexibiliteit personeelsbestand vanwege wegvallen NPO-gelden	Laag
5	Operationeel	Cybersecurity en privacy	Hoog	- Gezamelijk opstellen en tot uitvoer brengen van werkdrukplannen - Periodieke gesprekkencyclus - Strategische personeelsplanning als instrument verder ontwikkelen - Tijdig starten en optimaliseren van het formatieplanningsproces - Scholings- en professionaliseringsplannen - Aanpak en preventie van ziekteverzuim - Beleid ontwikkelen gericht op behoud van personeel	Middel
6	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	Hoog	- Gezamelijk opstellen en tot uitvoer brengen van werkdrukplannen - Periodieke gesprekkencyclus - Strategische personeelsplanning als instrument verder ontwikkelen - Tijdig starten en optimaliseren van het formatieplanningsproces - Scholings- en professionaliseringsplannen - Aanpak en preventie van ziekteverzuim - Beleid ontwikkelen gericht op behoud van personeel	Hoog
7	Operationeel	Implementatie Systeemapplicaties	Hoog	- Aanpassen en verbeteren processen en procedures - Systeeminrichting optimaliseren	Middel

12.6.3 Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem

Yuverta is bezig met het verbeteren van de sturing van de organisatie en het vergroten van de kwaliteit van het risicobeheersings- en controlesysteem. In het afgelopen kalenderjaar zijn in dit kader verschillende verbeteringen gerealiseerd, waaronder:

- **Periodieke rapportage en – verantwoording.** De werkwijze rondom de periodieke directiegesprekken is verder aangescherpt in het afgelopen jaar. Daarnaast zijn tijdens het budgetproces de schoolleiders en opleidingsmanagers actiever betrokken bij het opstellen van de begroting. Op deze manier zijn de kwaliteit en herkenbaarheid van het budget verder vergroot.
- **Implementatie Afas en Osiris.** Met ingang van 1 januari 2022 is Yuverta overgegaan op Afas voor financiën en HR. In 2022 en daarna volgen nog verdere procesverbeteringen om de kwaliteit van de financiën beter te borgen. In de loop van 2022 is ook het studentinformatiesysteem Osiris geïmplementeerd, hiermee zijn alle mbo-studenten in 1 systeem vastgelegd;
- **Implementatie Power BI.** Sinds begin 2022 zijn via power BI op verschillende thema's zoals onderwijs, financiën en HR diverse dashboards ontwikkeld. Daarmee heeft de gebruiker in 1 systeem toegang tot de relevante informatie.

12.6.4 Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode

Ook voor het komende kalenderjaar zet Yuverta in op het verder verbeteren van het risicobeheersings- en controlesysteem. Thema's die daarbij aandacht krijgen, zijn:

- de verdere integratie en samenwerking van de drie instellingen, zodat we de (schaal)voordelen van de nieuwe fusieorganisatie kunnen gaan benutten;
- continueren van de extra aandacht voor voorlichting, om de leerlingwerving te intensiveren. De afdeling marketing en communicatie continueert en borgt de aanwezige initiatieven in 2023;
- blijven investeren in het versterken van de kwaliteitscultuur en teamontwikkeling binnen de organisatie;
- kritisch analyseren van het bestaande portfoliobeleid en op basis daarvan: heroverwegen van opleidingen en ontwikkelen van nieuwe toekomstbestendige en maatschappelijke relevante opleidingen;
- een integraal projectportfoliobeleid, om te borgen dat het geld voor onderwijsvernieuwing en -innovatie op basis van opgestelde criteria en op de meest effectieve manier wordt ingezet;
- doorontwikkelen van managementinformatie in Power BI door het ontsluiten van nieuwe bronnen en het combineren van verschillende dashboards tot integrale managementinformatie;
- ontwikkeling en integratie van IBP binnen het algehele risicobeheer van Yuverta.



Meedenken over biodiversiteit bij Nationale DenkTank

Yuverta mbo-studenten van de opleidingen 'Eco en wildlife' en 'Leefbare stad en klimaat' hebben hun groenblauwe kennis en frisse blik ingezet voor de Nationale DenkTank 2022. Hun praktische tips en feedback zijn in het eindrapport 'Biodiversiteit als Prioriteit' opgenomen.

→ Jaarrekening

13. Jaarrekening

13.1 Na resultaatbestemming
Balans per 31 december 2022

Stichting Yuverta
Statutair gevestigd te Houten

Alle bedragen in euro's	31 december 2022	31 december 2021
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	30.986	85.902
Materiële vaste activa	182.567.070	164.562.317
Financiële vaste activa	75.598	53.945
Totaal vaste activa	**182.673.654**	**164.702.164**
Vlottende activa		
Vorderingen	13.929.189	6.171.743
Liquide middelen	74.490.685	82.254.400
Totaal vlottende activa	88.419.874	88.426.143
Totaal activa	**271.093.528**	**253.128.307**
Passiva		
Eigen vermogen	158.818.064	156.057.395
Voorzieningen	9.471.737	9.592.217
Langlopende schulden	55.583.333	48.900.000
Kortlopende schulden	47.220.394	38.578.695
Totaal passiva	**271.093.528**	**253.128.307**

13.2 Staat van baten en lasten over 2022

Alle bedragen in euro's	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	264.140.044	249.204.454	247.449.421
Overige rijksbijdragen	296.266	1.061.686	1.050.304
Examengelden	313.990	-	467.942
Baten werk in opdracht van derden	2.346.272	3.352.474	2.799.051
Overige baten	7.775.959	5.474.023	6.001.475
Totaal baten	**274.872.532**	**259.092.637**	**257.768.193**
Lasten			
Personele lasten	201.543.914	198.980.299	183.825.725
Afschrijvingen	14.252.253	14.054.114	20.710.472
Huisvestingslasten	18.718.598	16.257.880	16.378.225
Overige lasten	36.705.997	31.028.395	29.927.151
Totaal lasten	**271.220.762**	**260.320.688**	**250.841.573**
Saldo baten en lasten	**3.651.769**	**-1.228.051**	**6.926.620**
Financiële baten en lasten	**891.091**	**918.000**	**1.001.266**
Resultaat	**2.760.678**	**-2.146.051**	**5.925.354**
Belastingen	-	-	-
Resultaat na belastingen	**2.760.678**	**-2.146.051**	**5.925.354**

13.3 Kasstroomoverzicht over 2022

Alle bedragen in euro's	2022	2021
Saldo baten en lasten	**3.651.769**	**6.926.620**
Gecorrigeerd voor:		
* Afschrijvingen	14.252.253	19.966.043
* Boekwinst	-	-
* Mutatie voorzieningen	-120.482	658.768
	17.783.541	**27.551.431**
Mutaties werkkapitaal		
* Vorderingen	-7.757.450	857.507
* Kortlopende schulden	8.641.699	837.249
* Waarde van effecten	-	-
	884.249	1.694.756
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	18.667.790	29.246.187
Ontvangen intrest	27.988	2.558
Betaalde intrest	-919.079	-1.003.824
Mutatie overige financiële activa	-21.653	-
	-912.744	-1.001.266
Kasstroom uit operationele activiteiten	**17.755.046**	**28.244.921**
Investeringen immateriële vaste activa	-	-47.430
Investeringen materiële vaste activa	-44.771.659	-18.281.657
Desinvesteringen materiële vaste activa	12.569.565	253.972
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	**-32.202.094**	**-18.075.115**
Nieuw opgenomen leningen	8.450.000	7.500.000
Aflossing langlopende schulden	-1.766.667	-1.766.673
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	6.683.333	5.733.327
Mutatie liquide middelen	-7.763.715	15.903.133
Beginstand liquide middelen	**82.254.400**	**66.351.267**
Mutatie liquide middelen	**-7.763.715**	**15.903.133**
Eindstand liquide middelen	**74.490.685**	**82.254.400**

13.4 Waarderingsgrondslagen

Onderstaande waarderingsgrondslagen zijn van toepassing op de jaarrekening.

Algemeen

De activiteiten van het agragrisch opleidingencentrum Stichting Yuverta zijn gericht op het geven van onderwijs aan leerlingen en studenten in een groene leeromgeving door kennis te delen en toe te passen. Ons doel is leerlingen goed voor te bereiden op het leven en werken in onze maatschappij. Stichting Yuverta is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven met het kvk-nummer 27177194. De statutaire zetel van Stichting Yuverta is gemeente Houten.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de "regeling Jaarverslaggeving Onderwijs". In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Schattingswijzigingen

In 2022 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden ten aanzien van de voorzieningen.
Deze wijziging is conform de verslaggevingsrichtlijnen prospectief verwerkt in de jaarrekening.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.
Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

In deze jaarrekening worden de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht gepresenteerd in euro's * 1.000. De toelichting op posten binnen deze opstellingen worden gepresenteerd in euro's.

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.

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa (software) worden gewaardeerd op het bedrag van de bestede kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijvingen bedragen een vast percentage van de bestede kosten. De economische levensduur en de afschrijvingsmethode worden aan het eind van elk boekjaar opnieuw beoordeeld.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen hierop worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Op terreinen (met uitzondering van geactiveerde erfpacht), materiele vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen hierop wordt niet afgeschreven.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn als volgt: Op gebouwen wordt afgeschreven volgens de componenten methode.De verschillende afschrijvingstermijnen m.b.t. gebouwen zijn in jaren: 5,6,10,12,18,24 en 30 jaar.

Op inventaris en apparatuur en andere bedrijfsmiddelen zijn de afschrijvingstermijnen als volgt:	Jaren
ICT hardware en netware	3
Onderwijsmaterieel	5
Machines, gereedschappen en audio visuele middelen	7
Transportmiddelen	7
Inventaris en stoffering en zonwering	10
Paarden materieel en landmeetkundig instrumentarium	10

Onderhoudsuitgaven worden geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen. Investeringen > € 5.000,- komen in aanmerking voor activering.
Indien voor een materieel vast actief sprake is van kosten die samenhangen met verplichtingen inzake de ontmanteling en verwijdering van het actief en het herstel van het terrein waar het actief zich bevindt (herstelkosten), en deze verplichting wordt veroorzaakt door het neerzetten van het actief, worden de kosten noodzakelijk voor de afwikkeling van de verplichting verwerkt als onderdeel van de boekwaarde van het actief. Investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiele vaste activa (netto methode).

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijk en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de netto vermogenswaarde. Bij de bepaling van de netto vermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van Stichting Yuverta gehanteerd.

De overige financiele vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Verbonden partijen

Er is geen sprake van verbonden partijen. Stichting Yuverta neemt deel in diverse samenwerkingsverbanden. In geen enkel samenwerkingsverband is sprake van invloed van betekenis.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Van vaste activa met een lange levensduur wordt periodiek beoordeeld of sprake is van mogelijke bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de toekomstige nettokasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte toekomstige kasstroom, wordt een bedrag voor impairment ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere actuele waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, eventueel onder aftrek van een voorziening voor incourantie.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten bij Stichting Yuverta vorderingen, liquide middelen en langlopende en kortlopende schulden. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, inclusief direct toerekenbare transactiekosten. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Op vorderingen wordt een noodzakelijke geachte voorziening getroffen voor risico van oninbaarheid.

Vorderingen

Voor de waardering van vorderingen wordt verwezen naar de paragraaf inzake financiële instrumenten.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de groep worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen.

Voorzieningen

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen gepresenteerd. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. De voorzieningen zijn opgenomen tegen contante waarde (disconteringsvoet is 2,8% in 2022 en 0% in 2021).

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan een jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Voor de waardering van langlopende schulden wordt verwezen naar de paragraaf inzake financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste een jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa, indien hiertoe geen contractueel recht en geen voornemen tot saldering bestaat. Voor de waardering van kortlopende schulden wordt verwezen naar de paragraaf inzake financiële instrumenten. Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt - overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risicio's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar. De dekkingsgraad van het pensioenfonds per 31 december 2022 bedraagt 110,9% (ultimo 2021: 110,2%). Op 31 december 2022 was de beleidsdekkingsgraad 118,9% (ultimo 2021: 102,8%)

Resultaatbepaling

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Het niet bestede gedeelte wordt op de balans gepassiveerd.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Voor latente belastingen wordt een voorziening getroffen voor tijdelijke verschillen tussen de boekwaarde van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving en de fiscale boekwaarde van die posten.

Er wordt uitsluitend een actieve belastinglatentie opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst belastbare winsten beschikbaar zullen zijn die voor de realisatie van het tijdelijke verschil kunnen worden aangewend. Actieve belastinglatenties worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

13.5 Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2022

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2022															
Vaste activa															
1.1 Immateriële vaste activa															
	Soort	Aanschafprijs Per 31-12-2021	Afschrijvingen t/m 31-12-2021	Boekwaarde 31-12-2021	Saldo investeringen 2022	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde 2022		Saldo desinvesteringen afschrijvingen 2022	Ingebruikname 2022	Afschrijvingen 2022	Overige mutaties (afschrijvingen) 2022	Overige mutaties (aanschafprijs) 2022	Boekwaarde 31-12-2022	Cumm aanschafprijs 31-12-2022	Cumm. afschrijvingen 31-12-2022
1.1.5	Software	2.023.691	1.937.789	85.902						54.917	-32.606	32.606	30.986	2.056.298	2.025.312
Totaal immateriële vaste activa		**2.023.691**	**1.937.789**	**85.902**	**-**	**-**			**-**	**54.917**	**-32.606**	**32.606**	**30.986**	**2.056.298**	**2.025.312**
1.2 Materiële vaste activa															
	Soort	Aanschafprijs Per 31-12-2021	Afschrijvingen t/m 31-12-2021	Boekwaarde 31-12-2021	Saldo investeringen 2022	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde 2022		Saldo desinvesteringen afschrijvingen 2022	Ingebruikname 2022	Afschrijvingen 2022	Overige mutaties (afschrijvingen) 2022	Overige mutaties (aanschafprijs) 2022	Boekwaarde 31-12-2022	Cumm aanschafprijs 31-12-2022	Cumm. afschrijvingen 31-12-2022
1.2.1	Gebouwen en terreinen	305.299.063	165.990.613	139.308.450	36.851.805	11.775.069		10.982.069	10.139.420	10.735.327	148.329	1.503.770	166.284.040	331.879.569	165.595.529
1.2.2	Inventaris en apparatuur	55.078.529	42.779.813	12.298.716	5.526.467					4.253.095	-951.139	857.011	13.467.298	61.451.345	47.984.047
1.2.4	In uitvoering	12.955.151	-	12.955.151					-10.139.420				2.815.732	2.815.732	
Totaal materiële vaste activa		**373.332.743**	**208.770.426**	**164.562.317**	**42.378.272**	**11.775.069**			**-**	**14.988.422**	**-802.810**	**2.360.781**	**182.567.070**	**396.146.646**	**213.579.576**
		375.356.434	**210.708.215**	**164.648.219**	**42.378.272**	**11.775.069**			**-**	**15.043.339**	**-835.416**	**2.393.387**	**182.598.056**	**398.202.944**	**215.604.888**

Met betrekking tot de afschrijvingen worden de navolgende termijnen gehanteerd:	
- ICT Software (immateriële activa)	3 jaar
- ICT Hardware/Netware	3 jaar
- Onderwijsmaterieel	5 jaar
- Machines, gereedschappen, transportmiddelen en audio-visuele middelen	7 jaar
- Meubilair, paarden materieel, landmeetkundig instrumentarium, stoffering en zonwering	10 jaar
- Terreinen (aankoop grond incl bijkomende kosten)	0 jaar
- Bouwrijp maken, infrastructurele werken (incl indirecte kosten)	30 jaar
- Fundering, draagconstructie, casco	30 jaar
- Heffingen, Leges, (CAR)Verzekeringen, aansluitkosten nuts	30 jaar
- Groen onderhoud	kosten
- Terreininrichting verhard/onverhard	24 jaar
- Afbouw Exterieur	24 jaar
- Afbouw Interieur	18 jaar
- Installaties (verwarming, koeling, electro, bouwkundig, keuken, beveiling, sanitair) en Inrichting	24 jaar
- Installaties: transport	18 jaar
- Buiten schilderwerk	5 jaar
- Binnen schilderwerk	10 jaar
- Opleveringsschoonmaak	kosten
- Verhuiskosten	kosten
- Tijdelijke huisvesting	kosten
- Sloopwerken, milieukosten, (asbest)sanering	kosten

1.3 Financiële vaste activa	Soort	Beginsaldo 31-12-2021	Investeringen 2022	Desinvesteringen 2022	Waardevermin-deringen 2022	Aandeel in resultaat 2022	Eindsaldo 31-12-2022
1.3.7		53.945	21.653				75.598
Totaal financiële vaste activa		**53.945**	**21.653**	**-**	**-**	**-**	**75.598**

Het bedrag onder 1.3.7 bestaat uit verstrekte waarborgsommen ad € 74K en een ledenkapitaal in Cooperatieve Bloemenveiling FloraHolland U.A ad € 1K.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2021

Vlottende activa

1.5	Vorderingen		
	< 1 jaar	**31-12-2022**	**31-12-2021**
1.5.1	Debiteuren	7.071.094	4.715.273
1.5.7.1	Overige vorderingen	44.970	90.066
	Omzetbelasting	1.341.881	
1.5.8	Overlopende activa		
1.5.8.1	Vooruitbetaalde lasten	2.194.397	1.104.092
1.5.8.3	Overige overlopende activa	5.491.230	409.911
	Totaal	**16.143.572**	**6.319.342**

1.5.9	Voorziening voor oninbaarheid	31-12-2022	31-12-2021
1.5.9.1	Stand per 1-1-2022	147.602	294.824
1.5.9.2	Onttrekking 2022		-129.672
1.5.9.3	Dotatie 2022	2.066.782	-17.550
	Stand per 31-12-2022	**2.214.384**	**147.602**

1.7	Liquide middelen	31-12-2022	31-12-2021
1.7.1	Kasmiddelen	26.136	28.509
1.7.2	Tegoeden op banken	1.148.916	604.709
1.7.4	Rekening-courant ministerie van financiën	73.315.633	81.621.182
1.7	**Totaal liquide middelen**	**74.490.685**	**82.254.400**

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Yuverta



Passiva

2.1	Eigen vermogen	Saldo 31-12-2021	Bestemming exploita-tieresultaat 2022	Overige mutaties 2022	Saldo 31-12-2022
2.1.1	**Algemene reserves**	**146.523.350**	**-12.262.687**	**7.489.424**	**141.750.087**
2.1.2	**Bestemmingsreserves publiek**				-
	Bestemmingsreserve BAPO	1.372.276	-276.849		1.095.427
	Reserve inzake passend onderwijs	740.000			740.000
	Reserve inzake werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel	1.227.000		-1.227.000	-
	Aanvullende bekostiging examens VO	567.503		-567.503	-
	Extra middelen NPO	5.694.921	9.803.393	-5.694.921	9.803.393
	Reserve inzake aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen	-	5.254.196	-	5.254.196

2.1.2	Bestemmingsreserve (privaat)				
	"Leven Lang Ontwikkelen"	-67.655	242.626		174.971
	Totaal eigen vermogen	**156.057.395**	**2.760.678**	**-**	**158.818.064**

2.2	Voorziening	Saldo 31-12-2021	Dotatie 2022	Onttrek-king 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022	<1 jaar	> 1 jaar
2.2.1	**Personele voorzieningen**							
	- Jubilea (1)	721.760	10.563	195.677	-	536.647	112.281	424.366
	- Eigen risico drager WGA (2)	1.087.000	733.989	555.995	242.485	1.022.509	356.441	666.069
	- Wachtgeld (3)	1.447.304	1.592.988	1.011.233	151.497	1.877.564	1.026.804	850.760
	- Mobiliteit (4)	983.000	772.763	750.171	32.829	972.763	972.763	-
	- Langdurig zieken (5)	1.546.372	727.629	179.827		2.094.174	1.498.048	596.126
	- Duurzame inzetbaarheid (6)	3.716.893	-171.083	676.659		2.869.149	764.345	2.104.804
	- ZW ERD (7)	89.888	93.971	84.928		98.931	79.039	19.892
	Totaal voorzieningen	**9.592.217**	**3.760.820**	**3.454.490**	**426.811**	**9.471.737**	**4.809.721**	**4.662.017**

1) Om de te verwachten kosten en opgebouwde rechten van jubilarissen (25- en 40-jarig dienstbetrekking) te dekken

2) Uit dienst basis van arbeidsongeschiktheid na 104 weken ziek

3) De voorziening wachtgeld betreft een voorziening voor te betalen WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen voor ex-werknemers.

4) De voorziening wordt bepaald voor medewerkers waarmee een grote waarschijnlijkheid bestaat dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd wordt beëindigd

5) In dienst en tussen 52 en 104 weken arbeidsongeschikt

6) De voorziening Duurzame inzetbaarheid is gebaseerd op de regeling Seniorenverlof van de regeling duurzame inzetbaarheid in de cao MBO

7) Voor medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan, de voorziening wordt bepaald op 70% van het aantal sv dagen tussen maximum einde ZW en balansdatum

Er heeft in 2022 een schattingswijziging plaats gevonden voor de voorzieningen. De disconteringsvoet is gewijzigd van 0% naar 2,8%.
Het effect is € 1.127K, waardoor de dotatie voorzieningen in 2022 voor dit bedrag lager is geworden.

2.3 Langlopende schulden													
	Bedrag lening 31-12-2021	< 1 jaar	> 1 jaar	Aangegaan 2022	Aflossingen 2022			Bedrag lening 31-12-2022	< 1 jaar	> 1 jaar	Rente (%)	Aflossingen 2023
2.3.5 Overige langlopende schulden												
Ministerie van Financiën lening uit 2010	18.900.000	900.000	18.000.000		900.000			18.000.000	900.000	17.100.000	3,43%	900.000
Ministerie van Financiën lening uit 2017	24.266.666	866.667	23.400.000		866.667			23.400.000	866.667	22.533.333	1,06%	866.667
Ministerie van Financiën lening uit 2020	7.500.000	-	7.500.000	9.000.000				16.500.000	550.000	15.950.000	0,22%	550.000
	50.666.666	**1.766.667**	**48.900.000**	**9.000.000**	**1.766.667**			**57.900.000**	**2.316.667**	**55.583.333**		**2.316.667**
					> 1 tot < 5 jaar		> 5 jaar	Totaal				
Ministerie van Financiën lening uit 2010					3.600.000		14.400.000	18.000.000				
Ministerie van Financiën lening uit 2017					3.466.667		19.933.333	23.400.000				
Ministerie van Financiën lening uit 2020					2.200.000		14.300.000	16.500.000				
Totaal langlopende schulden					**9.266.667**		**48.633.333**	**57.900.000**				

In 2010 is er een financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €27 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2013. De rente bedraagt 3,43%, 30 jaar vast. In 2017 is er een tweede financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €26 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2020. De rente bedraagt 1,06%, 30 jaar vast. In 2020 is er een derde financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €16,5 miljoen. De lening wordt ontvangen in tranches; €7,5 miljoen in 2021 en €9 miljoen in 2022. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2023. De rente bedraagt 0,22%, 30 jaar vast. Voor de bovengenoemde leningen zijn hypothecaire zekerheden verstrekt. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2010, is bij een resterende looptijd van 21 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,47% €24,8 miljoen miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2017, is bij een resterende looptijd van 28 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,50% €26,1 miljoen miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2020, is bij een resterende looptijd van 30 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,53% €7,1 miljoen.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
2.4.1	**Kredietinstellingen**	**2.316.667**	**1.766.667**
	"De schuld aan kredietinstellingen (2.4.1) betreft de aflossingsverplichting voor het komend boekjaar van de langlopende schuld aan het Ministerie van Financiën."		
2.4.3	**Crediteuren**	**10.165.657**	**6.076.497**
2.4.4	**OCW/EZ**	**339.520**	**388.543**
2.4.7	**Belastingen en sociale premies**		
2.4.7.1	Loonheffing	8.051.016	7.081.175
2.4.7.2	Omzetbelasting		56.269
2.4.7.3	Premies Sociale Verzekeringen		1.209
2.4.7.4	Overige belastingen		-7.834
		20.872.860	**15.362.526**
2.4.8	**Schulden terzake van pensioenen**		
	ABP premies	2.546.759	2.412.302
2.4.9	**Overige kortlopende schulden**		**167.229**
2.4.10	**Overlopende passiva**		
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- & lesgelden	1.677.556	561.702
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ geoormerkt	5.228.644	4.521.617
2.4.10.3	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ niet geoormerkt	832.273	127.056
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen		269.361
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	7.757.031	6.260.840
2.4.10.7	Nog te betalen aan personeel	822.481	768.000
2.4.10.8	Overige	7.482.790	8.128.062
		26.347.534	**23.216.169**
	Totaal kortlopende schulden	**47.220.394**	**38.578.695**

De schuld aan OCW/EZ (2.4.4) wordt hieronder nader gespecificeerd :			
Beschikking	**Projectomschrijving**	**31-12-2022**	**31-12-2021**
704911-1	RIF PPS Waterroute	46.149	46.149
DHBO18041	Doorstroom mbo-hbo	-	49.023
RIF16029/1088278	RIF GO2	185.944	185.944
GLTL20313	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	107.427	107.427
Totaal		**339.520**	**388.543**

Niet in balans opgenomen activa en verplichtingen		
Claims		
Er zijn geen claims ingediend tegen de Stichting Yuverta die niet in de balans zijn gewaardeerd		
Meerjarige financiële verplichtingen	**31-12-2022**	**31-12-2021**
Korter dan 1 jaar	1.797.028	2.068.705
Langer dan 1 jaar	5.523.948	7.254.150
Totaal	**7.320.975**	**9.322.855**

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ad €7,3 miljoen ter zake van huur en operationele leasing. Het bedrag aan meerjarige financiele verplichtingen langer dan vijf jaar bedraagt €2,2 miljoen.

Per ultimo 2022 zijn er verplichtingen aangegaan inzake nieuwbouw op de locaties ad €15,3 miljoen (ultimo 2021: €25,1 miljoen). Hiervan heeft €5,3 miljoen een looptijd korter dan een jaar en €10 miljoen een looptijd langer dan een jaar.

Er zijn een vijftal bankgaranties afgegeven voor een bedrag van €169K .

De Stichting Yuverta is evenals alle andere mbo instellingen aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds mbo. Er geldt een voorwaardelijke verplichting dat indien het waarborgdepot van de Stichting Waarborgfonds mbo onder het startkapitaal van €9,9 miljoen mocht dalen, de scholen verplicht zijn dit aan te vullen naar evenredigheid van de verstrekte rijksbijdrage tot een maximum van 2% daarvan op jaarbasis. De Stichting Yuverta heeft een kredietfaciliteit bij de ING Bank van €15 miljoen.

Leningen e.d. aan cvb en rvt

Yuverta heeft aan de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt.

Lopende juridische zaken en (mogelijke) claims en gebeurtenissen na balansdatum

"Bij het opmaken van de Jaarrekening 2022 speelt nog 1 relevant juridisch geschil:

Claim voormalig bestuurder:
De voormalig bestuurder heeft voldaan aan de vordering (€137k) zoals die was opgelegd door Helicon. Inmiddels loopt een juridische procedure tussen de voormalig bestuurder en de Inspectie, waarin de voormalig bestuurder de hoogte van het bedrag zoals opgenomen in het Inspectierapport (en waaraan Helicon opvolging heeft gegeven) betwist. Yuverta heeft zich als derde belanghebbende gevoegd in deze procedure. Op 7 februari jl. heeft de zitting plaatsgevonden. We zijn in afwachting van de uitspraak."



Verantwoording subsidies [MODEL G]				
G1	**"Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt"**			
	Omschrijving	**Toewijzing kenmerk**	**Toewijzing datum**	**De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:**
	Praktijkleren groene plus 2015 (MIP)	655769-3	20-03-15	N
	Subsidie voor studieverlof BVE 2019	1006124-1	20-09-19	N
	Subsidie voor studieverlof VO 2019	1007703-1	20-09-19	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164908-1	20-08-21	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164858-1	20-08-21	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1177123-1	21-09-21	N
	Subsidie zij-instroom 2019 (2019-2020)	962600-1	20-02-19	N
	Subsidie zij-instroom 2019	998058-1	20-02-19	N
	Subsidie zij-instroom 2019	1005588-1	20-02-19	N
	Subsidie zij-instroom 2019	1013524-1	20-11-19	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1027574-1	20-11-19	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1046625-1	20-02-20	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1078745-1	15-04-20	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1102739-1	21-12-20	N
	Subsidie zij-instroom 2021	1180537-1	20-10-21	J
	Subsidie zij-instroom 2021	1183577-1	22-11-21	J
	Subsidie zij-instroom 2021	1189545-1	21-12-21	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000102-1	23-02-22	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000220-1	21-07-22	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000598-1	22-11-22	N
	Lerarenbeurs BVE 2020	1090534-1	22-09-20	J
	Lerarenbeurs BVE 2021	1166161-1 / 1166170-1	20-08-21	J
	Lerarenbeurs VO 2020	1091799-1	22-09-20	J
	Lerarenbeurs VO 2021	1166161-1	20-08-21	J
	Lerarenbeurs VO 2021	1177590-1	21-09-21	J
	Lerarenbeurs VO 2021	1177584-1	21-09-21	J
	Zij-instromers 2020	1102720-1	21-12-20	N
	Zij-instromers 2021	1154789-1	23-04-21	N
	Zij-instromers 2021	1158936-1	21-05-21	J
	Studieverlof VO	1165894-1	20-08-21	N
	Studieverlof VO	1165900-1	20-08-21	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000147-1	15-04-22	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000496-1	20-10-22	N
	Subsidie zij-instroom 2022	100002844-1	20-12-22	N
	Studieverlof 2022	1279734-1	20-09-22	N
	Studieverlof 2022	1211722-1	22-02-22	J
	Studieverlof 2022	1240596-1	15-04-22	J
	Studieverlof 2022	1277947-1	22-08-22	N
	Studieverlof 2022	1277948-1	22-08-22	N
	Studieverlof 2022	1281715-1	20-10-22	J
	Studieverlof 2022	1285757-1	22-11-22	N
	Studieverlof 2022	1308738-1	20-12-22	N
	Subsidieverlof 2021	1177493-1	20-08-21	J
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	1003678-1	22-07-19	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	1088120-1	20-08-20	N
	Lente- en zomerschool VO 2018	LENZO18211	14-05-18	N
	Aanvullende bekostiging technisch VMBO 2019	963902-1 / 963902-2 / 963902-3	20-03-19	N

Verantwoording subsidies [MODEL G]				
G1	**"Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt"**			
	Omschrijving	**Toewijzing kenmerk**	**Toewijzing datum**	**De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:**
	Opleidingsschool Wellantcollege 2019-2020	OS-2017-C-008 (1013082-1)	20-11-19	J
	Opleidingsschool Wellantcollege 2020-2021	OS-2017-C-008 (1095201-1)	20-11-20	J
	Opleidingsschool Wellantcollege 2021-2022	OS-2017-C-008 (1185252-1 / 1185252-2 / 1185252-3)	20-09-22	J
	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	(OS-2017-C-008 (1284274-1)	22-11-22	N
	Opleidingsschool Yuverta Zuid 2022-2023	OS-2021-C-009	19-11-21	N
	Opleidingsschool Yuverta West 2022-2023	OS-2021-C-009	19-11-21	N
	Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2020	1086732-1	20-08-20	N
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VMBO 2020-2021	IOP2-41100-VO	16-10-20	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's MBO 2020-2021	IOP2-41100-MBO	16-10-20	J
	Inhaal- en Ondersteuningsprogramm's MBO 2	IOP4-41100-mbo	9-06-21	J
	Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak4	IOP4-41100-VO	9-06-21	J
	Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 5	IPO5-41100-VO	12-07-21	J
	Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21033	31-03-21	N
	Extra hulp voor de klas 2 MBO	EHK21059	5-08-21	N
	Doorstroomprogamma's po-vo voor gelijke kansen 2021	DPOVO21144	29-07-21	N
	Pilot Praktijkgericht Programma voor gl en tl	GLT21R200007	9-12-21	N
	Vrijroosteren leraren fse III 2021-2023	1039907 (VRL210041)	5-07-21	N
	Extra Hulp voor de Klas	EHK20056	30-03-21	N
	Voorz leermiddelen minima gezinnen 2019	1003952-1	22-08-19	N
	Voorz leermiddelen minima gezinnen 2020	1088127-1	20-08-20	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2018	2018/2/872863	20-06-18	J
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	2019/2/1195337	20-08-19	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	2020/2/1614002	20-08-20	N
	Doorstroomprogramma MBO-HBO - Zuid	DHBO19021	30-10-18	J
	Doorstroomprogramma PO-VO - Roermond	DPOVO18075	30-08-18	N
	Aanvullende bekostiging Technisch VMBO 2019	2019/2/1358573	20-11-19	N
	Extra begeleiding en nazorg MBO 2021/2022	EBEN21008	31-03-21	N
	Schoolkracht VO	SK20-21CS	22-05-21	N
	Versterking van de salarismix leraren MBO in de Randstadregio's 2022	100000067-1 / 100000067-2	20-07-22	J
	Regeling school en omgeving - aanvraag doorgroeiers 2022-2023	RSOD22037	5-12-22	N
	Heterogene brugklassen Brielle	SHB22112	29-06-22	N
	Hetrogene brugklassen Horst	SHB210198	8-02-22	N
	Hetrogene brugklassen Madestein	SHB22111	29-06-22	N
	Hetrogene brugklassen Amsterdam Oost	SHB22113	29-06-22	N
	Hetrogene brugklassen Oegstgeest	SHB22114	29-06-22	N
	Verbetering basisvaardigheden 2022 VMBO Kesteren	VBV22-VO-3774	11-11-22	N
	Verbetering basisvaardigheden 2022 VMBO Naarden	VBV22-VO-3795	11-11-22	N
	Aanpak jeugdwerkloosheid, nazorg mbo 2022-2023	NMBO22039	28-02-22	N

G2A	“Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar”										
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum		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
					€	€	€	€	€	€	€
					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

G2B	“Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar”										
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
					€	€	€	€	€	€	€
	Regionaal Investeringsfonds MBO Hippisch College Limburg (RIF)	RIF19030	18/10/13		626.381	425.045	347.893	77.152	134.225	84.088	127.288
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20330	30/11/20		161.995	110.157	28.700	81.457	29.159	3.944	106.672
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20131	30/11/20		161.400	109.752	29.640	80.112	29.052	4.051	105.113
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20326	30/11/20		162.000	110.160	0	110.160	29.160	0	139.320
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20017	4/12/20		142.784	97.093	60.411	36.683	33.586	23.441	46.828
	RIF Biodiversiteit en Leefomgeving	RIF22030	31/10/22		717.302	0	0	0	179.326	255	179.071
	Green Flow (Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2022-2024)	FLEXX22002	22/07/22		496.320	0	0	0	297.792	12.987	284.806
	RIF BEET!	RIF22011	8/06/22		2.000.000	0	0	0	700.000	58.762	641.238
	Flexibele beroepsonderwijs 3e leerweg 2022	FLEXX22001	28/10/21		498.140	0	0	0	298.884	34.760	264.124
					€ 4.966.322	**€ 852.206**	**€ 466.643**	**€ 385.563**	**€ 1.731.183**	**€ 222.287**	**€ 1.894.458**

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten over 2022

Toelichting baten

3.1	Rijksbijdrage	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.1.1.1	Normvergoeding BVE			
	LUMPSUM Rijksbijdrage	194.881.452	192.738.108	194.234.986
		194.881.452	**192.738.108**	**194.234.986**
3.1.2.1	Geoormerkte vergoedingen/ niet geoormerkte vergoedingen	45.059.973	34.001.212	32.626.318
		45.059.973	**34.001.212**	**32.626.318**
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	24.198.619	22.465.134	20.588.117
		24.198.619	**22.465.134**	**20.588.117**

3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	296.266	1.061.686	1.050.304
		296.266	**1.061.686**	**1.050.304**

3.3	College-, cursus-, les- & examengelden	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	313.990	-	467.942
		313.990	**-**	**467.942**

3.4	Baten werk in opdracht van derden	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.4.1	Cursusgelden contractactiviteiten	2.346.272	3.352.474	2.127.297
3.4.3	Overige			671.754
		2.346.272	**3.352.474**	**2.799.051**

3.5	Overige baten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.5.1	Verhuur	328.573	134.375	245.703
3.5.2	Detachering, uitleen personeel	703.529	592.888	631.450
3.5.4	Sponsoring			-
3.5.5	Ouder/Studentenbijdragen	2.263.625	2.322.033	1.265.803
3.5.6	Overige:			
	Stageopbrengsten			20.144
	Leerlingbijdrage onderwijsactiviteiten			-
	Leerlingbijdrage leermiddelen			-28
	Kantine	26.555	29.555	9.253
	Kluisjes	128.135	84.404	
	Overige inkomsten projecten	2.643.534	912.463	
	Overig	1.682.008	1.398.305	3.829.150
		7.775.959	**5.474.023**	**6.001.475**
	Totaal baten	**274.872.532**	**259.092.637**	**257.768.193**

Toelichting lasten

4.1	Personele kosten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.1.1	Lonen en salarissen			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	139.740.044	135.675.812	126.859.577
4.1.1.2	Sociale lasten/werkgeverslasten	18.377.541	17.558.828	17.635.579
4.1.1.3	Pensioenpremies	22.043.866	22.735.197	20.891.120
		180.161.452	**175.969.837**	**165.386.276**
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	3.381.871	4.190.000	2.889.840
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	12.378.931	10.394.397	10.540.152
4.1.2.3	Overige personele kosten	6.871.219	8.596.065	5.718.886
		22.632.021	**23.180.462**	**19.148.878**
4.1.3	Af: Uitkeringen	-1.249.558	-170.000	-709.429
	Totaal	**201.543.914**	**198.980.299**	**183.825.725**

Gemiddeld aantal werknemers

	Aantal Fte 2022
Bestuur/management	45
Personeel primair proces	1.775
Indirect onderwijsondersteunend personeel	218
Direct onderwijsondersteunend personeel	308
Totaal	**2.346**



4.2	Afschrijvingen	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.2.1	Afschrijving immateriële vaste activa			
	Overige	54.917	63.825	64.522
		54.917	**63.825**	**64.522**
4.2.2	Afschrijving materiële vaste activa			
	Gebouwen en terreinen	9.964.894	9.398.916	11.886.969
	Inventaris en apparatuur	4.232.442	4.591.373	8.758.981
		14.197.337	**13.990.289**	**20.645.950**
	Totaal	**14.252.253**	**14.054.114**	**20.710.472**

4.3	Huisvestingskosten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.3.1	Huren	2.387.397	2.100.271	1.678.321
4.3.2	Verzekeringen	234.389	263.722	247.207
4.3.3	Onderhoudskosten	3.790.822	3.730.542	4.386.821
4.3.4	Energie en water	3.803.919	3.393.085	3.219.519
4.3.5	Schoonmaakkosten	4.628.528	3.881.722	3.954.487
4.3.6	Heffingen	1.154.899	1.079.008	1.200.884
4.3.8	Overige huisvestingslasten	2.718.642	1.809.530	1.690.986
	Totaal	**18.718.598**	**16.257.880**	**16.378.225**

4.4	Overige lasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.4.1	Administratie en beheerslasten	10.284.938	11.145.736	11.063.273
4.4.2	Inventaris, app. en leermiddelen	20.694.876	16.343.631	10.444.537
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	2.274.579	25.000	1.490
4.4.4	Overige:	3.451.604	3.514.028	8.417.851
	Totaal	**36.705.997**	**31.028.395**	**29.927.151**
	Totaal lasten	**271.220.762**	**260.320.688**	**250.841.573**

Specificatie honorarium accountant				
		Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
	Onderzoek van de jaarrekening	147.355	150.000	221.757
	Andere controleopdrachten	2.118		
	Adviesdiensten op fiscaal terrein			
	Andere niet-controlediensten			
	Totaal	**149.472**	**150.000**	**221.757**

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vennootschap en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2022, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5.	Financiële baten en lasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
5.1	Rentebaten	27.988	-	2.558
5..5	Rentelasten	919.079	918.000	1.003.824
	Totaal	**891.091**	**918.000**	**1.001.266**

13.6 Bestemming van het resultaat na belastingen

Bestemming van het resultaat na belastingen	
Het voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2022 van € 2.760.678 is als volgt:	
Toevoeging aan de private bestemmingsreserves	242.626
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	14.780.739
Toevoeging aan de algemene reserves	-12.262.687
Totaal	**2.760.678**

Het voorstel tot verwerking van het resultaat is vooruitlopend op het besluit hiervan verwerkt in de balans.

13.7 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan, zodanig dat deze voor een juist inzicht in de onderliggende jaarstukken 2022, onder deze post vermeld zouden moeten worden.



13.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2022 Stichting Yuverta

De WNT is van toepassing op Yuverta. Het voor Yuverta toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000, bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

De criteria voor de vaststelling van de toepasselijke bezoldigingsklasse voor Yuverta zijn:

A. Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het totaal van baten in 2020 bedraagt 10.
B. Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het aantal leerlingen/deelnemers op 1 oktober 2020 bedraagt 5.
C. Het aantal complexiteitspunten op basis van het gewogen aantal onderwijssoorten in 2020 bedraagt 5.

Hieruit volgt dat het totaal van A+B+C 20 punten bedraagt, hetgeen een klasse-indeling G (18-20 punten) betekent.

Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Yuverta van toepassing zijnde regelgeving:

- Wet normering topinkomens
- Uitvoeringsbesluit WNT (inclusief de normering voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking).
- Uitvoeringsregeling WNT
- Controleprotocol WNT
- Beleidsregels WNT 2022
- Regeling m.b.t. sectoren onderwijs, cultuur en wetenschap

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2022 (bedragen x € 1)	Mw. J.M.P. Moons	Dhr. J.P.M. Janssen			Dhr. A.R.G. van der Zee		Mw. C. van Bragt
Functiegegevens	**Voorzitter cvb**	**Gedelegeerd bestuurder**			**Lid cvb**		**Lid cvb**
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12			1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0			1,0		1,0
Dienstbetrekking	ja	ja			ja		ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 184.421,03	€ 153.557,23			€ 164.977,36		€ 156.920,41
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 25.166,04	€ 23.401,35			€ 24.272,04		€ 23.217,12
Subtotaal	**€ 209.587,07**	**€ 176.958,58**			**€ 189.249,40**		**€ 180.137,53**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**€ 216.000,00**	**€ 216.000,00**			**€ 216.000,00**		**€ 216.000,00**
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	**€ 209.587,07**	**€ 176.958,58**			**€ 189.249,40**		**€ 180.137,53**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.		N.v.t.

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	Mw. J.M.P. Moons	Dhr. J.P.M. Janssen		Mw. J.V. Christophe	Dhr. A.R.G. van der Zee	Mw. A.T. Bredée	Mw. C. van Bragt
Functiegegevens	**Voorzitter cvb**	**Gedelegeerd bestuurder**		**Adviseur cvb**	**Lid cvb**	**Voorzitter cvb**	**Lid cvb**
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 1/2	1/1 - 31/12	1/1 - 31/7	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0		1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja		ja	ja	ja	ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 178.801,00	€ 147.407,39		€ 17.064,84	€ 158.673,00	€ 78.969,38	€ 131.710,00
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 25.026,00	€ 22.324,20		€ 1.860,35	€ 23.961,00	€ 12.993,77	€ 22.248,77
Subtotaal	**€ 203.827,00**	**€ 169.731,59**		**€ 18.925,19**	**€ 182.634,00**	**€ 91.963,15**	**€ 153.958,77**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**€ 209.000,00**	**€ 209.000,00**		**€ 17.750,68**	**€ 209.000,00**	**€ 121.392,00**	**€ 209.000,00**
Bezoldiging	**€ 203.827,00**	**€ 169.731,59**		**€ 18.925,19**	**€ 182.634,00**	**€ 91.963,15**	**€ 153.958,77**

* Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 31-12-2025 in verband met eerdere functie als Lid College van Bestuur

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022 (bedragen x €1)	Prof. Dr. L.A. den Hartog	Drs. W. Smink	Mr. R.M. Bergkamp		Drs. H.K. Sluiter MEM	C.M. Fleuren	B.A.J. Haarman	Dhr. Dr. mr. A.C.W. Pijls	I.A. Telting
Functiegegevens	**Voorzitter rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**		**Lid rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/05		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	28/09 31/12
Bezoldiging	€ 31.400,04	€ 21.600,00	€ 8.583,35		€ 20.600,04	€ 20.600,04	€ 20.600,00	€ 20.600,00	€ 5.150,01
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 32.400,00	€ 21.600,00	€ 8.935,89		€ 21.600,00	€ 21.600,00	€ 21.600,00	€ 21.600,00	€ 5.621,92
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag									
Bezoldiging	**€ 31.400,04**	**€ 21.600,00**	**€ 8.583,35**		**€ 20.600,04**	**€ 20.600,04**	**€ 20.600,00**	**€ 20.600,00**	**€ 5.150,01**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021 (bedragen x €1)	Prof. Dr. L.A. den Hartog	Drs. W. Smink	Mr. R.M. Bergkamp		Drs. H.K. Sluiter MEM	C.M. Fleuren	Drs. Ing. J.B.J.P. Lemmen RAB	B.A.J. Haarman
Functiegegevens	**Voorzitter rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**		**Lid rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**	**Lid rvt**
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	**€ 30.350,00**	**€ 20.900,00**	**€ 19.900,00**		**€ 19.900,00**	**€ 19.978,00**	**€ 19.978,00**	**€ 19.900,00**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**€ 31.350,00**	**€ 20.900,00**	**€ 20.900,00**		**€ 20.900,00**	**€ 20.900,00**	**€ 20.900,00**	**€ 20.900,00**

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van €1.800 of minder - *Niet van toepassing*

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan €1.800 - *Niet van toepassing*

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is - *Niet van toepassing*

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van €1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is - *Niet van toepassing*

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen - *Niet van toepassing*

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



Ondertekening jaarrekening 2022 Yuverta

Vastgesteld op 26 juni 2023,
College van Bestuur van Yuverta te Houten

Mw. drs. J.M.P. Moons
Voorzitter

Dhr. drs. A.R.G. van der Zee
Lid

Mw. dr. C.A.C. van Bragt
Lid

Goedgekeurd op 26 juni 2023,
De Raad van Toezicht van Yuverta te Houten

Dhr. prof. dr. ir. L.A. den Hartog
Voorzitter

Dhr. drs. W. Smink
Vicevoorzitter

Dhr. B.A.J. Haarman
Lid

Mw. ing. C.M. Fleuren-Van den Berg
Lid

Dhr. mr. drs. A.C.W. Pijls
Lid

Mw. drs. I. Telting
Lid per 28 september 2022

Dhr. C.P.A. van Hoepen MSc
Lid per 15 februari 2023

→ Overige gegevens

14. Overige gegevens

Aan de raad van toezicht van Stichting Yuverta

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Yuvertate Houten gecontroleerd. Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Yuverta op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Yuvertazoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.
De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.
Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.
Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening
Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen.
De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.
Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Arnhem, 26 juni 2023
Flynth Audit B.V.

Was getekend
drs. J.W.M. Verhagen RA CISA

→ Bijlagen

Bijlage 1

Overzicht hoofd- en relevante nevenfuncties raad van toezicht

Dhr. prof. dr. ir. L.A. den Hartog (voorzitter)

Hoofdfuncties
- → Commissaris, toezichthouder, adviseur

Nevenfuncties
- → Lid raad van commissarissen Nutreco Nederland
- → Lid raad van commissarissen Royal GD
- → Lid Raad van Dierenaangelegenheden
- → Lid topteam Topsector Agri & Food
- → Lid stakeholder board EU program Susinchain
- → Lid deskundigencommissie OP Oost
- → Voorzitter raad van commissarissen Limgroup
- → Voorzitter bestuur Victam

Dhr. drs. W. Smink (vicevoorzitter)

Hoofdfuncties
- → Zelfstandig interimmanager en adviseur
- → Voorzitter commissie Ruimtelijke kwaliteit van gemeente Groningen

Nevenfuncties
- → Voorzitter raad van toezicht Zorginstelling De Hoven
- → Voorzitter raad van commissarissen Euroborg NV

Mw. mr. R.M. Bergkamp (lid tot 1 juni 2022)

Hoofdfunctie
- → Algemeen Directeur/Provinciesecretaris Noord-Holland

Nevenfuncties
- → Lid adviesraad Animal Science Groep (WUR)
- → Lid van het bestuur van de Dutch Milk Foundation
- → Voorzitter raad van toezicht van Het Voedingscentrum
- → Voorzitter bestuur van Skal Biocontrole
- → Onafhankelijk voorzitter bestuur van de StAK ADW-CBS
- → Lid raad van commissarissen van KWH/KWR (vanaf juli 2022)

Dhr. B.A.J. Haarman

Hoofdfuncties
- → Agrarisch ondernemer en maat in een biologisch melkgeitenbedrijf
- → Directeur Agri Development Holding BV
- → Directeur Agri East BV
- → Directeur Mol-NL Invest LLC S.R.L. Moldova Farm Meat Center S.R.L. Produce QM S.R.L.

Nevenfuncties
- → Bestuurslid LTO Noord regio Oost (tot 31-12-2022)
- → Adviserend lid SER Overijssel (tot 31-3-2023)
- → Voorzitter raad van toezicht Stichting Buitengewoon Wonen
- → Bestuurslid Stichting Stoppelhaene Raalte
- → Coaching/training/bedrijfsbegeleiding
- → Voorzitter koepelorgaan Manege Bartels (Vereniging de HR, SMB, SRD)

Mw. ing. C.M. Fleuren-Van den Berg

Hoofdfunctie
→ Ondernemer in de boomkwekerij
Nevenfuncties
→ Lid ledenraad Rabobank Venlo e.o.
→ Lid commissie Kennis, Onderwijs en Arbeidsmarkt Ondernemend Venlo
→ Lid werkgeverscommissie Boomkwekerij
→ Voorzitter Stichting LEF Foodfestival
→ Lid bestuur van de vakgroep Bomen, vaste planten en zomerbloemen van LTO (per 1 december 2022)

Mw. drs. H.K. Sluiter MEM (lid tot 1 januari 2023)

Hoofdfunctie
→ Directeur Stichting Technasium
Nevenfuncties
→ Eigenaar B&B
→ Adviseur op het gebied van onderwijsontwikkeling, bètaontwikkeling, HRM-ontwikkeling en duurzaam strategisch beleid in het funderend onderwijs

Dhr. mr. drs. A.C.W. Pijls

Hoofdfuncties
→ Senior Advisor Advocatenkantoor Clifford Chance Amsterdam
→ Associate professor (parttime) Erasmus School of Law, Erasmus Universiteit Rotterdam
Nevenfuncties
→ Bestuurder Stichting tot Behartiging van de Belangen van het Christelijk Onderwijs 's-Gravenhage
→ Lid raad van toezicht Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden
→ Redacteur Tijdschrift voor Ondernemingsbestuur ('TvOB')
→ Vaste medewerker Tijdschrift Ondernemingsrecht

Mw. drs. I. Telting (lid per 28 september 2022)

Hoofdfunctie
→ Zelfstandig organisatieadviseur en eigenaar 'Regie op Veranderen'
Nevenfunctie
→ Hoofddocent PAO Psychologie Nascholing en Opleiding
→ Lid Centrale Commissie Registraties van het NIP (intern adviesorgaan van het Nederlands Instituut voor Psychologen)

Dhr. C.P.A. van Hoepen MSc (lid per 15 februari 2023)

Hoofdfunctie
→ Voorzitter college van bestuur Stichting Primair Onderwijs Utrecht
Nevenfuncties
→ Lid raad van toezicht Nationaal Jeugdfonds Jantje Beton en NUSO
→ Voorzitter raad van toezicht Sport Utrecht
→ Vicevoorzitter raad van toezicht ZB, Planbureau en Bibliotheek van Zeeland, lid Kwaliteits-commissie (tot 1 juli 2022)



Bijlage 2a

Kwaliteitsagenda 2019-2022

Helicon Opleidingen

Jongeren in een kwetsbare positie

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Vsv-cijfers op alle niveaus onder de landelijke norm brengen en houden.	Vsv-prestatie-norm Vsv-cijfers 2020-2021 (n ≥ 50): N1: 26,4 N2: 8,6 N3: 3,2 N4: 2,7	Vsv-prestatienorm Vsv-cijfers 2018-2019 (n ≥50): N1: 26,4 N2: 8,6 N3: 3,2 N4: 2,7	Definitieve vsv-cijfers 2020-2021: N1: 26,76 N2: 7,05 N3: 4,30 N4: 2,83	Door de komst van Power BI-tool is het straks per locatie mogelijk om goed zicht te hebben op de uitval en acties hierop in te kunnen zetten. Deze acties en plannen worden beschreven in de team- en locatieplannen.
			In het jaarverslag 2020 gaven we al aan dat de coronasituatie de vsv-cijfers mogelijk negatief zou beïnvloeden. Op 16 maart 2020 sloten de scholen en ging Nederland over op onderwijs op afstand. Het is voor ons geen verrassing dat veel van onze studenten het onderwijs ongediplomeerd hebben verlaten, ondanks het feit dat vrijwel alle mbo-studenten uiteindelijk hun stage hebben kunnen voortzetten, soms in aangepaste vorm. De oorzaak van de onge-diplomeerde uitstroom zat dus niet zozeer in het gebrek aan stages, maar eerder in het onlineonderwijs. Daarbij speelden zowel de digitale vaardigheden, de beschikbaarheid van hardware en internettoegang als het gebrek aan concentratie en motivatie een rol.	
			Acties die we hebben ingezet op basis van deze analyse: - Scholing van docenten in het verzorgen van onlineonderwijs met als doel meer interactie te creëren. - Niveau 2-studenten zijn welkom geheten op de locaties nadat we geconstateerd hadden dat de vsv-cijfers opliepen als gevolg van het onlineonderwijs. Dit geldt uiteraard ook voor de kwetsbare studenten van niveau 3 en niveau 4. Naast door de coronacrisis zijn de vsv-cijfers ook door de volgende factoren negatief beïnvloed: - de online open dagen - groenpluk - het moeten doorstromen vanuit vmbo - prioriteiten zijn anders komen te liggen: focus lag op onderwijs draaiend houden, vsv was van latere zorg - kwaliteit van de begeleiding door de mentor ook negatief beïnvloed door de onlineaanpak. Eind 2021-2022 is een NPO-team van start gegaan. Daaraan voorafgaand was sprake van diverse subsidiemogelijkheden om achter-standen weg te werken. De effecten hiervan hopen we uiteindelijk terug te zien in de vsv-cijfers van en 2021-2022.	

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
				- De grote vraag naar werknemers vanuit de arbeidsmarkt, de zogenaamde Groenpluk-jongeren, kiezen eerder voor een baan dan voor het afronden van hun opleiding - We zijn in gesprek met bedrijven om groenpluk te voorkomen in het belang van iedereen. Deze gesprekken zijn succesvol. - Werken aan een sluitend zorgvangnet en ondersteuning van de doelgroep. Deze factor hebben we vertaald naar een ambitie verderop in deze tabel. - Doorontwikkelen van professionele vaardigheden op het gebied van loopbaanoriëntatie en begeleiding bij coaches/docenten. Deze factor hebben we vertaald naar een ambitie verderop in deze tabel. - Kennis delen op locaties van wetenschappelijk bewezen effectieve maatregelen ter verlaging van vsv-aantallen op de vestigingen. Een stafmedewerker heeft de portefeuille Vsv gekregen met de opdracht landelijk onderzoek over effectieve maatregelen in samenwerking met de vestigingen lokaal uit te rollen. Inmiddels kunnen alle opleidingen 24/7 de huidige stand van zaken inzien via een Power BI-tool - Vsv prioriteren op de agenda van directeurenberaad en participeren binnen regionale netwerken **Vooruitblik** Vsv blijft een speerpunt binnen Yuverta en zal opnieuw zijn weerslag vinden in de mbo-werkagenda. We zijn trots op de LOB-coördinatoren; de Entree-opleiding en de wijze waarop het binnen de Yuvertabrede programmalijn 'Jongeren in kwetsbare posities' is doorontwikkeld. Dit biedt een mooie solide basis om de komende jaren vanuit generieke Yuverta-kaders en -investeringen regionaal uitvoering aan het vsv-beleid te geven.

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: de opleidingsplannen van alle n2-opleidingen evalueren en doorontwikkelen. Het eerste HKS-cohort is afgestudeerd. We zijn bezig om een plan van aanpak te maken om de opleiding aan te passen. Dat doen we op basis van onze visie op onderwijs, voorlichting, tevredenheid van studenten, bedrijven en ouders, cijfers van toetsing en examens, arbeidsmarktperspectief en arbeidsmarktrealiteit en diepte- interviews.	We hebben een kwalitatief hoogwaardige opleiding die recht doet aan niveau en tevredenheid. De studenttevredenheid is toegenomen ten opzichte van 2020.	De niveau 2-opleiding is aangepast aan de hand van resultaten uit eerder onderzoek. In een tussenevaluatie wordt een afwijkingsplan gemaakt, zodat we de verwachte doelen in 2022 kunnen bereiken. De studenttevredenheid is toegenomen ten opzichte van 2018.	Er is een visie ontwikkeld over onderwijs aan de doelgroep niveau 2 en entree. De studenttevredenheid voor niveau 2 is nagenoeg gelijk gebleven: - 6,8 in 2018-2019 - 6,9 in 2019-2020 - 6,8 in 2020-2021 - 6,8 in 2021-2022 Dit betekent dat er sprake is van een stabiele lijn. Omdat er sprake is van verschillende niveau 2-opleidingen is ervoor gekozen om niet één (afwijkings) plan te maken, maar de verbeterslagen vast te leggen in team- en vestigingsplannen	We hebben in samenwerking met externe experts een extra stap ingelast aan het begin van het proces, namelijk het ontwikkelen van een visie op onderwijs specifiek voor niveau 2- en entreestudenten. Vervolgstap is de vertaling van deze visie naar de verschillende teamplannen die op deze doelgroepen gericht zijn. Het idee van één afwijkingsplan is daarmee losgelaten. Deze vervolgstap is grotendeels gezet, maar het stagneert in de uitvoering van de plannen. Dit heeft alles te maken met de coronacrisis, waardoor alle formatie is ingezet om het onderwijs zo goed mogelijk draaiende te houden en er nauwelijks ruimte was om daarnaast te verbeteren. Hier is extra formatie voor nodig. De stuurgroep heeft daarom besloten extra geld beschikbaar te stellen voor extra formatie waar vestigingen aanspraak op kunnen maken. Hierdoor kan het plan van aanpak ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en verwachten we een stijgende lijn in de studenttevredenheid voor niveau 2. Echter ook hier is het na-ijleffect van de coronacrisis nog moeilijk te voorspellen.

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: visie en beleid voor entree-opleidingen passen bij de LLO-visie en praktijk-certificaten. Het platform Entree stelt elk jaar zijn doel vast. Van elke vestiging die een entreeop-leiding aanbiedt, neemt een vertegenwoor-diger deel aan dit platform. De doelen sluiten aan bij de visie op LLO en worden ook gekoppeld aan het organisatiemodel. Ook sluiten we aan bij het traject praktijkcertifica-ten in Den Bosch (Kennispact).	Het traject prak-tijkcertificaten is in een andere regio binnen Heli-con geadopteerd. Minimaal vier vestigingen bie-den een vorm van entreeopleidingen aan.	Er loopt een traject praktijk-certificaten in Den Bosch in samenwerking met Kennispact. Minimaal drie vestigingen bieden een vorm van entreeopleidingen aan.	De visie op entree die door Helicon is ontwikkeld, dient als basis voor de visieontwikkeling over entree door Yuverta. Het platform Entree is uitgebreid voor de hele organisatie, dus niet alleen meer voor oud-Helicon. De locaties Nijmegen, Velp en Boxtel bieden een bbl-variant van entree aan. De locaties Den Bosch en Keste-ren hebben een vorm van entree binnen het vmbo. Alle trajecten praktijkcertifica-ten zijn ondergebracht binnen de nieuw opgestarte bedrijfsunit LLO.	Op vijf locaties is sprake van een vorm van entreeopleidingen. Ook is sprake van groei in de trajecten praktijkcertificaten die weliswaar centraal georganiseerd zijn (bij de formulering van de ambitie voor 2022 gingen we nog uit van een decentrale organisatie).

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: werkwijze zorg- en LOB- coördinato-ren handhaven. Ook moeten het vangnet en ondersteuning voor de doelgroep sluitend gemaakt worden, waar-door interne en externe relaties geborgd zijn. Teams worden verder geschoold op LOB. De basis is op orde. Er ligt een implementatieplan voor vijf jaar en elke vestiging heeft een jaarlijks activiteitenplan. De afgelopen drie jaar is 25% van de teams geschoold op LOB.	Minimaal driekwart van de vestigingen heeft een sluitend zorgvangnet. Minimaal 60% van de teams is ge-schoold op LOB.	Minimaal de helft van de vestigingen heeft een sluitend zorgvangnet. Minimaal 40% van de teams is geschoold op LOB.	Alle locaties van Yuverta heb-ben een sluitend zorgvangnet. Daarmee is het eerste deel van de ambitie voor 2022 behaald. De fusie heeft ervoor gezorgd dat op deze ambitie gezamenlijk wordt getrokken door alle locaties binnen Yuverta. Elke locatie heeft een co-ordinator onderwijsondersteuning die participeert in een Yuverta-breed platform. Er is een gemeen-schappelijke visie op begeleiding ontwikkeld die door deze coördi-natoren verder wordt opgepakt Hierin is de eerste-, tweede- en derdelijnszorg uitgewerkt en deze wordt op alle mbo-locaties ook werkelijk uitgevoerd. Het tweede deel van de ambitie betreft de scholing van de teams op LOB. Hierover kunnen we het volgende zeggen: - Het aanbod van de Academy op het gebied van LOB wordt goed benut door professionals van de locaties. We hebben echter (nog) geen cijfers beschikbaar - Op de Helicon-locaties is sprake van een LOB-coördinator die zijn of haar collega's professionaliseert waar nodig. - In de onderwijsconcepten op een deel van de locaties komt loopbaanoriëntatie terug. Dat betekent dat er ook op studiedagen en in teamoverleggen en -plannen aandacht voor is. Daardoor is sprake van informeel leren bij al het onderwijzend personeel.	De visie en aanbevelingen dienen als advies voor het inrichten van één begeleidingslijn voor Yuverta. Hiermee wijken we af van ons eerste plan om al direct inrich-tingsvoorstellen ter verbetering uit te werken en in te voeren. In verband met de fusie vinden wij het belangrijk om samen met de fusiepartners op te trekken en te komen tot één visie op begeleiding voor Yuverta.

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: sturingsinformatie voor vsv en verzuim verbeteren, met als gevolg dat we bruikbare systemen beschikbaar hebben voor teams.	Minimaal driekwart van de onderwijsteams heeft toegang tot een bruikbaar sturingssysteem.	Minimaal de helft van de vestigingen heeft toegang tot een bruikbaar sturingssysteem.	We hebben de ambitie voor 2022 behaald. Alle vestigingen en teams hebben toegang tot een dashboard waarin de actuele vsv-stand is weergegeven. Dit dashboard is als volgt tot stand gekomen: via de kwaliteitscoördinatoren is bij de vestigingen geïnventariseerd welke sturingsinformatie zij nodig hebben. De data-analist heeft vervolgens gezorgd voor de inrichting van een omgeving voor adequate sturingsinformatie. Hieruit leiden de kwaliteitscoördinatoren op alle vestigingen acties uit af die ze bespreken met hun managementteams. Ook het directeurenberaad voert vanuit dit dashboard en de verbeteracties gesprekken.	We zijn tevreden met deze positieve afwijking. Ons streven is om het dashboard in te zetten als instrument in het verlagen van de vsv-cijfers in 2022 (in aanvulling op de al eerder genoemde acties).
Vsv-cijfers worden door de staf doorgegeven aan de vestigingen. Eens per jaar wordt er een totaalanalyse met aanbevelingen gemaakt die wordt gedeeld met het college van bestuur en alle vestigingen. De teams nemen in hun teamplan acties op, daar waar nodig. Het behoudcijfer wordt twee keer per jaar opgehaald en opgenomen in het teamdashboard.			Het waarderingskader van de Onderwijsinspectie hebben wij vertaald naar een kwaliteitskalender. Het platform kwaliteitscoördinatoren is verantwoordelijk voor de monitoring van gegevens en acties uit de kwaliteitskalender. De kwaliteitscoödinatoren overleggen met het management van de vestigingen over de manier waarop de sturingsinformatie positief te beïnvloeden is. De PDCA-cyclus is hierbij de basis. Eenzelfde werkwijze wordt gevolgd vanuit het platform Zorgcoördinatoren met dezelfde doelstelling.	
Door de aandacht die Helicon voor jongeren in kwetsbare posities heeft, wordt Helicon in 2022 genoemd als voorbeeld in de regio.			De Flex-Route niveau 2 is hier te noemen als een van de resultaten waar we trots op zijn; in het belang van onze studenten maar ook in het belang van de samenwerking binnen de regio.	We zijn er trots op dat we in coronatijd van betekenis hebben kunnen zijn voor veel van onze kwetsbare jongeren. Bijvoorbeeld door hen tijdens de lockdownperiodes veilige leerplekken op de scholen aan te bieden. We hebben iedereen aan een stageplek kunnen helpen, terwijl dit landelijk bij veel opleidingen tot problemen heeft geleid.

Gelijke kansen

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Het gemiddelde startersresultaat boven de landelijke norm houden.	Startersresultaat 2020/2021 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%	Startersresultaat 2018/2019 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%	Het startersresultaat voor 2021-2022 was als volgt: - N2: 78% (voldoet niet aan de norm, m.u.v. BC391 Agro niveau 2) - N3: 84% (voldoet wel aan de norm) - N4: 84% (voldoet wel aan de norm)	Dit betekent dat de cijfers zijn veranderd ten opzichte van de cijfers in het jaarverslag 2020 Toen viel niveau 2 binnen de norm, maar een aantal opleidingen op niveau 3 en 4 voldeden juist niet aan de norm. We gaan ervan uit dat optimalisering van de begeleiding (niet alleen bij onze eerstejaarsstudenten maar ook bij onze ouderejaars) bijdraagt aan het continue monitoren en dus klein houden van dit risico tot het gewenste effect heeft geleid.
Startersresultaat 2016/2017 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%				
Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks willen we sturingsinformatie op onderwijsindicatoren verbeteren..	Alle indicatoren van studiesucces zijn per team beschikbaar.	Teams zijn solide van structuur en de sturingsinformatie met betrekking tot vsv, jaar- en diplomaresultaten is op teamniveau beschikbaar.	Jaar- en diplomaresultaten zijn op teamniveau bekend. En ook de vsv-rapportages zijn ingericht. Deze drie indicatoren zijn echter op dit moment bekend per beroepsopleidingscode en niet per team. Deze indicatoren zijn vanaf 2022 per opleiding (team) beschikbaar.	
Sturingsinformatie is altijd op Crebo- en opleidingsniveau beschikbaar. Deze wordt gedurende het jaar gedeeld met de vestigingen.			Als we sturingsinformatie interpreteren als tevredenheidsonderzoeken, dan is dit doel bereikt. Eind 2022 konden we op een uniforme manier beschikken over sturingsinformatie voor de gehele fusie-organisatie. Daarmee is deze doelstelling eind 2022 behaald.	

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks richt de taskforce niveau 2-dierverzorging zich op analyse, ambitie, actie en sectorale afstemming.	We hebben een kwalitatief hoogwaardige opleiding die recht doet aan het niveau en de tevredenheid. De studenttevredenheid is toegenomen ten opzichte van 2020.	De opleiding is aangepast en wordt in 2020 nogmaals op basis van de indicatoren geëvalueerd. De studenttevredenheid is toegenomen ten opzichte van 2018.	Het verbeteren van de niveau 2-opleiding Dierverzorging vindt plaats binnen het brede verbeterproces van alle niveau 2 -opleidingen. De stand van zaken en de verklaring van afwijkingen zoals daarin beschreven, is ook van toepassing op deze specifieke niveau 2-opleiding.	Ook voor de verklaring van afwijkingen verwijzen we naar de beschrijving van de niveau 2-opleidingen binnen de pijler Kwetsbare jongeren. We werken continu aan studenttevredenheid. Meting heeft plaatsgevonden via de JOB-monitor
Het eerste HKS-cohort is afgestudeerd. Er wordt een plan van aanpak gemaakt om de opleiding aan te passen. Dat doen we op basis onze visie op onderwijs, voorlichting, tevredenheid van studenten, bedrijven en ouders, cijfers van toetsing en examens, arbeidsmarktperspectief en arbeidsmarktrealiteit en diepte-interviews. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de optie om van de urennorm af te wijken.				

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks moeten de toetsen van alle opleidingen voldoen aan de kwaliteitseisen. Waar mogelijk zijn deze gebouwd in QMP. De visie op toetsing is vertaald naar alle aspecten in de toetscyclus. Beleid en kennis worden gedeeld via twee wiki- arrangementen. Docenten worden ondersteund door een toetsteam op afstand en scholingen.	De toetscyclus is onderdeel van het onderwijs waarbij toetsen en onderwijs op elkaar aansluiten. Hiervoor worden coachingsrapporten ingezet (in QMP is dat onderdeel). De toetscommissie bewaakt de kwaliteit, voert steekproeven uit en geeft feedback aan de teams. Net als aanbevelingen voor kwaliteitsverbetering; met valide en betrouwbare toetsen als doel.	Bij alle toetsen in QMP worden inhoudelijke en toetstechnische controles en analyses uitgevoerd. Ook geven we op itemniveau feedback, zodat gerichte kwaliteitsverbeteringen kunnen worden doorgevoerd en gemonitord. Toetsen die niet in QMP staan worden onafhankelijk geaudit.	Zowel een toetscommissie als een toetsadviescommissie werkt conform PDCA aan de kwaliteitsverbetering van de toetsen. De toetscommissie heeft een kwaliteitscheck uitgevoerd ter verbetering van de toetskwaliteit en teams hebben hierop feedback en aanbevelingen voor verbetering gekregen. Dit doel is behaald.	

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks werken we aan didactisch handelen in de breedste zin van het woord. Gebaseerd op onze visie op onderwijs en de nieuwste wetenschappelijke inzichten.	Teams hebben in hun teamplan didactisch handelen en de manier van uitvoering opgenomen in hun teamplan en handelen daar ook naar. Op basis van eigen en peeranalyses stellen ze eventueel bij. Teams geven zelf aan wanneer en waarvoor ze onderwijskundig advies nodig hebben.	De visie op onderwijs van Koers 2020 is herijkt in Koers 2025 en is gekoppeld aan afspraken die beschreven staan. Hiermee kunnen teams aan de slag.	Het merendeel van de locaties stuurt niet actief op didactisch handelen. Wel zijn er mogelijkheden voor scholing via de Academy.	Vanuit het kwaliteitsnetwerk, interne audits en zelfevaluaties wordt ingezet op autonome teamontwikkeling binnen het platform blended learning of het AV-team, green talks en maatwerk vanuit de Yuverta academy.
Didactisch handelen en de uitvoering daarvan ligt bij de vestiging. De dialoog over de onderwijskundige begeleiding vond plaats in april 2019.	Teams hebben in hun teamplan didactisch handelen en de manier van uitvoering opgenomen en handelen daar ook naar. Op basis van eigen en peeranalyses stellen ze eventueel bij. Teams geven zelf aan wanneer en waarvoor ze onderwijskundig advies nodig hebben.		In de teamplannen komt didactisch handelen nog onvoldoende tot uiting. Vanaf schooljaar 2021-2022 zetten we nieuwe acties uit die aansluiten op de trainingen ‘didactische handelen in een online leeromgeving’. Inmiddels heeft de monitor leren en lesgeven van iXPERIUM (HAN Nijmegen) laten zien dat 86% van onze medewerkers zich gevorderd of zeer gevorderd voelt op het onderdeel informatie- en mediavaardigheid.	

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Onderwijsverbetering: met behulp van data en kwaliteitschecks teamplannen maken op het thema duurzaamheid.	Meer dan driekwart van de onderwijsteams heeft op eigen wijze een actieve betrokkenheid bij het thema duurzaamheid.	De helft van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij het thema duurzaamheid.	We verwachten de ambitie voor 2022 te gaan behalen. De keuze voor de SDG's als fundament van de Koers van Yuverta maakt duidelijk dat we een brede definitie van duurzaamheid hanteren met aandacht voor de 'groene' kant van duurzaamheid (schoon water, bodem, lucht, biodiversiteit etc.), maar ook de sociale kant (inclusiviteit en gelijke kansen). Die benadering maakt dat elk team actief is als het gaat om duurzame ontwikkeling, passend bij de regio en het type student. Yuverta is geëindigd op de tweede plek van meest duurzame mbo's in Nederland. Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van een organisatie brede impactstrategie op duurzaamheid voor onderwijs, bedrijfsvoering en HR.	In de sustainaBul MBO-rapportage 2022 scoort Yuverta 246 punten (maximale score is 300)! We hebben naast een visie en beleid ook een systematische aanpak om continu op het thema duurzaamheid te verbeteren. Het thema duurzaamheid is integraal opgenomen in onze visie op onderwijs. We werken daarbij met een concreet implementatie en meetplan voor Yuverta voor de verschillende SDG-onderdelen. De impactstrategie wordt geïmplementeerd door HR en bedrijfsvoering. We reserveren jaarlijks bijbehorende financiële middelen waardoor we de systematische aanpak garanderen.
Duurzaamheid in programma's: ontwikkelen van programma's Natuurinclusieve landbouw. Twee mbo-vestigingen hebben namens Helicon op dit programma ingetekend.	Er is een breder, completer, toekomstgericht, duurzaam en circulair onderwijsaanbod	De ambities van het programma zijn verweven in het curriculum van zowel de opleidingen Veehouderij als Stad en Mens.	De locatie Boxtel start met een practoraat en hotspot Levende bodem als direct gevolg van natuurinclusief denken en handelen. De opleiding Stad en Mens is weer van start gegaan per schooljaar 2021-2022 in zowel Tilburg als Nijmegen, inclusief inbedding van het thema circulaire economie.	

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Generiek uitvoeren van het businessplan LLO. Helicon start een onderzoek naar een efficiënte organisatievorm voor het aanbieden van LLO. In minimaal twee regio's bieden we LLO-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.	In minimaal vijf regio's bieden we LLO-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.	Helicon implementeert de gekozen organisatievorm. In minimaal drie regio's bieden we LLO-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.	Per 1 augustus 2021 maakt LLO onderdeel uit van de organisatiestructuur van Yuverta. De businesscase die is ontwikkeld voor Helicon is breder uitgerold voor Yuverta; voor deze hele organisatie zijn rond de 8.000 deelnemers ingeschreven. We zijn er trots op dat we onze ambitie voor 2022 ruim hebben overtroffen en dat de basis die door Helicon voor gelegd is, hierin is meegenomen.	Dit resultaat hebben we kunnen behalen omdat we focus hebben aangebracht door inzet van een adviseur die zich volledig heeft gefocust op de LLO-businesscase.
Generiek uitvoeren van businessplan LLO in samenhang met LLO-plan Brabant. Gezamenlijk LLO-plan Brabant is gereed.	Duurzame LLO in Brabant is uitgevoerd; er is vormgegeven aan de white label.	Participatie LLO-plan Brabant volgens planning.	Samenwerking met andere partners staat nog steeds hoog in het vaandel. Dit gebeurt mede door de fusie in breder verband dan alleen in Brabant. Er zijn hierin door Helicon een aantal initiatieven genomen die nu tot een samenwerking hebben geleid met kennisaanbieders en brancheverenigingen. Voorbeelden hiervan zijn VHG, Universiteit Utrecht, Edupet en Eduvet, (opleidingenpalet samenvoegen om gezamenlijk blended learning te organiseren. Universiteit Utrecht en Inholland) en ROC Tilburg voor een gezamenlijk backoffice.	
LLO: opleidingen initiëren en deelnemen aan regionale projecten. Diverse lopende initiatieven zijn vanuit het verleden ontstaan. Een nulmeting is er niet.	Meer dan driekwart van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij de arbeidsmarkt. Hierbij zijn tenminste opgenomen: - onderwijsprojecten; - participatie van de regionale arbeidsmarkt bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs en alumni-activiteiten.	Meer dan de helft van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij de arbeidsmarkt. Hierbij zijn tenminste opgenomen: - onderwijsprojecten; - participatie van de regionale arbeidsmarkt bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs en alumni activiteiten.	De doelstelling voor 2022 is behaald; alle opleidingsteams zijn op een manier actief betrokken bij de arbeidsmarkt: Op de locatie Den Bosch is een practor Innovatie in de korte voedselketen gestart. Deze practor vertaalt samen met de opleidingsteams actuele ontwikkelingen naar de curricula. Op de locaties Boxtel, Tilburg, Nijmegen, Velp zijn start-ups van hubs, hotspots en practoraten die de verbinding tussen opleidingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt moeten versterken. Critical friends denken mee op alle mbo-vestigingen. Ook is op alle vestigingen sprake van actieve betrokkenheid van de arbeidsmarkt bij het onderwijs. Denk hierbij aan stages, opdrachtgeverschap en bedrijfsbezoeken.	

Beschrijving nulsituatie volgens KA	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
We bieden tien unieke excellentieprogramma's aan bij vijf van de acht mbo's. Er is een projectleider Skills én de opleidingen Dier, Bloem en Hovenier gaan meedoen met Skills-activiteiten.	Bij zeven vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden.	Bij zes vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden.	Bij zeven vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden: - mbo Tilburg: excellence program bootcamp en Earth Charter - mbo Boxtel: Duurzame bedrijfsopvolging - mbo Velp: Dragons Den en Earth Charter - mbo Den Bosch: BLOEI.LAB. - mbo Geldermalsen: Earth Charter - mbo Eindhoven: Young Awards - mbo Helmond: 12 Waves	Naast de genoemde excellentieprogramma's zijn er extra programma's ingekocht om bijvoorbeeld met de SDG's aan de slag te gaan. Scholen draaien ook eigen bovencurriculaire programma's, organiseren bootcamps en uitwisselingen (internationaal) voor Skills4you.
LLO: er starten drie nieuwe opleidingen (cross-overs).	De nieuwe cross-overs die zijn gestart in 2019/2020 zijn volgens vaste structuur geëvalueerd en bijgesteld.	Drie opleidingen worden aangeboden bij voldoende interesse.	Sturen op kwaliteit is een vanzelfsprekend onderdeel van elke opleiding; zo ook van de opleidingen die zijn gebaseerd op een cross-over. Dit betreft: - Stad en mens in Tilburg en Nijmegen - Wildlife in Helmond - Voeding- en leefstijladviseur in Helmond (in samenwerking met Summa)	De opleidingen zijn ook landelijk tussentijds geëvalueerd en er is contact met SBB over de bevindingen van de evaluatie en het voortzetten van de cross-overs.
LLO: verbreden curriculum door nieuwe keuzedelen aan te bieden. Er ligt een breed pakket van in totaal tachtig keuzedelen. Studenten kunnen op hun vestiging binnen hun eigen opleiding een keuze maken.	Studenten kunnen keuzedelen bij een andere organisatie volgen.	Studenten kunnen zien welke keuzedelen op andere vestigingen worden aangeboden en daarop inschrijven.	Gerealiseerd. Ter aanvulling: het betreft hier de mogelijkheid om keuzedelen te volgen bij de fusiepartners Wellant en Citaverde.	

Beschrijving nulsituatie volgens KA	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Eindresultaten	Toelichting
Digitalisering: - een gedragen visie op ICT vaststellen - ontwikkelen van gepersonaliseerd leren - ontwikkelen van blended learning/ afstandsleren met ICT - professionalisering op thema's ICT en robotisering. Helicon maakt minder dan gemiddeld gebruik van vernieuwende ICT-toepassingen en van ICT voor differentiatie. Ook wordt er minder aandacht besteed aan de ICT-geletterdheid van leerlingen dan roc-docenten. Bij ICT-inzet voor werkplekleren is er geen verschil. Het verschil tussen roc-docenten en aoc-docenten is te verklaren doordat Helicon-docenten gemiddeld minder lesgeven met en over ICT dan docenten bij de andere instellingen. Bij twee opleidingen is robotisering een onderdeel van het curriculum.	Minimaal de helft van de onderwijsprofessionals binnen de mbo-instellingen is aantoonbaar competent in leren en lesgeven met ICT in de mbo-context. Minimaal de helft van de onderwijsprofessionals zet ICT effectief in, doet recht aan verschillen tussen studenten (gepersonaliseerd leren) en zet ICT in voor blended learning. Minimaal de helft van de onderwijsteams heeft zich geprofessionaliseerd op het thema robotisering en er zijn werkplaatsen ingericht.	Gedragen visie op ICT en robotisering is ontwikkeld en vastgesteld.	De monitor Leren en Lesgeven met ICT (2022) maakt zichtbaar dat er de afgelopen periode een enorme vooruitgang is geboekt op de onderdelen informatie en mediavaardigheid. Om te zorgen dat we het geleerde van de coronaperiode vast zouden houden, hebben we een platform Blended learning in het leven geroepen. Op dit platform vinden docenten inspiratie, instructie, scholing en informatie over hoe zij blended learning kunnen inrichten. Helicon is trots op de doorontwikkeling binnen Yuverta van het Digiteam en voorbeelden als WOW-trainingen, activiteiten en live streams die met ondersteuning van het Digiteam op locaties zijn uitgevoerd.	Robotisering en de inrichting van werkplaatsen is onderbelicht gebleven. Een van de vervolgacties is dat er een designteam robotisering gestart is in samenwerking met de HAN. Daarnaast interpreteren we de term werkplaats als (virtueel) samenwerkingsverband passend bij de huidige manier van samenwerken. We zijn met de organisatie een onderwijsontwikkel-tweedaagse gestart, waarin ook ruimschoots aandacht is voor gepersonaliseerd en blended leren, en ontwikkelingen op het gebied van robotisering en digitalisering.

Bijlage 2b

Eindresultaat Kwaliteitsagenda 2019-2022

Wellantcollege

Voortgang op doelstellingen basiskwaliteit

Alle opleidingen voldoen minimaal aan de eisen voor basiskwaliteit.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2018 voldeden zeven opleidingen niet aan de eisen voor basiskwaliteit.	Alle opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit op het gebied van examinering conform eisen toezichtskader Onderwijsinspectie.	Bij minimaal vijf opleidingen beoordelen externen de examinering als voldoende.	Doel behaald. Alle opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit conform inspectierapport.	De verbeterplannen examinering, kwaliteitszorg en aansturing zijn succesvol uitgevoerd en geïmplementeerd. Mede door deze verbeteracties zijn we in staat geweest om de ambitie te behalen en een voldoende van de Onderwijsinspectie te krijgen.

De borging van kwaliteit wordt zowel op managementniveau als op teamniveau goed uitgevoerd.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2018 werd bij 40% van de teams de borging van kwaliteit zowel op managementniveau als op teamniveau goed uitgevoerd.	Kwaliteitsborging wordt bij alle teams met een voldoende beoordeeld conform eisen toezichtskader Onderwijsinspectie	Kwaliteitsborging wordt minimaal 70% van de teams met een voldoende beoordeeld conform eisen toezichtskader Onderwijsinspectie.	Tijdens het herstelonderzoek (2019) is bij twee van de negentien opleidingen (10%) een tekortkoming op kwaliteitsborging geconstateerd. Bij het vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie heeft Wellantcollege het oordeel voldoende gekregen.	Wellantcollege heeft de afgelopen jaren ingezet op het verbeteren van de kwaliteitszorgcyclus. De kwaliteit van de teamplannen is toegenomen evenals het kwaliteitsbesef op management- en teamniveau. Alle teams werken met teamplannen die opgesteld zijn op basis van haalbare doelen die geborgd zijn in de kwaliteitscyclus.

De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen zijn toegenomen.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
Nederlands 2F - niveau 1: 4,8 vs 6,9 (L) - niveau 2: 6,9 vs 7,0 (L) **Rekenen 2F** - niveau 1: 2,6 vs 4,8 (L) - niveau 2: 4,6 vs 4,7 (L)	De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen liggen ten minste op het landelijk niveau.	De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen liggen bij mimimaal 75% van de opleidingen op het landelijk niveau.	Resultaten 2022 (P5) **Nederlands 2F** - niveau 1:5.8 vs 4.9 (L) - niveau 2: 7.3 vs 6.6 (L) **Rekenen 2F** - niveau 1: 4.7 vs 4,8 (L) - niveau 2: 5.5 vs 4,7 (L)	Vanaf 2021 zijn de resultaten van Nederlands bij niveau 2 ten opzichte van de nulsituatie verbeterd tot boven het landelijk gemiddelde. Bij niveau 1 zijn de resultaten van Nederlands het afgelopen jaar sterk verbeterd, doordat meer ingezet is op examineren op 1F-niveau, als niveau 2F niet haalbaar is. Na een stijging in voorgaande jaren zijn de resultaten van rekenen bij niveau 2 nu boven de nulsituatie. De resultaten van rekenen bij niveau 1 zijn met 80% verbeterd ten opzichte van de nulsituatie. Binnen Yuverta is in 2021 een werkgroep gestart voor het verbeteren van het taal- en rekenbeleid. Dit heeft een positief effect op de resultaten en bevordert de kwaliteit met betrekking tot het uitwisselen van kennis en het borgen van expertise.

De uitkomsten van de JOB-monitor zijn positiever.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
De uitkomsten van de JOB-monitor waren in 2018 op 16% van de onderdelen (3 van de 19 clusters) gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde.	De uitkomsten van de JOB-monitor zijn op 75% van de onderdelen ten minste gelijk aan het landelijk gemiddelde.	De uitkomsten van de JOB-monitor zijn op 50% van de onderdelen ten minste gelijk aan het landelijk gemiddelde.	In 2022 waren de uitkomsten van alle mbo-scholen van Yuverta op 3 van de 10 clusters uit de JOB monitor gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde. (30%). Omgeving, sfeer en veiligheid (3,6 Yuverta vs. 3,6 landelijk) Stage (bol) leerbedrijf (4,0 Yuverta vs. 3,8 landelijk),Werkplek (bbl) (4,1 Yuverta vs. 4,0 landelijk)	In het jaar 2022 is versterkt ingezet op motivatie en sociaal emotionele aandachtspunten. Studenten scoren hoog op het item veiligheid en voelen zich fijn op school. Dit biedt een goede basis om te komen tot leren en ze voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Actieve mhbo-trajecten zijn ontwikkeld en opgestart.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaten**	**Toelichting**
Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met hbo.	Er zijn twee mhbo -trajecten gestart	Er zijn twee mhbo -trajecten ontworpen	De doorstroom Melkveehouderij en de Associate Degree Opzichter uitvoerder Groene Ruimte zijn ontworpen.	De opleidingen zijn gestart. Deze worden aangeboden bij voldoende aanmeldingen. Doorstroom Melkveehouderij en Associate Degree Opzichter uitvoerder Groene Ruimte zijn ontworpen. Het keuzedeel voorbereiding hbo wordt samen met Hogeschool Inholland uitgevoerd. Innovatieve projecten, zoals bijvoorbeeld ‘Klimaatadaptief groenbestek’, zijn ook uitgevoerd met Inholland. Vanaf 2019 zijn meerdere trajecten samen met hbo’s uitgevoerd, zoals het inrichten van binnentuinen in de regio Den Haag. In de komende periode zullen deze projecten doorlopen en zullen er waar mogelijk natuurlijk nieuwe mhbo-trajecten ontwikkeld worden. Evidencia bij de opleiding paraveterinair is hierbij een nieuw initiatief van 2022.

Kwetsbare jongeren

Voortgang op doelstellingen kwetsbare jongeren

VSV is afgenomen.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
2017-2018 definitief N1: 31,03% (Norm 27,50%) N3: 4,06% (Norm 3,87%) N4: 4,17% (Norm 3,34%)	Alle niveaus voldoen minimaal aan de landelijke norm.	Vsv, entree, N3 en N4 voldoen minimaal aan de landelijke norm.	**Definitieve cijfers 2021** N1: 22,5 % (Norm 22,8%) N2: 9,3 % (Norm 9,71%) N3: 5,19 % (Norm 3,99%) N4: 2,87 % (Norm 3,34%)	De vsv-cijfers op niveau 1 en 3 blijven een uitdaging. Op niveau 1, 2 en 4 zijn de cijfers nu onder de norm, wat positief is. Uitval zien we vooral bij bbl-studenten. We hebben actie ingezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. Uitval is erg locatieafhankelijk. Er is ingezet op stevige acties in locatieplannen en op samenwerking binnen de regio`s. Op niveau 1 scoren we Yuvertabreed volgens de norm. We werken intensief samen met alle entreelocaties om steeds betere resultaten te behalen.

Groei in Entree en N2.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
Op 1 oktober 2018 stonden 713 entree- en niveau 2-studenten ingeschreven. Entree: 65 Niveau 2: 648	Het aantal entree- en N2-studenten samen is gestegen met 10%.	Het aantal entree- en N2-studenten samen is gestegen met 5%.	Per 1-10-2022 stonden 676 entree- en niveau 2-studenten bij de locaties van voormalig Wellantcollege ingeschreven (voorlopige telling: Entree: 181 en N2: 495).	Niveau 1 is meer dan verdubbeld. Er is een mooi aanbod voor de kwetsbare doelgroep. De uitdaging zit op groei niveau 2. In 2022 is de Flexroute niveau 2 vormgegeven die vanaf 2023 opgenomen wordt in het opleidingsportfolio We blijven de doorstroom niveau 1 naar niveau 2 daar waar mogelijk verstevigen.

Toename aantal N2 studenten dat uitstroomt naar werk of doorstroomt naar vervolgonderwijs.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindrapportage**	**Toelichting**
In 2016-2017 rapporteert DUO: 206 gediplomeerde uitstromers op N2 van wie er 45 (22%) kiezen voor een vervolgopleiding.	Aantal N2-studenten dat doorstroomt naar werk en/of doorstroom naar vervolgonderwijs is gestegen met 10%.	Aantal N2-studenten dat doorstroomt naar werk en/of doorstroomt naar vervolgonderwijs is gestegen met 5%.	Over 2021-2022 rapporteert DUO: 224 gediplomeerden op N2 waarvan er 89 (40%) kiezen voor een vervolgopleiding.	Wij zijn tevreden over het behalen van deze ambitie.

Gelijke kansen

Voortgang op doelstellingen gelijke kansen

Interne doorstroom van vmbo naar mbo is toegenomen.				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2017-2018 was de interne doorstroom van vmbo naar mbo 10,4%.	Interne doorstroom van vmbo naar mbo is percentueel toegenomen met 8%.	Interne doorstroom van vmbo naar mbo is percentueel toegenomen met 5%.	In 2021 bedroeg de interne doorstroom binnen Wellantcollege van vmbo naar mbo 10,2 %	Toelichting Ondanks alle inspanningen leerlingen te verleiden naar groen vervolgonderwijs. Binnen Yuverta een belangrijk speerpunt waar continue aandacht voor is.

Interne doorstroom binnen het mbo is toegenomen				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2017-2018 bedraagt de interne doorstroom naar een hoger niveau na mbo-diplomering 21%.	Interne opstroom binnen het mbo is percentueel toegenomen met 6%.	Interne opstroom binnen het mbo is percentueel toegenomen met 3%.	Eerste cijfer: aantal gediplomeerden Tweede cijfer: naar hoger niveau N1: 139, 18 N2: 246, 70 N3: 384, 24 14,6% naar hoger niveau	Dit is een gecorrigeerd percentage. Alleen N1, 2 en 3 zijn meegeteld (oorspronkelijk was ook het aantal N4-gediplomeerden meegeteld, maar we hebben geen interne informatie over de doorstroom naar een hoger (hbo)-niveau).

Toelichting 2020:
Om de interne doorstroom binnen het mbo te verbeteren zijn in de afgelopen jaren geen gerichte acties ingezet. Maar het verbeteren van de SLB en mogelijk ook het verbeteren van de voorlichting en intake, hebben wel geleid tot het halen van deze ambitie. Ook de acties die zijn ingezet ten behoeve van de doorstroom naar het hbo hebben een positieve invloed op de doorstroom van mbo 3 naar mbo 4.

Toelichting juli 2021
Om de interne doorstroom te vergroten en een toename van 6% te realiseren ten opzichte van 2018 zijn extra maatregelen nodig.

Doorstroom van mbo naar hbo is toegenomen				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2018 zijn 73 van de 369 (20%) gediplomeerde N4-studenten naar het hbo gegaan.	Doorstroom van mbo naar hbo is percentueel toegenomen met 10%.	Doorstroom van mbo naar hbo is percentueel toegenomen met 6%.	In 2019 zijn 91 van de 351 (26%) gediplomeerde N4-studenten naar het hbo gegaan	Er zijn geen nieuwe data bekend over de doorstroom naar het hbo vanuit Wellantcollege ten opzichte van het vorige meetmoment. Vanuit Yuverta is het samenwerken in de keten vmbo-mbo-hbo ondergebracht binnen het thema doorlopende leertrajecten. Hier wordt vanuit regionale samenwerking binnen de T-rapportages op gerapporteerd.

Bedienen van nieuwe doelgroepen (personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt).				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Huidige stand van zaken**	**Toelichting**
Niet van toepassing.	Minimaal twee nieuwe doelgroepen volgen onderwijs bij Wellantcollege.	Een concept voor het aantrekken en bedienen van nieuwe doelgroepen is in minimaal één pilotcluster ontworpen.	De opleiding Leefbare Stad en Klimaat richt zich op randstedelijke jongeren met affiniteit met klimaat, gezondheid en duurzaamheid. Er zijn maatwerktrajecten voor arbeidsmigranten en anderstaligen binnen bbl-constructie entree. 3e leerweg-trajecten. Samenwerking Pantar MBO Amsterdam, samenwerking entree-praktijkonderwijs.	Binnen EaaS zijn drie modules van 240SBU Bloem blended gemaakt voor LLO en voor mbo. En er worden dit schooljaar zo'n 25 modules opgeleverd voor domein groen, n1-5, blended, conform EaaS-uitgangspunten, voor llo (maar ook bruikbaar voor mbo) met allemaal duurzaamheid/duurzame doener erin verwerkt. Daarnaast een train de trainersprogramma voor de pilot op niveau 2

Voortgang op doelstellingen interactief onderwijs

Wellantcollege ontwikkelt tezamen met het bedrijfsleven en partner-onderwijsinstellingen opleidingen die zijn afgestemd op de nieuwste ontwikkelingen in het bedrijfsleven en in de regio				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2018 is 35% van de opleidingen gezamenlijk ontwikkeld (Hovenier, Paraveterinair, Teelt, Watermanagement, Handel en logistiek, Melkveehouderij, Urban Green Development)	100% van alle opleidingen wordt tezamen met het bedrijfsleven ontwikkeld en/of aangepast.	60% van alle opleidingen wordt tezamen met het bedrijfsleven ontwikkeld en/of aangepast.	100% van de opleidingen worden in meer of mindere mate samen het bedrijfsleven of publieke sector aangepast en ontwikkeld.	Alle opleidingen worden samen met het bedrijfsleven ontwikkeld. Vaker komt het voor dat opleidingen (curricula) worden aangepast. Ook dat vindt plaats op basis van gevraagde of ongevraagde input vanuit het bedrijfsleven. Vanuit Wellant waren we op weg om de input voor opleidingen en LLO-activiteiten te structureren via hotspots. Na de fusie wordt dit in breder verband opgepakt en geven we communities vorm voor het borgen en ontwikkelen van kennis en de het bevorderen van de samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Het optimaliseren van de opleidingen/curricula op basis van maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende beroepen maakt daar onderdeel van uit. Groene opleidingen maar ook LLO-trajecten (topopleiding Urban Green Development) zijn tot stand gekomen samen met het bedrijfsleven.

Wellantcollege biedt in samenwerking met partner-onderwijsinstellingen innovatief lichtgroen onderwijs aan dat aansluit op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
In 2018 werd de aansluiting beoordeeld met een 6,2.	Het bedrijfsleven en sociale partners waarderen de mate van aansluiting op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt met minimaal een 6,8.	Het bedrijfsleven en sociale partners waarderen de mate van aansluiting op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt met minimaal een 6,5.	Het algemeen oordeel van praktijkopleiders over de BPV van Wellantcollege bedraagt in 2021 7,58 ten opzichte van 7,57 landelijk. Studenten van Yuverta beoordeelden de bol-vraag 'Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?' met een 5,3. Landelijk was dit cijfer een 5,5. Studenten van Yuverta beoordeelden de bbl-vraag: 'Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je werkplek?' met een 5,9. Landelijk was dit cijfer een 6,2.	Na 2018 is geen BPV-enquête meer uitgezet door Wellantcollege. Door de SBB is in 2019 en 2020 doorlopend een BPV-monitor uitgevoerd onder praktijkopleiders van Wellantcollege. Reeds ingezette activiteiten worden verder geëvalueerd en waar nodig aangescherpt om de ambitie van 2022 te realiseren.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Eindresultaat	Toelichting
In 2018 is een intentieverklaring opgesteld tussen Wellantcollege en mboRijnland.	Er worden minimaal vier samengestelde opleidingen (lichtgroen onderwijs tussen Wellantcollege en mbo Rijnland) uitgevoerd.	Het ontwerp van twee samengestelde opleidingen (lichtgroen onderwijs tussen Wellantcollege en mbo Rijnland) is gereed.	De opleiding Greentec is gezamenlijk ontworpen en in de markt gezet (start: 1 augustus 2021). Er is een ontwerp gemaakt voor 'groene daken'. Dit is een combinatie van bouw en hovenier. Het project vergroenen van een grijze logistiekopleiding	Een van de mboRijnland brede initiatieven in de Kwaliteitsagenda is de samenwerking met Yuverta, voorheen Wellantcollege. Deze samenwerking is in de loop van de tijd aangescherpt en heeft een meer praktische insteek gekregen. mboRijnland en Yuverta werken in een aantal projecten samen om zo de regionale onderwijsopgave te realiseren. Waar mogelijk en wenselijk zoeken we een combinatie van groen en grijs onderwijs, waardoor studenten meer kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Wellantcollege biedt het onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven aan in de authentieke context van de regio				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
25% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio (hovenier, teelt, water, melkvee, groothandel).	75% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio.	50% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio.	Binnen alle opleidingen wordt het bedrijfsleven betrokken bij het vormgeven van goed onderwijs. Authentieke, praktijkgerichte opdrachten zijn bij alle opleidingen onderdeel van het curriculum. Dit maakt onderdeel uit van de onderwijsvisie van Yuverta.	

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Eindresultaat	Toelichting
24% van de studenten ervaart een authentieke en krachtige leeromgeving.	75% van de studenten ervaart een authentieke en krachtige leeromgeving.	40% van de studenten ervaart een authentieke en krachtige leeromgeving.	Veel studenten krijgen onderwijs in een authentieke en krachtige leeromgeving aangeboden. Via de studententenquête geeft 72% van de studenten aan voldoende mogelijkheden te hebben om samen met het bedrijfsleven te leren.	

Elke student bij Wellantcollege is klaar voor de 21st century				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
15% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap herkenbaar terug te zien in hun opleidingen.	60% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap herkenbaar terug te zien in hun opleidingen.	25% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap herkenbaar terug te zien in hun opleidingen.	Alle studenten krijgen de genoemde onderwerpen aangeboden. Internationalisering en (culturele) diversiteit maken steeds meer onderdeel uit van ons onderwijs. Dit is bv terug te zien binnen het percentage I-BPV. We participeren binnen projecten als Toolkit MBO; Taal Verbindt; Knabbelpad; Skills4you; EMRwine en EU-Experience. Duurzaamheid is een van de twee pijlers binnen Yuverta. Het werken met drones, livestream-workshopmiddagen en het animatieproject De Optimale Blend is een greep uit de vele activiteiten die het Digiteam ondersteunt.	In 2023 zetten we een enquête uit waarin nader ingezoomd wordt op de onderdelen internationalisering, vergroening en ondernemerschap.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Eindresultaat	Toelichting
12% van de studenten heeft een internationale ervaring opgedaan sinds het eerste jaar.	80% van de studenten heeft een internationale ervaring opgedaan sinds het eerste jaar.	40% van de studenten heeft een internationale ervaring opgedaan sinds het eerste jaar.	Internationale stages waren in 2021 deels weer mogelijk. Internationale ervaringen zijn zo veel mogelijk verweven in het onderwijsprogramma.	In de JOB-monitor 2020 wordt de internationale stage gewaardeerd met een 8,6. Dit betreft een extra vraag die op verzoek van Wellantcollege is toegevoegd. In de studentenenquête van februari 2021 geeft 24% van de studenten aan dat aandacht wordt besteed aan het werken in een internationale omgeving. Diverse internationale ervaringen zijn in 2021-2022 digitaal wel doorgegaan zoals: ERASDG en EPLUG. We hebben steeds in nauwe afstemming met Nuffic en de MBO Raad het coronaprotocol bijgesteld. Inmiddels draait het fysieke netwerk ook weer op volle toeren. Yuverta participeert binnen de netwerken GlobalCitizen network; Nettwork of Nettworks; Nether; Dutch alliance; Europea.

Wellantcollege heeft een portfolio met een diversiteit aan producten dat afzonderlijk van elkaar afgenomen kan worden voor optimaal LLO				
Nulsituatie 2018	**Ambitie 2022**	**Ambitie 2020**	**Eindresultaat**	**Toelichting**
	Een menukaart met een diversiteit van twintig producten en diensten is ontwikkeld voor LLO.	Een menukaart met een diversiteit van acht producten en diensten is ontwikkeld voor LLO.	In samenwerking met Helicon en Citaverde is gestart met Education as a Service. Hierin wordt een nieuw (verbreed) aanbod LLO-aanbod ontwikkeld voor LLO. Voor EaaS is een stuurgroep, een monitoringsgroep en een denktank actief. De ambitie is ruim behaald.	Vanaf 2020 zijn diverse nieuwe producten ontwikkeld in samenwerking met het bedrijfsleven Ook zijn deze producten in de markt gezet en ondanks de coronacrisis gestart en uitgevoerd. Daarmee is de doelstelling behaald.

Bijlage 2c

Eindresultaat Kwaliteitsagenda 2019-2022

Citaverde College

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
1.Jongeren in een kwetsbare positie					
1.1 Vsv in combinatie met regionale projecten	Over 2016-2017 bedragen de vsv-cijfers voor Citaverde College: - Entree: 16,67% - Niveau 2: 8,2% - Niveau 3: 2,36% - Niveau 4: 1,75%	De vsv-cijfers blijven onder de landelijke normen.	De vsv-cijfers blijven onder de landelijke normen.	Definitieve cijfers 2020-2021 - N1: 24,14% (Norm 22,8%) - N2: 7,18% (Norm 9,71%) - N3: 4,62% (Norm 3,99%) - N4: 2,31% (Norm 3,34%)	Niveau 1 en 3 scoren onder de landelijk norm. Vsv is een continu speerpunt binnen de organisatie. Voor alle locaties geldt dan ook dat de extra begeleiding en aandacht voor kwetsbare studenten is gecontinueerd en zelfs geïntensiveerd. Waar mogelijk worden projecten gezamenlijk opgepakt en de samenwerking gezocht in de regio. Een mooi voorbeeld is de samenwerking binnen het regionaal meldpunt Voortijdig schoolverlaten. Niveau 3 blijft een uitdaging waar continu extra aandacht voor is. Er is actie ingezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. De uitval is erg locatieafhankelijk. Er is ingezet op stevige acties in locatieplannen en op verdere samenwerking binnen de regio`s. In de regio en de stuurgroep Vsv ligt steeds meer focus op de beste kansen voor jongeren. Dé opmaat naar meer samenwerken in de regio én de mbo-werkagenda.
1.2 Leren en werken	Entree: 79% Agro N2: 91%, N3: 71%, N4: 74% Dier N2: 63%, N3: 61%, N4: 66% Bloem N2: 83%, N3: 79%, N4: 58% Groen N2: 89%, N3: 94%, N4: 78% Totaalbestand kwaliteits-afspraken MBO 3 jaar	De landelijke indicator Arbeids-rendement wordt normerend gesteld.	De landelijke indicator Arbeids-rendement wordt normerend gesteld (signaalwaarde 70%).	Percentages 2020-2021 Yuverta: Entree=67% Agro: N2=83%, N3=73%, N4=73% Dier: N2=50%, N3=73%, N4=79% Bloem: N2=100%, N3=67%, N4=100% Groen: N2=86%, N3=95%, N4=79%	Het gaat hier om Yuverta-cijfers. Afzonderlijke cijfers per instelling zijn niet meer beschikbaar. In een periode van coronacrisis is dit een goede prestatie. Achtergrondinfo Citaverde: Dier N2, Bloem N2,3,4 en Groen N2,4 hadden vorig jaar een te kleine populatie om over te rapporteren of er zijn geen data beschikbaar bij CBS. De vergelijking is dus moeilijk te maken. We zien dat er voor al die opleidingen een niet aflatende arbeidsmarktvraag is. De intensieve samenwerking met het bedrijfsleven (landelijk en regionaal) om jongeren toe te leiden naar de arbeidsmarkt toont die relevantie aan. Zo hebben we op het gebied van Bloem de samenwerking met de VBW (Floral Education Centre), de landelijke hotspotstructuur vanuit de VHG op het gebied van Groen en de samenwerking met Dibevo bij Dier. Deze partners investeren daarmee in het aantrekkelijk maken van het beroep.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
1.Jongeren in een kwetsbare positie					
		Binnen de platforms Leren & werken zijn negen groenprojecten gestart.	Binnen de platforms Leren & Werken zijn drie groenprojecten gestart.	**2021-2022:** 1.Pilot Praktijkleren Resultaat: 120 deelnemers in traject waarvan de meeste deelnemers (70) ook de praktijkverklaring hebben ontvangen. Praktijkverklaringen zijn in alle regio's uitgevoerd met verschillende partners Deze deelnemers zijn afkomstig van een viertal verwijzers: - arbeidsdeskundigen UWV - bedrijven - SW (gedetacheerden) - gemeenten **2022:** Er is een modelovereenkomst gesloten binnen de regio Midden-Limburg voor de verdere uitvoering van maximaal 170 praktijkleerroutes.	We zijn tevreden dat we er juist voor deze specifieke doelgroepen in slagen de maatgerichte opleidingen te realiseren. Diversiteit en inclusie is een belangrijk speerpunt in ons strategisch beleid én de kwaliteitsagenda. Binnen Yuverta is concept van praktijkverklaringen verder uitgezet, geoptimaliseerd en met elkaar afgestemd, zodat het over het hele werkgebied kan worden toegepast. De administratieve routing is verder geprofessionaliseerd en verbeterd. Al blijven de hoeveelheid administratieve handelingen wel onevenredig groot. Er is veel contact geweest met bedrijven om de begeleiding op de bedrijven te verbeteren. Mits op een correcte manier ingezet, is de praktijkverklaring een waardevol middel. Er is goed en intensief contact met de leerwerkloketten in Limburg en we werken samen aan een nieuwe concepten en programma's. Verder zijn er contacten met enkele grote werkgevers in het groen, om leren en werken binnen hun bedrijven meer vorm en inhoud te geven. De participatie binnen LEO-loopbaan is doorgezet en overgegaan van Citaverde naar Yuverta.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
1.Jongeren in een kwetsbare positie					
				Nieuw is de doorontwikkeling van de praktijkleerroute naar niveau 2, de leerroute Dier en de ontwikkeling en uitvoering van de kickstartmodule met certificerende vaktrainingen. Voor de opzet zie: https://llo.uyuverta.nl/bedrijfsopleidingen/bedrijfsopleidingen-aanbod/?search=praktijkleerroute en https://llo.uyuverta.nl/bedrijfsopleidingen/kickstartmodule-groene-leefomgeving/ De kickstartmodule is inmiddels voor drie groepen uitgevoerd of ingepland. Bbl-trajecten inclusief maatwerkcomponenten. Resultaat: minimaal één per regio Meetgegevens: Aantal bbl-inschrijvingen en maatwerkomzet Voortgang: In regio zuid hebben we een doorlopend instroommodel Entree gerealiseerd met maatwerkcomponenten waarin twee groepen van start zijn gegaan: Stadsbeheer Maastricht en Groen podium Zuid. Ook zijn er twee groepen gestart in het duaaltraject voor statushouders. In regio noord zijn de voorbereidingen getroffen voor de opstart van de regionaal ingekleurde brancheopleiding Boomteelt. Samen met de studieclub Boomteelt gaat deze talentboomopleiding in januari modulair van start. Participatie in LEO-loopbaan Resultaat: Zichtbaarheid Citaverde (nu Yuverta) en verbinding op LLO-gebied met overheden en bedrijfsleven. **Voortgang** Prioritering speerpunten. Concreet aan de slag met invulling van: Experiences binnen onze sectoren. Groenvoorziening wordt in oktober gepubliceerd op website. 1. LEO-dienstverlening voor eigen medewerkers: is in professionaliseringsaanbod CV meegenomen. 2. Na verkenning projectaanvraag ingediend voor flexibilisering volwasseneducatie in samenwerking met particulier opleidingsinstituut en VHG-bedrijven. De aanvraag is inmiddels toegewezen. 3. LEO inbedden in LOB bol/bbl: LEO-CV/Yuverta-omgeving is operationeel, maar moet nog verder ingebed worden.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
2. Gelijke kansen in het onderwijs					
	De interne doorstroom is 15,4% (2017) De landelijke interne doorstroom binnen de AOC's is 30% (2017).	De interne doorstroom vmbo-mbo is 30%.	De interne doorstroom vmbo-mbo is 25%.	Het aantal/percentage vmbo-schoolverlaters leerjaar 4 (gediplomeerd én ongediplomeerd) van alle Citaverde vmbo+- en mavo-locaties dat het volgend schooljaar start bij een mbo-opleiding van Yuverta (Citaverde-locatie) Start mbo in 2018/2019: 21,2% Start mbo in 2019/20: 17,6% Start mbo in 2020/21: 17,4%	In 2020 hebben we ingezet op de volgende ontwikkelingen: - doorgaande interne leerroute vmbo-bb naar entree of mbo niveau 2; - verkorte leerroute vmbo-kb/gl/tl naar mbo niveau 3 of 4; - versterking van LOB en een doorgaande begeleidingslijn binnen vmbo en mbo. We onderzoeken de mogelijkheden van specifieke doorstroommogelijkheden voor de hogere vmbo-niveaus naar het mbo (bijvoorbeeld het Groene Lyceum).
	Doorstroom mbo-hbo 2017 is 37,5%. Het landelijk gemiddelde van AOC's is 34%.	Behouden van minimaal het landelijke AOC-gemiddelde, inclusief een groen AD-traject dat zich richt op Dier niveau 4.	Behouden van minimaal het landelijke AOC-gemiddelde.	Op basis van onze eigen inventarisatie is in 2020-2021 de doorstroom mbo-hbo 31%.	Studenten opleiden om het maximale uit zichzelf te halen is continu het doel. Als dit resulteert in doorstuderen is dat een mooi resultaat. Om de doorstroom naar het hbo te verbeteren, hebben we een pakket aan maatregelen ontwikkeld gericht op een betere voorbereiding op het hbo (doorstroomvakken, pilot AVO leerjaar 3 gericht op studievaardigheden, keuzedeel hbo-doorstroom extra aanbieden, maatwerktrajecten samen het hbo voor excellente studenten). Dit wordt concreet gemaakt in: - samenwerking met Zuyd Hogeschool in Aurora-project en mogelijke deelname aan RIF Fauna & Biodiversiteit - diverse uitwisselingen en samenwerkingsprojecten tussen Voeding en Voorlichting-studenten en HAS Food Innovation. - verkenning practoraat Fauna & Biodiversiteit aanvullend op RIF samen met lectoraten HAS. - keuzedeel manual gedigitaliseerd en deelname aan Young professionals traject HAS - doorstroomvakken wiskunde, biologie en scheikunde aangeboden aan derdejaars studenten niveau 4. We denken de genoemde plannen verder te versterken door de regionale samenwerking op het gebied van sterk techniekonderwijs, vsv en LOB.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
3.1 CIV's landelijke samenwerking		Deelname aan de praktijkclusters heeft per cluster tot minimaal twee onderwijsprogramma's geleid samen het bedrijfsleven.	De nieuwe uitwerkingsstructuur van het Groenpact is ingericht en Citaverde participeert in de praktijkclusters rond Dier, Plant, Food en Natuur.	**Tuinbouw** - Medewerking aan de constructie van de opleidingen tuinbouw (bol, bbl) en ontwikkeling van de keuzedelen voor deze opleidingen. - Vijftien deelnemers hebben de e-learning startmodule Tuinbouw doorlopen (basis - en/of toegepaste plantenfysiologie). - Het CIV T&U-project 'Het Nieuwe Telen' is uitgerold. Carlo Mutsers speelt hier een actieve rol in. - Meetingpoint Greenport Venlo heeft een bijdrage geleverd aan het onderzoek 'Duurzame inzetbaarheid in de circulaire - kas' in samenwerking met AgroLeeft-partner Greenco. - In 2020 is een follow-up gegeven aan het project 'Regionaal plantveredelingsnetwerk'. Betrokken partners: Bayer Vegetable Seeds, Bejo Zaden, Yuverta, Limgroup, Novisem.. - Oplevering van enkele e-learningproducten (zoals de 'onboard-training Glastuinbouw' gericht op veiligheid, arbo en hygiëne in de glastuinbouw) - De volgende modules zijn opgeleverd: Verslogistiek, Veredeling, Versmarketing en de module Het Nieuwe Telen. - Deelname aan keukentafelgesprekken omtrent Het Nieuwe Telen. Een inventarisatie over de stand van zaken over interesse bij het tuinbouwbedrijfsleven inzake Het Nieuwe Telen. Mbo-leerlingen (tuinbouw/bol-studenten) zijn hierbij betrokken op hun glastuinbouw-stagebedrijf	**Algemeen** - Deelname aan landelijke bijeenkomsten - De planning van de Meeting Points ligt op schema en de verduurzaming ervan heeft aandacht. - De CVO Agro, oftewel AgroLeeft-organisatie (overkoepelend over de Meeting Points) heeft gestalte gekregen en de bijeenkomsten met de sectorgroepen bedrijfsleven-onderwijs vinden twee tot drie keer per jaar voor elke sectorgroep plaats. - De samenwerking met het bedrijfsleven verloopt goed. **Algemeen** - Studentendagen organiseren - Netwerken - Docentdagen organiseren - Sectorgroepen organiseren - OOVV activiteiten uitvoeren

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
				Varkenshouderij - Bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van e-learningmodules Varkenshouderij in samenwerking met bedrijfsleven, collega-AOC's en Roodbont (EOT's: ontwikkeling en resonance). - Doorontwikkelen van Varkenssignalen - samen met uitgeverij Roodbont. - Intensieve samenwerking met Helicon en Yuverta aangaande het volledig gezamenlijk aanbieden van de vakinhoud van de opleiding Varkenshouderij voor zowel niveau 3 als 4 en voor zowel bol als bbl (locatie Boxtel en Horst). - Contacten en medewerking verlenen aan gezamenlijke actualisatie veehouderijcontent m.b.t. varkenshouderij en pluimveehouderij. - Medewerking aan de ontwikkeling en onderzoek naar mogelijkheden van mbo-certificaten en certificaten voor LLO, in samenwerking met andere AOC's (Aeres en Zone.College) en POV. **Groene Ruimte** **A. Samenwerking in nieuw projecten** - Samenwerkingsmogelijkheden is opgestart - in project NP De Meinweg nieuwe stijl. - Het project Klimaties met Tuincentrum Bij Stox en locatie Heerlen is van start gegaan en er zijn activiteiten voor jongeren uitgevoerd. - In het project Fauna & biodiversiteit is gekeken naar mogelijke samenwerking en - de intentie is uitgesproken maar formeel zit IVN niet in de projectaanvraag die nu 'Biodiversiteit en duurzame leefomgeving is genoemd omdat dit de lading beter dekt op verzoek van het werkveld. Onderzoek naar product/marktcombinaties. Ism ivn ook aanvraag richting Elisabeth Strouvenstichting. **B. Natuurinclusieve landbouw bevorderen** - Presentaties binnen Yuverta docententeam. - Deelname in landelijke werkgroep NIL en tweede Greendeal NIL groenonderwijs - mede vorm gegeven en in juni 2022 namens Yuverta ondertekend. - Deelname/organisatie landelijke kennisdag NIL - Diverse overleggen netwerk natuurinclusieve landbouw - Vier keer overleg gehad met contactpersonen Greendeal NIL en zes keer voorbereiding landelijke docentendag op 14-10-2021. - Bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van een nieuwsbrief NIL. - Bijensymposium op 11 juli 2022 georganiseerd in Limburg met als thema 'Uitvoeringsplan Natuurinclusieve Landbouw Limburg' in het teken van NIL Limburg, met inleiders en partners van het uitvoeringsplan. De resultaten worden voor 1 september geplaatst op: LINK - Afspraak over het verbinden van de biodiversiteitsmonitor Melkvee, Openteelten en Faunabeheer in de praktijk te koppelen aan de Biodiversiteitstresstest. - De drie projecten Biodiversiteitsmonitor melkvee, openteelten en faunabeheer in de praktijk worden uitgebreid naar niveau mbo-2 en vmbo klas 3+4. In het najaar van 2022 start de testfase zodat alle pakketten worden opgeleverd in het voorjaar van 2023.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
				C. Projectacquisitie/ samenwerkingsmogelijkheden - Diverse gesprekken met mogelijke partners. Partijen waar nu nog overleg mee loopt: Bosgroepen Zuid-Nederland, Waterpanel Noord, Waterschap Limburg, VHL, Vereniging Innovatief Platteland-SLH- Horst aan de Maas, Ondernemend Venlo (industrieterreinen case), IKL. - Project Faunabeheer in de praktijk opgestart met KoM-cofinanciering. Uitbreiding naar niveau mbo-2 en vmbo klas 3+4 wordt dit najaar gerealiseerd met CIV DIER-financiering. - Met waterschap en Waterpanel noord het boekje en website 'Limburg waterklaar' geüpdatet. - Initiatief met goedgekeurd projectplan over Nationaal Park De Meinweg. De uitwerking is opgestart in combinatie met de locatie Heerlen en Roermond. Dit op verzoek van Bosgroep Zuid-Nederland. - In 2021-2022 is samengewerkt met gemeente Horst aan de Maas, KNHS, HAS, Yuverta LLO, Yuverta Roermond, Yuverta Horst, KNHS, UU, Gilde Opleidingen, Fontys in een project om de biodiversiteit op ruiterpaden en bij hippische bedrijven te vergroten met impact op de paardengezondheid. Het project is dit jaar afgerond met een presentatie en gaat volgend jaar een verdieping krijgen. Project: Knabbelpad voor paard en ruiter. - Provincie Limburg account Diverse overleggen met ambtenaren (4-6) en gedeputeerden (2). - Goedkeuring van provinciefinanciering van - € 100.000 voor RIF-aanvraag 'Biodiversiteit en duurzame leefomgeving'. **D. Bijen/biodiversiteit** **Bijensymposium 2022** Kennisimpuls bestuivers (LNV en WUR) in samenwerking met LLTB en Imkerbond. Vijfde symposium in Limbricht georganiseerd op 11-07-2022 in samenwerking met Natuurrijk Limburg, Provincie Limburg, Natuur en milieufederatie Limburg, Biologisch Limburg, Louis Bolk Instituut, WUR. **Nationale bijenstrategie** Drie keer overleg gehad als ambassadeur en met ambassadeurs Nationale bijenstrategie. Op basis daarvan de Theorie of Change verder vormgegeven. **Imkeronderwijs in Nederland** Op dit moment werken we aan een ambitieus projectplan 'Imkeronderwijs in Nederland', samen met NBV, Imkers Nederland, Yuverta, WUR, LNV, Nationale bijenstrategie, Lectoren bijen. Projectplan en financiering worden voorzien in het najaar van 2022 en realisatie in 2023 en 2024. Doel is het updaten, upgraden, reorganiseren, integreren, certificeren van gehele Nederlandse imkeronderwijs van verenigingen en het groene onderwijs. **Deltaplan Biodiversiteitsherstel** Twee bijeenkomsten gevolgd en vier projecten op de LINK-site geplaatst. Twee bijeenkomsten bijgewoond en feedback gegeven op de plannen en resultaten.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
				E. Netwerk natuur en Leefomgeving onderhouden - Plattelandscooperatie. - Natuurrijk Limburg en LLTB - Gemeenten o.a. Venlo, Weert, Horst aan de Maas, Maastricht, Roermond. - Waterschap Limburg - Provincie Limburg - LNV - IVN - WUR - HBO's - Groen onderwijs Nederland - Ravon - SOVON - Nationaal Park De Meinweg - Bosgroepen - Staatsbosbeheer - Private bedrijven	
		Deelname aan het Groenpact Speerpunten heeft geleid tot het inrichten van drie practoraten en twee Europese projecten.	Binnen het Borderless Network is een Europatafel ingericht.	Het landelijk internationaliseringsprogramma is in 2020 geëvalueerd. De hoofdconclusie luidt dat de internationale propositie van de groene sector meer kwaliteit, inhoud en menskracht heeft gekregen doordat meer vanuit gezamenlijkheid wordt gewerkt. Ten aanzien van het Borderless Network blijkt uit de evaluatie dat de beoogde (organisatorische en financiële) institutionalisering in de vorm van vijf landentafels en een Europatafel niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. De aanbeveling het BN op te heffen en op te laten gaan in het versnellingsprogramma internationalisering van Groenpact fase 3 is opgevolgd. Daarbinnen wordt Europa als een aparte themalijn ontwikkeld. Er zijn twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'. Ze zijn momenteel volop in uitvoering Deze trajecten zijn in samenwerking met partners in België en Nederland tot stand gekomen. Binnen de locaties zijn zowel de reguliere locaties Roermond/Heerlen als ook LLO betrokken. Buiten Europa zijn er diverse samenwerkingsprojecten gestart samen met andere partners zoals MSM Maastricht, WUR Wageningen, HAS den Bosch, Q-point et cetera. De projecten worden uitgevoerd in onder andere Ethiopië, Mozambique, Burundi, Indonesië.	Vanwege de coronapandemie waren er geen internationale uitwisselingen (fysiek) mogelijk in 2020-2021. Periodieke overleggen en internationale contacten gericht op het onderhouden van relaties, hebben online plaatsgevonden. Een e-learning try-out is gestart. De interregprogramma's zijn inmiddels gestart en hebben ook eigen website waar de voortgang te volgen is. EMR Wine: de belangrijkste doelstelling van het project is het creëren van een Euregionaal netwerk MRE tussen de productie- en opleidingssectoren in de wijnbouw om zo tot een lokale sector met ecologische en duurzame productie- en consumptiemiddelen te komen. De EMR heeft een lange geschiedenis met wijn, daarom is de productie ervan ook een logisch vervolg. EMR Skills4you: het Interreg Euregio Maas-Rijn project Skills4you heeft als doel het bestuderen, ontwikkelen, creëren en verspreiden van vaardigheden voor alle competenties (skills4all-competenties). Een studie in scholen/universiteiten zal worden uitgevoerd in de drie regio's. De nodige instrumenten om de uitdagingen van blended learning en e-skills te begrijpen zullen aan leerkrachten worden verstrekt. Er zullen opleidingsmodules voor leerlingen worden gecreëerd om hen te helpen hun e-learning in een blended learning-omgeving te beheren. Ten slotte zal een op maat gemaakt professioneel programma voor leerkrachten, onze 'gedifferentieerde onderwijsinterventie' ter ondersteuning van studenten, worden ontworpen, geïmplementeerd, beoordeeld en verspreid.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
				Door de coronacrisis zijn er de afgelopen jaren beperkt bezoeken afgelegd, maar online zijn er diverse bijeenkomsten georganiseerd. De activiteiten zijn vooral: - Train de trainer-activiteiten - Opzetten van stagehandleidingen - Online coachingsbijeenkomsten/ intervisie - Uitwisselingsbezoeken docenten/ trainers - Vergroten van de praktijkcomponent binnen het curriculum - Samenwerking met andere stakeholders/bedrijven et cetera.	
3.2 CVO		Er zijn in totaal drie CVO's operationeel en waar mogelijk zijn deze gekoppeld aan een RIF-goedkeuring.	Het principe van de CVO's is werkveldspecifiek verkend en er zijn twee nieuwe ontworpen, onder andere met de VBW.	De samenwerkingsovereenkomst Floral Eduation Centre is gesloten met de VBW. De locaties Heerlen en Horst zijn samen met de fusiepartners een plan aan het maken gericht op locatieoverstijgende vakdagen op praktijklocaties (regioleren). Vanuit de nieuwe vakgroep Structuur in Yuverta-verband wordt hier volgend schooljaar verder vorm aan gegeven (uitvoeringsfase). Ook met de brancheverenigingen voor de boomteelt zijn er brancheopleidingen. Binnen de Agro-opleidingen is het CVO Agroleeft actief en bestendigd. CVO Paard is ook opgezet en actief Er zijn dus daadwerkelijk drie CVO's operationeel	Het initiatief met de VBW heeft geresulteerd in een samenwerking met de beroepspraktijk, waardoor zo'n zestig studenten in de beroepspraktijk leren. De studenten zijn per leerjaar geclusterd, waardoor er kwalitatief goed onderwijs gericht per leerjaar ontwikkeld is. Het combineren van de locaties Heerlen en Horst is voor de studenten een prettige omgeving/klas, waarin ervaringen (met betrekking tot BPV en schoolse zaken) worden uitgewisseld. Deze faciliteit bij regionale ondernemer STOX, is vier dagen per week in gebruik bij de opleiding Bloem, Groen en Styling.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
			Het CVO Agroleeft is verduurzaamd.	Agroleeft is verduurzaamd en wordt samen met de partners sinds 2020-2021 doorgezet op eigen kracht. Er zijn zes sectorgroepen gevormd: open teelt, glastuinbouw, boomteelt, melkvee-, varkens- en pluimveehouderij. In het kader van LLO zijn modules en trainingen (zoals Biodiversiteit meten) ontwikkeld. Verder zijn we samen met de lector van de HAS gestart met de voorbereiding van het practoraat 'Circulaire voedselsystemen', participeren we in de Regiodeal Noord-Limburg en zijn de middelen uit de kwaliteitsagenda ingezet om te komen tot een nieuwe RIF-aanvraag voor 2022-2023. Met bedrijfsleven, regionale overheden en provincie kijken we naar de mogelijkheden van Agroleeft 3.0. Hierbij zoeken we ook nadrukkelijk de verbinding met andere RIF's binnen het werkgebied en de organisatie, zodat ze elkaar verder versterken. Ook de verbinding met andere gebieden zoals Zuid-midden Limburg en oostelijk Brabant maken deel uit van het concept projectplan. Hierbij wordt ook aandacht geschonken aan de relatie met de landelijke CIV's, ervaringen worden uitgewisseld en er vindt afstemming plaats. De aanvraag is ingediend op 29 juni. Ruim zestig partners hebben hun commitment uitgesproken en vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Vanwege het ontbreken van een definitieve goedkeuring door de Regio Noord-Limburg (door collegevorming en zomerreces), is besloten de aanvraag voorlopig terug te trekken en wederom in te dienen eind 2022.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
			De inzet wordt gepleegd op een koppeling met een RIF-goedkeuring, o.a. Paard.	In 2019 konden we al melden dat het RIF Hippisch College Limburg is goedgekeurd en gestart. In 2020 hebben we deelprojecten als regioleren, ruiterbewijs, opsplitsing curriculum, vmbo-doorstroomdagen opgestart en in pilotfase ingeregeld. Andere ontwikkelingen die lopen zijn gericht op LOB, de doorstroom mbo-hbo en docentstages. Er zijn drie sectorgroepen ontwikkeld en bemand door partners. We zien conform verwachting een lichte stijging van de instroom. Vanuit Yuverta vindt er uniformering van het curriculum plaats. Samen met de partners overwegen we een aanvraag voor verlenging overwogen en de inzet van een excellence Program voor 8+-studenten	Vanuit het KCNL-project Fauna in de Limburgse praktijk is door de projectpartners de wens uitgesproken om hier vervolg aan te geven in een meerjarige pps. Dit heeft geresulteerd in de voorbereidingen voor een RIF-aanvraag voor het project Fauna & Biodiversiteit die is ingediend in juni 2022. Naast de HAS en Zuyd Hogeschool zijn ook WUR, PXL, Universiteit Maastricht en Open Universiteit Heerlen mogelijke projectpartners. Het gemelde initiatief rond Paard (in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven) heeft geresulteerd in een goedgekeurde RIF-aanvraag. De beoogde kwaliteitsverbetering van de praktijkfaciliteiten en opleidingsmogelijkheden is van daaruit gerealiseerd middels een nieuwe praktijklocatie bij Stal Ehrens.
3.3 Skills/ excellentie		Binnen het reguliere onderwijsprogramma is er duurzaam aandacht voor excellentie samen met het bedrijfsleven.	De structuur van organisatiebrede talentendagen zijn samen met het bedrijfsleven ontwikkeld en er is een eerste pilot uitgevoerd. Deelname aan Skills wordt gefaciliteerd.	Er zijn Citaverdebrede mbo-Skills-wedstrijden georganiseerd en uitgevoerd voor Bloem, Dierverzorging en Hovenier. Deze zijn in samenwerking met het bedrijfsleven georganiseerd. Een studente van de opleiding Bloem in Heerlen heeft hierbij de eerste plaats in de wacht weten te slepen. Wij hebben haar Yuverta-breed 'in de bloemetjes' gezet.	Vanwege de annulering van Skills 2021 heeft Citaverde deelgenomen aan de organisatie en uitvoering van een alternatieve landelijke wedstrijd voor dierverzorging. Onze finalist (Femke Kuiper) heeft gewonnen en mocht zich landelijk kampioen noemen. Vanuit de restgelden van Skills mochten we per locatie deelnemen aan alternatieve challenges. Wij hebben een team afgevaardigd vanuit Voeding en Voorlichting bij de landelijke mbo Challenge Voedselverspilling en zij zijn als tweede geëindigd in de finale van 2021. Door dit mooie succes hebben we ook voor de challenge van 2022 onze studenten voorbereid in de lessen en staat er nu weer een team in de finale. In 2022 hebben alle studenten na een jaar van coronamaatregelen en annulering van Skills-wedstrijden weer deel kunnen nemen aan de landelijke wedstrijd met zelfs een gouden plek voor Bente voor bloembinden.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
		Extra aanbod van Duits als buurtaal in de beroepscontext. Minimaal één Euregionaal project.	Het werkgebied in de Euregio is verstevigd door structurele intensivering van contacten en inzet op Duits als buurtaal.	Vanuit de Euregio is ingezet op projecten samen met een kerndocent Duits. Zo wordt er bijvoorbeeld in Roermond een (extra) keuzedeel Duits aangeboden. Een gepland bedrijvenbezoek paardensport en -houderij is opgeschort vanwege de coronamaatregelen en de strengere grensregels als gevolg daarvan. Zoals reeds vermeld bij 3.1 zijn er twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'.	Vista college, Gilde opleidingen en Citaverde College hebben een Toolkit Grenzeloos Leren ontwikkeld, met als doel studenten uit de grensregio meer in contact laten komen met de buurlanden op het gebied van werk en studie maar ook op recreatief vlak. Hiervoor is een interactief lespakket ontwikkeld in de vorm van een fysieke (en online) toolkit. Deze wordt gebruikt in de lessen Duits als module blended learning. In de vragen van de toolkit is de beroepencontext verweven. Toepassingen ondersteund met de Toolkit: - door een Duitse partner zijn een tweetal workshops verzorgd over de cultuurverschillen tussen Duitsland en Nederland in relatie tot werk en beroep, - een online bedrijfsbezoek bij een Duits bedrijf (was fysiek gepland maar door corona niet mogelijk, alsnog doorgang gegeven maar dan in deze maximale vorm). Vanuit de kwaliteitsagenda wordt Duits als keuzedeel ondersteund, specifiek voor de opleidingen met veel grensverkeer: Agrarisch Loonwerk, Hovenier en Retail.
3.4 Green Life Science		Citaverde verzorgt voor Gilde het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek.	Citaverde en Gilde hebben een plan voor de ontwikkeling van het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek ontwikkeld.	De oriënterende gesprekken met Gilde Opleidingen hebben niet geleid tot een levensvatbaar plan op het gebied van het keuzedeel Food. We hebben de samenwerking met Vista gezocht en inmiddels is locatie Heerlen aangesloten bij Foodlab met Vista. Dit is een basis voor verdere verkenning op en invulling van de regionale samenwerking.	Door de keuze van Citaverde om binnen het Groene Domein te fuseren heeft Gilde Opleidingen zich van concrete een-op-een-samenwerking teruggetrokken. Vooralsnog zijn er op dit punt geen ontwikkelingen te melden.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Beschrijving ambitie 2020	Toelichting
4. Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen					
4.1 Samenwerking met AOC's		Citaverde examineert volledig middels de 'nieuwe generatie examens' en maakt daarbij gebruik van de digitale afnametool.	Een nieuw afwegingskader voor de (door)ontwikkeling van mbo-examenproducten is beschikbaar.	In het verslag van 2019 hebben we aangegeven dat het plan met alle AOC's een examenstructuur te ontwikkelen binnen de groene norm, niet is doorgegaan en dat Citaverde zelf een nieuwe examenorganisatie heeft vastgesteld. In 2020 was deze nieuwe examenorganisatie operationeel en is de geplande deskundigheidsbevordering afgerond. Tijdens het regulier vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie is de mbo-examinering als zeer goed beoordeeld.	
			Voor het afnemen van praktijkexamens is de tool 'Groenenorm. praktijkbeoordelen. nl' in gebruik genomen.	Vanwege een privacy (AVG)-vraagstuk binnen het instrument 'praktijkbeoordelen' is de start vooruitgeschoven. We hebben met onze functionaris gegevensbescherming en de fusiepartners de uitvoerbaarheid van het instrument en de AVG-vereisten onderzocht, zodat de voorbereidingen voor de implementatie weer konden worden voortgezet.	De AVG-risico's bij het gebruik van 'praktijkbeoordelen' zijn ondertussen ondervangen. De implementatie is in verdere voorbereiding en de start is in 2022/2023 voorzien.
4.2 Samenwerking met Helicon	Er is een goedlopend gezamenlijk onderwijsaanbod op het gebied van veehouderij.	Samen met Helicon is een gezamenlijk onderwijs aanbod op het gebied van veehouderij in Zuidoost-Nederland als vertrekpunt ingericht.		De samenwerking met de fusiepartners op het gebied van varkenshouderijonderwijs is al ver gevorderd. Er is een gezamenlijke modulestructuur voor de vakdagen ontwikkeld en we werken met één uitvoeringsteam voor beide scholen. Voor Melkveehouderij zijn afspraken gemaakt over de gezamenlijke ontwikkelopdracht en het samenvoegen van de tweede- en derdejaars klassen in schooljaar 2021-2022. Verder is er samenwerking op gebied van keuzedelen van houders van dieren. Hier is een gemeenschappelijk onderwijsprogramma gemaakt en gezamenlijke lesstof. De examinering van de keuzedelen en de uitvoering zijn aan elkaar gekoppeld.	Samenwerking met zowel Helicon als Wellant is vanwege de fusie een feit. De teams van Food en Groen werken op diverse zaken met elkaar samen en er zijn een aantal gemeenschappelijke docentdagen georganiseerd. Er is veel aandacht voor afstemming van werkwijzen, pr-marketing, marktbenadering en inhoudelijke afstemming.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Beschrijving ambitie 2020	Toelichting
	Er is een gezamenlijk cursusaanbod/ LLO voor Zuid-oost-Nederland. Er is een toetsbaar onderdeel van opleidingen veehouderij en een LLO-catalogus.	Er is, samen met Helicon/Wellant een structuur en werkvorm ingericht voor een gezamenlijk cursusaanbod in Zuidoost-Nederland. De structuren staan en zijn operationeel.		In 2021 is uitvoering gegeven aan het business plan LLO voor de nieuwe fusie-organisatie Yuverta. Hiervoor zijn in 2021 alle trainingen en opleidingen geharmoniseerd. Dit betekent een aanbod voor jet gehele werkgebied. De uniformering en harmonisering geldt voor de cursusomvang, cursusbeschrijving, cursusuitvoer/examinering alsook de cursusprijs. Hiervoor zijn er ook expertgroepen geformeerd die Yuvertabreed het cursusaanbod door ontwikkelen en onderhouden. De gehele organisatie maakt ook gebruik van het online aanbod en dit is gezamenlijk verder doorontwikkeld. Er is sprake van een gezamenlijke backoffice en er is sprake van een continue doorontwikkeling van de LLO-unit. Op het gebied van onderwijsontwikkeling en harmonisatie is het portfolio geharmoniseerd in 2021. Er wordt gewerkt aan een eenduidig aanbod voor de markt. Hierbij wordt de kwaliteitsverbetering ook meegenomen. Verder is er ook afstemming tussen de kennismakerlaars geweest over de marktbenadering en strategie richting de diverse regio's	De LLO-unit is officieel gestart waarmee hard gewerkt is aan het behalen van de doelen. Backoffice heeft een officeplan en werkwijzes en procedures zijn op elkaar afgestemd Momenteel werken we aan onderwijskundige afstemming en een uniformering van de examinering.
4.3 Samenwerking met Limburgse roc's	In Noord- en Midden-Limburg zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Retail niveau 4 en entree.	In de regio noord en midden heeft een analyse plaatsgevonden voor Retail en entree.		De analyse is in 2019 gemaakt, maar vanuit het roc werd bestuurlijk de meerwaarde niet gezien. Desondanks verloopt op de werkvloer de samenwerking bij Retail niveau 3 goed, onder andere door de bundeling van expertise op docentniveau. Voorlopig zijn de verdere onderzoeksplannen even geparkeerd. We werken met Gilde Opleidingen samen in het terugdringen van vsv (onder andere rondom entree). Ook werken we samen in de Taskforce Corona. Van de arbeidsmarkt-regio Midden-Limburg (actielijn (om)scholing werkenden en werkzoekenden. Ook in de aanpak leerlingendaling in de regio werken we nauw samen met Gilde (en het voortgezet onderwijs van SOML).	Yuverta en Limburgse roc's werken samen aan het realiseren van de regionale onderwijsopgave in een aantal projecten. Waar mogelijk en wenselijk wordt een combinatie gezocht, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt van studenten worden vergroot.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Beschrijving ambitie 2020	Toelichting
	In Zuid-Limburg zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Bloem, Voeding en entree.	In de regio zuid heeft een analyse voor Bloem, Voeding en entree plaatsgevonden.		Locatie Heerlen heeft gesprekken gevoerd met Vista (de afdelingen Lesuire en Hospitality, Toerisme en Recreatie, CIOS en Foodlab). De wens om samen te werken is aanwezig om zo kansen op het gebied van onderwijsinnovatie te benutten en het werkveld te bedienen. Voor Bloem is de optie onderzocht de locaties van Vista fysiek te benutten, maar dat is niet haalbaar gebleken. Concreet zijn voor de korte termijn afspraken gemaakt over samenwerking in een project Voeding & Lifestyle. Vanwege de coronacrisis is dit project echter vertraagd. Binnen Foodlab is de samenwerking gestart. Verder lopen de gesprekken over de crossover Faunabeheer met Vista en werken we op het gebied van entree in brede zin samen in het kader van het vsv-programma. Voorts is er ook samenwerking met de drie Limburgse mbo-instellingen gezamenlijk. We hebben samen met Gilde en Vista een aanvraag voor Nederland leert ingediend. De bestuurders van de drie instellingen ontmoeten elkaar periodiek in het 'Alliantieoverleg', waarin zij strategische mbo-gerelateerde (provinciale) thema's met elkaar bespreken. Het overleg is erop gericht de samenwerking tussen de mbo-instellingen onderling te versterken en daarnaast gezamenlijk te acteren richting externe stakeholders (zoals provincie, OCW en LWV) om zodoende een stevigere positie in te nemen. We hebben in die context in 2020 samen een infograpic (zie bijlage) gemaakt en aangeboden aan de gedeputeerde. Dit was de opmaat naar de 'Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030' die we begin 2021 samen hebben opgesteld. Hoewel de krachtenbundeling in onze nieuwe fusieorganisatie ertoe leidt dat we landelijk een groot geografisch gebied bestrijken, willen we stevig verankerd blijven in de regio's. We blijven investeren op samenwerking met onze regionale partners.	In 2021 is de samenwerking met Vista goed op gang gekomen in de verkenning voor samenwerking vanuit de RIF Fauna & Biodiversiteit en het kwalificatiedossier Adviseur Duurzame leefomgeving waar een gezamenlijke interesse is om te participeren vanuit Yuverta opleidingen Adviseur Duurzame Leefomgeving en VISTA opleidingen Recreatie, Leisure, KTM, CIOS, Zorg & Welzijn en het programma VISTA VITAAL. Daarnaast is de samenwerking ook op gang gekomen in de gezamenlijke voorlichting en wervingen van studenten in de regio. De samenwerking in Foodlab is niet verder tot stand gekomen vanwege de inhoudelijkheid gericht op horeca. Binnen de nieuwe RIF kan hieraan een vervolg worden gegeven waarbij de link naar regionale/ circulaire voedselsystemen gezamenlijk ingezet kan worden.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting	Toelichting afwijking
5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen						
5.1 Duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van onze medewerkers 5.2 Adequate en doelmatige organisatie/inzet van personeel	De studenten beoordeelden hun docenten in de JOB gemiddeld met een 3,37 (in 2018) op de items: - werken met ICT - kwaliteit van docenten - afwisseling in de manier van lesgeven - contact met de docenten	Studenten beoordelen hun docenten in de JOB gemiddeld met een 3,6 over de ver genoemde items.	Studenten beoordelen hun docenten in de JOB gemiddeld met een 3,5 over de volgende vier items: - werken met ICT - kwaliteit van docenten - afwisseling in de manier van lesgeven - contact met de docenten	Zie je dat het thema Slimme technologie aan bod komt binnen de opleiding?: 1 = helemaal niet | 5 = ja, zeker JOB 2021-22: N2: 3,0 N3: 2,8 ; N4: 2,0 gem: 2,26 Wat vind je van hoe jouw docenten lesgeven?: 1 = heel slecht | 5 = heel goed 2021-22: N2: 3,6 ; N3: 3,0 ; N4: 3,3 gem: 3,31	Op moment van schrijven van dit jaarverslag is Yuvertabreed een Monitor Leren lesgeven met ICT uitgezet waar eind mei de resultaten van verwacht worden. Dit onderzoek voeren we uit in samenwerking met de HAN. De coronacrisis heeft veel bijgedragen in het ICT-vaardiger maken van docenten. Binnen Yuverta is er ook een Digiteam dat collega`s ondersteunt door middel van workshops, trainingen, een platform Blended Learning et cetera. Vanuit de Yuverta Academy worden daarnaast ook trainingen, workshop, procesbegeleiding en coaching aangeboden om docenten vraaggestuurd te ondersteunen bij hun leervraag. Er zijn twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'. Deze trajecten zijn in samenwerking met partners in België en Nederland tot stand gekomen. Binnen de locaties zijn zowel de reguliere locaties Roermond/Heerlen als ook LLO betrokken.	
	Medewerkers geven in het MTO voor tevredenheid een 7,1 (in 2018)	Medewerkers geven in het MTO een 7,5 voor tevredenheid.	Medewerkers geven in het MTO een 7,2 voor tevredenheid	Medewerkers geven in 2022 in het MTO een 7,1 voor tevredenheid.	In het MTO van 2020 was de score voor tevredenheid een 7,2. Het MTO 2020 was het laatste onderzoek dat in Citaverde-verband is georganiseerd. Het is een tweejaarlijks onderzoek dat in 2022 is herhaald, maar dan binnen Yuverta als geheel	
	Medewerkers-score goed/ uitstekend op het item werkvermogen in de WVM: 85,8% (in 2018)	90% van de medewerkers scoort goed/ uitstekend op het item werkvermogen in de WVM.	In de WVM scoort 87% van de medewerkers goed/uitstekend op het item werkvermogen	In de WVM scoort 81,5 % van de medewerkers goed/ uitstekend op het item werkvermogen.	Het percentage medewerkers met een goed/uitstekend werkvermogen is ook hoger in vergelijking met 2019. In 2019 was dit 80,2% en in 2021 maar liefst 87,7%. Hiermee zitten we dicht bij de 90% die we ons als doel hebben gesteld. Extra acties die we hebben ingezet zijn: inzet op vitaliteit en werkdrukreductie via gerichte projecten, uitbreiding vitaliteits-mogelijkheden zoals sport en fitness, health checks met mogelijk lifestyle-vervolg. Bovendien hadden medewerkers, evenals in 2019, de mogelijkheid voor een vervolgtraject. Voor deelnemers heeft dit een zichtbaar positief resultaat opgeleverd.	
	76% van de LC'ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor (in 2018).	90% van de LC'ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor.	80% van de LC'ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor.	Bij de meting 2021 was 68% in het bezit van een masterdiploma of studeerde hiervoor. Door de fusie hebben er diverse verschuivingen plaatsgevonden in het management. Daarnaast is het criterium master-opgeleid geen specifiek speerpunt binnen Yuverta.	Het percentage LC'ers is lager dan de 80% die we ons tot doel hebben gesteld. De komt doordat er wisselingen hebben plaatsgevonden in het LC-bestand (promotie en vertrek), waardoor er medewerkers zijn aangenomen die hun master nog moeten gaan halen.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting	Toelichting afwijking
5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen						
	30% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor (in 2018).	55% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor.	45% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor.	In 2021 had 70% van de BMT-leden minimaal een master of studeerde hiervoor.	Door wisselingen in het team van hoofden en BMT-leden is dit percentage toegenomen en werd de ambitie 2020 ruimschoots gehaald. Dit is onveranderd ten opzichte van 2019. Hiermee voldeden we reeds in 2021 aan het gestelde doel.	
	52% van het personeel had het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningscan (in 2018).	65% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.	60% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.	64% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeels-planningsscan. Inhoudelijk kunnen we melden dat we nauw samenwerken met collega-roc's (Gilde Opleidingen, Vista College) en Fontys Hogeschool.	Samenwerkingsverband SOBOL en met de VO-scholen in het samenwerkingsverband 'Leraar in Limburg'. De samenwerking richt zich op het verbeteren van kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening van de deelnemende partners. In SOBOL-verband zijn in 2019 de eerste projecten opgeleverd voor de opzet van een werkplekbegeleidingsstructuur voor aankomende en startende docenten en de professionalisering van de werkplekbegeleiders. Verder is een netwerkplatform opgezet dat moet uitgroeien naar een website (2021). Vervolgprojecten zijn: imagoverbetering van het beroep van mbo-docent, doorontwikkeling van het begeleidingsprogramma voor startende docenten en het mbo-proof maken van het curriculum van de lerarenopleiding. De samenwerking in het kader van de Regionale Aanpak Lerarentekort (Leraar in Limburg) samen met regionale vo-scholen richt zich op: - hybride docenten en zij-instromers; - opleiden startende docenten; - onderwijsinnovatie; - duurzame inzetbaarheid zittende docenten.	

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven					
6.1 Curriculum ontwikkeling		Per werkveld-team is de actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	Per werkveld-team is een eerste aanzet tot actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	In de locatie- en teamplannen is aandacht voor de duurzaamheids-thema's uit ons strategisch beleidsplan (gezonde voeding & lifestyle, no waste, biodiversiteit, vergroening van het stedelijk gebied en buitengebied). Verder nemen we deel aan SustainaBul. Dit helpt ons expliciet te maken wat we doen op het gebied van verduurzaming in ons onderwijs en hier een verdere impuls aan te geven.	Faunabeheer is gestart vanuit KCNL en we zijn nu aan het kijken hoe we dit kunnen verbinden in bestaande curricula én in een crossover. Dit laatste gaat verder dan een kleine aanpassing en heeft impact op de totale opleiding. Ook zijn we actief met het aanvragen van Europese subsidies voor vernieuwing. Deze inbreng sluit naadloos aan bij de gezamenlijke visie op duurzaamheid die met de fusiepartners is vastgesteld. De context waarbinnen het curriculum wordt aangeboden, verandert stapsgewijs en krijgt steeds meer elementen van duurzaamheid in zich. Daarmee krijgen deze ontwikkelingen een plek in het curriculum.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven					
6.2 Ontwikkeling van e-learning-modules		Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er twaalf nieuwe e-learning-producten ontwikkeld.	Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er drie nieuwe e-learning-producten ontwikkeld.	In 2019 hebben we de e-learningmodules groen-Arbomodule, keuzemodules voor paraveterinair, CIV TU-modules, online gewasbescherming A en B, (zowel voor mbo-studenten als voor deelnemers LLO) ontwikkeld. In 2020 zijn daaraan toegevoegd: module praktijkbeoordelen gewasbescherming C actualiseren (i.v.m. nieuwe exameneisen) en uitbreiden bestaande modules gewasbescherming A en B actualiseren module Hond en Kat (loopt nog)	In 2021 zijn de volgende producten ontwikkeld: **1. Ontwikkelen product voor Praktijkbeoordelen** Resultaat: onlinemodule voor praktijkbeoordelen wordt ontwikkeld. Florence Keulen en Loes Hendriks zijn inhoudelijke opdrachtgevers product kan breed worden ingezet. Product kan Citaverdebreed worden ingezet. **2. Ontwikkelen van product voor domein Agro** Onlinemodule voor Gewasbescherming C-certificaat, zowel voor regulier mbo-onderwijs als ook LLO. Er zijn nieuwe exameneisen voor uitvoeren gewasbescherming. Vanuit het cluster Agro is de vraag gekomen om de bestaande module te actualiseren en verder uit te breiden zodat hij voor iedereen beschikbaar en inzetbaar is. **3. Ontwikkelen van een onlinemodule voor domein Mens en Dier** De onlinemodule Hond en Kat wordt geactualiseerd. Eind 2018 is de eerste conceptversie Hond en Kat gemaakt. Deze conceptversie is dringend aan revisie toe aangezien hij niet meer voldoet aan de wettelijke eisen en niet goed aansluit bij de examenstof. De inhoudelijke input komt van docenten van Citaverde, Wellant en Helicon. Zij gebruiken allemaal deze modules. De technische aanpassing en doorontwikkeling vindt in dit project plaats. **4. Biodiversiteitmeter in de melkveehouderij** In samenwerking met de WUR werken we aan een biodiversiteitmeter in de melkveehouderij. De bijdrage van de WUR wordt betaald vanuit de KOM-gelden (kennis op maat). Citaverde maakt de vertaalslag maken naar mbo en LLO. Binnen dit project wordt de onlinecomponent gemaakt. Studenten, docenten en landbouwers krijgen meer inzicht in het concretiseren van het ietwat abstracte begrip biodiversiteit en zullen daardoor meer belangstelling krijgen voor de natuur en voor maatregelen om de biodiversiteit op boerenland en in de omgeving te verbeteren. Een nevendoel is dat het onderwijs bijdraagt aan de monitoring voor biodiversiteit doordat studenten ook velddata gaan verzamelen op en rond landbouwbedrijven.

Speerpunt	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Eindresultaten	Toelichting
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven					
					Subdoelen van het project: - Proces ontwikkelen om goed bruikbare en aantrekkelijke leermiddelen te maken vanuit wetenschappelijk onderwijs naar mbo 3-4 - Aantrekkelijk en geschikt lesmateriaal voor mbo 3-4 en LLO maken en hiermee het proces uittesten. - Docentenhandleiding maken bij het lesmateriaal - Organiseren van een masterclass voor docenten, bedrijven en studenten om de opgedane kennis toe te passen in de onderwijspraktijk van de deelnemende instellingen. Beoogde effecten van het project: - Vergroten van de kennis van docenten en studenten over biodiversiteitsmonitoring en biodiversiteit - Vergroten van kennis van het bedrijfsleven over biodiversiteitsmeten **Recente uitbreidingen:** Er is website gemaakt http://www.blauwgroenlespakket.nl/ Verder zijn onderstaande modules ontwikkeld in 2021-2022: - Module Dier - Module paraveterinair - Faunabeheer - Water - Waterpeil meten - Waterkwaliteit meten - Bodemvochtigheid meten

Bijlage 3

Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert

Samenwerkingsverband	Regio
Katapult	Landelijk
Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden	Groot-Amsterdam
Amsterdam OSVO	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband Zuid Holland West	Metropoolregio Rotterdam Den Haag
Samenwerkingsverband Sterk VO Utrecht en Stichtse Vecht	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband VO Regio Utrecht West	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Zuid-Utrecht	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Dordrecht	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband PasVOrm Gorinchem e.o.	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband VO Voorne-Putten-Rozenburg	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Zuid-Holland West	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Nijmegen eo	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband Rivierenland	Rivierengebied & Heuvelrug
Stichting Regionaal S.W.V. VO-SVO Eemland	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband V(S)O het Gooi (Qinas)	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband V(S)O Duin- en Bollenstreek	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Leiden	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Midden Holland Rijnstreek	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Meierij	Agrifood Capital en Noord Limburg
Samenwerkingsverband vo Noord Limburg 31.01	Agrifood Capital en Noord Limburg
Regionaal samenwerkingsverband Passend Onderwijs Eindhoven - de Kempen	Brainport en Midpoint
Samenwerkingsverband vo Parkstad 31.06	Midden- en Zuid-Limburg
Samenwerkingsverband vo Midden Limburg 31.02	Midden- en Zuid-Limburg
Samenwerkingsverband vo Weert, Nederweert en Cranendonck 31.03	Midden- en Zuid-Limburg

Bijlage 4

Projectideeën die innovatiebudget kregen om hun idee te realiseren

Project	Regio
Bloem moet je doen!	mbo
Doorlopende leertrajecten voeding	Den Bosch
Vakmanschapsroute	Ottoland
Onderwijsontwikkeling vmbo	samenwerking drie regio's
CO2 wat doen we ermee - verkenning	Yuvertabreed
Conservation dogs training	mbo Nijmegen
GIS voor Doeners	LLO en mbo Velp
Nature-based solutions (NBS) in het onderwijs	Yuvertabreed
Digital Nomads	mbo
Intercultureel & Internationalisering	Yuvertabreed
Doorontwikkelen Education as a Service (Eaas)	LLO
Optimale blend	mbo
Samen aan de slag met Tech in het blauwgroene onderwijs	vmbo
Kennisclips Duurzame leefomgeving	regio Midpoint
Virtualisering/digitalisering: dier, para, teelt, handel	Aalsmeer & Amsterdam
Piste beoordeling in LO	vmbo
Tool digitaal stalmanagement systeem	mbo Houten
Tool serious gaming paardensport en houderij	Houten
Aanloopkosten Practoraat	Dordrecht
Coördinatie Bidbook Klimaathuis	Dordrecht
Coördinatie RIF beet	Yuvertabreed
Duurzame voedselbank samen met partners	Roermond
Vergroening Sectie-C Dutch Design Week	Yuvertabreed
E-plug / CoVE	Yuvertabreed

Colofon

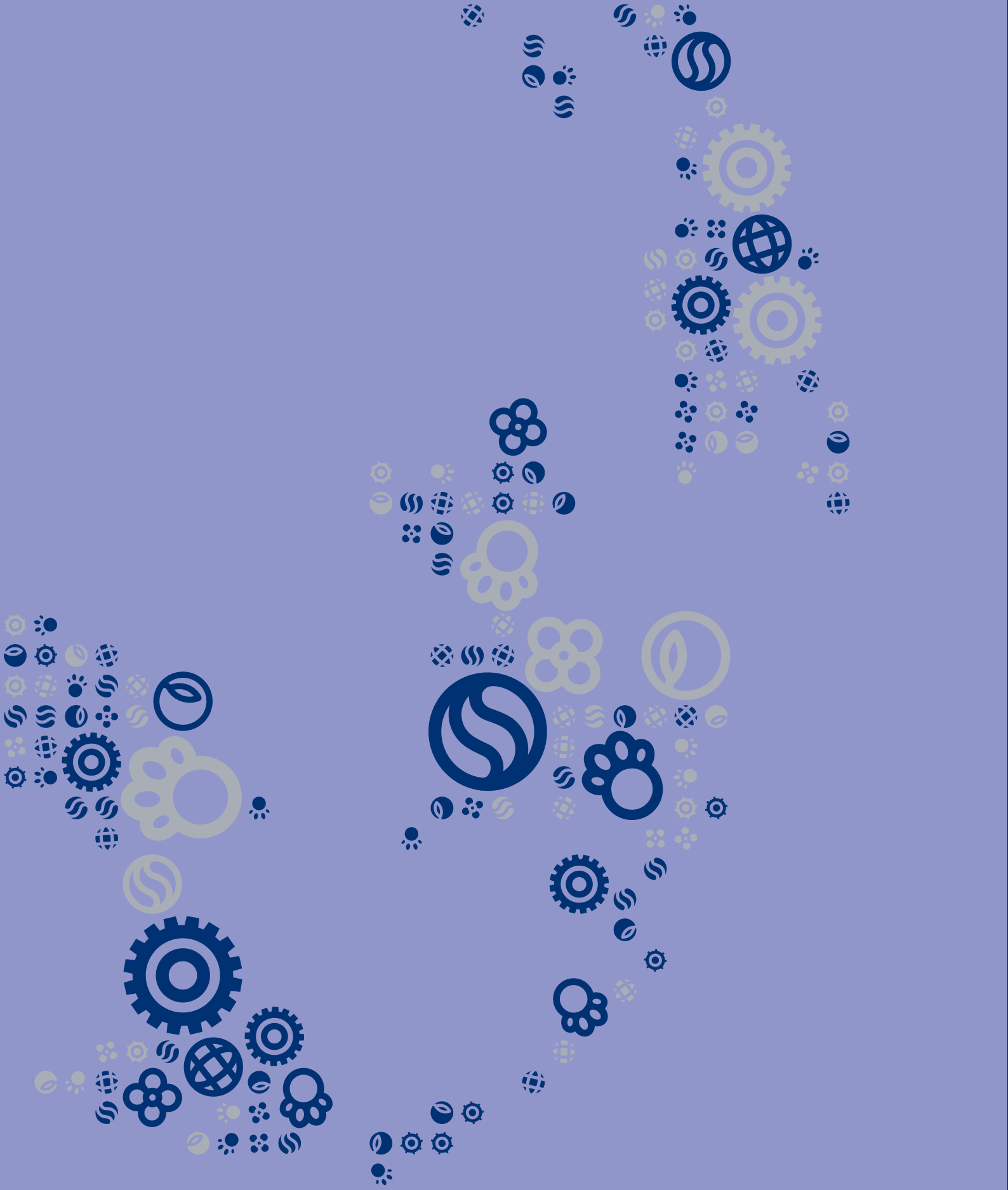
Ontwerp en DTP
ZIGT

Fotografie
Igor Roelofsen
Christ Clijsen
Paul Engelkes
Dion Huiberts
Raphaël Drent
Gijs Versteegh
Rob Voss
Jurriaan Brobbel

Eindredactie
Stichting Yuverta

Dit jaarverslag is een uitgave van Yuverta en is met zorg samengesteld. Een warm woord van dank aan allen die hieraan hebben meegewerkt.

07-2023



yuverta.nl

Yuverta