



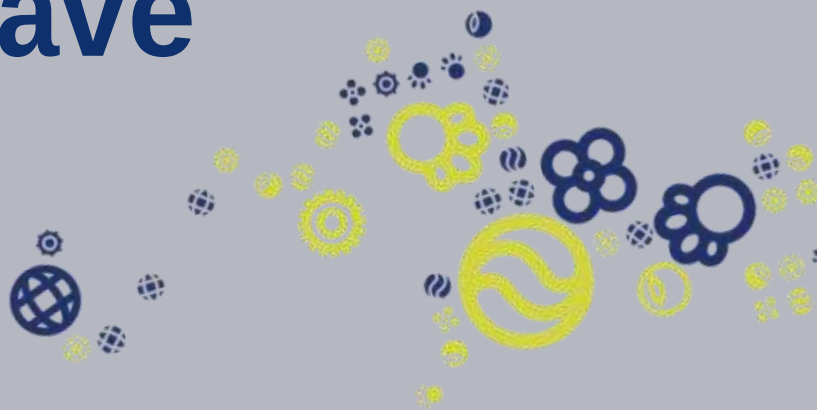
Persoonlijk en dichtbij

Jaarverslag 2024

yuverta.nl

Yuverta

Inhoudsopgave



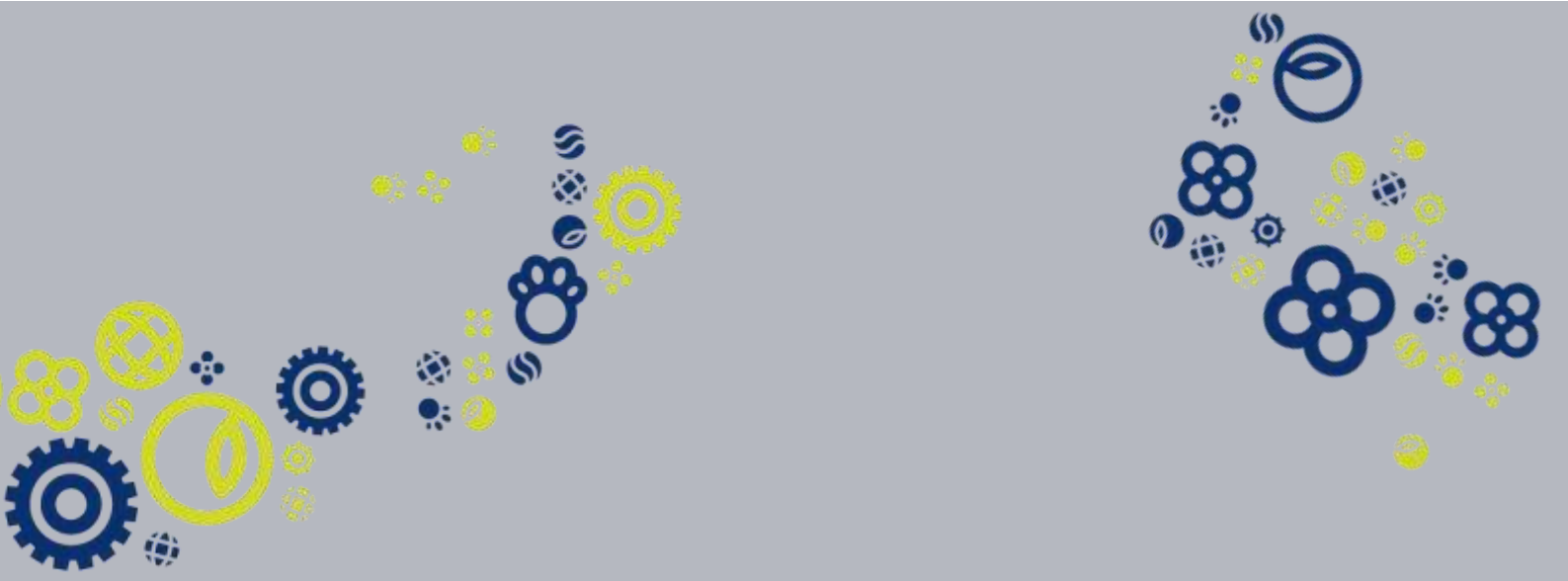
Woord vooraf	9
Bestuursverslag	13
1. Algemeen	16
1.1 Organogram	17
1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen	17
1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen	18
2. Bestuur	19
2.1 College van bestuur en governance	21
2.2 Missie, kernwaarden en visie	21
2.3 Strategische koers	22
2.4 Evaluatie bestuur	23
3. Medezeggenschap	24
3.1 Inrichting medezeggenschap	25
3.1.1 Centrale ouderraad	25
3.1.2 Centrale studentenraad	26
3.1.3 Ondernemingsraad	27
3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie	28
4. Raad van toezicht	29
4.1 Toezicht en advies	31
4.2 Commissies	31
4.2.1 Auditcommissie	31
4.2.2 Commissie onderwijs en HR	32
4.2.3 Remuneratiecommissie	32
4.3 Contact met organisatie	32
4.4 Samenstelling raad van toezicht	33
4.5 Zelfevaluatie en professionalisering	33
4.6 Governance	33
4.7 Plat form raden van toezicht	34
4.8 Tot slot	34



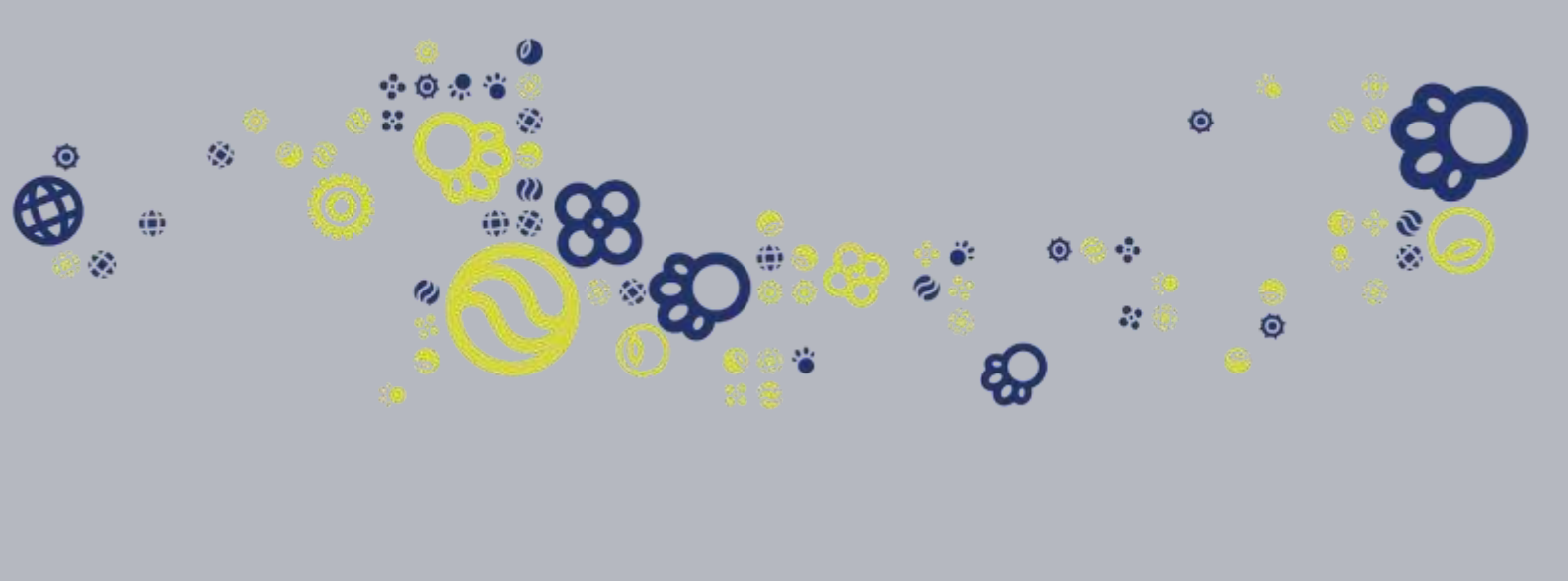
5.	Samenwerkingen	35
5.1	Structurele samenwerkingen op instellingsniveau	37
5.2	Arbeidsmarktregio's	37
5.3	Samenwerken met bedrijfsleven	37
5.4	Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming	37
5.5	Buitenlandse partnerscholen	38
6.	Sociale veiligheid	39
6.1	Sociale veiligheid	41
6.1.1	Vertrouwenspersonen	41
6.1.2	Werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan	41
6.2	Klachten en bezwaren	42
7.	Duurzaamheid	43
7.1	Inclusie(f) Yuverta	49
8.	Onderwijs	50
8.1	Algemeen – thuis in de toekomst	51
8.1.1	Ontwikkelpunten	51
8.1.2	Leren en innoveren	52
8.2	Basisvaardigheden	54
8.3	LOB	57
8.3.1	Hotspots, hubs en practoraten	58
8.3.2	NPO	62
8.3.3	Besteding en realisatie NPO-middelen	62
8.4	Allocatie van middelen	65
8.5	Erkend als kwaliteitsinstituut	66
8.5.1	Toezicht en inspectieactiviteiten	66
8.5.2	Opleidingsvakgroepen en expertgroepen mbo (bol en bbl-i)	67
8.6	Vmbo	69
8.6.1	Echt van betekenis voor de leerling	74
8.7	Mbo	76
8.7.1	Internationalisering	82
8.7.2	Kwaliteitsagenda 2024-2027	84



9.	Leven lang ontwikkelen (llo)	93
9.1	Profilering	95
9.1.1	De hotspot als uitschenkput van llo	95
9.1.2	Llo en de groen-blauwe thema's	95
9.1.3	Llo digitaal	95
9.2	Samenwerking met partners	95
9.3	Groeiambitie	97
10.	HR: echt van betekenis voor de medewerker	98
10.1	HR-kengetallen	102
10.2	Professionalisering	106
10.3	Verzuim en duurzame inzetbaarheid	108
10.3.1	Duurzame inzetbaarheid binnen Yuverta 'Welzijn en Veerkracht'	108
10.4	Instroom	109
10.4.1	Werving en selectie	109
10.4.2	Opleidingsschool	111
10.4.3	Ontwikkelingen	112
10.4.4	Wat hebben we gedaan in 2024?	112
10.5	VOG	115
11.	Bedrijfsvoering	116
11.1	Financiën	117
11.2	Financieel resultaat	117
11.3	Balans	119
11.4	Financiële ratio's	120
11.5	Huisvesting en facilitair	122
11.6	Inkoop en contractmanagement	122
11.7	ICT	123
11.8	Functioneel beheer	124
11.9	Treasurybeleid	125
11.10	Notitie Helderheid	126
11.10.1	Beleidsregel Investeren publieke middelen in private activiteiten (beleidsregel)	127
11.11	Deelnemersadministratie	131



12.	Marketing en communicatie	132
12.1	Corporate communicatie	133
12.1.1	Crisiscommunicatie	133
12.2	Een sterk merk maken we samen	133
12.3	Interne communicatie: Verbinding begint bij betrokken collega's	134
12.4	Marketing en werving	134
12.4.1	Vmbo, Het Groene Lyceum en mbo	134
12.4.2	Arbeidsmarktcommunicatie	135
12.5	Samenstelling team marketing en communicatie	135
13.	Risico- en continuïteitsparagraaf	137
13.1	Inleiding	139
13.2	Ontwikkeling leerling- studentaantallen	139
13.3	Personele gegevens	140
13.4	Investeringen	141
13.5	Financiële gegevens	142
13.6	Risicoparagraaf	144
13.7	Informatiebeveiliging en privacy	151
Jaarrekening		153
14.	Jaarrekening	155
14.1	Na resultaatbestemming	157
14.2	Staat van baten en lasten over 2024	157
14.3	Kasstroomoverzicht over 2024	158
14.4	Waarderingsgrondslagen	158
14.5	Toelichting behorende tot jaarrekening over 2024	163
14.6	Bestemming van het resultaat	176
14.7	Gebeurtenissen na balansdatum	176
14.8	Wet van normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	177



Overige gegevens	182
15. Overige gegevens	182
Bijlagen	183
Bijlage 1 Overzicht hoofd- en relevante nevenfuncties raad van toezicht	189
Bijlage 2 Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert	193
Bijlage 3 Projecten van innovatie- en professionaliseringsgelden	196



Wij zijn Yuverta

Yuverta is *persoonlijk en dichtbij*. Het weerspiegelt hoe we werken. We zijn dicht bij onze leerlingen, studenten en cursisten, dicht bij onze collega's en dicht bij onze partners in de regio.

Elke dag zetten we ons weer in voor goed onderwijs. En we zijn met ons groen-blauwe onderwijs betrokken bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Vanuit een ondernemende instelling dragen we duurzame en vernieuwende oplossingen aan via onze learning community's. Zo zijn we elke dag weer van betekenis, voor elkaar én voor de wereld om ons heen.

Onderwijs is mensenwerk. Daarom investeren we ook in onze collega's. Net als bij onze leerlingen, studenten en cursisten krijgen ze de ruimte om hun talenten te ontplooiën en zorgen we voor een leer- en werkomgeving waarin iedereen kan groeien.

Persoonlijk en dichtbij, elke dag opnieuw: zo zijn wij écht van betekenis.

Een jaar van persoonlijk en dichtbij zijn

Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden. Oh zo belangrijk om je te kunnen ontplooiën en om tot nieuwe inzichten en ideeën te komen. Dat geldt voor onze leerlingen, studenten, cursisten én voor onze collega's. Maar ook de partners waarmee we (in de regio) samenwerken.

Door in verbinding te zijn met elkaar kunnen we daadkrachtig werken aan vraagstukken als krapte op de arbeidsmarkt, hittestress, biodiversiteit, te veel of te weinig water en de vraag naar gezonde voeding. #groeidoenwe samen.

Digital Nomads genomineerd voor Onderwijsteam van het jaar 2024

Het Digital Nomads-team bestaat uit docenten en andere professionals van verschillende Yuverta-locaties die samen laten zien dat onderwijs écht anders kan. Helaas hebben we niet gewonnen, maar we zijn heel trots op de nominatie die aantoont dat we met Digital Nomads op de goede weg zijn.





Feestelijke lancering van de Hotspot Duurzaam voedselsysteem bij Green Valley Estate in Deurne.

In deze hotspot werken docenten, studenten en bedrijven samen aan innovaties op het gebied van een gezond en circulair voedselsysteem. Na de opening door Gerty van den Bosch en Harald Odinga, volgde een inspirerende toespraak van Imke de Boer. Verder waren er presentaties, rondleidingen, werksessies en een proeverij van lokale duurzame producten.



Bezoek jeugdjournaal aan Yuverta vmbo Den Bosch

Er is door de overheid onderzoek gedaan naar de verkeersveiligheid rondom Fatbikes en elektrische fietsen. De resultaten van dit onderzoek werden gepresenteerd. Voor dit nieuwsitem kwam het NOS Jeugdjournaal om 8 uur 's ochtends filmen bij Yuverta vmbo Den Bosch in de fietsenstalling. Het jeugdjournaal heeft in het kader van dit onderzoek jongeren gevraagd naar wat zij vinden van Fatbikes en regels.

Yuverta werkt aan onderwijsinnovatie in practoraat Interactieve Technologie

Sinds 2022 werkt Yuverta samen met de Kopgroep Interactieve Technologie van ROC Tilburg. Deze groep experimenteert met XR, AI en Serious Gaming, ontwikkelt lesmateriaal en wisselt kennis uit. Vanaf november 2024 focust het practoraat Interactieve Technologie, waaraan Yuverta ook deelneemt, op bredere toepassingen van deze technologieën, gericht op de Nederlandse taal en loopbaanoriëntatie.



Daan Dijkhuizen genomineerd voor Leraar van het jaar 2024

Daan Dijkhuizen, docent bij Yuverta vmbo Den Bosch, is genomineerd voor 'Leraar van het jaar 2024'. Hij wordt geprezen om zijn onderzoek naar leerdoelgericht werken en vernieuwende lesmethoden, waarbij leerlingen zelf leerdoelen vormgeven en ontdekken wat bij hen past. Met lef en daadkracht streeft Daan naar betekenisvol onderwijs dat leerlingen motiveert en inspireert. Zijn toewijding maakt hem een voorbeeld voor collega's en een bron van trots voor Yuverta.



Gezamenlijke leercontext mbo-hbo-wo in Leerbossen Staatsbosbeheer

Student Bos- en Natuurbeheer, Rinske, benadrukte het belang van praktijkervaring tijdens de lancering van 'het grootste buitenlokaal van Nederland'. De leerbossen bieden een gezamenlijke leercontext voor mbo-hbo-wo en het werkveld, ondersteund door verzamelde data voor duurzame interventies. Met de samenwerking draagt Yuverta bij aan natuurbeheer en educatie. Binnen Hotspot Boom, bos en natuur wordt actief gewerkt aan innovatieve en betekenisvolle projecten voor een groenere toekomst.



Onze mbo-studenten doen mee aan internationale SDG-Challenge

Yuverta mbo-studenten Luna, Tara, Moira, Willem, Didi, Aron en Lauren reizen duurzaam naar Portugal voor de internationale SDG-Challenge. Samen met mbo, hbo en wo studenten bedenken ze oplossingen voor regionale uitdagingen, zoals syntropische landbouw, bosbrandpreventie en het gebruik van mycelium. Met bewust gekozen treinroutes en innovatieve ideeën dragen ze bij aan duurzaamheid en samenwerking. Deze week staat in het teken van impact maken en grensverleggende oplossingen creëren!



Een bijzondere ontmoeting tussen studenten en WOII-veteranen

Op 22 mei 2024 ontmoetten studenten van Yuverta mbo Heerlen drie Amerikaanse WOII-veteranen. Arnold Strauch, Eugene Leavy en Dominick Critelli (samen maar liefst 302 jaar oud) deelden in de Statenzaal van het gouvernement in Maastricht hun indrukwekkende oorlogservaringen. Vervolgens bezochten de drie veteranen op 25 mei 2024 een dankceremonie bij het vrijheidsmonument in Mesch, waarvoor onze Bloem, groen en styling-studenten de kransen maakten.



"Het groene lyceum móet je doen!" (zegt 96% van haar leerlingen)

Leerlingen van Yuverta het groene lyceum zijn enthousiast over het onderwijsconcept: praktijklessen, projecten en werken met natuur en dieren, gecombineerd met havo-niveau theorie en twee diploma's in 6 jaar. Ondanks lange dagen en huiswerk waarderen ze de leerroute die aansluit bij hun verwachtingen. Het groene lyceum groeit met 70 nieuwe leerlingen en biedt een innovatieve basis voor duurzaamheid, terwijl onderzoek helpt om het programma verder te verbeteren en profileren.



Yuverta sluit zich als eerste mbo-instelling aan bij platform Microcredentials

Yuverta is de eerste mbo-instelling in Nederland die is aangesloten bij het platform voor microcredentials. Microcredentials biedt werkenden en studenten waardevolle erkenning voor specifieke vaardigheden. Deze flexibele certificaten spelen in op de groeiende behoefte aan korte scholingsopties, afgestemd op een veranderende arbeidsmarkt. Hiermee zetten we een belangrijke stap naar toekomstgericht onderwijs en het versterken van een leven lang ontwikkelen.



Woord vooraf

Het thema van dit jaarverslag, *Persoonlijk en dichtbij*, weerspiegelt hoe we bij Yuverta werken. We zijn dicht bij onze leerlingen, studenten en cursisten, dicht bij onze collega's en dicht bij onze partners in de regio. Iedere dag zetten we ons in om het onderwijs een beetje beter te maken.

De Inspectie van het Onderwijs waardeerde Yuverta in 2024 met een voldoende. Daar zijn we, krap drie jaar na de fusie, ontzettend trots op. Onderwijskwaliteit is en blijft voor ons een speerpunt. Want zonder goede onderwijskwaliteit vandaag, geen wendbaar en toekomstbestendig Yuverta morgen. Daarom blijven we ook investeren in de verbetering en vernieuwing van ons vmbo-, mbo- en llo-onderwijs, versterken we de verbinding met de praktijk en zetten we ons in voor de begeleiding van onze leerlingen, studenten en cursisten.

Ook als werkgever blijven we investeren in ontwikkeling en groei. Talent krijgt de ruimte om zich te ontplooiën en we zorgen voor een werkomgeving waarin iedereen kan groeien. Zo blijven we aantrekkelijk als onderwijsinstelling én als werkgever.

We werken samen met interne en externe partners, om gezamenlijk de toekomst vorm te geven. Het draait om het opbouwen van sterke relaties, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Door samen te creëren en duurzaam samen te werken, vergroten we onze impact en blijven we als organisatie flexibel en wendbaar. Om als netwerkorganisatie optimaal te functioneren, kiezen we voor een vernieuwde aanpak van stakeholdermanagement in lijn met Yuverta+10.

Yuverta+10 is een traject waarin we toewerken naar toekomstgericht denken en handelen, zodat we ook over tien jaar nog steeds thuis in de toekomst zijn en blijven. Dit om écht van betekenis te zijn én blijven in een snel veranderende wereld. Binnen Yuverta+10, de aanloop naar onze koers, hebben we grote stappen gezet om binnen onze organisatie richting te gaan geven aan de ontwikkelingen in ons onderwijs, de veranderende arbeidsmarkt en de groen-blauwe sector. In alle lagen van onze organisatie zijn we bezig geweest met het richten van de koers en zijn we gestart met het inrichten (het 'laden') ervan. De nieuwe koers wordt medio 2025 gelanceerd. Dit 'inrichten' doen we door samen 'koers te kweken'.

Met trots kijken we terug op alles wat we in 2024 hebben bereikt, en wat we hebben geleerd. Onze dank gaat uit naar alle collega's die zich dagelijks met passie en toewijding inzetten voor ons groen-blauwe vmbo-, mbo- en llo-onderwijs. Samen maken we het verschil, elke dag opnieuw: zo zijn wij écht van betekenis.

Cyrille van Bragt en Joost Brouwers

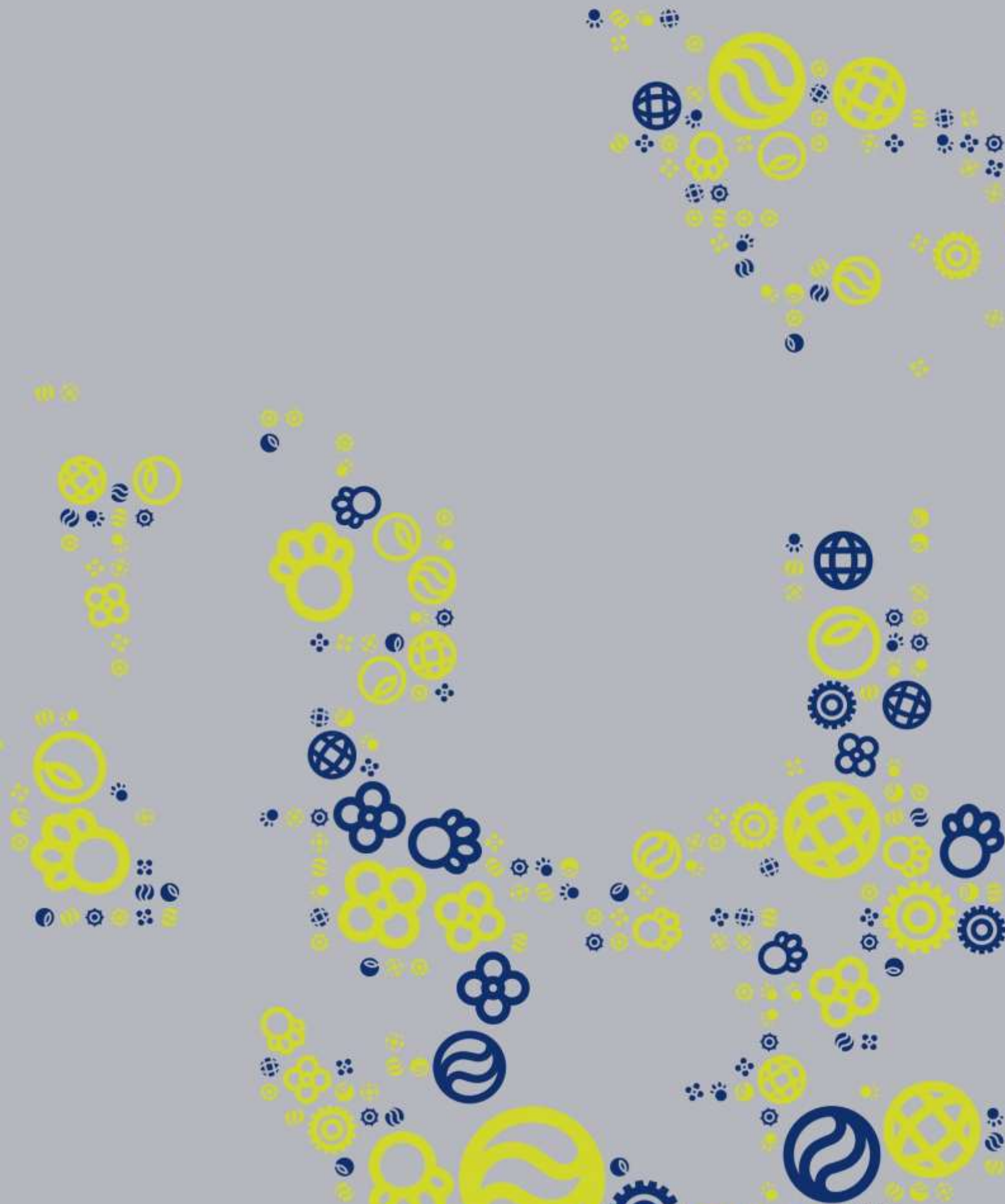




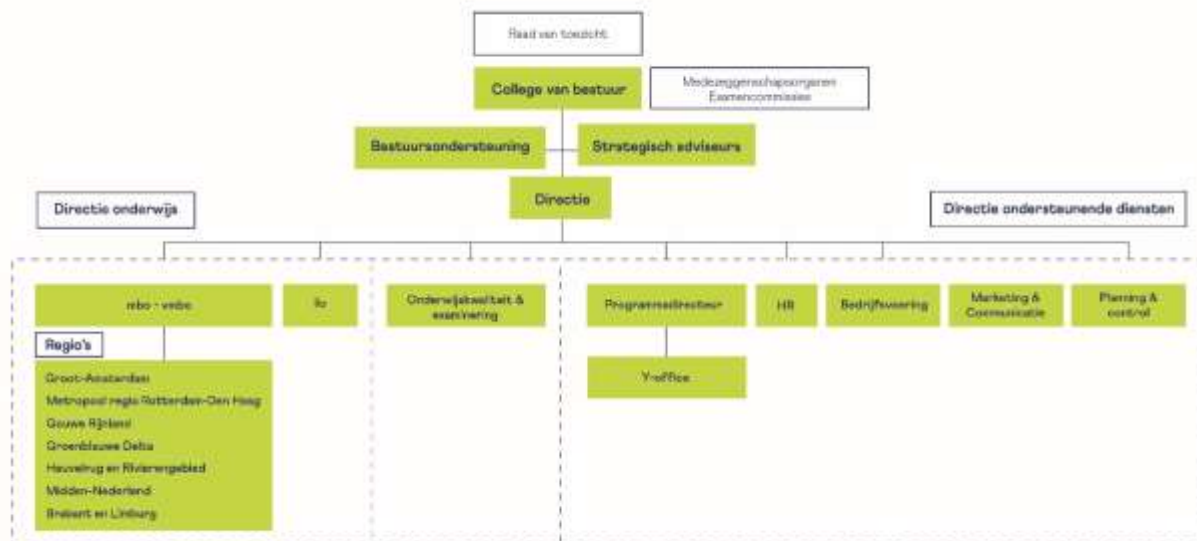
→ Bestuursverslag



1. Algemeen



1.1 Organogram



De juridische structuur van Yuverta betreft alleen de Stichting Yuverta.

1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen

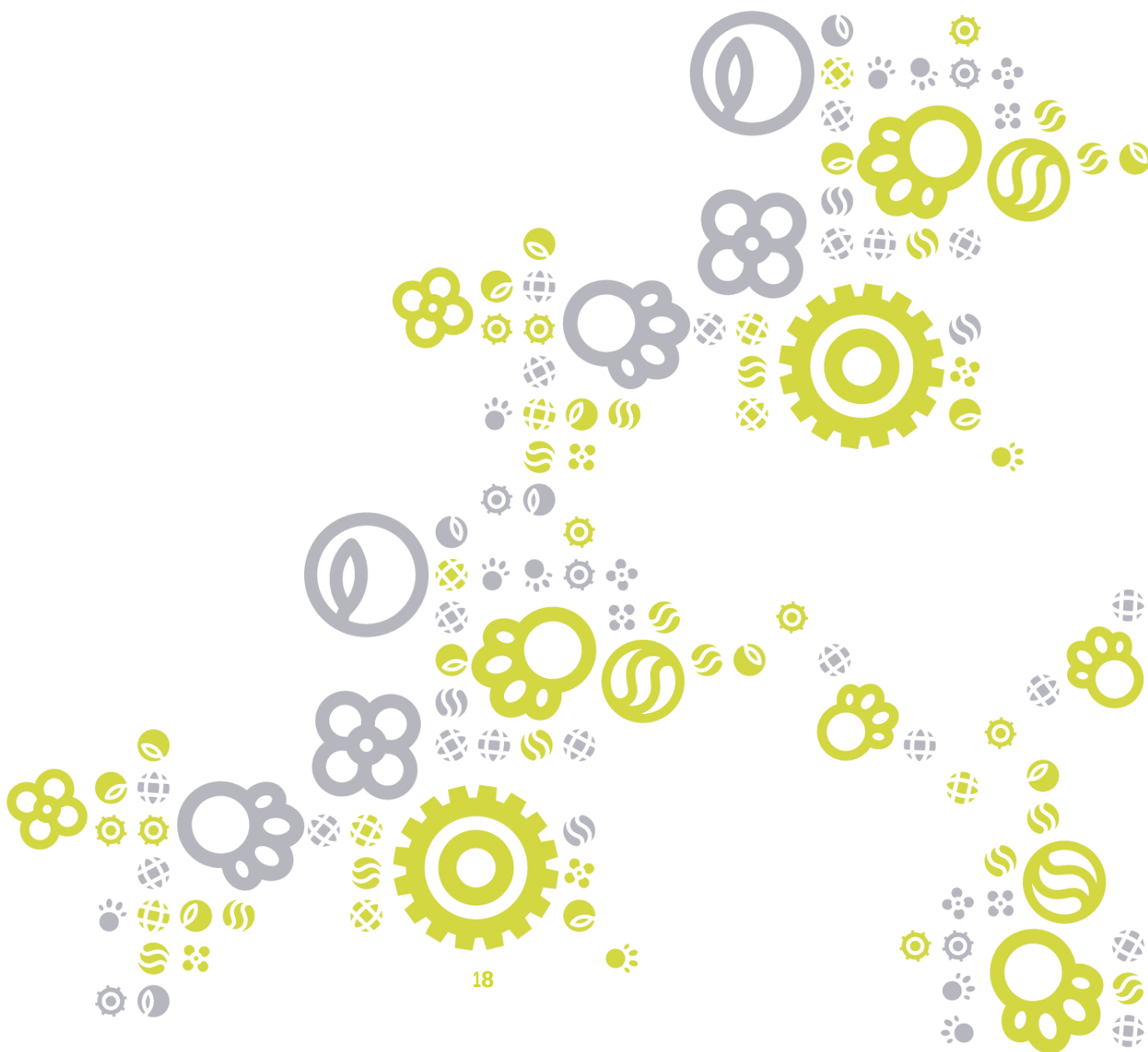
Locatie	2023-2024	2024-2025 (voorlopig)
Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	520	526
Yuverta chr. vmbo Boskoop	483	452
Yuverta chr. vmbo Gouda	515	465
Yuverta chr. vmbo Ottoland	616	629
Yuverta mavo Aalsmeer	493	426
Yuverta mavo Nederweert	353	368
Yuverta vmbo Aalsmeer	540	537
Yuverta vmbo Amersfoort	449	396
Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	279	293
Yuverta vmbo Amsterdam-West	271	260
Yuverta vmbo Brielle	503	514
Yuverta vmbo Den Bosch	650	660
Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	469	495
Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	497	470
Yuverta vmbo Dordrecht	537	522
Yuverta vmbo Eindhoven	653	610
Yuverta vmbo Heerlen	491	439
Yuverta vmbo Horst	563	606
Yuverta vmbo Houten	502	474
Yuverta vmbo Kesteren	349	365
Yuverta vmbo Klaaswaal	392	375
Yuverta vmbo Montfoort	818	807
Yuverta vmbo Naarden	428	380
Yuverta vmbo Nijmegen	537	543
Yuverta vmbo Oegstgeest	474	468
Yuverta vmbo Roermond	523	536
Yuverta vmbo Utrecht	495	484
Totaal	13400	13100

Bron: DUO VO 01. Leerlingen per schoolsoort

1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen

Locatie	2023-2024	2024-2025 (voorlopig)
Yuverta Ilo *	177	
Yuverta mbo Aalsmeer	469	499
Yuverta mbo Amsterdam	21	23
Yuverta mbo Boxtel	587	635
Yuverta mbo Den Bosch	674	655
Yuverta mbo Dordrecht	507	499
Yuverta mbo Geldermalsen	339	337
Yuverta mbo Heerlen	318	357
Yuverta mbo Helmond	561	538
Yuverta mbo Horst-Spoorweg	446	416
Yuverta mbo Houten	1214	1157
Yuverta mbo Nijmegen	783	776
Yuverta mbo Rijswijk	389	396
Yuverta mbo Roermond	347	408
Yuverta mbo Rotterdam	133	128
Yuverta mbo Tilburg	163	153
Yuverta mbo Velp	788	772
Totaal	7916	7749

* Vanaf 1-10-2024 zijn deze studenten administratief bij de verschillende locaties ondergebracht



Groeien doen we samen



Inspectie oordeelt positief: Yuverta krijgt een voldoende in vierjaarlijks onderzoek

Een resultaat om trots op te zijn: de Inspectie van het Onderwijs heeft Yuverta in 2024 beoordeeld met een voldoende in het vierjaarlijks onderzoek (4JO)!

Een mooie bevestiging van de koers die we samen varen!

De inspectie bezocht in dit kader verschillende locaties: de vmbo's in Amsterdam-Oost, Heerlen, Kesteren, Nijmegen en Roermond én de mbo's in Den Bosch, Houten, Rijswijk, Roermond en Velp. Daarnaast voerden ze gesprekken met vertegenwoordigers van het college van bestuur, ondernemingsraad, studentenraad, raad van toezicht, examencommissies, het team kwaliteitszorg en collega's die zich inzetten voor de ontwikkeling van de basisvaardigheden.

Wat opviel? De inspectie sprak haar waardering uit over wat we in korte tijd als Yuverta hebben neergezet. Yuverta voelt volgens hen écht als persoonlijk en dichtbij. Dat geeft vertrouwen voor de toekomst.

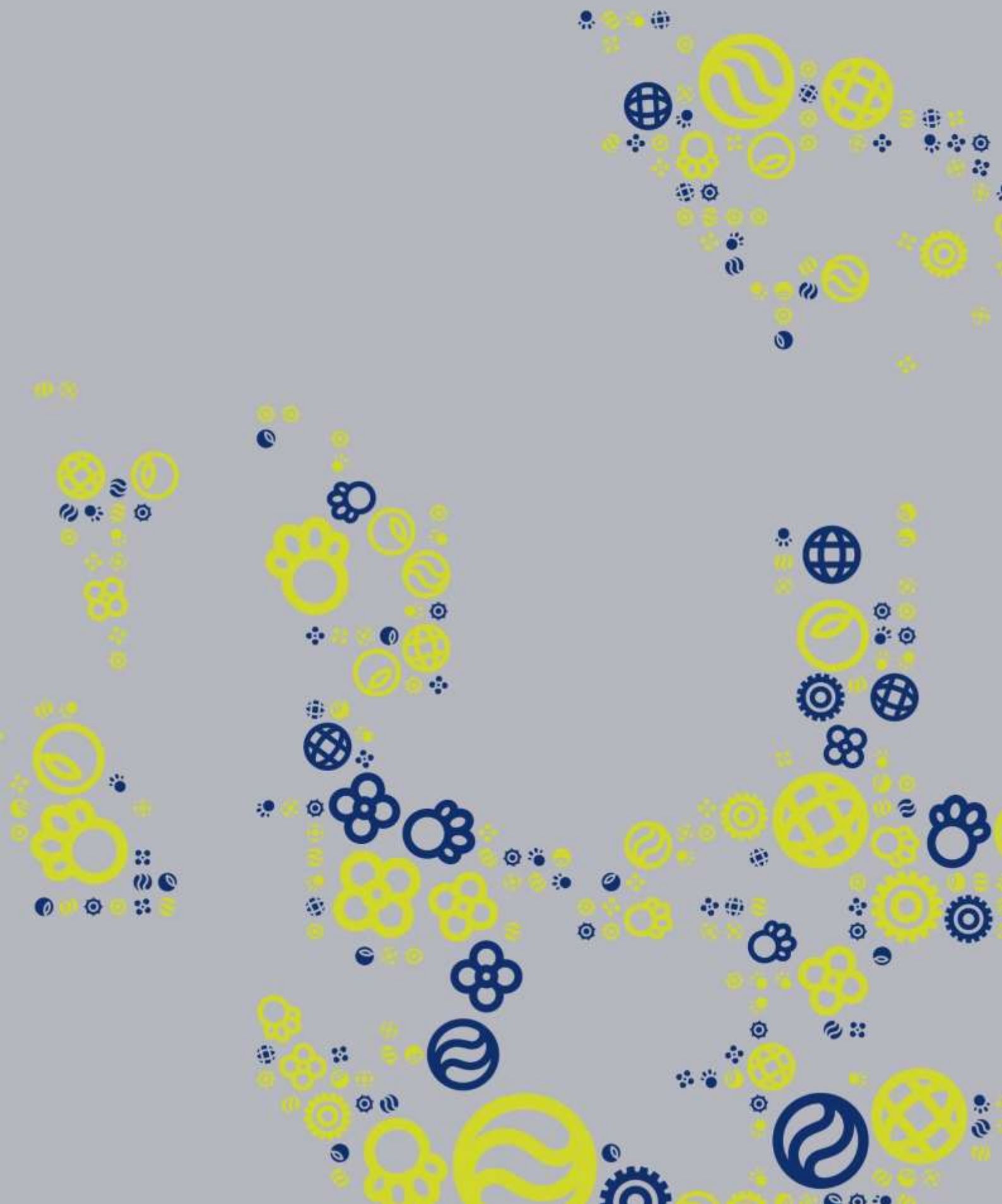
Dit resultaat is te danken aan de inzet van alle collega's van Yuverta. #groeidoenwesamen



Inclusifest is er voor iedereen!

Op 19 november vond het eerste Yuverta Inclusifest plaats op het Yuvertapark. Dit pop-up festival combineerde workshops en festivalelementen om diversiteit en inclusie te bespreken, met speciale aandacht voor de LHBTQI+ gemeenschap op Paarse Vrijdag. Yuverta zet zich dagelijks in voor een veilige en inclusieve omgeving. Inclusifest, nu beschikbaar voor andere locaties, biedt een waardevolle manier om de dialoog te versterken en gezamenlijk bewustwording te vergroten.

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 2024 uit twee personen:

- mw. dr. C.A.C. van Bragt (voorzitter)
- dhr. drs. J.A.G. Brouwers (lid a.i.)

Het college van bestuur volgt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden de Branchecode goed bestuur in het mbo en de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

Nevenfuncties college van bestuur

Hieronder staan de nevenfuncties van de leden van het college van bestuur die op persoonlijke titel worden uitgevoerd.

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

Uit hoofde van functie, onbezoldigd:

- Voorzitter Groene Norm
- Lid bestuur CIV Groen
- Lid bestuur Coöperatieve LEO Loopbaan
- Lid bestuur Agrifood Capital
- Lid bestuur The Dutch Alliance

Niet uit hoofde van functie:

- Voorzitter raad van toezicht Optimus (primair onderwijs), bezoldigd

Dhr. drs. J.A.G. Brouwers

Uit hoofde van functie, onbezoldigd:

- Lid bestuur stichting Groene Erkenningen

Niet uit hoofde van functie:

- Voorzitter raad van toezicht Trinamiek (primair onderwijs), onbezoldigd

2.2 Missie, kernwaarden en visie

De missie van Yuverta is:

‘Werken aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in groen-blauw 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 hoofddambities 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 aan het realiseren van de Sustainable Development Goals, zoals opgesteld door de Verenigde Naties.

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 onze 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 groen- blauwe domein.

Visie

Yuverta vervult een maatschappelijke functie met het aanbieden van groen-blauw 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.

We onderschrijven de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN en zien deze terug in ons doen en laten, onze cultuur, ons onderwijs en onze 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 onze missie en visie hebben we 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 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 en 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 cocreatie 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

Om onze ambities te realiseren, zetten we in op 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 strategische gesprekken tussen bestuur, directie en raad van toezicht. De opbrengsten van deze gesprekken zijn ook besproken met de studentenraad, ouderraad en ondernemingsraad. In 2025 zetten we de volgende stap en werken we toe naar een nieuwe koers. Daarin kijken we hoe we onze ambities het beste kunnen realiseren en wat daarvoor nodig is.

2.4 Evaluatie bestuur

Yuverta volgt de Branchecode goed bestuur in het mbo en de Code Goed Onderwijsbestuur VO. In deze codes 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 meegenomen:

- 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 2024 zijn hieronder weergegeven.

Positieve punten

Het bestuur is laagdrempelig en heeft veel informele contactmomenten met de directie, schoolleiders, opleidingsmanagers en medewerkers. Hierbij wordt actief tegenspraak georganiseerd.

De focus op de toekomstbestendigheid van Yuverta, enerzijds door strategisch verder vooruit te kijken (Yuverta+10) en anderzijds in balans te houden met de leerlingen- en studentenaantallen.

De nadrukkelijke verbinding met onderwijsinstellingen, zowel in de groen-blauwe onderwijskolom, andere mbo-instellingen en in de regio.

Het bestuur is goed op de hoogte van de onderwijskwaliteit op de locaties, door een duidelijk kwaliteitszorgsysteem, de doorontwikkeling van het LIB[1] en de bilaterale overleggen.

De (door)ontwikkeling van verscheidene professionele leergemeenschappen (PLG's): hotspots, practoraten, vakgroepen, expertgroepen, Inclusie(f), GSA Community, Eco-schools, Greenoffice.

Aandachtspunten

Borgen van de gezamenlijke visie en ambities binnen Yuverta, waarbij we zowel regionaal als bovenregionaal samenwerken en elkaar versterken.

Het laten landen en verder doorontwikkelen van de besturingsfilosofie in het middenmanagement.

Het versterken van het construct van Yuverta.

Cocreatie en participatie van de leerling en student als onderdeel van de besluitvorming verder ontwikkelen.

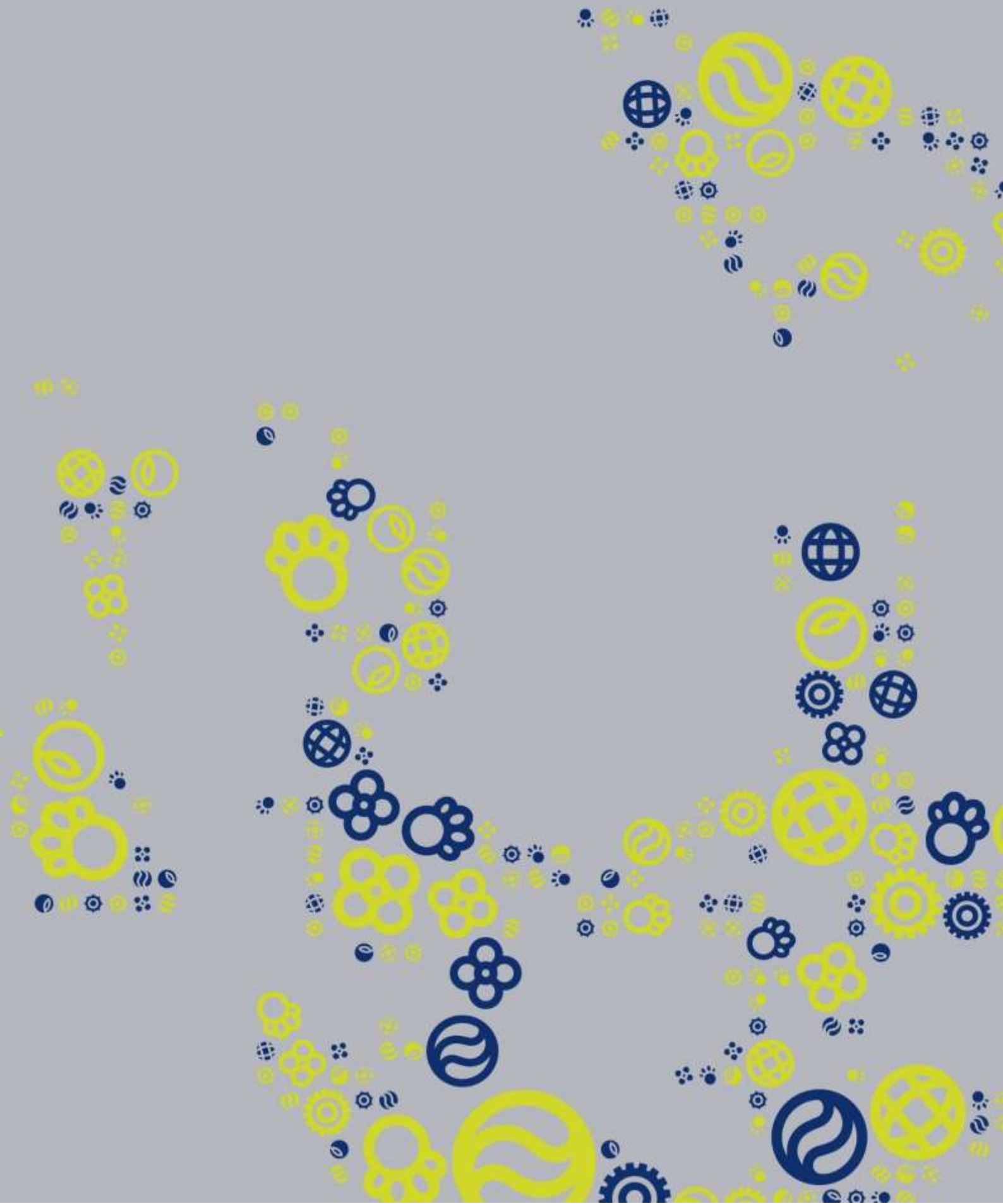
Doorontwikkeling van de kwaliteitscultuur en het effectiever borgen van de onderwijskwaliteit.

Het versterken van het (onderwijskundig) leiderschap van het middenmanagement om hen effectief toe te rusten in het creëren van een sterke kwaliteitscultuur en kwalitatief goed onderwijs.

Blijven stimuleren van initiatieven die omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt.

Versterken van de verbinding met externe stakeholders, zoals bedrijven en overheden door te sturen op stakeholdermanagement.

3. Medezeggenschap



3.1 Inrichting medezeggenschap

Binnen Yuverta zijn de volgende medezeggenschapsraden ingesteld om mee te kunnen denken en praten en op specifieke momenten invloed uit te kunnen oefenen op beleid en te nemen besluiten binnen de instelling. Yuverta heeft:

- 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 leerlingen tot 18 jaar behartigen;
- een ondernemingsraad, regio-participatiegroepen (RPG) en locatie-participatiegroepen (LPG) die de belangen van de medewerkers vertegenwoordigen.

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 ouderraad

Wij, de centrale ouderraad, behartigen de medezeggenschap van ouders bij Yuverta, zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). We zetten ons in voor de belangen van leerlingen tot 18 jaar, maar ook van hun ouder(s) en/of verzorger(s). Elke locatie heeft een lokale ouderraad. Het streven is om vanuit elke regio van Yuverta ouders van een of meer lokale ouderraden af te vaardigen naar de centrale ouderraad.

In 2024 hebben we vijf keer vergaderd met het college van bestuur, één keer gesproken met de raad van toezicht en deelgenomen aan de medezeggenschapsconferentie. Daarnaast hebben we meegepraat over de hoofdlijnen van de begroting tijdens vier gezamenlijke vergaderingen met de ondernemingsraad, centrale studentenraad en het college van bestuur. Ook is vanuit de centrale ouderraad deelgenomen aan de strategiesessie over duurzame inzetbaarheid.

Met het college van bestuur hebben we verschillende onderwerpen besproken, zoals schoolkosten vmbo, onderwijsregio's, de klokkenluidersregeling, het examenreglement vmbo Yuverta 2024-2026, de meerjarenbegroting, de begroting 2025, de aanvulling van het kaderdocument PTA inzake praktijkgericht programma, PTA/OER Het Groene Lyceum 2024-2025, het algemene deel van de schoolgids 2024-2025, het Strategisch Investeringsplan Huisvesting, onderwijstijd vmbo, vakantieplanning vmbo, de visie op het devicebeleid vmbo, de kaderbrief 2024-2025 en de subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden.

Andere onderwerpen die aan bod zijn gekomen, zijn de duurzaamheidsmaatregelen van Yuverta, het lerarentekort, het vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie, lesuitval, aanmeldingen 2024-2025 (inclusief loting), tevredenheidsmetingen, Magister, het stagebeleid vmbo, de doorstroomtoets en de onboarding van leden van de centrale ouderraad.

Een belangrijk thema in 2024 was de oudercommunicatie. Afhankelijk van het onderwerp verloopt de communicatie naar ouders via verschillende kanalen, zoals Yunet (extranet Yuverta), Magister, Itslearning en de nieuwsbrief. Vooral de toegankelijkheid van applicaties is een terugkerend gesprekstema. Samen met het team marketing en communicatie hebben we een plan van aanpak opgesteld, inclusief een onderzoek onder een aantal locaties. Een aantal ouders van de centrale ouderraad houdt zich hier diepgaand mee bezig.

Ook de schoolkosten kregen speciale aandacht van ons. Door de wetswijziging vrijwillige ouderbijdrage zag Yuverta de inkomsten uit de vrijwillige bijdrage dalen. Daarom hebben wij voorgesteld om twee opties aan WIS-collect (online dienst voor het betaalproces van schoolmiddelen) toe te voegen: 'Wat zou u willen betalen?' en 'Wilt u ook betalen voor een andere leerling?' Deze suggestie is overgenomen en heeft positief uitgepakt.

Roy Senden

Voorzitter centrale ouderraad

3.1.2 Centrale studentenraad

Wij, de centrale studentenraad, willen ervoor zorgen dat studenten een stem hebben op school. Door onze inspraak te gebruiken, helpen we het onderwijs te verbeteren. Wij vertegenwoordigen alle studenten van Yuverta en krijgen daarbij ondersteuning van onze begeleider.

Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 hebben we afscheid genomen van leden die zijn afgestudeerd. Ook hebben we nieuwe leden verwelkomd. Om samen goed van start te gaan en elkaar beter te leren kennen, zijn we schooljaar 2024-2025 begonnen met een trainingsdag. Tijdens deze dag hebben we de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de rechten en plichten van de studentenraad besproken, evenals de reglementen van Yuverta voor zowel de centrale - als lokale studentenraad, gesprekstechnieken en belangenbehartiging. We hebben ook gekeken hoe we fijn met elkaar kunnen samenwerken en werkafspraken gemaakt. Na deze dag waren we klaar om er een geweldig jaar van te maken.

In 2024 hebben we vijf keer vergaderd met het college van bestuur, één keer gesproken met de raad van toezicht en deelgenomen aan de medezeggenschapsconferentie. Daarnaast hebben we meegepraat over de hoofdlijnen van de begroting tijdens vier gezamenlijke vergaderingen met de ondernemingsraad, centrale ouderraad en het college van bestuur. Ook hebben we deelgenomen aan overleggen van andere groepen, fungeerden we als sparringpartner bij initiatieven en projecten en hebben we Yuverta vertegenwoordigd bij verschillende externe bijeenkomsten. Daar hebben we kennis gedeeld, nieuwe ideeën opgedaan en contact gelegd met andere studentenraden.

Samen met het team Duurzaamheid hebben we een themadag georganiseerd voor de lokale studentenraden over duurzaamheid. Na deze dag wisten de studenten precies waar Yuverta voor staat op het gebied van duurzaamheid en zijn ze geïnspireerd en enthousiast naar huis gegaan. Met deze bijeenkomst hebben we de centrale studentenraad ook wat meer in de spotlight kunnen zetten.

Om zoveel mogelijk studenten te bereiken, zijn we in 2024 informatie gaan delen via het Instagram-account van Yuverta mbo. Ook hebben we de Yuverta-studentenpas gelanceerd, bedoeld om de kansenongelijkheid tussen mbo, hbo en wo te verkleinen. Hiermee liepen we voor op de afspraak die hierover in de Kwaliteitsagenda 2024-2027 staat.

Met het college van bestuur hebben we verschillende onderwerpen besproken, zoals de klokkenluidersregeling, onderwijsregio's, het opleidingsportfolio 2025-2026, schoolkosten mbo, de onderwijsregeling mbo, het onderwijsdeel van PTA/OER Het Groene Lyceum 2024-2025, kaderdocumenten examinering, de JOB-monitor, de regeling bindend studieadvies, het aanmeld- en toelatingsbeleid 2024-2025, het visiedocument Devicebeleid vmbo en mbo, excursiekostenbeleid mbo, de meerjarenbegroting en begroting 2025, de kaderbrief 2024-2025 en het Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH) 2024-2034.

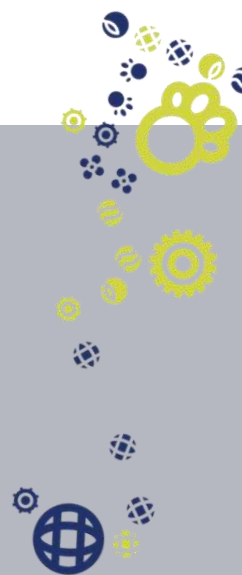
Andere onderwerpen die aan bod zijn gekomen, zijn: stagediscriminatie, alumnibeleid, het vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie, studentwelzijn en AI.

Jolanda Majj

Voorzitter centrale studentenraad

Yuverta mbo tekent voor stevige samenwerking met boomwereld voor klimaat, leefbaarheid en biodiversiteit

Tijdens de Dag van de Groenprofessional vierden onderwijs, overheid en de bomensector 20 jaar boomspecialisme en versterkten zij de samenwerking voor klimaat, leefbaarheid en biodiversiteit. Yuverta mbo Velp trad officieel toe tot het Nationaal Platform Bomen, waarmee het beroepsonderwijs nu ook vertegenwoordigd is. Hoogtepunten waren de benoeming tot VHG Hotspot en inspirerende visies op stadsbomen vanuit 'Urban Forestry'. De dag benadrukte de rol van bomen in duurzame oplossingen en versterkte de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt.



3.1.3 Ondernemingsraad

2024 begon voor de ondernemingsraad (OR) turbulent. De communicatie met het college van bestuur was niet zoals gewenst en dit leidde tot een dieptepunt in de relatie. Gelukkig konden de OR en college van bestuur met hulp van een mediator de gezamenlijke belangen weer terugvinden. De samenwerking en ook de communicatie is daarna beter geworden dan ooit. Hieronder blikken we terug op de belangrijkste onderwerpen van het afgelopen jaar en werpen we alvast een blik op wat ons te wachten staat.

In 2024 hebben we acht keer formeel en vier keer informeel overlegd met het college van bestuur. Daarnaast hebben we twee keer een artikel 24-overleg gehad in aanwezigheid van een afvaardiging van de raad van toezicht. We hebben ook twee keer met de voltallige raad van toezicht gesproken. Binnen onze overlegkalender spreken we regelmatig met directeuren, de Arbo-kolom en de commissie Sociale veiligheid. We gebruiken een deel van onze OR-tijd om locaties te bezoeken en met de leden van de Regionale Participatiegroep (RPG) in gesprek te gaan. Zo kunnen we in contact blijven met de schoolleiding en medewerkers, voeling houden met de achterban en ophalen wat er speelt. Omdat de zittingsperiode van de OR na drie jaar eindigt, zijn in het voorjaar van 2024 verkiezingen uitgeschreven. De OR heeft het aantal leden teruggebracht van dertien naar negen, zoals afgesproken in de Fusie-effectrapportage. Om de medezeggenschap beter te borgen in de organisatie krijgt de RPG een grotere rol. In september zijn de negen gekozen leden met een scholing en teambuilding gestart. Er vonden nog wat verschuivingen plaats door het vertrek van een aantal collega's, maar uiteindelijk is voor de komende zittingstermijn een nieuwe OR geïnstalleerd.

In 2024 is er veel aandacht besteed aan de begroting van onze organisatie. De daling van het aantal leerlingen en studenten, het wegvallen van de NPO-gelden in 2025 en de stijgende kosten door inflatie hebben een grote impact gehad op onze begroting. De OR heeft instemming op de hoofdlijnen van de begroting en daardoor niet altijd zicht op de budgetten voor de locaties. Gelukkig hebben we van 2023 geleerd en gezorgd voor betrokkenheid van de Locatie Participatie Groep (LPG) op locaties en bij de diensten. Zo konden we in 2024 de uitdagingen beter inschatten en instemmen met de hoofdlijnen van de begroting voor het volgende jaar. We hebben als OR extra aandacht gevraagd voor een heldere communicatie met duidelijke uitleg over de achtergronden van de begroting. We zijn trots dat ook dit steeds beter vorm krijgt met praatplaten en heldere taal. In 2022 is het proces 'Thuis in de toekomst zijn én blijven' gestart onder de naam Y+10. Eind 2024 is de eerste fase afgesloten en is de tweede fase, het inrichten, begonnen. De hele organisatie is in beweging en de OR ziet erop toe dat iedereen hierin wordt meegenomen. Y+10 betekent niet alleen een transitie van het onderwijs, maar ook van de ondersteunende diensten, dus van heel Yuverta. We hebben het college van bestuur de volgende adviezen gegeven op de wijzigingen in de organisatie: locatieadviseurs marketing en communicatie aansturen door schoolleiding (lokaal) in plaats van door de leidinggevende marketing en communicatie (centraal) en de personeels- en salarisadministratie onderbrengen bij het team Human Resources in plaats van het team Financiën.

Het besluit tot benoeming van de nieuwe voorzitter van het college van bestuur is door de OR snel genomen. Bij de invulling van de vacature van het tweede college van bestuur-lid is de OR vanaf het begin betrokken door de raad van toezicht. De gezamenlijke medezeggenschapsraden vonden het belangrijk om het nieuwe schooljaar met een tweehoofdig college van bestuur te beginnen en iemand te benoemen met kennis van Yuverta. Er is daarom intern gezocht naar een interim voor één jaar (tot 1 augustus 2025). De OR vindt de werving van de regiodirecteuren in 2024 een mooi voorbeeld van thuis in de toekomst zijn. Wij kijken terug op een nieuw wervingsscenario, waarin we ruimte maken voor de transitie naar nieuwe rekruteringsstrategieën.

Na een voorbereidend traject konden we eind 2024 instemmen met de gunning voor de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) aan een partij. In 2025 start het traject om voor alle locaties weer een specifieke RI&E op te stellen. De OR heeft korte lijnen met de regiopreventiemedewerkers en houdt de arboregelgeving scherp in de gaten. Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2022 zijn diverse initiatieven gestart om de ervaren werkdruk te verlagen en het welzijn van medewerkers te bevorderen.

Helaas blijkt dat het opstellen van werkdrukplannen op de locaties niet overal voldoende is gelukt. Daarom heeft het bestuur besloten om één Yuverta werkdrukplan op te stellen en een integrale aanpak voor duurzame inzetbaarheid te gebruiken. Wij hebben ingestemd met dit werkdrukplan, met de kanttekening dat het niet meerjarig is, maar geldt voor 2024-2025. Zo houden we dit belangrijke onderwerp op de agenda.

De OR is zich bewust van de uitdagingen die eraan komen. Daarom probeert de OR wendbaar, persoonlijk en dichtbij te zijn en mee te denken.

Natasja Knappe
Voorzitter ondernemingsraad

Astrid Damen
Ambtelijk secretaris

3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie

Elk schooljaar organiseert Yuverta een medezeggenschapsconferentie voor alle medezeggenschapsorganen. Ook het college van bestuur en de raad van toezicht zijn hierbij aanwezig. In 2024 vond deze conferentie plaats op 10 januari. Deze dag stond in het teken van Yuverta+10: Thuis in de toekomst zijn en blijven. Tijdens de conferentie werd met elkaar gesproken over de ontwikkelingen die op ons afkomen in de groen-blauwe sector, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs.

MBO Challenge Voedselverspilling editie 2024-2025

De MBO Challenge, gericht op een duurzaam voedselsysteem zonder verspilling, is weer gestart. Studenten, waaronder Yuverta mbo Horst, werken samen met bedrijven aan praktijkgerichte uitdagingen in voedselproductie, logistiek en technologie. Vorig jaar won Yuverta mbo Heerlen met het online magazine 'Zero Waste Cooking', vol tips voor duurzaam koken. Het programma biedt studenten de kans om creativiteit, kennis en praktijkervaring in te zetten voor innovatieve oplossingen in een duurzamere voedselketen.

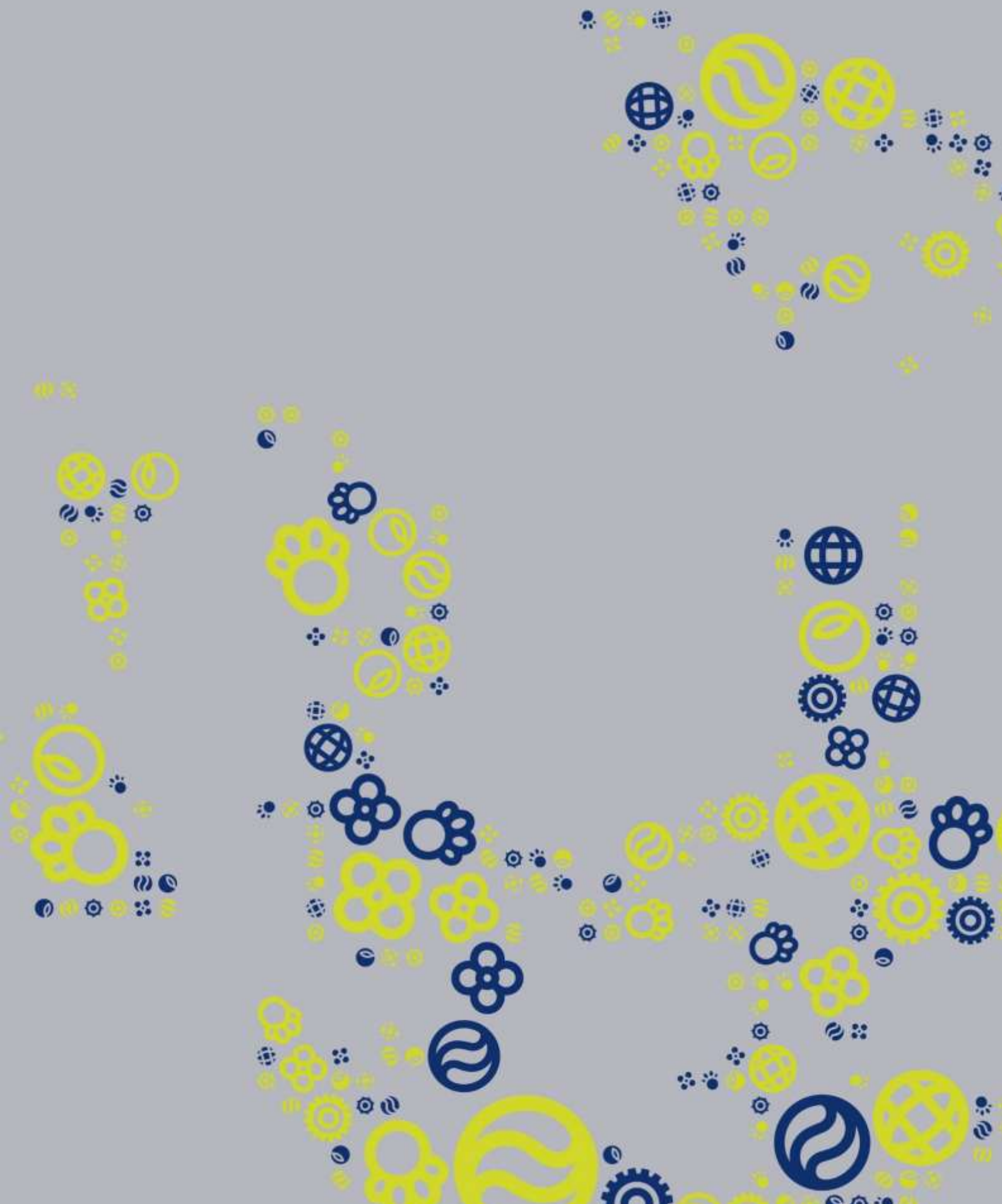


Yuverta wint opnieuw SustainaBul VO

Tijdens de Dag van de Duurzaamheid op 10 oktober 2024 ontving Yuverta opnieuw de SustainaBul VO voor meest duurzame vo-instelling van Nederland. De jury prees Yuverta om de sterke koppeling van beleid aan praktijk. Deze prijs bevestigt Yuverta's leiderschap in duurzaam onderwijs en de focus op leren van de omgeving.



4. Raad van toezicht



4.1 Toezicht en advies

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 hem verbonden organisatie. De raad ziet toe op de naleving van de wettelijke verplichtingen en de omgang met de toepasselijke branchecodes door het college van bestuur. Vanuit onze toezichtrol hebben wij in de vergaderingen met het college van bestuur de in de statuten en het bestuursreglement vastgelegde onderwerpen besproken. In dat kader werden in het bijzijn van de accountant het geïntegreerd jaarverslag en het accountantsverslag van 2024 besproken. Als uitvloeisel van deze bespreking heeft de raad van toezicht de jaarrekening en het bestuursverslag van 2024 goedgekeurd.

Onze adviesrol kwam met name tot uitdrukking in de gesprekken met het bestuur over de toekomstbestendigheid van de organisatie. Als raad van toezicht waren wij actief betrokken bij het Y+10-traject en hebben wij deelgenomen aan strategische sessies. Onze inzet is gericht op het waarborgen van een toekomst waarin Yuverta stevig is verankerd als een vooruitstrevende en veerkrachtige organisatie in het onderwijslandschap. Iedere vergadering hebben wij de actuele ontwikkelingen besproken, waaronder de politiek-maatschappelijke ontwikkelingen rondom het groene onderwijs.

Wij werken met een toezichtkalender die inzicht geeft in belangrijke thema's die aan bod komen of specifiek aandacht vragen, in lijn met de PDCA-cyclus van de organisatie. De toezichtkalender geeft ook inzicht in de overige activiteiten die relevant zijn voor de raad van toezicht. Het is een levend document dat we regelmatig actualiseren.

4.2 Commissies

De raad van toezicht heeft drie commissies waarin specifieke onderwerpen verder worden uitgediept:

- De auditcommissie is belast met het toezicht op de financiële rapportages, het risicobeheer en de interne controleprocessen, om de integriteit van de financiële verslaglegging te waarborgen.
- De commissie onderwijs & HR houdt toezicht op zaken met betrekking tot de onderwijskwaliteit, het onderwijsbeleid en het personeelsbeleid.
- De remuneratiecommissie faciliteert de werkgeversrol van de raad van toezicht richting het college van bestuur.

Deze commissies helpen ons bij de beraadslaging en besluitvorming in de raad van toezicht, maar nemen onze verantwoordelijkheid niet weg. Bij de commissievergaderingen zijn, naast het college van bestuur, ook leden van het management en inhoudelijke experts aanwezig, afhankelijk van de agenda. Hierdoor krijgen wij een breder en beter beeld van wat speelt in de organisatie en hoe het management daarop stuurt. Ieder lid van de raad van toezicht heeft zitting in minimaal één commissie.

4.2.1 Auditcommissie

In 2024 volgde de auditcommissie de financiële ontwikkeling van de organisatie nauwgezet via tertiaalrapportages. Het college van bestuur rapporteerde over de administratie om aan te tonen dat de organisatie 'in control' is. In het voorjaar werd de jaarrekening en in het najaar de managementletter met de accountant besproken. Daarnaast overlegde de auditcommissie met het college van bestuur en de concerncontroller over de interne controle- en risicobeheersingssystemen. De commissie constateerde dat de belangrijkste risico's worden onderkend en dat adequate beheersmaatregelen zijn getroffen.

Bij het bewaken van de doelmatigheid van de uitgaven van de organisatie en het toezicht op de besteding van middelen is de, door het college van bestuur en de concerncontroller opgestelde, (meerjaren)begroting leidend. De meerjarenbegroting biedt het meerjarige perspectief en de jaarbegroting is het instrument waarmee aan het college van bestuur goedkeuring wordt verleend om uitgaven te doen. De uitgangspunten uit de (meerjaren)begroting zijn een essentieel onderdeel geweest van het overleg en de beraadslaging in de raad van toezicht. Beide begrotingen zijn besproken met het college van bestuur en de concerncontroller en vervolgens goedgekeurd. De auditcommissie constateert dat Yuverta doorgaans de begrote resultaten behaalt en beschikt over een gezond vermogen en een toereikende liquiditeit. Dit toont aan dat adequaat wordt begroot en dat de uitgaven in lijn met de begroting zijn.

Van belang voor de (meerjaren)begroting zijn onder meer de ontwikkelingen van de leerling- en studentaantallen en de plannen op het gebied van huisvesting. Omdat nieuwbouw en verbouw een langetermijnbeslag op de financiële middelen leggen, worden deze kritisch gevolgd. Het college van bestuur houdt de commissie op de hoogte van actuele huisvestingsdossiers. Voor het doelmatig organiseren van het onderwijs is het zeer belangrijk dat de capaciteit van onderwijsgebouwen aansluit bij de (verwachte) leerling- en studentaantallen. De commissie heeft geconstateerd dat de kosten om leerlingen en studenten te huisvesten de laatste jaren zijn gestegen en ook de komende jaren zullen blijven stijgen. Dit heeft ervoor gezorgd dat bij een aantal investeringen sprake is van uitfasering. Een instelling met veel locaties brengt extra uitdagingen met zich. Belangrijk is dat de leerlingen en studenten de juiste huisvesting voor goed onderwijs krijgen. Hierin moet we de balans vinden.

De dalende leerling- en studentenaantallen leiden tot minder inkomsten. In combinatie met de noodzaak om te investeren in onderwijsvernieuwing en het wegvallen van de NPO-gelden in 2025, is dit een belangrijk aandachtspunt voor de auditcommissie. Tot slot houdt de auditcommissie de ontwikkelingen rondom Ilo nauwlettend in de gaten.

4.2.2 Commissie onderwijs en HR

De commissie onderwijs & HR is door het college van bestuur regelmatig geïnformeerd over diverse metingen, waaronder het Yuvertabrede medewerkerstevredenheidsonderzoek en de tevredenheidsmetingen onder verschillende stakeholders van Yuverta, zoals leerlingen, ouders, studenten en gediplomeerde schoolverlaters vmbo en mbo. Ook zijn de prognoses voor de onderwijsresultaten vmbo en mbo uitgebreid besproken. De onderwijskwaliteit staat onder druk en deze onderwerpen hebben de volle aandacht van zowel de commissie als de gehele raad. In ons toezicht letten wij erop dat we de juiste informatie ontvangen en dat de juiste verbeteracties worden ingezet. De commissie constateert dat concrete stappen worden gezet om de onderwijskwaliteit te waarborgen.

Verder is de commissie regelmatig op hoofdlijnen geïnformeerd over het personeelsbeleid, waaronder het werkdrukplan, de laatste stand van zaken met betrekking tot het formatieplanningsproces, de vacaturevervulling en de verzuimcijfers. Ook onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, leiderschap, ontwikkeling en werving en selectie kwamen aan bod. Daarnaast hebben we met het college van bestuur gesproken over de ontwikkelingen rondom de onderwijsregio's en de positie van Yuverta daarin.

4.2.3 Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie faciliteert de werkgeversrol van de raad van toezicht richting het college van bestuur. Hieronder valt het voeren van ontwikkel-/beoordelingsgesprekken. Ook in 2024 hebben deze zogeheten remuneratiegesprekken met het college van bestuur plaatsgevonden. Daarin staan vooral de onderlinge samenwerking en de effectiviteit van het college als geheel centraal. Annemarie Moons heeft halverwege 2024 besloten een functie elders te gaan bekleden. Daaropvolgend is Cyrille van Bragt benoemd tot nieuwe voorzitter college van bestuur per 1 september 2024. Door de benoeming van Cyrille ontstond een vacature voor het lid college van bestuur. In het kader van talentontwikkeling en continuïteit in de besturing van de organisatie is na een interne procedure Joost Brouwers benoemd als interim lid college van bestuur. Deze interne benoeming is geheel in lijn met de besturingsfilosofie van Yuverta. In 2025 wordt de procedure opgestart om deze functie op langere termijn in te vullen.

Bij de beloning van het college van bestuur volgt de raad van toezicht de Wet Normering Topinkomens.

4.3 Contact met organisatie

Het goede samenspel tussen het college van bestuur, de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht (de governancedriehoek) heeft de aandacht van de raad van toezicht. Wij onderhouden actief relaties met interne betrokkenen ten behoeve van het toezicht op beleidsontwikkeling en besluitvorming. Onderdeel hiervan is dat de raad van toezicht minimaal twee keer per jaar overleg voert met de medezeggenschapsorganen.

Een jaarlijks terugkerende activiteit is de medezeggenschapsconferentie, waar het college van bestuur, alle medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht samenkomen. In 2024 stond Y+10 centraal. We hebben met elkaar gesproken over de ontwikkelingen die op ons afkomen in de groen-blauwe sector, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Naast het formele programma bood de conferentie ook ruimte voor informele gesprekken. We kijken terug op een succesvolle bijeenkomst met een goede sfeer. Dergelijke bijeenkomsten versterken de relatie met de medezeggenschap.

In de vergaderingen van de raad van toezicht en zijn commissies is verschillende keren contact geweest met regiodirecteuren en directeuren van de ondersteunende diensten. Ook schoven soms inhoudelijke experts uit de ondersteuning, leidinggevenden uit het middenmanagement en docenten aan. Dit geeft de raad van toezicht inzicht in de wijze waarop het college van bestuur wordt ondersteund.

Om voeling te houden met de werkvloer bezoeken wij jaarlijks enkele Yuverta-locaties. Deze bezoeken worden als zeer waardevol ervaren. Een gesprek met een afvaardiging van de school en een rondleiding zijn onderdeel van een dergelijk bezoek. In 2024 heeft de voltallige raad de locaties Yuverta vmbo Horst en Yuverta chr. vmbo Ottoland bezocht. Ook in 2025 zullen wij locaties bezoeken. Op die manier blijven wij persoonlijk en dichtbij.

Evenementen en bijeenkomsten die relevant zijn voor de raad van toezicht nemen we op in de toezichtkalender. Zo onderhouden wij contact met alle stakeholders.

4.4 Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit zes leden. Bij de samenstelling van de raad van toezicht streven wij naar een evenwichtige verdeling op het gebied van persoonlijke kenmerken, achtergronden, expertisegebieden en competenties. Het afgelopen jaar is er één wijziging geweest in de samenstelling van de raad van toezicht. De heer Van Hoepen is per 8 oktober 2024 afgetreden als lid van de raad van toezicht. Na de recente aanstelling van het lid van college van bestuur ontstond schijn over mogelijke belangenverstrengeling vanwege een dubbele, formele werkgeversrelatie. Om zuiver handelen in het belang van Yuverta te waarborgen, besloot de heer Van Hoepen zich terug te trekken uit de raad. Wij danken hem voor zijn inzet, betrokkenheid en waardevolle bijdrage. De raad van toezicht heeft na zorgvuldig beraad besloten de plaats van de heer Van Hoepen niet te vervangen en met zes leden door te gaan.

4.5 Zelfevaluatie en professionalisering

De raad van toezicht evalueert jaarlijks zijn eigen inrichting en functioneren als collectief en de bijdrage van de afzonderlijke leden. In juni 2024 heeft een evaluatie plaatsgevonden onder externe begeleiding, gericht op teamontwikkeling en het ontwikkelen van ijkpunten ten behoeve van de toezichtrol. Bij deze evaluatie was ook het college van bestuur betrokken.

Om de professionaliteit en deskundigheid op peil te houden en verder te ontwikkelen, werken wij permanent aan onze eigen ontwikkeling. Jaarlijks inventariseert de raad van toezicht de collectieve scholingsbehoefte en is er gelegenheid om scholing te volgen.

4.6 Governance

Voor de uitoefening van onze taken volgen wij wet- en regelgeving, de statuten, de interne reglementen, de Branchecode goed bestuur in het mbo, de Code Goed Onderwijsbestuur VO en de Code Goed Toezicht (VTOI-NVTK). Daarnaast vormt de intern opgestelde Toezichtvisie (te raadplegen via de [website van Yuverta](#)) een uitgangspunt voor het uitvoeren van onze werkzaamheden. In 2024 zijn de statuten, het huishoudelijk reglement en het bestuursreglement geactualiseerd in lijn met wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

4.7 Platform raden van toezicht

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

4.8 Tot slot

Wij willen onze dank uitspreken aan alle betrokkenen, en met name aan de medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten van Yuverta, voor hun inzet en inspanningen in 2024. Samen bouwen wij aan een organisatie die niet alleen thuis is in het heden, maar ook in staat is om de kansen en uitdagingen van de toekomst met vertrouwen tegemoet te treden.

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. prof. mr. drs. A.C.W. Pijls

Mw. drs. I.A. Telting

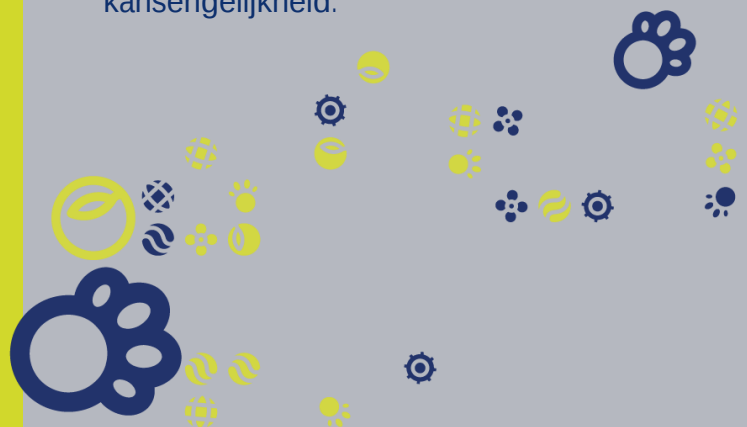


Yuverta Hotspot Groene leefbare stad opent groen onderwijsdak

Op 8 oktober 2024 opende Yuverta Houten een innovatief onderwijsdak, waar leerlingen en cursisten leren duurzame daken en gevels aan te leggen en onderhouden. Met 11 soorten daktuinen, gevelgroensystemen en een geplande dummy zonnepaneel biedt het dak praktijkgericht leren en innovatie. In samenwerking met partners deelt Yuverta deze kennis graag met andere onderwijsinstellingen, waarmee zij bijdraagt aan toekomstgericht onderwijs en duurzaamheid in de groene leefbare stad.

WereldCafé FF Concreet

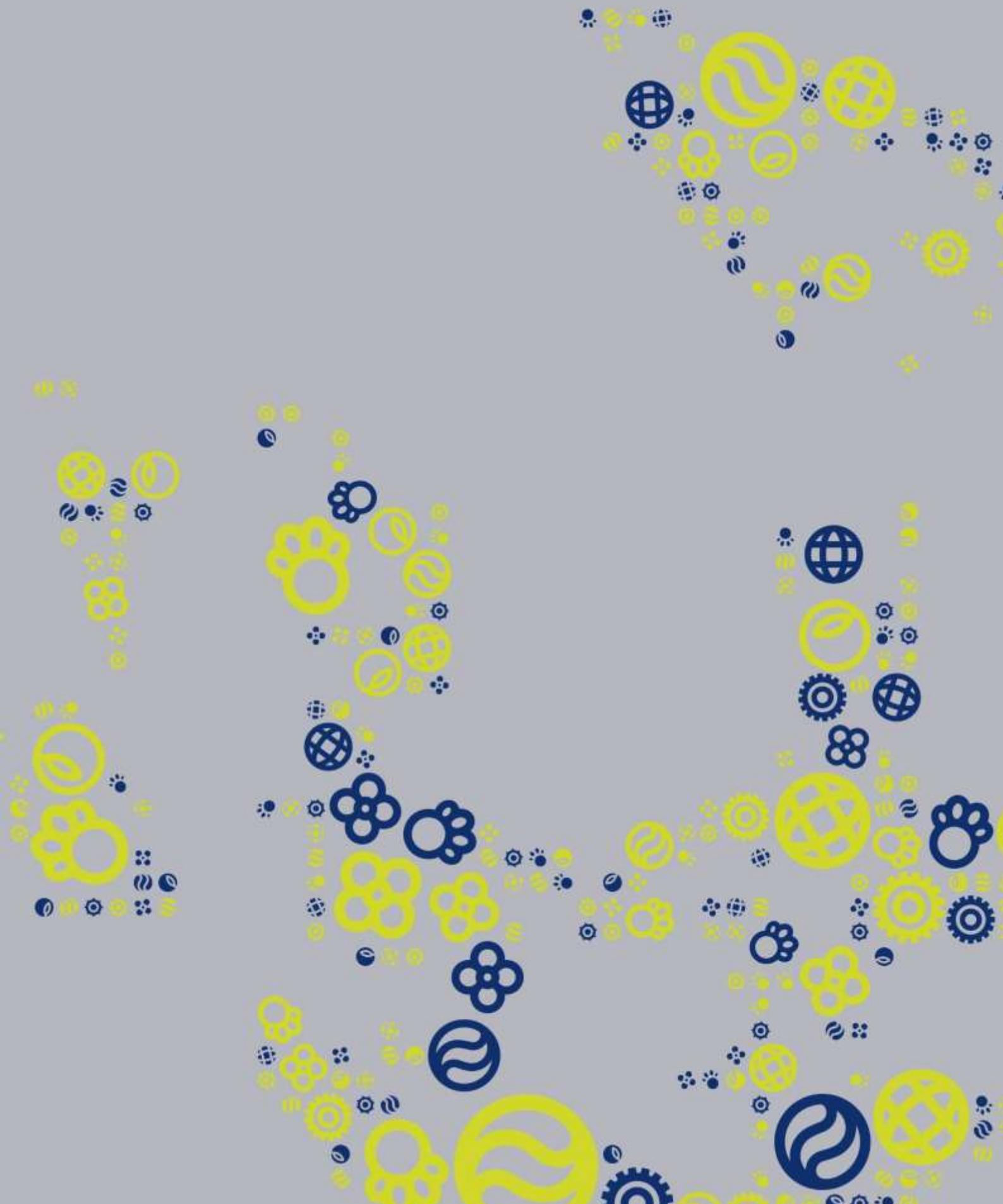
Samen met Koning Willem I College en SintLucas organiseert Yuverta op 21 en 22 maart WereldCafé FF Concreet. Een community evenement in de Brabanthallen Den Bosch waar studenten van Yuverta, SintLucas en Koning Willem I College samen met diverse partners uit het bedrijfsleven mooie projecten presenteren die gekoppeld zijn aan een van de 17 Sustainable Development Goals (SDG's). Ook vinden er interessante keynotes plaats over bijvoorbeeld kansengelijkheid.





P Uitsluitend Elektrische Voertuigen

5. Samenwerkingen



5.1 Structurele samenwerkingen op instellingsniveau

Yuverta zoekt actief de samenwerking op met collega-onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt is dat deze samenwerkingen moeten 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 en externe stakeholders zoals Coöperatie Leren voor Morgen, Hogeschool Utrecht en het Collectief Natuurinclusief.

Verder is Yuverta een actieve gesprekspartner op bestuurlijk niveau in de regio, onder andere binnen het Alliantie-overleg Limburg, Kennispact mbo en het Gelders Besturenoverleg. En in de groene kolom, zoals binnen GroenPact, Connect Groen en de Groene Tafel. 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 passend onderwijs. Een overzicht van de samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert is opgenomen in bijlage 2.

5.2 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.

5.3 Samenwerken met bedrijfsleven

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

- hotspots & hubs, zoals de Blauwe Hotspot Water, bodem en klimaat en de Hotspot Groene leefbare stad;
- campus building, bijvoorbeeld op de Fruit Tech Campus;
- Greenports, bijvoorbeeld in Venlo, Gelderland en Aalsmeer;
- samenwerkingen met brancheverenigingen zoals de VHG;
- individuele samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven;
- Llo-Katalysator;
- 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
 - AgroLeeft
 - Hotspot Tuin en landschap.

5.4 Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming

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

5.5 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.

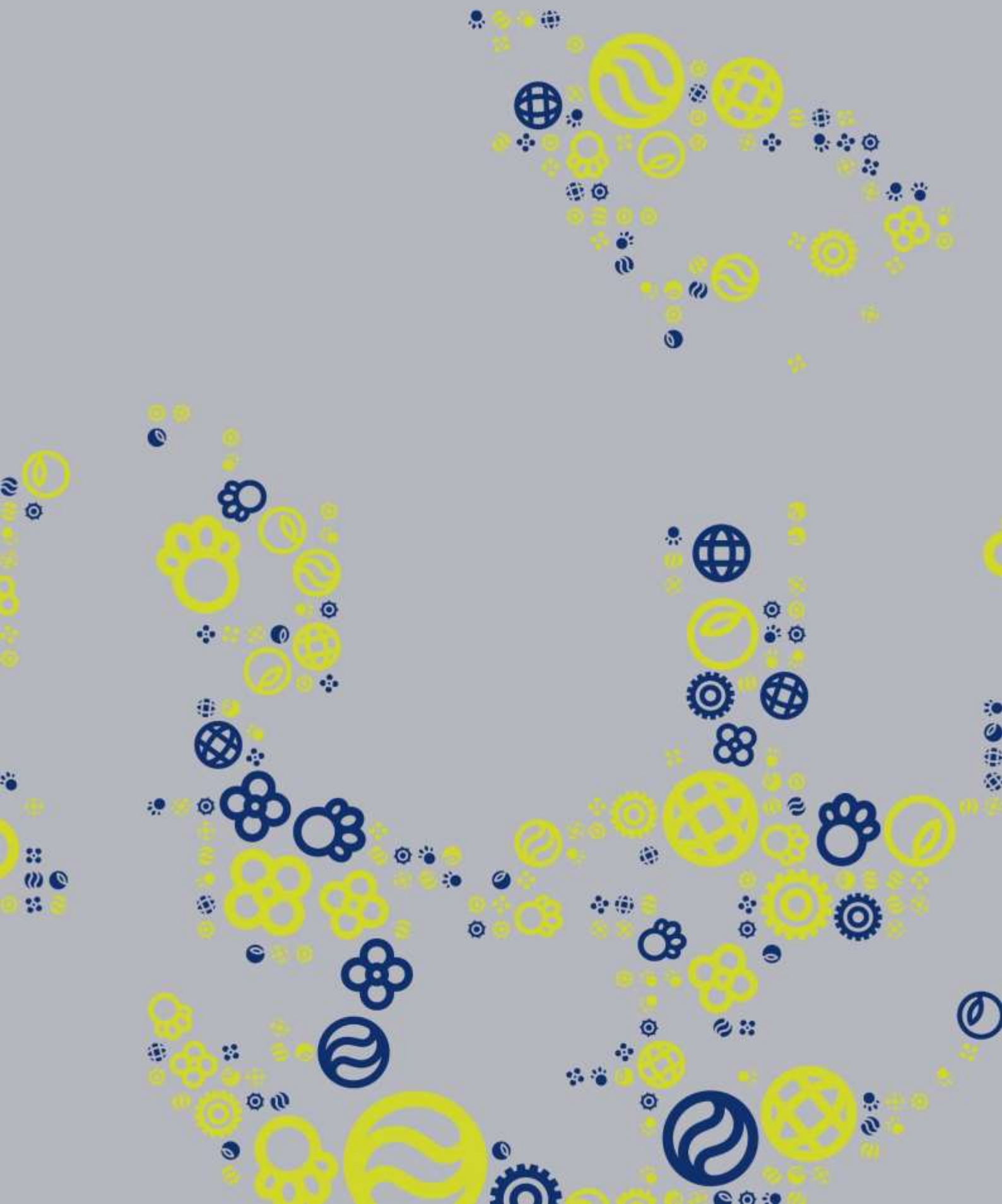
Ook buiten de EU heeft Yuverta een intentieverklaring tot samenwerking ondertekend met:

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





6. Sociale veiligheid



6.1 Sociale veiligheid

6.1.1 Vertrouwenspersonen

Voor medewerkers zijn er drie interne vertrouwenspersonen en drie externe vertrouwenspersonen beschikbaar. In 2024 zijn de interne vertrouwenspersonen aangesteld, opgeleid en geïnstalleerd. Zij hebben zich middels voorgesteld aan alle medewerkers van Yuverta. Ook is er een adviescommissie Vertrouwenspersonen ingesteld. Deze adviescommissie is onderdeel van de werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan en bestaat uit een juridisch adviseur, een HR-adviseur en een OK&E-adviseur. De taken van de adviescommissie Vertrouwenspersonen zijn:

- zorgen voor een sociaal veilig klimaat waarin de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden kunnen verrichten;
- sparringpartner zijn voor de interne vertrouwenspersonen;
- overleggen met en adviseren van vertrouwenspersonen, het management en het college van bestuur;
- bespreken met beleidsmedewerkers wat gecommuniceerd moet worden met de interne vertrouwenspersonen;
- opmaken van de jaarrapportage op basis van de informatie van de interne – en 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 2024 heeft de adviescommissie, samen met de Yuverta Academy nascholingsdagen georganiseerd voor de vertrouwenspersonen en (ouders van) leerlingen en studenten. Daarnaast is voor het eerst aan de vertrouwenspersonen gevraagd om het registratieformulier in te vullen en signalen en aanbevelingen door te geven voor de jaarrapportage.

6.1.2 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 Vertrouwenspersonen was er daar één van. Een andere aanbeveling was om een werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan samen te stellen, waarin alle teams van Yuverta die betrokken zijn bij sociale veiligheid en het schoolveiligheidsplan, zijn vertegenwoordigd. De taken van de werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan 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 en communicatie;
- opstellen van de jaarrapportage voor het college van bestuur, directeurs en de ondernemingsraad, vergezeld van aandachtspunten, advies en toelichting;
- opstellen tekst over het onderwerp sociale- en schoolveiligheid voor het jaarverslag;
- up-to-date houden van beleidsdocumenten over sociale veiligheid.

De werkgroep is in 2023 gestart en bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit de adviescommissie Vertrouwenspersonen en adviseurs van de teams juridische zaken, HR, informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP), huisvesting en facilitair, marketing en communicatie, onderwijskwaliteit en examinering (OK&E). Voor 2023 had de werkgroep als voornaamste taak om het schoolveiligheidsplan van Yuverta verder vorm te geven, te vullen met actuele beleidsstukken en protocollen en deze te publiceren voor leerlingen, studenten, cursisten, ouders en medewerkers. Dit proces verloopt voorspoedig. In 2024 is het schoolveiligheidsplan nagenoeg helemaal compleet gemaakt en gepubliceerd op Yunet. De enkele nog ontbrekende stukken zullen in de eerste helft van 2025 aan het schoolveiligheidsplan worden toegevoegd.

Verder heeft de werkgroep zich in 2024 georiënteerd op zijn taken en hoe deze verder vorm te geven en te implementeren, zodat de zorg voor een goed sociaal veilig klimaat binnen de organisatie gewaarborgd is. Dit wordt in 2025 verder opgepakt.

6.2 Klachten en bezwaren

Yuverta heeft de volgende 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 de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs voor klachten in het vo en bij de Klachten- en bezwarencommissie mbo voor klachten en bezwaren in het mbo en klachten afkomstig van medewerkers. Deze commissies zijn ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen.

Per 1 augustus 2023 is het Meldpunt ingevoerd. Dit is een digitaal meldpunt voor leerlingen, studenten, ouders, medewerkers en externen. De inrichting van het Meldpunt is in samenspraak met alle medezeggenschapsorganen tot stand gekomen. Als een klacht of bezwaar bij het Meldpunt binnenkomt, gaan we eerst na of we de zaak zonder tussenkomst van een commissie kunnen oplossen. Een klacht die nog niet op de locatie is 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 regiodirecteur en/of het college van bestuur. Als dit niet lukt, probeert eerst de regiodirecteur de klacht op te lossen. Lukt dit niet, dan doet het college van bestuur, na partijen eventueel gehoord te hebben, een uitspraak. Als de klager het niet eens is met de uitspraak van Yuverta, wordt de klacht behandeld door de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs of de Klachten- en bezwarencommissie mbo. In 2024 zijn geen klachten of bezwaren behandeld door de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs of de Klachten- en bezwarencommissie mbo. De klachten konden zonder tussenkomst van de commissies worden opgelost.

De bezwaarprocedure bij schorsing en verwijdering is beschreven in het leerlingen- en studentenstatuut. In 2024 zijn 25 studenten geschorst en 9 studenten verwijderd.

Werknemers kunnen bij een geschil met de werkgever een beroep doen op de interne geschillencommissie. In 2024 is er één bezwaarschrift bij de commissie ingediend.

Bij een vermoedelijke misstand of onregelmatigheid kan hiervan melding worden gemaakt op grond van de klokkenluidersregeling, zonder benadeeld te worden. In 2024 zijn geen meldingen binnengekomen.

Commissie van Beroep voor de Examens

De Commissie van beroep voor de Examens (hierna: Cobex) treedt op namens vijf mbo-instellingen uit de regio (Yuverta, Gilde Opleidingen, Summa, Koning Willem I College en Ter AA). Yuverta is sinds 1 januari 2024 penvoerder voor een periode van drie jaar, tot 1 januari 2027.

Per 1 augustus 2023 geldt de wet Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten en dienen studenten hun bezwaar niet langer bij de examencommissie in, maar rechtstreeks bij de Cobex. In 2024 heeft Yuverta in totaal zeventien beroepen ontvangen waarvan dertien over de examinering en twee over het bindend studieadvies. Alle beroepen zijn naar tevredenheid van de student en Yuverta afgehandeld. De zaken die doorgezet zijn naar de centrale Cobex, zijn opgenomen in het jaarverslag van de Cobex.





Yuverta vmbo Roermond presenteert aanpak voor taalgericht vakonderwijs

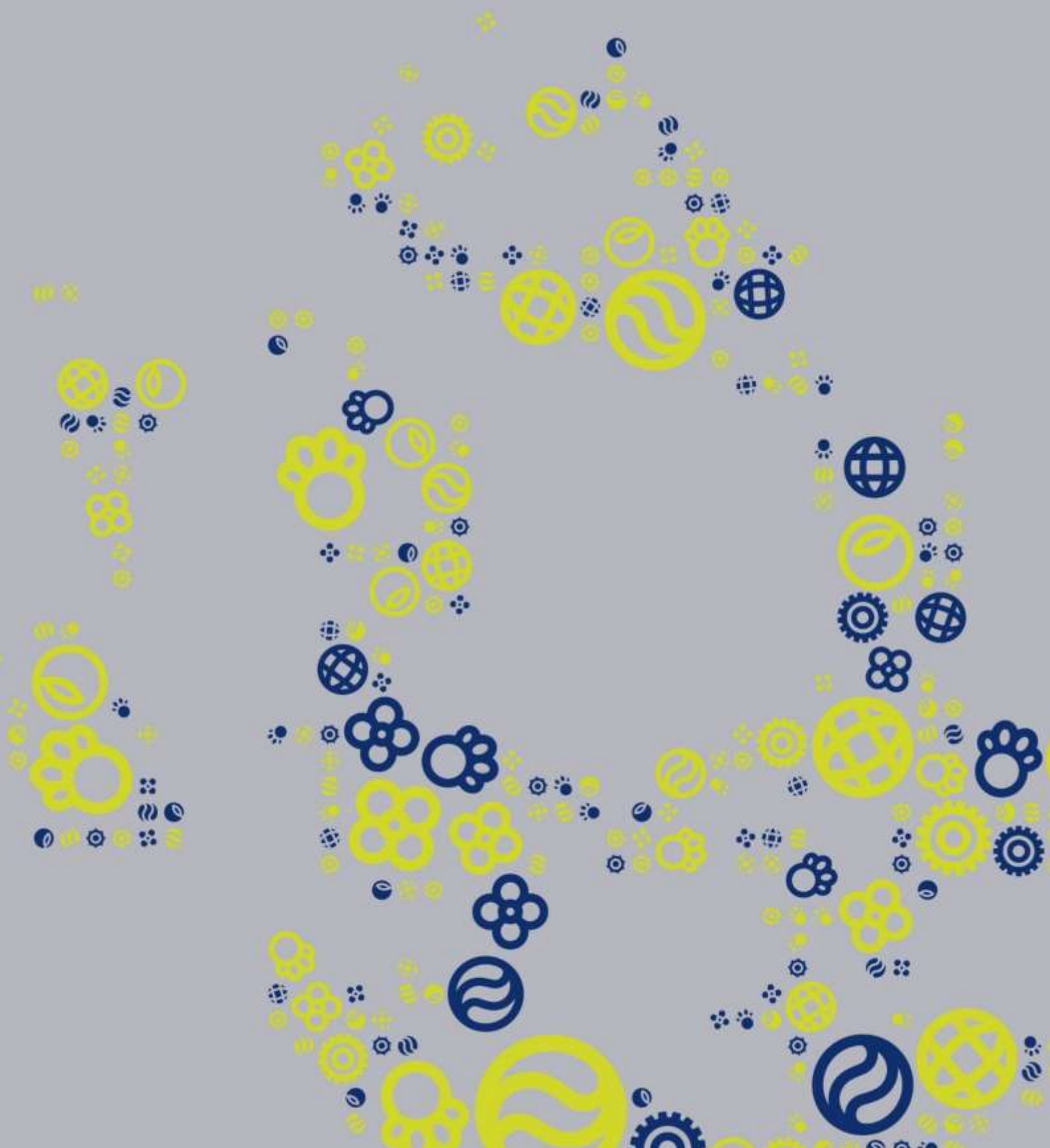
Tijdens de OCW-conferentie op 12 september 2024 presenteerden Carine Stuurman en collega's van Yuverta vmbo Roermond trots hun aanpak voor taalgericht vakonderwijs, ontwikkeld met Sardes. Taalgericht vakonderwijs combineert vakinhoud en taal. Dit zorgt voor actieve, gemotiveerde leerlingen die beter leren. De Onderwijsinspectie noemde deze aanpak een 'pareltje'.

Studenten Yuverta mbo Heerlen winnen MBO Challenge Voedselverspilling

Studenten Dier en management van Yuverta mbo Heerlen, Emily Peters, Nina Stoffers, Hannah Leijdekkers, Bridget Evers en Lotte Penders hebben de landelijke MBO Challenge Voedselverspilling gewonnen met hun 'Zero Waste Cooking Book'. Dit boek biedt praktische tips om voedselverspilling tegen te gaan en duurzamer te koken. De prijsuitreiking vond plaats op 25 april 2024.



7. Duurzaamheid



Actief bijdragen aan een duurzame wereld

Het leveren van een actieve bijdrage 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 en onze organisatie. De Sustainable Development Goals vormen daarbij het fundament. Dit zijn zeventien doelen van de Verenigde Naties voor een duurzame, eerlijke en rechtvaardige wereld in 2030. Deze doelen gaan zowel over de groene - als de economische - en sociale kant van duurzaamheid.



Bronvermelding: [De bruidstaart van de SDG's - Stockholm Resilience Centre](#)

Duurzame impactstrategie

In 2024 hebben we verder gewerkt aan de thema's uit onze 'Yuverta impactstrategie duurzaamheid'. Enerzijds willen we impact maken op het gebied van ons primaire proces: het verduurzamen van ons onderwijs, en anderzijds willen we inzetten op verduurzamen van onze bedrijfsvoering. Dit betekent dat we op gebied van inkoop, HR-beleid, huisvesting en facilitair verdere stappen hebben gezet om te verduurzamen. Team Duurzaamheid werkte in 2024 samen met team Inkoop in het aanbestedingstraject Afval. Deze aanbesteding is een belangrijk aandachtspunt geweest om afvalscheiding en -vermindering in de gehele bedrijfsvoering van Yuverta beter te integreren. Een ander voorbeeld is ons nieuwe duurzame mobiliteitsbeleid dat in 2024 tot stand kwam nadat ons oude mobiliteitsbeleid door een werkgroep met medewerkers van HR, inkoop en team duurzaamheid onder de loep is genomen.

Met behulp van de inzet van de Taskforce Energiebesparing is in 2024 het totale energieverbruik van Yuverta verder gedaald. In 2024 nam het gasverbruik met 8,3% en het elektriciteitsverbruik met 8% af ten opzichte van 2023. Dit is ook te zien in de volgende twee grafieken van het elektriciteits- en gasverbruik van Yuverta over de jaren.

Deze dalingen zijn met name het gevolg van twee projecten van de Taskforce Energiebesparing: de installatie van ledverlichting en het slimmer inzetten van gebouwbeheerssystemen, zoals tijdschema's en temperatuurinstellingen. Verder zijn de aanbestedingen voor zonnepanelen en nieuwe gebouwbeheerssystemen doorlopen en opgestart. Het verduurzamen van het vastgoed is geborgd in alle lopende (ver)bouwprojecten. Voor diverse projecten, van vloer- en dakisolatie tot warmtepompen, is DUMAVA-subsidie aangevraagd en ontvangen. De subsidieregeling duurzaam maatschappelijk vastgoed (DUMAVA) komt eigenaren van bestaand maatschappelijk vastgoed tegemoet in de kosten om te verduurzamen.

Daarnaast is in 2024 het beleid Duurzaam binnenklimaat opgesteld, waarmee we scherper en beter kunnen sturen op duurzame én gezonde huisvesting. We liggen nog op koers van de routekaart Verduurzaming Huisvesting Yuverta (2021), waarbij Parisproof 2040 nog steeds een haalbaar ijkpunt is. Parisproof betekent dat onze gebouwen voldoen aan de vereisten van het Klimaatakkoord van Parijs en in 2050 volledig energieneutraal zijn.

Duurzame verslaglegging als verplichting vanuit de EU

In navolging van het Klimaatakkoord van Parijs en de Green Deal, heeft de EU een nieuwe richtlijn opgesteld voor bedrijven om zich te verantwoorden op het gebied van hun duurzame prestaties: de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Vanuit een brede focus op duurzaamheid legt de CSRD de nadruk op milieu- en klimaataspecten, sociale- en werkgelegenheidszaken, eerbiediging van mensenrechten en goed bestuur. Het doel is dat bedrijven hun positieve impact op milieu, mens en maatschappij vergroten en zo de overgang naar een duurzame samenleving ondersteunen.



Publieke instellingen, zoals onderwijsinstellingen,

zijn nu nog vrijgesteld van de CSRD. Veel scholen en onderzoeksinstellingen willen echter al wel beginnen met hun duurzaamheidsverantwoording. Dit vanwege de intrinsieke motivatie om mee te werken aan een duurzame samenleving en de voorbeeldfunctie die ze daarin vervullen. De onderwijssector is om die reden samen met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, gestart met het opstellen van een CSRD-handreiking voor het onderwijs. Deze handreiking helpt de onderwijssector om uniform en vergelijkbaar verslag te doen van de inspanningen om het onderwijscurriculum en de bedrijfsvoering te verduurzamen.

Met de oprichting van een CSRD-werkgroep heeft Yuverta een eerste stap gezet op het gebied van CSRD. Het plan is om over 2025 een eerste Yuverta CSRD Duurzaamheidsverslag op te stellen.

Duurzaamheid in het onderwijs

In 2024 behaalde Yuverta de tweede plek bij SustainaBul MBO, een ranglijst op het gebied van duurzaamheid voor mbo-instellingen. Daarnaast werden we, net als vorig jaar, eerste bij de SustainaBul VO. Ook behaalde Yuverta twee plekken in de top drie van de Duurzame Docent Verkiezingen in het mbo, en won hiermee de verkiezingen. Hieruit blijkt we binnen Yuverta op talloze manieren werk maken van duurzame ontwikkeling in de praktijk en een echte koploper zijn.

In een aantal van onze mbo-opleidingen maken duurzaam denken en doen (SDG's) al systematisch en integraal onderdeel uit van de opleiding. Denk aan de opleidingen Adviseur duurzame leefomgeving, Eco- en wildlife, Bos- en natuurbeheer, Leefbare stad en klimaat en Toegepaste biologie. Veel andere opleidingen zetten hierin stappen, zoals het ontwikkelen van duurzaam lesmateriaal gericht op het werkveld. Vrijwel alle locaties bieden het keuzedeel duurzaamheid in het beroep aan. Verder ondersteunen we verschillende vakgroepen op duurzame thema's. Ook op onze vmbo-locaties zijn talloze voorbeelden te noemen van duurzaamheid op school. Zo bieden verschillende locaties voor de bovenbouw keuzevakken als Duurzame melkveehouderij, Natuurlijk groen, Actief in de natuur, Waternatuur en milieu en Hergebruik en duurzaamheid aan.

Voorbeelden van duurzaamheidsprojecten op onze vmbo- en mbo-scholen zijn:

- het project 'Knoflookpad' van de mbo-opleiding Wildlife Management in Helmond, waarin onze studenten, in samenwerking met de Nationale Postcode Loterij, provincie Noord-Brabant en het Brabants Landschap, knoflookpadlarven hebben gekweekt en uitgezet in opgeschoonde poelen in Deurne;



- de twee nominaties voor de GroenPact Impactprijs voor studenten Leefbare stad en klimaat van Yuverta mbo Amsterdam voor hun inspiratiekoffer voor natuurbehoud in de Lutkemeerpolder.
- de Impactprijs voor het project Biodiversiteit en wormentelling van Yuverta vmbo Ot toland;
- studenten Dier en Management van Yuverta mbo Heerlen die de MBO Challenge Voedselverspilling wonnen met hun verspillsboek Zero waste cooking (zie afbeelding hiernaast);
- het project PRO-Biodiversiteit dat in 2024 startte. Hierin onderzoekt het lectoraat Ecologisch Wijs: Insecten & Maatschappij van Aeres Hogeschool Wageningen samen met het Yuverta-practoraat Groene leefbare stad welke herstelmaatregelen een positief effect hebben op de biodiversiteit van schoolterreinen. Studenten en leerlingen van de Yuverta-locaties Amsterdam, Utrecht, Houten en Heerlen werken mee aan dit onderzoek;
- diverse Yuverta-scholen zijn Eco-school en hebben een Gender & Sexuality Alliance die zich sterk maakt voor een veilige omgeving op school waarin iedereen kan zijn wie hij wil zijn.



Om sociale en ecologische duurzame acties op de scholen verder te stimuleren hebben we in 2024 een duurzaamheidsfonds opgericht. Dit fonds is bedoeld voor kleine initiatieven voor en door leerlingen en studenten in samenwerking met docenten en andere schoolmedewerkers. Voorbeelden zijn: de aanleg van een beleevingspad voor leerlingen, de aanleg van een duurzame pluktuin voor en door studenten Bloem, groen en styling op meerdere vestigingen, de ontwikkeling van een leskist voor bodem - en wateronderzoek en de aanleg van een groener, natuurlijker en biodiverser schoolterrein ontworpen en aangelegd door studenten. In 2024 kwamen er 22 aanvragen binnen en zijn er 14 goedgekeurd, samen goed voor een bedrag van bijna € 35.000 euro.

Om bij te kunnen dragen aan de oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen is een leven lang ontwikkelen (llo) noodzakelijk. In de topopleidingen Urban Green Development en Watermanagement van Yuverta llo leren studenten met een toekomstgerichte blik naar de leefomgeving kijken waarin groen en water een belangrijke rol spelen. Daarnaast biedt Yuverta llo praktijkleren op maat aan voor studenten die om wat voor reden dan ook niet aan een reguliere mbo-opleiding kunnen deelnemen. In Amsterdam werken we bijvoorbeeld samen met de gemeente, sociaal ontwikkelbedrijf Pantar en Cordaan om mensen uit verschillende landen op te leiden tot assistent hovenier. Daarmee dragen we bij aan sociale duurzaamheid en rechtvaardigheid.

Duurzame community

Ons interne netwerk is dit jaar versterkt. Team duurzaamheid is uitgebreid om duurzaamheid verder in ons onderwijs en de organisatie te verankeren. Onze duurzame ambassadeurs community is gegroeid van 130 naar meer dan 190 medewerkers.

Elke maand hebben we een online duurzame maandopstart met verschillende thema's, waarbij ambassadeurs elkaar inspireren met voorbeelden uit de onderwijspraktijk, en met elkaar uitwisselen over duurzame thema's, zoals wateronderwijs, de rol van practoraten en hotspots en inclusiviteit in het onderwijs en de werkomgeving. Zo inspireren we elkaar en wisselen we best practices uit.

Daarnaast behandelen we elke maand op ons intranet Yunet Duurzaamheid een thema uit onze duurzame kalender. Binnen dit thema delen we voorbeelden uit de organisatie, boeken, podcasts en filmpjes, les- en leermiddelen en een greentalk van een collega. Duurzaamheid staat ook standaard op de kalender van het contentoverleg van het team marketing en communicatie en we besteden op specifieke data aandacht aan sociale - en ecologische duurzaamheid zoals: Warme Truien Dag, Week van de Circulaire Economie, Internationale Biodiversiteitsdag, Week tegen het Pesten, (Eet geen) Dierendag, Coming Out Day, Nationale Klimaatweek en Paarse Vrijdag.



Verder namen onze duurzame ambassadeurs deel aan de Klimaatambassadeurstraining van KlimaatGesprekken. Daarin kregen zij handvatten om constructieve gesprekken te voeren over duurzaamheid en duurzaam denken en doen te bevorderen in de organisatie. Om verder te werken aan professionalisering en klimaatgeletterdheid van onze medewerkers en studenten hebben we Yuverta Klimaatcoaches opgeleid. Zij verzorgden in 2024 workshops over het vergroten van je handafdruk en het verkleinen van je voetafdruk. Ook hebben we in 2024 ClimateFresk-workshops gegeven aan 173 medewerkers, 142 studenten en 15 leerlingen. Tijdens deze workshops maken we de oorzaken en gevolgen van klimaatverandering en de positieve impact die we samen kunnen maken op een laagdrempelige manier inzichtelijk. Verder zijn we gestart met het testen van de Biodiversiteitscollage-workshop en de Waterpuzzle-workshop.



Tot slot hebben we in 2024 met onze practoraten en hotspots, zoals Hotspot Groene leefbare stad, Blauwe Water en bodem en Circulaire agribusiness met studenten, leerlingen en onze regionale samenwerkingspartners gewerkt aan duurzaamheidsgerelateerde vraagstukken. En samen met hogescholen en universiteiten ontwikkelden we duurzaam onderwijsmateriaal.

Bovenstaande voorbeelden zijn verre van uitputtend, maar geven wel een idee van de schaal waarop we invulling geven aan onze duurzame kernambitie.

7.1 Inclusie(f) Yuverta

Inclusie een onderwerp is dat terugkomt in veel facetten binnen onze organisatie, zoals inclusief onderwijs en inclusief werkgeverschap. Daarom zijn we in januari 2024 gestart met de community Inclusie(f) Yuverta, waarin we onder andere bijeenkomsten organiseren met inclusiethema's, zoals het VN-verdrag Inclusie en polarisatie. In totaal hebben we in 2024 acht bijeenkomsten georganiseerd en is de community gegroeid tot 58 actieve leden. Deze leden zijn afkomstig vanuit alle gremia van de organisatie. We zijn er trots op dat er ook veel studenten vanuit de studentenraad zijn aangehaakt. Daarnaast hebben we een Inclusiefest georganiseerd op Yuvertapark en een Yunet-pagina ingericht om alle informatie te kunnen delen.

Reisleiders & doelstelling

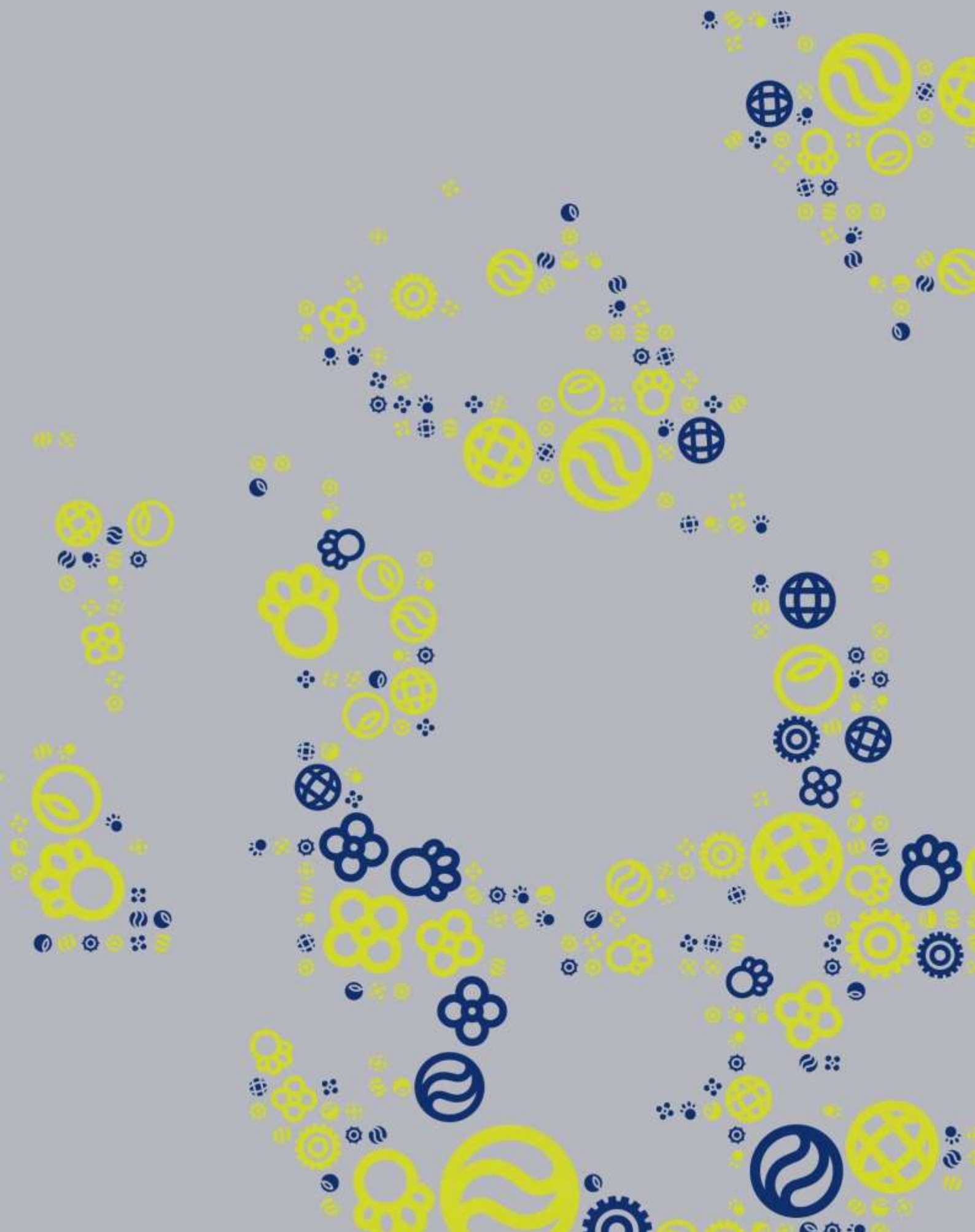
Binnen de reisleidersgroep zijn we met zeven actieve gefaciliteerde leden vanuit verschillende gremia uit de organisatie aan het werk. Samen zijn we deze reis aangegaan en zijn we tot het inzicht gekomen dat inclusie uit veel aspecten bestaat. Inclusie gaat niet alleen over de bekende thema's, maar ook over het inrichten van een team op basis van de kwaliteiten die aanwezig zijn. En het onderwijs dusdanig aanvliegen dat er voor iedereen een plek is. Onze doelstelling is dan ook: dat iedereen zich thuis voelt bij Yuverta, daarmee worden zowel de deelnemers als de werknemers bedoeld. We dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid om dit te realiseren door het gesprek aan te gaan over knelpunten en successen te vieren.



Yuverta leerlingen krijgen duurzaamheidsles in Het Groene Huis

Leerlingen van Yuverta Amersfoort volgen inspirerende lessen “Duurzaamheid” in Het Groene Huis, waar ze werken aan ontwerpen voor duurzame gebouwen. Ze verzamelen ideeën en maken moodboards, onder begeleiding van docente Karine Tijink. Deze samenwerking biedt praktijkervaring, bevordert creativiteit en leert leerlingen over biodiversiteit, zowel in de stad als op school. Het initiatief combineert onderwijs met praktijk en bereidt leerlingen voor op een duurzamere toekomst.

8. Onderwijs



8.1 Algemeen – thuis in de toekomst

Bij Yuverta werken we dagelijks aan een toekomst waarin onze leerlingen, studenten en cursisten zich thuis voelen en hun plek vinden in een snel veranderende wereld. We richten ons niet alleen op het hier en nu, maar blijven ook inspelen op trends en ontwikkelingen die relevant zijn voor de toekomst. Innovatie, samenwerking en duurzaamheid zijn de fundamenten waarop we bouwen om de onderwijskwaliteit te vergroten.

Innovatie als katalysator om onderwijs te bieden dat klaar is voor de toekomst

De wereld verandert snel, en ons onderwijs verandert mee. Dit vraagt om flexibiliteit en creativiteit, maar ook om een heldere visie op innovatie. Binnen Yuverta lopen diverse innovatieprojecten waarin we sinds 2024 ook de toekomstgerichtheid meenemen. We richten ons op toekomstbestendig onderwijs waarin ecologie centraal staat, er aandacht is voor de Inner Development Goals (IDG's) en gerelateerd wordt aan de SDG's. Een voorbeeld is de ontwikkeling van het Naturecollege waarin de drie mbo-opleidingen Adviseur duurzaamheid, Toegepaste biologie en Leefbare stad en klimaat samenwerken. Daarnaast sluiten we aan bij de ontwikkelingen rondom natuurinclusief onderwijs, om zo onze opleidingen Veehouderij mee te laten groeien met de huidige ontwikkelingen in het werkveld. Onze hotspots dragen bij aan de uitwisseling tussen de vragen uit het bedrijfsleven, overheid en het onderwijs.

Ook vanuit Y+10 spelen we in op de veranderende wereld. Zo hebben we in 2024 thinkshops georganiseerd met externe en interne stakeholders en collega's en hebben er managementdagen en diverse (regionale en lokale) studiedagen plaatsgevonden in het teken van thuis in de toekomst zijn en blijven. Dit alles droeg bij aan het (h)erkennen van de ontwikkelingen die op ons afkomen de komende jaren. Na de gesprekken in de regio, de hackathon en de voed je bodem-sessies, zijn we gestart met het ontwikkelen van een nieuwe koers. Daarin focussen we ons meer op flexibiliteit en maatwerk, niet alleen voor onze leerlingen en studenten, maar ook voor onze teams en locaties. Zo biedt de Yuverta Academy diverse trajecten aan en werken we binnen YuStart aan een onboardingprogramma voor onze (leidinggevende) collega's. Door maatwerk te bieden, doen we recht aan de verschillen die er zijn en zorgen we dat ieder klaar is voor de toekomst.

Samenwerking en verbinding

In 2024 hebben we ingezet op het versterken van de samenwerking, zowel binnen onze eigen organisatie als met externe partners. Het afgelopen jaar hebben we mogen ervaren hoe waardevol locatieoverstijgende en multidisciplinaire samenwerking is. De uitwisseling tussen onze vmbo- en mbo-locaties heeft geleid tot gedeelde inzichten en best practices. Denk aan uitwisseling over het opleidingsportfolio, werken in vakgroepen of het borgen van diverse overlegstructuren en het verankeren van de PDCA-cyclus. Ook investeren we blijvend in de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. We werken hierin met expertgroepen. Tegelijkertijd werken we aan een sterk pedagogisch klimaat, waarin leerlingen en studenten zich gezien en gesteund voelen. Onze mentoren en coaches hebben ook in 2024 sleutelrol gespeeld in het begeleiden van leerlingen en studenten naar hun volgende stap, of het nu gaat om een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt.

We richten ons op maatwerk en persoonlijke ontwikkeling, zodat iedereen de plek vindt waar hij het beste tot zijn recht komt. Daarvoor werken we zowel in de regio als regio-overstijgend. Door deze verbindingen blijven we van en met elkaar leren, met als doel: sterker en efficiënter onderwijs. Onlineplatforms spelen een belangrijke rol in het laagdrempelig delen van kennis en het versterken van de onderlinge samenwerking. Dit maakt dat docenten en teams elkaar makkelijker weten te vinden, ongeacht de locatie.

8.1.1 Ontwikkelpunten

De onderwijskwaliteit blijft een speerpunt. Onze interne auditsystematiek en nauwe monitoring helpen ons om scherp te blijven op wat goed gaat en waar verbeterpunten liggen. Deze nemen we vervolgens ook op in de reguliere PDCA-cyclus en zijn terug te vinden in de locatie- en/of teamplannen. De Inspectie heeft ons met een voldoende beoordeeld. Toch willen we nog elke dag een beetje beter worden. Daarom hebben we ons in 2024 gefocust op thema's als professioneel werken aan kwaliteit en het verhogen van de onderwijsresultaten. Dit doen we met oog voor de praktijk en de specifieke behoeften van onze locaties. In 2024 hebben op dertien locaties pilots plaatsgevonden rondom 'locatie in beeld'.

Die pilots bestonden uit gesprekken in combinatie met een integraal dashboard over de locatie, om zo in één oogopslag een beeld te krijgen van de locatie op strategisch niveau. Dit alles ter bevordering van de dialoog en om te komen tot (vervolg)acties waarbij deze werkwijze in de toekomst wordt geborgd.

Vooruitkijken naar 2025 en verder

Thuis in de toekomst zijn en blijven vraagt om constante aandacht voor ontwikkeling, verbinding en kwaliteit. We zien de uitdagingen op het gebied van arbeidsmarkttekorten, doorstroming en basisvaardigheden niet als obstakels, maar als kansen om ons onderwijs verder te versterken. Onze groen-blauwe visie blijft daarbij de leidraad. Samen met onze leerlingen, studenten, cursisten, collega's en partners blijven we werken aan oplossingen die relevant zijn voor de wereld van morgen. Door te blijven bouwen aan sterke fundamenten, ons aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen en innovatie centraal te stellen, zorgen we ervoor dat iedereen die verbonden is aan Yuverta zich thuis voelt in de toekomst.

8.1.2 Leren en innoveren

Itslearning

Op zowel het vmbo als het mbo is in 2024 gewerkt aan de verdere uitrol van itslearning, onze elektronische leeromgeving. We willen van itslearning dé centrale plek maken waar onze leerlingen, studenten en cursisten alles kunnen vinden wat ze nodig hebben om te leren en te groeien. In itslearning krijgen ze overzichtelijk toegang tot hun vakken, lesmateriaal, opdrachten en lesrooster. Zo krijgen ze niet alleen structuur, maar ook inzicht in hun eigen leerproces. Dat helpt hen om zelf de regie te nemen over hun ontwikkeling. Ook voor onze docenten biedt itslearning veel voordelen. Zij krijgen beter inzicht in de voortgang van hun leerlingen en studenten, waardoor ze gericht kunnen begeleiden en bijsturen waar nodig. Itslearning is gekoppeld aan andere applicaties binnen de digitale leeromgeving van Yuverta, zoals Magister, OSIRIS, Xedule (roosterpakket) en Teams.

Itslearning wordt nu op meer dan de helft van onze scholen gebruikt. In 2025 volgen meer locaties. De docenten in de onderwijsteams en opleidingsvakgroepen krijgen trainingen, handleidingen en richtlijnen voor gebruik. En elke locatie heeft een eigen itslearning-coach die docenten kan helpen. Deze coach is ook de schakel naar Functioneel Beheer en het centrale projectteam. De itslearning-coaches vormen een community en komen een aantal keer per jaar bij elkaar om kennis, ervaringen en goede voorbeelden te delen. Nu de basisinrichting van itslearning klaar is, nemen we steeds nieuwe onderdelen in gebruik. Zo biedt itslearning nu bijvoorbeeld mogelijkheden voor docenten om samen te werken aan lesmateriaal, zowel op locatie als over locaties heen. Ook kunnen leerlingen en studenten er samenwerken aan projecten. En het werken met rubrics in itslearning faciliteert formatief handelen en evalueren in het mbo.

Kopgroep Interactieve Technologie en project Droning

Ook in 2024 nam Yuverta deel aan de Kopgroep Interactieve Technologie (KIT), verbonden aan het practoraat Interactieve Technologie van Yonder. Onder aansturing van een nieuwe practor is de onderzoeksvraag aangescherpt en is er meer focus aangebracht. Naast het ontwikkelen van innovatief onderwijs voor de eigen onderwijspraktijk, werkt de KIT sinds 2024 instellingsoverstijgend aan mbo-brede producten rondom de thema's taalgericht onderwijs en LOB binnen drie focusgroepen (XR, AI en gamification). Ontwikkelde projecten en inspiratie afkomstig van de KIT worden periodiek gedeeld op het Platform Blended Learning.

Daarnaast hebben we in 2024 verder gewerkt aan project Droning. Dit project is in 2023 gestart vanwege de behoefte aan meer samenwerking en uitwisseling op het gebied van kennis, (les)materialen, good practices en professionalisering over droning. Vanwege de aangescherpte wet- en regelgeving, is droning momenteel niet op elke locatie mogelijk, waardoor sommige locaties niet kunnen starten met het keuzedeel droning – toepassingen. Daarom hebben we een werkgroep opgezet die samen met een externe partij een ontheffingsaanvraag heeft geschreven die eind 2024 is ingediend. Met deze ontheffing wordt het voor vrijwel alle locaties mogelijk om onderwijs op de locatie te verzorgen, mits zij voldoen aan de voorwaarden en beschikken over de juiste licenties.



Npuls: digitalisering en flexibilisering van onderwijs

Sinds 2024 neemt Yuverta actief deel aan Npuls, een landelijk programma voor digitale transformatie in het onderwijs. Het gevormde sleutelteam van Yuverta heeft zich verdiept in de thema's digitale leermaterialen, studiedata en AI, flexibilisering van onderwijs, EdTech, XR en sectorvoorzieningen. Yuverta participeert onder meer in de pilot Microcredentials die flexibilisering van leertrajecten bevordert. Ook is een impactscan gestart voor het gebruik van digitale open leermaterialen. De activiteiten van Npuls hebben we ondergebracht bij ons programma Digitale Leeromgeving, om samen te werken aan toekomstbestendig onderwijs. Hiermee zet Yuverta concrete stappen in het versterken van digitale onderwijsondersteuning en flexibel leren voor studenten.

Praktijkgerichte programma's vmbo

Vanaf schooljaar 2024-2025 mogen scholen vrijwillig een praktijkgericht programma (PGP) aanbieden in de bovenbouw van de GL/TL. De afgelopen jaren was er de mogelijkheid om PGP's aan te bieden binnen een pilot. We draaien 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. Deze pilots gaan momenteel gefaseerd over naar reguliere uitvoering voor de locaties Montfoort, Aalsmeer mavo en Oegstgeest. Daarnaast zijn de locaties Gouda, Klaaswaal en Nederweert gestart met voorbereidingen om met ingang van schooljaar 2025-2026 een PGP aan te bieden. Vanuit de werkgroep PGP ondersteunen we deze locaties met scholing en coaching.

Onderwijsontwikkeling vmbo

In 2022 is een locatieoverstijgende aanvraag gedaan door de regiodirecteuren van de regio's Brabant en Limburg, Heuvelrug en Rivierengebied, om in schooljaar 2023-2024 te werken aan onderwijsontwikkeling. In 2024 hebben de vmbo-locaties binnen deze regio's (Amersfoort, Naarden, Nijmegen, Kesteren, Den Bosch, Eindhoven en Horst) verder ingezet op de door hen reeds in gang gezet te onderwijsontwikkelingen. In juli 2024 heeft een eindbijeenkomst plaatsgevonden waar de locaties hun ontwikkelingen hebben gedeeld met projectleiders en schoolleiders van de betrokken locaties en andere geïnteresseerden. Eind 2024 is het locatieoverstijgende project rondom onderwijsontwikkeling vmbo afgerond, waarbij de scholen hebben gezorgd voor borging van de ontwikkelingen.

Het Groene Lyceum: van project naar vakgroep

Vanaf schooljaar 2024 is Het Groene Lyceum (HGL) niet langer een project, maar een volwaardige vakgroep binnen Yuverta, vergelijkbaar met de structuur binnen het mbo. Om de doorontwikkeling te bewaken en bij te sturen waar nodig, is er dit jaar nog een tijdelijke regiegroep actief. De regiegroep, vakgroepvoorzitter, vakgroepleden en coördinatoren werken nauw samen om HGL verder te verbeteren, ontwikkelen en vorm te geven. In Utrecht is gekozen om te stoppen met Het Groene Lyceum. De uitfasering is in gang gezet.

Begeleiding in talentontwikkeling/vakwedstrijden

De doelstelling voor vakwedstrijden is in 2024 heroverwogen. We zien vakwedstrijden voortaan als een betekenisvolle ervaring in de loopbaanontwikkeling van leerlingen en studenten. We streven ernaar dat in 2030 iedere leerling en iedere student tijdens de studie of schoolloopbaan minstens eenmaal een betekenisvolle ervaring opdoet rondom vakwedstrijden. Een (vak)wedstrijd biedt kansen voor een ervaring die je niet tijdens een regulier lesmoment krijgt. Loopbaanontwikkeling en -oriëntatie en talentontwikkeling op weg naar beginnend vakmanschap staan hierbij centraal. Het is een effectief middel voor de kwaliteitsontwikkeling van ons onderwijs, de ontwikkeling van toptalent, en de professionele en persoonlijke vorming van leerlingen en studenten door het opdoen van een betekenisvolle ervaring. Vakwedstrijden zijn een instrument om te excelleren in het vak en hebben een positieve impact op de persoonlijke ontwikkeling, ongeacht de vorm van deelname of het uiteindelijk behaalde resultaat. Meedoen, op welke manier dan ook, is immers belangrijker dan winnen. Op 21 en 22 maart 2024 vonden in de Brabanthallen in Den Bosch Skills The Finals plaats, dé vakwedstrijden voor studenten van (v)mbo's in Nederland. Maar dat was niet alles. We organiseerden samen met Koning Willem I College en Sint Lucas een uniek evenement: 'WereldCafé FF Concreet'. Dit café bestond uit een centraal ontmoetingsplein met daaromheen zeventien zones die elk gekoppeld waren aan een van de zeventien Sustainable Development Goals. In die zones lieten onze makers van de toekomst met heel concrete oplossingen zien hoe zij nu al bezig zijn om de wereld van morgen beter, duurzamer en inclusiever te maken.

Naast Skills The Finals waren er binnen het vmbo ook mooie voorbeelden van talentontwikkeling:

- Award for Young People (vmbo en Het Groene Lyceum Eindhoven).
- De Impactprijs Bodembiodiversiteit en wormentelling (vmbo Ootoland).
- De Groen Talentdag op mbo Nijmegen, waar onze vmbo-leerlingen hun groene talenten toonden.

Ook op andere locaties waren er extra activiteiten, zoals cursussen in fotografie, dans en andere creatieve vakken. Op deze manier bieden we onze leerlingen de kans om te groeien – in hun vak, in hun interesses en als mens.

8.2 Basisvaardigheden

We willen dat onze leerlingen en studenten zich thuis voelen in de toekomst. Dat lukt alleen als zij op het gebied van taal, rekenen en burgerschap voldoende vaardig zijn om mee te kunnen doen in de maatschappij. Onze ambitie gaat verder dan het succesvol afronden van examens. We willen dat leerlingen en studenten hun vaardigheid in taal, rekenen en burgerschap functioneel kunnen toepassen in het leven van alledag.

Internationaal onderzoek laat zien dat Nederlandse jongeren deze basisvaardigheden onvoldoende beheersen. We zien bijvoorbeeld dat leerlingen bij de start van het vmbo niet leesvaardig genoeg zijn om de lesstof te begrijpen en dat zij vaak de basis van rekenen onvoldoende beheersen. Ook blijken Nederlandse jongeren niet genoeg basisvaardigheden op het gebied van burgerschap te hebben. Zij hebben bijvoorbeeld weinig kennis over onze democratische rechtsstaat en de multiculturele samenleving. Daarom zet de overheid en – in lijn daarmee – Yuverta extra in op taal, rekenen en (digitaal) burgerschap. Om dit mogelijk te maken, hebben locaties ingezet op de subsidie basisvaardigheden. In augustus 2024 ronden twee scholen het subsidietraject Verbetering basisvaardigheden af en daarnaast namen 24 scholen deel aan het door OCW gesubsidieerde traject. Ook zijn NPO-gelden ingezet om de basisvaardigheden van leerlingen en studenten te verbeteren. Los van deze trajecten zetten we zowel in het vmbo als in het mbo in op het versterken van de basisvaardigheden en het bijstellen van ons onderwijs om dit te bereiken. We willen beter zicht krijgen op het huidige beheersingsniveau, we onderzoeken wat werkt en we wisselen ervaringen uit. Hieronder lichten we dit nader toe.

Taal

In het vmbo zien we dat het lukt om de meeste leerlingen op het beoogde examenniveau Nederlands te brengen. Tegelijkertijd zien we dat leerlingen steeds meer moeite hebben met het begrijpen van instructies, het lezen van vragen en het correct formuleren. Vaak is hun woordenschat niet toereikend en ontbreekt het aan motivatie en zelfvertrouwen om te lezen.

Taalactiviteiten op onze locaties

In 2024 hebben onze scholen stappen gezet in het ontwikkelen en uitvoeren van schoolbreed taalbeleid. Zo hebben enkele scholen een schoolbibliotheek opgezet, zoals Yuverta Gouda en Ottoland, en/of zijn ze een samenwerking met een openbare bibliotheek gestart. Dit omdat onderzoek aantoonde dat het lezen van rijke teksten, bij voorkeur vanuit intrinsieke motivatie, aanzienlijk bijdraagt aan het vergroten van woordenschat en daarmee de leesvaardigheid. Ook zetten scholen in op aandacht voor taal in alle vakken, zoals Yuverta Naarden en Roermond. Dit heeft geleid tot een scholing taalgericht vakonderwijs die we onder de vlag van de Yuverta Academy breed gaan aanbieden, in samenwerking met instituut Sardes. De ervaringen van onder andere vmbo Roermond nemen we daarin mee. Het helpt dat deze school hun werkwijze goed documenteert en graag deelt, zoals bleek op de OCW-conferentie Basisvaardigheden in september 2024. De Onderwijsinspectie noemde hun taalaanpak zelfs 'een pareltje'. Deze goede voorbeelden inspireren ook andere Yuverta-scholen om in te zetten op zowel taalgericht onderwijs als op vrij lezen en leesplezier. De noodzaak blijft groot, maar we hebben nu de kennis en ervaring in huis om laaggeletterdheid bij onze leerlingen en studenten te voorkomen.



Functioneel gelet terde studenten

Voor onze studenten in het mbo geldt dat zij tijdens of na de opleiding de arbeidsmarkt betreden. Yuverta is een van de laatste plekken waar actief aan taalvaardigheid wordt gewerkt. De ambitie van Yuverta is om het vak Nederlands in mbo de komende jaren steeds meer aan te laten sluiten bij de gekozen opleiding. Ook willen we bij het beroepsgerichte deel van de opleiding meer aandacht schenken aan taalvaardigheid door het vergroten van de basisvaardigheden.

Elkaar ontmoeten voor taal

Elke mbo-locatie van Yuverta heeft een expertgroeplid Nederlands en een expertgroeplid moderne vreemde talen (MVT). De leden van alle mbo-locaties vormen samen de expertgroep Nederlands en de expertgroep MVT. Deze groepen komen regelmatig bij elkaar voor inhoudelijke afstemming en om de professionalisering te vergroten. De expertgroep Nederlands en de expertgroep MVT hebben in 2024 een visie- en kaderdocument opgesteld dat binnen de Yuverta mbo-scholen geïmplementeerd en gebruikt wordt. Hierin staan verdere professionalisering van de taaldocenten, taalondersteuning op maat en vakgericht taalonderwijs centraal. Door de expertgroepliden wordt gewerkt aan een uitwerking per locatie in het lokale taalbeleidsplan waarin Nederlands en moderne vreemde talen kunnen samenwerken.

Ook in workshops en trainingen ontmoeten we elkaar, vaak docenten vmbo en mbo gecombineerd omdat taalgericht onderwijs een didactiek is die voor al onze docenten relevant is. In november 2024 de eerste workshop Taalgericht vakonderwijs (TVO) plaats, tijdens de studiedag van de regio Brabant-Limburg. Ook zijn voorbereidingen getroffen voor een blended scholing TVO die in deze regio gaat starten. Het Yuverta Digiteam heeft gezorgd voor professionele kennisclips en opnames van docenten van vmbo Roermond om de kennis over TVO toegankelijk te maken voor al onze docenten.

Rekenen

Bij aanvang van de eerste klas liggen de rekenvaardigheden van veel vmbo-leerlingen onder het wettelijk referentieniveau. De cito-volgttoetsen die op de meeste Yuverta-locaties zijn afgenomen, bevestigen dit beeld.

Goed rekenonderwijs staat dan ook hoog op onze agenda. Het streven voor 2025 is dat alle locaties voldoen aan het referentieniveau. Daarom maakt rekenen expliciet deel uit van de onderwijsactiviteiten binnen onze regio's en op onze scholen.

Rekenactiviteiten op onze locaties

Goed rekenonderwijs draagt bij aan het verwerven van voldoende rekenvaardigheid en het probleemoplossend vermogen. Dit is essentieel om succesvol te zijn in de schoolloopbaan, op de arbeidsmarkt en in het dagelijks leven. Daarom hebben we de inhoud van de rekenlessen op het mbo aangepast naar functionele rekensituaties die aansluiten bij de belevingswereld van de student.

Locaties geven zelf invulling aan het rekenonderwijs binnen de Yuvertabrede kaders voor rekenen. Een van deze kaders is dat scholen werken met het drieslagmodel, waarin rijke reken-wiskundelessen worden aangeboden, rekenen wordt geïntegreerd in andere vakken (rekengericht vakonderwijs) en rekenvaardigheden worden gemonitord en het onderwijs daarop wordt afgestemd. Scholen kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om rekenen als apart vak aan te bieden of rekenen en wiskunde te integreren. Daarnaast werkt een aantal scholen bijvoorbeeld met een rekenkaart of instructiekaarten om rekenstrategieën bij alle vakken op dezelfde manier aan te bieden.

Om het rekenonderwijs te borgen, heeft elke vmbo-locatie een rekencoördinator en elke mbo-locatie een expertgroeplid rekenen aangesteld. Zij zorgen ervoor dat rekenonderwijs- en beleid op de agenda blijft en up-to-date blijft. Alle rekencoördinatoren zijn aangesloten bij het Yuvertabrede platform Rekenen vmbo. Op dit platform worden landelijke ontwikkelingen gevolgd, informatie en goede voorbeelden gedeeld en vindt collegiale consultatie plaats. In 2024 hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden. Deze stonden in het teken van het delen van interne en externe ontwikkelingen, het bespreken van casussen en vragen. Elke mbo-locatie binnen Yuverta heeft een expertgroeplid rekenen. Samen vormen zij de expertgroep rekenen die regelmatig bij elkaar komt om de professionalisering te vergroten en rekenbewust vakonderwijs te creëren. Elk lid heeft het rekenbeleid voor de locatie uitgewerkt, voorziet het van een actieplan, evalueert en actualiseert het rekenbeleid en zorgt voor afstemming tussen de verschillende docenten. Kortom: de expertgroep rekenen zorgt voor een rekenbeleid dat in lijn is met de visie en kaders van Yuverta.

Burgerschap

Yuverta stimuleert de brede ontwikkeling van alle leerlingen en studenten. Burgerschap is een basisvaardigheid waarbij het gaat om leerlingen en studenten, naast kennis, ook sociale en maatschappelijke vaardigheden bij te brengen die ze nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Burgerschap is dan ook een belangrijk onderwerp. Naast een Yuvertabrede visie op burgerschap zijn er kaders voor het vmbo en mbo, waarmee de locaties invulling kunnen geven aan hun eigen burgerschapsonderwijs. Yuverta hecht er namelijk veel waarde aan om de regie en invulling van het burgerschapsonderwijs zo laag mogelijk in de organisatie te leggen.

Om de invulling van burgerschapsonderwijs te borgen is er per vmbo-locatie een burgerschapscoördinator en per mbo-locatie een expertgroeplid burgerschap aangesteld. Elke locatie heeft in 2024, met behulp van de Yuvertavisie en -kaders, een eigen visie op burgerschap ontwikkeld. Deze eigen visie en de invulling van het burgerschapsonderwijs is vastgelegd in een beleidsplan (vmbo) of verantwoordingsdocument (mbo) van burgerschap.

Elkaar ontmoeten voor burgerschap binnen Yuverta

De burgerschapexperts van het mbo en de burgerschapcoördinatoren van het vmbo ontmoeten elkaar op reguliere basis. Doel is elkaar informeren, professionaliseren, verbinden en samenwerken. Dit alles om burgerschap steviger op de kaart te zetten. Daarnaast komen de burgerschapexperts binnen het mbo meerdere keren per jaar (zowel digitaal als fysiek) bij elkaar om verschillende thema's te bespreken.

In het kader van de professionalisering van onze docenten hebben we in 2024 in gezamenlijke trainingen aandacht besteed aan het voeren van moeilijke (schurende) gesprekken over maatschappelijk gevoelige thema's. Ook is er een training geweest met de focus op 'deep democracy'.

Burgerschapsactiviteiten op onze locaties

Op de locaties komt burgerschap op verschillende manieren terug in de school en in het onderwijs. Leerlingen en studenten leren over de democratie en de basiswaarden van de democratische rechtstaat. Ze leren kritisch te kijken naar maatschappelijke vraagstukken en actief bij te dragen aan de samenleving. Ook leren ze 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 (mens & maatschappij en maatschappijleer), projecten (zoals Globaland en workshops van Global Exploration), excursies (zoals bezoeken aan de Tweede Kamer), themaweken en buitenschoolse activiteiten. Ook volgen leerlingen naast hun beroepsgerichte stage op sommige scholen een maatschappelijke stage, bijvoorbeeld op een kinderdagverblijf, zorgcentrum of culturele instelling. Leerlingen maken hierdoor kennis met vrijwilligerswerk.

Op onze locaties wordt hard gewerkt om een passende invulling te geven aan burgerschapsonderwijs voor onze studenten en leerlingen. Niet alleen tijdens de lessen maar ook tijdens de stages voor de vakrichting van de studenten. Zo wordt de beroepshouding op het beoordelingsformulier nadrukkelijk meegenomen, wat raakvlakken heeft met burgerschap. Daarnaast werken locaties met een leerlingenraad of studentenraad. De school vormt zo een democratische leer- en leefgemeenschap. Leerlingen oefenen met opgedane kennis en vaardigheden over de werking van de democratische rechtstaat en handelen daarnaar.

Digitale geletterdheid

Binnen Yuverta blijft digitale geletterdheid een speerpunt in zowel het vmbo, mbo als llo. In 2024 hebben we stappen gezet om digitale vaardigheden structureel te verankeren in ons onderwijs. Zo is in het vmbo een visie op digitale geletterdheid in ontwikkeling en werken verschillende vmbo-locaties samen aan lesopdrachten die aansluiten op de nieuwe conceptkerndoelen voor digitale geletterdheid. In het mbo is digitale geletterdheid deels ingebed in digitaal burgerschap. Uit de Monitor Leren en lesgeven met ICT blijkt dat de inzet van digitale middelen steeds effectiever wordt. Yuverta ondersteunt docenten en studenten door middel van leerlijnen, professionalisering en innovatieve onderwijspraktijken, zodat zij optimaal voorbereid zijn op een digitale toekomst.

8.3 LOB

Vanuit onze visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) voor vmbo en mbo hebben we in 2024 verdere stappen gezet in het versterken van LOB op iedere locatie. Hiermee blijven we focus houden op de begeleiding van onze leerlingen en studenten in hun loopbaanontwikkeling.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding vmbo

In 2024 zijn we een professionalisering voor LOB-coördinatoren gestart. Dit is op centraal niveau voorbereid door team OK&E en verzorgd door een trainer van de Loopbaangroep. Het doel van deze professionalisering is de LOB-coördinatoren skills aanleren om LOB vorm te geven, in lijn met de visie van Yuverta. Onze elektronische leeromgeving itslearning biedt kansen voor een Yuvertabrede opdrachtenbank voor LOB en voor een duidelijke plek voor het loopbaandossier van leerlingen. Het idee om hier met een locatieoverstijgende vmbo LOB-community verder vorm aan te geven is in ontwikkeling.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding mbo

Aan het eind van 2023 is een beleidskader LOB voor het mbo vastgesteld om te komen tot kwaliteitsvolle loopbaanontwikkeling. Dit beleidskader hebben we in 2024 verspreid onder de expertgroepleden LOB en opleidingsvakgroepen, om concrete invulling te geven aan het LOB-onderwijs op de onderwijslocaties. De ontworpen kaartenset en het verantwoordingsdocument helpen hierbij. Het beleidskader biedt een duidelijke rolverdeling en handvatten over hoe om te gaan met de resultaatverplichting en de inspanningsverplichting op het gebied van LOB. Elke locatie vertaalt deze kaders in een verantwoordingsdocument voor hun eigen locatie.

We merkten dat er nog verschillen zaten in de aanpak van LOB tussen de verschillende onderwijslocaties. Daarom hebben we in 2024 een vervolg gegeven aan het professionaliseringprogramma dat in 2023 is gestart.

Het doel van deze professionalisering is dat de expertgroepleden de skills opdoen om opleidingsvakgroepen en locaties adequaat te ondersteunen bij het vormgeven van LOB op de onderwijslocatie. Daarnaast zijn er uit de Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027 gelden voor onze onderwijslocaties vrijgekomen, om een impuls te kunnen geven aan het LOB-onderwijs.

8.3.1 Hotspots, hubs en practoraten

Samenwerking met bedrijven in de groen-blauwe sector is van essentieel belang voor het beroepsonderwijs. De Yuverta hotspots zijn ingericht om deze samenwerking binnen en buiten de regio te verduurzamen. De hotspots bedienen een groot deel van de sectoren uit het beroepenveld waarvoor wij opleiden. Binnen de hotspots is ruimte voor innovatie, samen leren en onderzoek.

Praktijkgericht onderzoek vindt grotendeels plaats binnen onze practoraten. Het practoraat is bij Yuverta onderdeel van de hotspots en richt zich op toepassingsgerichte kennis en innovatief onderwijs. Onder regie van de practor nemen docentonderzoekers, mbo-studenten en vmbo-leerlingen deel aan praktijkonderzoeken. Daarnaast is er een stevige samenwerking met de practoren binnen en buiten Yuverta en met lectoren in het hbo. De hotspots en practoraten versterken zo de innovatiekracht voor opleidingsvakgroepen en onderwijsteams op de locaties.

Een duurzame verbinding met het bedrijfsleven uit de verschillende groen-blauwe sectoren vraagt om maatwerk. De hotspots binnen Yuverta zijn dan ook verschillend ingericht en uniek in werkwijze. Wat ze gemeen hebben, is dat ze werken op basis van leergemeenschappen/community's voor onderwijs, bedrijfsleven en overheid.

Het is belangrijk om onze omgeving leefbaar te houden en te werken aan maatschappelijke vraagstukken rondom water, lucht en bodem voor mens, dier en plant. De hotspots en practoraten worden steeds beter gevonden op deze thema's zowel binnen als buiten Yuverta. In 2024 zijn de hotspots betrokken geweest bij meer dan honderd projecten, onderzoeken en evenementen.

Voor de hotspots is in 2024 een website – en intranetpagina ontwikkeld. De basis is een uniform(e) logo en huisstijl, gecombineerd met de naam van iedere hotspot. Hiermee kan iedere hotspot zich op het eigen thema profileren en positioneren.

Hotspot Groene leefbare stad

De hotspot Groene leefbare stad is een learning community voor hoveniers, groenbedrijven, interieurbeplanters en urban greeners, waarin gewerkt wordt aan actuele thema's en vraagstukken uit de groene, stedelijke leefomgeving, zoals biodiversiteit, klimaatadaptatie en wateropvang in stedelijk gebied. De hotspot Groene leefbare stad is in 2024 betrokken geweest bij enkele grote regionale, landelijke en internationale projecten. Hoogtepunt was de opening van het groene innovatieve onderwijsdak in Houten. Dit dak voor training en monitoring is in samenwerking met het bedrijfsleven en zeven sponsors van groene gevelsystemen gerealiseerd en heeft mede geleid tot een partnerschap met het Nationaal Dakenplan.

In het kader van 'Werklandschappen van de Toekomst' van het Nationaal Groeifonds, hebben de hotspot en het practoraat Groene leefbare stad samen met de VHG en het Centre of Expertise Groen een QuickScan uitgevoerd van het lesaanbod. Ook is vanuit dit programma een samenwerking ontstaan met MDT Buitenkans. Samen met mbo Tilburg hebben studenten van de opleidingen Adviseur duurzame leefomgeving, Toegepaste biologie en Milieu-inspecteur een maatschappelijke dienst tijd uitgevoerd. Daarin zijn studenten na een natuurdriedaagse aan de slag gegaan met een zelfgekozen doe-opdracht om natuurbewustzijn te stimuleren.

In samenwerking met de hotspot en het practoraat hebben Groene Lyceum-studenten in Eindhoven een groene werkwandeling ontworpen en is het onderzoeksproject RAAK-PRO Biodiversiteit vanuit Aeres Hogeschool Wageningen gestart. Dit project wordt uitgevoerd op de locaties Utrecht, Houten, Heerlen en Valkenburg en negen (v)mbo-schoolterreinen verspreid over heel Nederland.

Het Erasmus+-project BARCOVE (Building Applied Research Facility into a Centre of Vocational Excellence) is in 2024 afgesloten en het Erasmus+-project European Platform for Urban Greening is na

vier jaar feestelijk afgesloten met een Europese projectmeeting in Nederland. De hotspot en het practoraat hebben in beide projecten zowel organisatorisch als vakinhoudelijk bijdrages geleverd.

Blauwe Hotspot Water, bodem en klimaat

De beschikbaarheid van zoetwater en de kwaliteit ervan vormen een urgent vraagstuk dat steeds belangrijker wordt. Vanuit de Blauwe Hotspot Water, bodem en klimaat werken we samen met diverse vooraanstaande stakeholders om zowel deze vragen als het bewustzijn van het probleem op verschillende niveaus te belichten. In het (v)mbo-onderwijs koppelen we bewustzijn aan actie. Daarom hebben we het afgelopen jaar ingezet op onderzoeksprojecten rondom water en bodem (samengevat onder de noemer klimaat), in samenwerking met het practoraat Water en Bodem. Het practoraat investeert ook in samenwerkingen tussen onze locaties. Dit gebeurt onder andere via KIEM-aanvragen, waarbij niet alleen de practor, maar ook onze docenten (of docentonderzoekers) de kans krijgen om studenten en leerlingen te betrekken bij realistische scenario's op het gebied van water en bodem. In Ottoland wordt ook een partnerschap opgebouwd met het Auctoraat, dat waardevolle bijdragen levert aan contextueel leren. Naast het aanpakken van regionale vraagstukken in de groen-blauwe delta, werken we ook op nationaal niveau aan de integratie van Nature Based Solutions. We zijn betrokken bij de vraag hoe we Nederland richting 2120 klimaatadaptief houden, rekening houdend met (klimaat)uitdagingen die in de toekomst liggen. Samen met belangrijke groen-blauwe stakeholders onderzoeken we dit vraagstuk op zowel nationaal als internationaal niveau. Onze rol bestaat niet alleen uit praktijkgericht onderzoek en advies, maar ook uit het opleiden van professionals voor een transitionele groen-blauwe arbeidsmarkt. We leiden waterprofessionals op met behulp van innovatieve onderwijstechnieken die zijn ontwikkeld binnen een internationale kenniskring, waarbij 3D-onderwijsmodules inmiddels de norm zijn.

Daarnaast leggen we verbindingen met verschillende aanbieders van mbo-wateropleidingen, zoals Scalda, Vonk, MBO Rijnland en Zone College en met de hbo-opleidingen van HAS Green Academy, Hogeschool Zeeland en Hogeschool Rotterdam. Samen met de HAS Green Academy hebben we een aanvraag ingediend voor de Ilo-katalysator, gericht op het opleiden van watercoaches.

Hotspot Teelt

In 2024 is vanuit de Hotspot Teelt hard gewerkt om de jeugd kennis te laten maken met en te interesseren voor de (sier)teeltsector. Bijvoorbeeld door projecten als Green Unplugged, de Tuinbouw Battle, On Stage en door deel te nemen aan Tech een Motor. Er is veel samengewerkt met stakeholders uit de sector, zoals de gemeente Amsterdam, de Greenports, de Amsterdam Green Campus en brancheorganisaties uit de tuinbouw.

De focus lag daarbij op het meer circulair maken van de voedselketen, het implementeren van technische innovaties en het professionaliseren van arbeidspotentieel. Projecten als Green Chain en de aangevraagde Regiodeal dragen daaraan bij. Op internationaal vlak is Hotspot Teelt met Zweedse, Deense en Spaanse partnerscholen gestart met een Erasmus+ KA2-project op het gebied van hydroponics en digital farming. De eerste student- en docentuitwisseling is gepland in het voorjaar van 2025 en vindt plaats bij Yuverta mbo Aalsmeer.

Hotspot Teelt heeft tevens een practoraat: Circulaire Agribusiness. In dit practoraat werken studenten aan digital farming, robotisering en AI. Een voorbeeld is de mobiele, hightech teeltsystemen waarin duurzaamheid en circulariteit centraal staan. Verder werkt het practoraat samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen en een consortium van ondernemingen uit de bollensector aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), waarin onderzocht wordt wat de precieze impact van de CSRD op de praktijk van ondernemers is.

Hotspot Duurzaam voedselsysteem

In maart 2024 is de Hotspot Duurzaam voedselsysteem officieel gestart. Binnen deze learning community in Brabant en Limburg werken bedrijven, docenten en studenten uit de Agrifoodsector samen aan actuele thema's en vraagstukken op het gebied van duurzaam voedselsysteem. Binnen de programma's Beet! en AgroLeeft wordt onderwijs ontwikkeld, zoals opleidingen op het gebied van agrifood en voedingsmiddelentechnologie en de modules Duurzaam bodembeheer en Smart farming. Ook wordt gebouwd aan een onderwijsconcept voor bol en Ilo, waarin een flexibel modulair aanbod centraal staat. In september 2024 is gestart met de verdere verkenning van de Ilo-markt op agrifoodgebied. Behoeften van bedrijven worden actief opgehaald en indien mogelijk uitgevoerd, waarbij intensief wordt samengewerkt

met Ilo. Daarnaast is binnen de hotspot actief ingezet op het van en met elkaar leren tussen practoraten en programma's. Een mooi voorbeeld hiervan is de serious game 'het Lot van Laagland', waarin studenten de dynamieken en dilemma's van het verduurzamen van het voedselsysteem ervaren. Dit spel is in 2024 ontwikkeld en zal in 2025 geproduceerd en uitgerold worden binnen de scholen uit het Beet!-netwerk (Curio, KW1C, Summa en Yuverta) en tien andere AOC's uit het CIV Agrifood-netwerk.

Binnen de drie practoraten (Duurzaam bodembeheer, Circulaire voedselsystemen en Innovatie in duurzaam en gezond voedsel) zijn de docentonderzoekers actief aan de slag met het uitvoeren van innovatieopdrachten en onderzoek bij bedrijven. Deze opdrachten en onderzoeken worden zoveel mogelijk geïntegreerd in de bestaande curricula. De drie practoren wisselen kennis en ervaring uit op het gebied van onderzoekend leren en zijn voornemens een gezamenlijk keuzedeel 'onderzoekend leren in het duurzaam voedselsysteem' te ontwikkelen.

Binnen het practoraat Duurzaam bodembeheer is er gewisseld van practor. Door de practoren zijn drie KIEM-aanvragen opgestart: Circulair varken, Gezonde supermarkt en Voedselvaardigheden. Met deze onderzoeken en andere projecten en programma's zoals Foodhub, KOM, MBO in actie voor plantaardig voedsel, Beet! en AgroLeeft wordt actief de verbinding met andere mbo-scholen en hbo-scholen in de regio gezocht.

Hotspot Tuin en landschap

De Hotspot Tuin en landschap is de ontmoetingsplek waar onderwijs en het werkveld samenkomen. Door deze samenwerking creëren we authentiek onderwijs dat studenten optimaal voorbereid op de eisen van de arbeidsmarkt. De ambitie van de hotspot Tuin en landschap is om zowel de instroom en de uitstroom van studenten als de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.

Samen wordt er gewerkt aan het bieden van kwalitatief goede stages en worden diverse (netwerk)activiteiten georganiseerd, zoals gastlessen, docentstages, kalibreer- en kennissessies, events en Doe-dagen.

De hotspot Tuin en landschap heeft in 2024 de samenwerking met het bedrijfsleven verder aangescherpt. De ruim 25 commitmentbedrijven ondersteunen en faciliteren bij de ontwikkeling van innovaties in het onderwijs. Vier keer per jaar is er een ontmoetingsmoment waarin innovaties en adviezen worden gedeeld. Daarnaast is er een stuurgroep die de commitmentbijeenkomsten voorbereid en advies geeft over de verdere ontwikkeling van de hotspot. Zo is in 2024 bijvoorbeeld een bodemtweedaagse georganiseerd voor studenten, bedrijven en andere belangstellenden en is er een succesvolle start gemaakt met Yugreen, een interactieve stagemarkt. Samen met de VHG en CIV is een doorstartscan opgezet om de doelen, positionering en profilering voor de komende jaren scherp te stellen. Daarnaast is een intensievere samenwerking ontstaan met andere hotspots en practoraten bij verschillende innovatie-aanvragen. Ook is een start gemaakt met het opzetten van de Veldbiologische Dagen in 2025. Daarvoor werkt de hotspot samen met Hotspot Boom, bos en natuur en mbo Geldermalsen.

Vanuit het RIF-project Tuin en landschap is gewerkt aan instroombevorderende activiteiten. Zo is er een demonstratiewagen ontwikkeld die ingezet gaat worden bij PR- en wervingsactiviteiten. Deze wagen is op 25 maart 2025 opgeleverd. Tot slot is de hotspot Tuin en landschap een onderzoek gestart naar nieuw te ontwikkelen opleidingen, modules en cursussen, in afstemming met Ilo.

Hotspot Diermanagement en -welzijn

De Hotspot Diermanagement en -welzijn heeft in 2024 grote stappen gezet in het opbouwen van een solide basis in het vakgebied als groeiend netwerk binnen zowel het bedrijfsleven als het onderwijs en de wetenschap. Dankzij de nieuwe website en een actieve inzet van LinkedIn is de bekendheid sterk gegroeid. De hotspot is breed georiënteerd en richt zich op alle vakgebieden met een diercomponent. In 2024 stond communicatie en de verdere uitbouw van het netwerk centraal. Er zijn diverse nieuwe samenwerkingen gesloten en projecten opgestart. Door het brede karakter van de hotspot hebben we contact met diverse vakgroepen, met name Dier, Paraveterinair, Veehouderij en Paardensport en -houderij. We sluiten geregeld aan bij vakgroepbrede overleggen, delen daar actuele ontwikkelingen en komen steeds vaker in samenwerking tot nieuwe projectaanvragen. Een greep uit de projecten van 2024:

- De droom van Schalkwijk: studenten ontwierpen dierverblijven voor een woongemeenschap
- Stable Succes: een serious game voor de paardensector die de finale van de Dutch Game Award haalde en ingezet wordt in lessen
- Samenwerking met Welkoop: studenten doen praktisch onderzoek rond dierenwelzijn

- Participatie in onderzoeken van het lectoraat Duurzame paardensport en -houderij
- Internationale oriëntatie op de inzet van VR en AR in het dieronderwijs
- Samenwerking tussen bedrijfsleven en studenten door events te organiseren als de Carrièrebeurs Dier en de Bedrijvendag veehouderij
- Coördinatie van de participatie van Yuverta tijdens het Animal Event: zichtbare inzet op dierenwelzijn voor het grote publiek
- Participatie in Green Deal Natuurinclusieve landbouw, waardoor veehouderijstudenten en -docenten kennismaken met natuurinclusief boeren, inclusief kennisuitwisseling en het ontwikkelen van lesmateriaal.
- Paardstudenten maakten kennis met de praktijk door middel van samenwerkingen met FNRS, Jumping Amsterdam en Praktijkcluster Paard

Hotspot Biodiversiteit en duurzame leefomgeving

De Hotspot Biodiversiteit en duurzame leefomgeving is in 2024 uitgegroeid tot een living lab dat sterk in verbinding staat met lokale, regionale en landelijke overheden, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. De nieuwe mbo-opleiding Toegepaste biologie is van start gegaan en hiervoor is een nieuw curriculum ontwikkeld en lesstof voor het eerste schooljaar geschreven. Ook hebben we het onderwijsconcept Onderzoekend Leren ontwikkeld op basis van Challenge Based Learning en geïntegreerd in het onderwijsmodel. Daarnaast hebben onderwijsinstellingen vanuit het mbo (Yuverta en VISTA college), hbo (HAS Green Academy, PXL Hasselt en Zuyd Hogeschool) en wo (Universiteit Maastricht en Open Universiteit) een Academische Werkplaats opgestart in de regio Zuid-Limburg, om relevante onderzoeksvragen op de thema's natuur, biodiversiteit, klimaat en duurzaamheid samen op te pakken.

In 2024 hebben we een aantal grote events georganiseerd zoals:

- Decanendag, samen met VISTA college, om onze nieuwe opleidingen die typerend zijn voor de regio (zoals Adviseur Duurzame Leefomgeving en Toegepaste Biologie) aan de vo-scholen in Zuid-Limburg te presenteren.
- De Veldbiologische Dagen 2024 in Zuid-Limburg, om biologiedocenten van het voortgezet onderwijs uit het hele land bij te scholen op de thema's biodiversiteit, landschap, klimaat en natuurbeleving.
- De Groen Doen Dag 2024, om het groen-blaue werkveld en de opleidingen goed te kunnen positioneren in de markt.
- Het derde EcoBiose Zomerevent 2024 bij Kasteel Vaeshartelt met ruim honderd deelnemende partners, georganiseerd en deels gepresenteerd door onze studenten.

Daarnaast zijn in de hotspot diverse blended onderwijsmodules en Ilo-modules ontwikkeld en pilots met werkveldpartners uitgevoerd rondom faunabeheer, groene gezondheid, natuurinclusief bouwen en verbouwen en onderzoek doen. De belangrijkste projecten die in 2024 vanuit de hotspot Biodiversiteit en duurzame leefomgeving liepen of zijn gestart zijn:

- RIF Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving (EcoBiose)
- Urban Living Labs: Limburg UniverCity
- Circulaire Economie in het mbo
- Ecologentekort in Nederland
- Ecologisch veldmedewerker gebouwbewonende soorten
- RAAK Pro Biodiversiteit (in samenwerking met practoraat Groene Leefbare Stad)

Hotspot Boom, bos en natuur

De Hotspot Boom, bos en natuur, gevestigd in de bosrijke omgeving van Yuverta mbo Velp, vormt een dynamisch netwerk voor (oud-)studenten en professionals binnen de sectoren boomverzorging, bos- en natuurbeheer en eco en wildlife. In samenwerking met brancheorganisaties, bedrijven en overheidsinstanties zetten we ons in voor innovatief en praktijkgericht onderwijs. Als learning community stimuleren we kennisuitwisseling, waardoor huidige en toekomstige professionals worden toegerust met relevante kennis en vaardigheden. Door duurzaam samen te werken, versterken we de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt en vergroten we de betrokkenheid bij de groen-blaue sector. In 2024 hebben we projecten en evenementen georganiseerd op het gebied van onder andere vakwedstrijden, hbo-

doorstroom, doorlopende leerlijnen, alumni-, wervings-, LOB-, internationaliseringsevents, themabijeenkomsten (leerbossen, vissenbossen, Nationaal Platform Bomen, Boomfeestdag). We hebben een overlegstructuur met stuurgroepen en werkveldadviescommissies, waarvoor we in 2024 twee keer werkveldpartijen hebben uitgenodigd om mee te praten over het curriculum van de opleidingen. In 2024 hebben we een succesvolle samenwerking met Binnenwerk gerealiseerd. Deze werkwijze passen we nu ook toe bij andere partners. Daarnaast is een innovatieaanvraag ingediend voor het moduleren van de bbl-opleidingen in de Yuverta-regio Heuvelrug en Rivierengebied, zodat deze beter aansluiten bij de behoeften van studenten en het werkveld.

In 2024 is binnen het innovatieproject GIS gewerkt aan een betere plek voor GIS in de lessen van opleidingen waar dit onderdeel is van het kwalificatiedossier. Vanuit de hotspot is een lesprogramma ontwikkeld over samenwerking tussen landbouw, natuur- en waterbeheer. Dit gebeurt binnen het innovatieproject Boer & Boswachter. Tot slot is onze locatie in Velp beschikbaar voor samenwerkingspartners uit het werkveld. Zij organiseren hier sinds 2022 zelf (kennis)bijeenkomsten en bedrijvendagen.

8.3.2 NPO

Aanpak en voortgang

Sinds het schooljaar 2021-2022 ontvangen scholen extra geld van de overheid om leerachterstanden door de coronacrisis weg te werken. Yuverta is hiermee direct aan de slag gegaan. Een speciaal NPO-team, bestaande uit projectmanagers en een financieel deskundige, heeft plannen opgesteld en uitgevoerd. Dit gebeurde op basis van een schoolscan, een menukaart met mogelijke interventies voor het vmbo en een keuzelijst van acties voor het mbo. Hoewel er in 2024 veel vooruitgang is geboekt, zijn de gevolgen van de coronacrisis nog steeds merkbaar. Leerlingen en studenten hebben nog steeds te maken met leerachterstanden en sociaal-emotionele problemen. Landelijk onderzoek laat zien dat jongeren vaker te maken hebben met pestgedrag, minder sociale vaardigheden hebben en moeite hebben om in een groep te functioneren. Ook is hun motivatie voor school soms lager dan voorheen. Daarnaast heeft de coronaperiode laten zien dat onderwijs op verschillende manieren kan worden ingericht, zoals via online- en hybride lessen. Dit vraagt om een nieuwe aanpak binnen de scholen van Yuverta.

Duurzame inzet van middelen

Naast extra ondersteuning voor leerlingen en studenten, is er ook aandacht voor docenten. Zij krijgen scholing en coaching om hen te helpen met hun veranderende rol in het onderwijs. Door de inzet van extra onderwijsassistenten, orthopedagogen en remedial teachers zijn leerachterstanden in zowel algemene als praktijkgerichte vakken in 2024 verminderd. Daarnaast zijn er extra materialen aangeschaft en speciale programma's ontwikkeld op het gebied van groepsvorming, begeleiding en stages.

Uitdagingen en toekomst

Maar er is nog genoeg werk te doen, zowel op sociaal-emotioneel als cognitief vlak. De grootste zorg is dan ook het wegvallen van de NPO-financiering: voor het mbo stopte die in december 2024 en voor het vmbo eindigt de financiering in juli 2025. Binnen Yuverta wordt besproken hoe hiermee om te gaan, zowel intern als met andere scholen, de Inspectie en het ministerie van OCW.

8.3.3 Besteding en realisatie NPO-middelen

Proces en monitoring

Vanaf schooljaar 2022-2023 is het NPO-beleid volledig opgenomen in de bestaande organisatie. De directie is verantwoordelijk voor de aansturing en de borging van het NPO-plan is onderdeel van de kwaliteitscyclus. Locaties leggen in hun locatieplan en door middel van een speciaal daarvoor ontwikkeld monitorings- en interventiebestand, jaarlijks verantwoording af over de besteding van de middelen en passen plannen aan waar nodig. Ook worden het college van bestuur en de ondernemingsraad regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen.

Besteding van de middelen

In 2024 zijn de NPO-middelen hoofdzakelijk ingezet op de volgende thema's:

- extra begeleiding en ondersteuning voor leerlingen en studenten
- aanschaf van nieuwe lesmaterialen en digitale middelen
- programma's gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling en binding met school
- professionalisering van docenten via scholing en coaching

Uitvoering en knelpunten

De uitvoering van de plannen liep niet altijd zoals gepland. Dit kwam door:

- de veranderende situatie na het versoepelen van coronamaatregelen;
- krapte op de arbeidsmarkt, waardoor we niet al het benodigde personeel konden aannemen;
- het constant aanpassen van plannen aan nieuwe ontwikkelingen en inzichten.

Om verdere vertraging te voorkomen, hebben we aanbevelingen geformuleerd voor een effectieve uitvoering van de plannen. De mbo-locaties hebben hun NPO-plannen per 31 december 2024 afgerond. De vmbo-locaties werken nog door tot juli 2025 en maken een planning tot het einde van het schooljaar 2024-2025.

In 2024 heeft Yuverta extra bekostiging ontvangen voor 23 nieuwkomers verdeeld over 9 locaties van Yuverta. De nieuwkomers hebben individuele begeleiding gehad wat bekostigd is uit deze middelen.

We hebben alle locaties gevraagd om hun resterende budget zo effectief mogelijk en duurzaam in te zetten. Dit helpt om onderwijsvernieuwingen te versnellen en om de gevolgen van de coronacrisis verder aan te pakken. Zo blijven we werken aan goed en toekomstgericht onderwijs voor al onze leerlingen en studenten.



Besteding vmbb					
	Gepland 2024	Besteed 2024	Besteed aan o.a.	Gepland 2025	Totaal
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 2.554.328	€ 2.868.290	* huiswerkbegeleiding * bijlessen * motivatietraining * extra mentorlessen * onderwijsbegeleiders in de klas		
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 1.515.362	€ 841.389	* kleinere groepen * inzet onderwijsassistenten * aanschaf boeken * examentraining * investeren in/opzetten van schoolbibliotheken * motivatietrainingen		
C. Sociaal-emotionale en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 1.023.203	€ 534.679	* excursies, kamp * sportactiviteiten * Rots en Water training * 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 leerlingen		
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 92.790	€ 45.983	* ondersteuning planning en organisatie * training preventieve groepsbinding * scholing team t.a.v. executieve functies en motivatie bij leerlingen		
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 2.015.157	€ 1.725.676	* extra docenten * extra ondersteunings personeel * onderwijsassistenten * jongerenwerkers		
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€ 428.994	€ 161.553	* computer-accessoires * extra laptops		
Bedragen niet toebedeeld aan thema's	€ 1.689.651			€ 3.141.915	
Totaal	€ 9.319.485	€ 6.177.570		€ 3.141.915	

**** Het totaalbedrag gepland is hoger dan het werkelijk ontvangen bedrag in 2024 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 2025' worden opnieuw plannen gemaakt die toebedeeld worden aan de verschillende interventies.**



Besteding mbo					
	Gepland 2024	Besteed 2024	Besteed aan o.a.	Gepland 2025	Totaal
A. Soepele in- en doorstroom	€ 642.525	€ 557.100	* extra docenten * LOB coördinatie * verkleinen praktijkgroepen * scholing teams t.a.v. didactiek en nieuwe didactische concepten		
B. Welzijn studenten en sociale binding opleiding	€ 121439	€ 277.955	* inzet zongteammedewerkers * inzet school maatschappelijk werk * coaching * extra inzet orthopedagogen * (extra) introductiedagen/weken in het teken van groepsbinding en binding aan school * scholing groepsdynamiek		
C. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 2.000	€ 4.027	* inzet decaan * coaching * bedrijfsbezoeken * extra BPV begeleiding stage en kwetsbare leerlingen		
D. Jeugdwerkloosheid	€ 59.930	€ 59.930	* opzet nieuwe opleiding * extra inzet en programma's LOB activiteiten		
E. Overig (thema's buiten de lijst)	€ 436.555	€ 398.177	* extra docenten * extra ondersteunings personeel * onderwijsassistenten * jongerenwerkers		
Bedragen niet toebedeeld aan thema's					
Totaal	€ 1262.449	€ 1070.403			

**** Het geplande totaalbedrag is hoger dan het werkelijk ontvangen bedrag in 2024, omdat budgetten zijn toegekend per schooljaar en het werkelijk ontvangen bedrag is toegekend per kalenderjaar. Daardoor ontstaat er een verschil. In het totaalbudget is rekening gehouden met alle werkelijke inkomsten.**

**** Voor het bedrag genoemd onder 'gepland voor 2025' worden opnieuw plannen gemaakt die toebedeeld worden aan de verschillende interventies.**

8.4 Allocatie van middelen

Voor Yuverta is het uitgangspunt 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 leerling- en studentaantallen.

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 en afschrijvingen schoolpanden:** € 30,0 miljoen
- **ICT-lasten:** € 6,57 miljoen
- **HRM-beleidsmiddelen:** € 6,31 miljoen
- **Bestuurlijk apparaat:** € 5,72 miljoen
- **Kosten ondersteunende diensten:** € 32,79 miljoen

8.5 Erkend als kwaliteitsinstituut

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

Binnen Yuverta hebben we een kwaliteitssystematiek voor de borging van kwaliteit en het ontwikkelen van een professionele kwaliteitscultuur. Het een kan niet zonder het ander tot bloei komen. Onze kwaliteitssystematiek is ingericht op basis van de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus. In de planfase vertalen we de doelen en ambities van Yuverta, zoals opgenomen in het koersdocument en de tweejaarlijkse bestuurlijke kaderbrief, naar regio- en vervolgens locatie/teamplannen. In de do-fase voeren we het onderwijs uit en werken we aan de realisatie van de gestelde doelen en aan professionalisering van onze docenten om de kwaliteit te kunnen verbeteren. In de check-fase verzamelen we gegevens die ons inzicht geven in de geleverde kwaliteit. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de resultaten van tevredenheidsmetingen en onderwijsresultaten. Naast kwantitatieve gegevens halen we ook kwalitatieve informatie over de basiskwaliteit op, door middel van interne audits. De onderwijsteams op de locaties bespreken en analyseren deze gegevens. In de act-fase reflecteren we op het geheel aan uitkomsten en bepalen we acties voor de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit. Dit resulteert vervolgens in het vastleggen of bijstellen van doelstellingen in de nieuwe planfase, waarmee we de cyclus rondmaken.

De locatieplannen (vmbo) en locatie/teamplannen (mbo) spelen een centrale rol in de kwaliteitscyclus en de borging van de kwaliteit. Door middel van deze plannen werken de locaties gericht aan de realisatie van hun eigen doelen en ambities in relatie tot de basiskwaliteit en de ambities van Yuverta. De analyse van en reflectie op resultaten, het formuleren van verbeteracties en het op- of bijstellen van doelen maken integraal onderdeel uit van het plan. Door de uitvoer van deze systematiek komt de kwaliteitscultuur steeds meer tot ontwikkeling. Er ontstaat meer eigenaarschap en verantwoordelijkheidsdeling binnen de locaties en teams. In de kwaliteitscultuur die we nastreven staat het professionele gesprek over kwaliteit op verschillende niveaus binnen de organisatie centraal. Dat gesprek gaat niet alleen over wat er nog nodig is om onze doelen en ambities te realiseren, maar ook over wat er goed gaat. Belangrijke spelers in dit proces zijn onder andere de teamexpert kwaliteit (TEK) maar ook onze regiodirecteuren, schoolleiders/opleidingsmanagers en de adviseurs van OK&E. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de teamexpert kwaliteit (TEK) op de locatie, als verbindende schakel tussen onderwijsteams en het management team op locatie en het team OK&E. In 2024 is het aantal TEK's binnen de organisatie wederom toegenomen en is er ingezet op deskundigheidsbevordering en netwerkvorming om de positionering van de TEK te bevorderen. Onder andere het SMART formuleren van doelen en het werken met onderwijsresultaten zijn aan bod gekomen. In het YuStart/FLY-programma scholen we nieuwe leidinggevendenden over de verschillende onderdelen uit onze kwaliteitssystematiek.

Een belangrijke taak voor de regiodirecteur is het sturen op onderwijskwaliteit. Dit is tijdens de managementdag in december 2024 als belangrijk focuspunt voor het komende jaar onder de aandacht gebracht. Hierbij zijn de schoolleiders/opleidingsmanagers, TEK's en andere betrokkenen meegenomen. De regiodirecteuren maken een plan van aanpak dat in 2025 wordt geïmplementeerd.

8.5.1 Toezicht en inspectieactiviteiten

In 2024 heeft de Inspectie van het Onderwijs het vierjaarlijks onderzoek (4JO) voor het bestuur uitgevoerd en beoordeeld met een voldoende. Ze hebben voor dit onderzoek enkele steekproef kwaliteits-

en verificatieonderzoeken, en gesprekken bij lopende herstelonderzoeken uitgevoerd. Hierbij zijn de standaarden OP0 'basisvaardigheden', OP2 'zicht op ontwikkeling en begeleiding', OP3 'pedagogisch-didactisch handelen', VS1 'veiligheid', OR1 'resultaten', SKA1 'visie, ambities en doelen', SKA2 'uitvoering en kwaliteitscultuur' en SKA3, 'evaluatie, verantwoording en dialoog' onderzocht. De inspectie heeft daarnaast gesprekken gevoerd met het college van bestuur, de ondernemingsraad, studentenraad, raad van toezicht en de CEC. Tevens zijn gesprekken gevoerd met medewerkers van team OK&E, docenten die betrokken zijn bij de basisvaardigheden zoals docenten Nederlands, rekenen en burgerschap en regiodirecteuren.

De steekproefkwaliteitsonderzoeken (SKO) vonden plaats bij vmbo Amsterdam-Oost, vmbo Roermond, vmbo Nijmegen en bij mbo Velp en zijn alle vier beoordeeld met een voldoende. Bij mbo Den Bosch, mbo Houten en mbo Roermond zijn verificatieonderzoeken uitgevoerd en ook hier waren de bevindingen positief. De locaties vmbo Kesteren, vmbo Heerlen en mbo Rijswijk hebben gesprekken gehad in het kader van hun lopende herstelonderzoek. De gesprekken bij vmbo Kesteren en mbo Rijswijk waren voldoende en hiermee zijn die herstelonderzoeken afgerond. Het gesprek bij vmbo Heerlen was een voortgangsgesprek en het herstelonderzoek zal in 2025 plaatsvinden.

De Inspectie heeft benoemd dat het bestuur van Yuverta erin is geslaagd om de nieuwe uit de fusie voortkomende instelling een profiel te geven en beleid te formuleren op diverse onderwerpen dat op de door hen bezochte locaties is teruggezien. Zij benoemden tevens als positief punt dat de teams het beleid herkennen en dit aan de hand van de daarvoor opgestelde formats operationaliseren. Daarnaast vonden zij dat Yuverta een organisatiestructuur heeft ingericht die bijdraagt aan de verbinding tussen de teams van de diverse locaties. Tot slot is als positief punt benoemd dat Yuverta een solide examenorganisatie kent, waarbij het samenspel tussen de centrale examencommissie en de regionale examencommissies zich kenmerkt door een heldere taak- en verantwoordelijkheidsverdeling die bijdragen aan de kwaliteit en de rust als het gaat om examinering en diplomering.

Als verbeterpunten benoemde de Inspectie dat hoewel de opzet van het stelsel van kwaliteitszorg helder is belegd, zij vastgesteld hebben dat bij sommige teams het stelsel nog ruimte biedt om beter benut te worden. Ze hebben gezien dat de directies en het bestuur dit in beeld hebben en bezig zijn om situationeel te interveniëren. Het bestuur van Yuverta heeft een herstelopdracht in vertrouwen ontvangen voor de onderzochte mbo-opleiding (Vakbekwaam medewerker natuur, water en recreatie, crebo 25620) tijdens het SKO bij mbo Velp, de onderwijsresultaten dienen op niveau gebracht te worden. Ook uit de SKO's bij vmbo Amsterdam-Oost en vmbo Nijmegen zijn enkele herstelopdrachten in vertrouwen gegeven die het bestuur na een jaar op orde moet hebben. De voortgang hiervan zal gemonitord worden tijdens de bestuurlijke gesprekken met de contactinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

8.5.2 Opleidingsvakgroepen en expertgroepen mbo (bol en bbl-i)

Opleidingsvakgroepen

In 2024 hebben uitvoeringslocaties in opleidingsvakgroepen verder gewerkt aan het opleidings- en onderwijsontwerp volgens de onderwijs- en ontwerpkeuzes en het toetsbeleid van Yuverta-mbo. Voorzitters en gekoppelde opleidingsmanagers bewaken afspraken met betrekking tot voortgang en facilitering. Elke opleidingsvakgroep wordt ondersteund door team OK&E. De voortgang is geëvalueerd en geanalyseerd. Hierop worden gerichte acties uitgezet en keuzes rondom de organisatie van de opleidingsvakgroepen waar nodig heroverwogen. We sturen op steeds meer zelfstandigheid en vermindering van ondersteuning bij opleidingsvakgroepen die al ver zijn met het ontwerp.

Om de gelijkwaardigheid van een opleiding op diverse uitvoeringslocaties te borgen, maken docenten afspraken over het gezamenlijke deel van het ontwerp. Daarnaast vergelijken de uitvoeringslocaties de overige onderdelen van de opleiding en stemmen af waar nodig. Enkele opleidingsvakgroepen zijn al in de laatste fase, waarin het aanbod en de uitvoering worden geëvalueerd en verbeterd. Sommige opleidingen starten net, bijvoorbeeld als gevolg van veranderingen in het opleidingsportfolio of het dossier. Per schooljaar 2024-2025 werken onze opleidingen volgens de Yuverta-keuzes en de afspraken die binnen de opleidingsvakgroep zijn gemaakt.



Verkiezingsfestival bij Yuverta mbo Nijmegen

In aanloop naar de Europese Parlementsverkiezingen van 2024 organiseerden ProDemos en de Nationale Jeugdraad verkiezingsfestivals op scholen. Het eerste festival vond plaats op 5 april 2024 bij Yuverta mbo Nijmegen. Er waren interactieve activiteiten en workshops, waaronder gesprekken met kandidaat-Europarlementariërs. Een inspirerende dag vol bewustwording over en betrokkenheid bij de democratie.



Expertgroepen

De expertgroepen voor onder andere avo-vakken, met vertegenwoordigers van alle locaties, zijn in 2024 gestart met het implementeren van de Yuvertabrede kaders en de daaruit voortgekomen lokale beleidsplannen. Zij stemmen met regelmaat af, evalueren en stellen bij waar nodig. Voorzitters en gekoppelde opleidingsmanagers bewaken afspraken met betrekking tot voortgang en facilitering. Elke expertgroep wordt ondersteund door team OK&E. Ook hier sturen we op steeds meer zelfstandigheid en vermindering van ondersteuning waar mogelijk.

Monitoring

De werkgroep Duurzame ontwikkeling opleidingsvakgroepen monitort de voortgang van het geheel. Bij afwijkingen en risico's draagt zij bij aan de lerende organisatie en toekomstgerichte oplossingen. Indien nodig vragen we ook andere gremia en adviseurs om mee te denken en tot besluiten te komen.

Professionalisering

Er is een toetsteam mbo actief dat onderwijsteams ondersteunt met toetsdeskundig advies, scholing en praktische hulp om de toetskwaliteit te verbeteren. Scholing en ondersteuning kunnen op aanvraag worden ingezet. Voor formatief handelen wordt een learning community ingericht waarin docenten kennis en ervaring uitwisselen.

Ondernemen

Een van onze kernwaarden is ondernemen. Niet alleen in de houding en het gedrag van onze medewerkers, maar we willen het ook uitdragen en meegeven aan onze leerlingen, studenten en cursisten. Hiervoor bieden we ondernemerschapsonderwijs aan, zowel geïntegreerd als specifiek in onze lessen economie of ondernemendheid. Daarin besteden we aandacht aan het ontwikkelen van ondernemende vaardigheden en een ondernemende mentaliteit, zoals initiatief nemen en kansen signaleren en aan het bijbrengen van de kennis en vaardigheden om manager of ondernemer te worden in een specifieke beroepscontext. Het gaat dan om financiële kennis, het analyseren van belangrijke gegevens en leiderschapsvaardigheden. Deze ondernemende vaardigheden dragen bij aan het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen, zoals de klimaatverandering.

Projectgroep Ondernemen

In het mbo heeft een groot deel van de opleidingen ondernemerschapsonderwijs in het curriculum opgenomen. Daarom hebben we een projectgroep Ondernemen opgericht waarin elke locatie vertegenwoordigd is met een docent economie of ondernemen. De projectgroep heeft een enthousiaste voorzitter die in 2024 hard zijn best heeft gedaan om alle locaties aan de projectgroep te binden. Mede dankzij hem heeft de projectgroep het afgelopen jaar steeds meer vorm en richting gekregen. Dit blijkt uit de opdrachten die inmiddels binnenkomen van verschillende opleidingsvakgroepen. Zij blijken veel behoefte te hebben aan input van de projectgroep over ondernemerschapsonderwijs. Het komende jaar gaan we met veel energie verder aan de slag om de opleidingsvakgroepen te ondersteunen bij het aanbieden van goed ondernemerschapsonderwijs.



8.6 Vmbo

Instroom nieuwe leerlingen

Voor schooljaar 2024-2025 zien we een daling van bijna 10% in de instroomcijfers van het eerste leerjaar. Deze trend is landelijk en hangt grotendeels samen met de effecten van de doorstroomtoets, waarvan de impact steeds zichtbaarder wordt binnen de school. De komende jaren blijven we deze ontwikkeling nauwlettend volgen. Vooral de invloed op de zij-instroom verdient extra aandacht en onderzoek. Het is nog onzeker in hoeverre de veranderingen in de doorstroomtoets de instroom van nieuwe leerlingen en de dynamiek binnen de school zullen beïnvloeden.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Onderwijssoort						
PrO	60	52	55	42	33	29
Onderbouw vmbo	3100	3303	3418	3258	3202	2879
Totaal	3160	3355	3473	3258	3235	2908

Bron: Magister

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 het schoolondersteuningsprofiel (SOP). De ondersteuningsbehoefte en geboden ondersteuning zijn in het leerlingvolgsysteem (Magister) opgenomen. Als we extra ondersteuning inzetten, stellen we samen met de leerling en ouders een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op. In 2025 gaat de nieuwe wet 'Versterking positie ouders en leerlingen in het passend onderwijs' in. In 2024 zijn hier voorbereidingen voor getroffen door middel van brainstormsessies over de invulling van het hoorrecht en het beschrijven van de ondersteuning in de schoolgids ter vervanging van het SOP.

In 2024 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. Op dit platform bespreken we de landelijke ontwikkelingen op het gebied van passend en inclusief onderwijs. In 2024 stond samen ontwikkelen en professionaliseren op de agenda. Een groep ondersteuningscoördinatoren heeft de driedaagse training Aandachtsfunctionaris Huiselijk geweld en Kindermishandeling gevolgd. Voor 2025 hebben we de ambitie om een tweede groep te trainen zodat op iedere locatie een geschoolde aandachtsfunctionaris werkzaam is.

Naast de onlinebijeenkomsten iedere zes weken, is er een fysieke bijeenkomst geweest waarin de ondersteuningscoördinatoren aan de slag zijn gegaan met schoolaanwezigheid en het terugdringen van thuiszitters.

Het platform gaat steeds meer leven en is in 2024 uitgebreid met de orthopedagogen die binnen Yuverta werkzaam zijn. Dit staat nog in de kinderschoenen en zullen we in 2025 verder invullen.

Met de ontwikkeling richting inclusiever onderwijs, hebben steeds meer locaties een interne voorziening ontwikkeld voor maatwerktrajecten, begeleiding van (dreigende) thuiszitters en begeleiding van leerlingen die extra ondersteuning ontvangen. Toch blijven er aandachtspunten. Op de locaties is een groei te zien van leerlingen met externaliserende problematiek en het aantal thuiszittende leerlingen neemt toe. Daarnaast is het realiseren van een dekkend aanbod een aandachtspunt voor sommige

samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert. Ook maken we ons zorgen over de financiering van passend onderwijs op de lange termijn en de verschillen tussen de samenwerkingsverbanden.

Tevredenheid leerlingen

Jaarlijks meten we de tevredenheid van leerlingen door middel van het Vensters-tevredenheidsonderzoek, aangevuld met enkele eigen Yuverta-specifieke vragen. 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 volgende tabellen staan de scores voor algemene tevredenheid per leerweg weergegeven op een schaal van 1-10. Daarnaast is voor heel Yuverta een uitsplitsing naar de onderliggende thema's weergegeven. De score voor de algemene tevredenheid in 2024 is afgezet tegen de score van 2023 en het landelijke gemiddelde van 2024. We zien dat er een daling is in de tevredenheid van onze leerlingen, met uitzondering van praktijkonderwijs, en dat de tevredenheid ook lager is dan bij de landelijke vergelijkingsgroep. De leerlingen geven hun school Yuverta breed een rapportcijfer 6,3.

Onze locaties maken elk een eigen analyse van de resultaten, om te bepalen welke punten zij met prioriteit opnemen in hun locatieplan om als team te werken aan verbetering. Verbeteracties zijn vooral gericht op het versterken van het pedagogisch klimaat, onder andere door scholing van docenten, het stellen van gedragsafspraken, het bieden van structuur en het geven van feedback.

Algemene tevredenheid per leerweg (thema's: brede vorming, eigentijds onderwijs en uitdaging voor alle leerlingen)

Soort onderwijs	2023	2024	Landelijk gemiddelde 2024
vmbo	6,5	6,4	6,7
vmbo-b	5,9	5,7	6,3
vmbo-k	5,6	5,5	6,1
vmbo-g/t	5,9	5,8	6,1
praktijkonderwijs*	6,5	6,8	7,1

* Score ProZO!-enquête

Studiereizen vmbo Den Bosch

Van 30 september t/m 4 oktober maakten leerlingen van Yuverta vmbo Den Bosch inspirerende studiereizen naar het buitenland. Leerlingen uit leerjaar 1 verbleven in de Ardennen, terwijl de vierdejaars Berlijn bezochten. De reizen stonden in het teken van het behalen van leerdoelen, maar er was ook ruimte voor ontspanning en avontuur. Zowel de leerlingen als de docenten waren enthousiast over de aanpak van de reis en de positieve impact op het leerproces van de leerlingen. Yuverta laat hiermee zien dat leren ook buiten de school plaatsvindt en dat het onderwijs verder reikt dan de klaslokalen. Voor de leerlingen die niet mee konden op studiereis, was er een mooi thuisblijversprogramma waarin ook zij werkten aan leerdoelen. Naast het werken was er ook ruimte voor ontspanning. Dit zorgde voor een goede balans tussen leren en vrije tijd, en versterkte de groepsdynamiek en het samenwerkingsgevoel tussen leerlingen.



Tevredenheidsscore per thema*

Thema	2022	2023	2024
Sfeer en veiligheid			
Geen aantasting veiligheid		9,0	9,0
Ervaren veiligheid		6,7	6,4
Welbevinden		7,2	7,0
Tevredenheid leerlingen			
Brede vorming		5,6	5,4
Eigentijds onderwijs		6,8	6,7
Uitdaging voor alle leerlingen		6,6	6,4

*Deze scores zijn exclusief leerlingen praktijkonderwijs

Tevredenheid ouders

Ook de tevredenheid van de ouders van onze leerlingen meten we jaarlijks. Daarvoor maken we gebruik van het Vensters-tevredenheidsonderzoek, aangevuld met enkele eigen Yuverta-specifieke vragen. De resultaten per locatie zijn te vinden op [Scholen op de Kaart](#).

In de volgende tabel zijn de scores voor algemene tevredenheid op een schaal van 1-10 per leerweg weergegeven. Deze cijfers zijn afgezet tegen de cijfers van 2023 en het landelijke gemiddelde. De tevredenheid van de ouders ligt iets onder het landelijke gemiddelde. Bij vmbo-b en vmbo-k is de tevredenheid van ouders gelijk gebleven ten opzichte van 2023. Voor onderbouw en vmbo-gt wordt de licht dalende landelijke trend gevolgd. De ouders geven Yuvertabreed een rapportcijfer 7,0, net als in 2023.

De locaties bespreken deze resultaten in de teams en met de lokale ouderraad. Op basis van de eigen analyse van de onbol-derliggende oorzaken bepaalt het team aan welke aspecten zij gaan werken om de tevredenheid te verbeteren. Yuvertabreed zetten we vooral in op het verbeteren van de communicatie richting ouders, vanuit zowel de schoolleiding als mentoren en coaches.

Oudertevredenheid

	Yuverta 2023	Landelijk 2023	Yuverta 2024	Landelijk 2024
Soort onderwijs				
Vmbo onderbouw	7,8	8,0	7,7	8,0
Vmbo-b	7,2	7,6	7,2	7,5
Vmbo-k	7,0	7,5	7,0	7,4
Vmbo (g)/t	7,3	7,6	7,2	7,5

Examinering vmbo

De kerntaak van de examencommissies is het borgen van de kwaliteit van de examinering. Yuverta heeft een centrale examencommissie (CEC) voor alle locaties en één vestigingsexamencommissie (VEC) per locatie. Binnen de taken van de examencommissie valt ook het jaarlijks evalueren van de kwaliteit van de examinering en het adviseren aan het bestuur en schoolleiding.

In de laatste platformbijeenkomst op 11 maart zijn de jaarlijkse reflecties van de VEC's onder de aandacht gebracht. Het format dat we als voorbeeld beschikbaar stellen is ongewijzigd ten opzichte van 2023. De CEC heeft de jaarlijkse reflectie half september 2024 opgevraagd bij de examensecretarissen van de locaties. We zagen daarbij mooie voorbeelden, maar ook een aantal die aandacht behoeven.

De implementatie van het kaderdocument constructie, vaststelling en afname schoolexamens is in schooljaar 2023-2024 gestart. In januari 2024 is er een nulmeting onder de scholen uitgezet die heeft geleid tot een verdere verkenning op het gebied van professionalisering en het opzetten van een leernetwerk. De CEC heeft daarbij een adviserende rol. Komend schooljaar krijgt dit een vervolg.

De CEC heeft twee keer een bijdrage geleverd aan het onboardingprogramma voor nieuwe leidinggevendenden. In twee sessies maakten nieuwe leidinggevendenden kennis met de taken en



verantwoordelijkheden rondom examinering en de relevante documenten. Ook de voorbereidingen op het centraal examen en het nieuwe schooljaar zijn de revue gepasseerd.

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de uitvoering van de centrale examens hebben CEC-leden in 2024 steekproefsgewijs bij een aantal scholen een (deel van een) centraal examen bijgewoond. We hebben daarbij geen onvolkomenheden waargenomen, maar wel wat aandachtspunten, zoals de bekabeling bij digitale examens. De betrokken VEC's hadden het goed en strak georganiseerd en over het algemeen troffen wij op dit gebied zeer deskundige en betrokken docenten aan.

Volgens de Examenmonitor VO 2024 is het landelijke gemiddelde cijfer dat leerlingen hebben behaald voor het centraal examen in 2024 voor alle examenniveaus hoger dan in 2023, behalve voor vmbo-gt. Binnen Yuverta zie je bij alle leerwegen een stijging, ook bij de gemengde en theoretische leerweg. Het Yuverta-gemiddelde is nagenoeg gelijk aan het landelijke gemiddelde. De basisberoepsgerichte - en kaderberoepsgerichte leerweg scoren onder het landelijke gemiddelde; terwijl de gemengde en theoretische leerweg juist boven het landelijke gemiddelde scoren.

Onderwijsresultaten vmbo

De onderwijsresultaten 2024 in het vmbo zijn voor alle locaties voldoende, met uitzondering van de leerweg vmbo-basis bij vmbo Heerlen. We zien met name in het bovenbouwsucces een toename van scholen waarbij deze indicator onder de norm ligt, maar niet geleid heeft tot een onvoldoende beoordeling. In deze resultaten is te zien dat de mogelijke risico's op het gebied van onderbouwsnelheid en succes in de bovenbouw zijn toegenomen. In de prognose van de resultaten voor 2025, die in november 2024 is opgesteld, zien we een toename van scholen waarbij beide indicatoren onder de norm komen en leiden tot meerdere onvoldoendes bij de locaties. Om deze locaties te ondersteunen bij de reflectie op de resultaten en het formuleren van passende verbeteracties voor de bijstelling van hun locatieplan, is vanuit team OK&E ingezet op scholing in begrijpen, analyseren en in gesprek gaan met elkaar over de onderwijsresultaten.

Oordeel onderwijsresultaten per afdeling (leerweg-locatie)

	2023	2024
Voldoende	58 (95%)	73(87%)
Voldoende met attendering	0 (0%)	5(6%)
Voldoende met waarschuwing	0(0%)	4(5%)
Onvoldoende	1(2%)	0(0%)
Geen oordeel	2(3%)	2(2%)

Voortijdige schoolverlaters (vsv)

	2019-2020			2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
Norm categorie	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv % streef-percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streef-percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streef-percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streef-percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streef-percentage
onderbouw	-	0,21%	n.b.	0,11%	0,19%	0,26%	0,12%	0,20%	0,22%	0,19%	0,26%	0,18%	0,09%	0,52%	0,54%
vmbo bovenbouw	0,81%	0,86%	n.b.	1,17%	0,87%	0,85%	1,17%	1,00%	0,84%	0,91%	0,97%	0,92%	1,15%	1,15%	0,91%

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 diploma havo, vwo of mbo-niveau 2 of hoger. Vsv'ers hebben minder kansen op de arbeidsmarkt. Daarom is Yuverta scherp op de vsv-percentages en maatregelen om vsv te voorkomen.

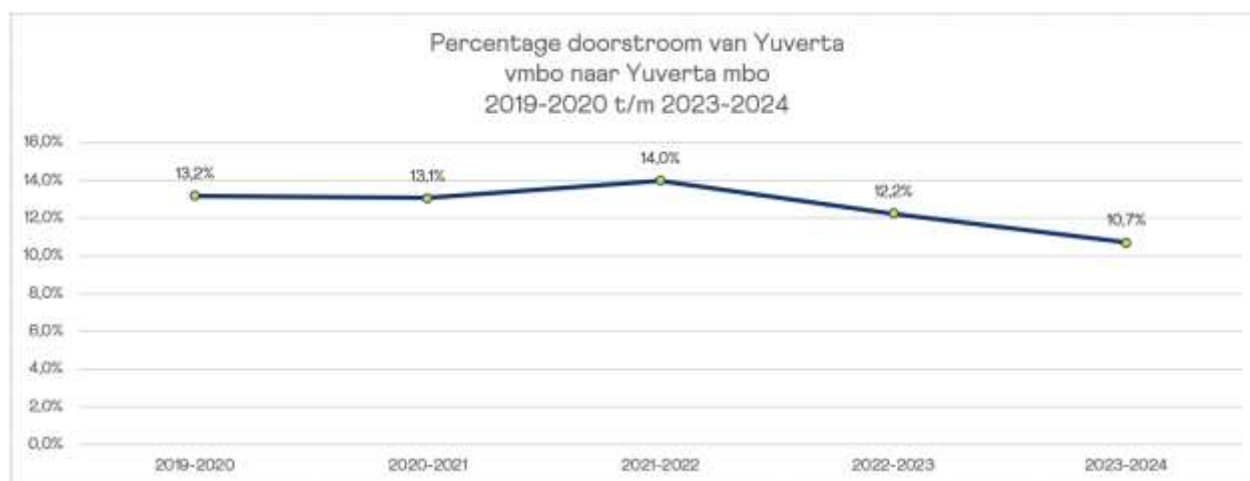
De focus op aanwezigheid van de leerling staat centraal. In 2024 hebben we een start gemaakt met de herziening van het aanwezigheidsbeleid waarin aandacht is voor het registreren en analyseren van de aan- en afwezigheid van leerlingen. Door het analyseren van de gegevens kunnen preventieve acties worden ondernomen om schooluitval te voorkomen. Ook hebben we overleggen voor verzuimcoördinatoren opgezet. De verzuimcoördinatoren van de locaties komen vier tot zes keer per jaar bij elkaar, waarbij de ontwikkeling van het aanwezigheidsbeleid centraal heeft gestaan. Verder was er ruimte voor collegiale consultatie en het delen van goede voorbeelden.



Het vsv-percentage in de onderbouw is op onze locaties fors gedaald ten opzichte van vorig jaar en ligt ver onder het landelijke percentage en ruim onder het streefpercentage. In de bovenbouw zien we een stijging van 0,24% ten opzichte van vorig jaar en is het percentage gelijk aan het landelijke percentage. Met dit percentage zitten we ruim boven het streefpercentage. Dit is reden tot zorg. Onze managementinformatietool PowerBI ondersteunt ons bij het inzichtelijk maken van de gegevens, zodat er analyses en preventieve acties uitgezet kunnen worden. De implementatie van het nieuwe aanwezigheidsbeleid en de toegankelijkheid van de data voor het uitvoeren van analyses, zullen bijdragen aan de focus op het terugdringen van vsv.

Interne doorstroom

Ondanks de acties die het afgelopen jaar zijn uitgezet zien we een verdere daling van de interne doorstroom.



8.6.1 Echt van betekenis voor de leerling

Ook het afgelopen jaar zijn er mooie initiatieven gestart om leerlingen te helpen en te ondersteunen. Dankzij deze acties kunnen leerlingen niet alleen genieten van een fijne en ontspannen schoolomgeving, maar ook van gezond eten. Zo is het gratis schoolontbijt uitgebreid naar meerdere locaties en krijgen leerlingen van Brielle nu elke maand een fruitbox, zodat ze tijdens de pauze lekker en gezond fruit kunnen eten. In Den Bosch is een speciaal winterpakket uitgedeeld met allerlei lekkernijen voor de kerstvakantie. In Oegstgeest is een stiltekantene geopend voor kwetsbare en snel overprikkeld leerlingen, zodat zij in alle rust hun pauze kunnen doorbrengen. Daarnaast hebben bijna alle scholen gezorgd voor nieuwe spelletjes, zodat leerlingen samen kunnen spelen nu telefoons niet meer zijn toegestaan in de pauze. Sport en beweging zijn ook belangrijk. Daarom werkt Alphen aan de Rijn samen met buurtsportcoaches om leerlingen uit te dagen om samen te sporten tijdens de pauze. In Eindhoven hebben leerlingen ook dit jaar het certificaat Award for Young People ontvangen. De Award for Young People is een internationaal erkend programma dat jongeren helpt te stimuleren hun talenten te ontdekken, zelfvertrouwen op te bouwen en doorzettingsvermogen te ontwikkelen. Dankzij al deze initiatieven wordt de schooltijd niet alleen leerzaam maar ook gezellig en gezonder.

Internationalisering

Internationalisering bij Yuverta: Grenzen verleggen en ervaringen opdoen.

Internationalisering is een speerpunt binnen Yuverta. Internationalisering betekent méér dan alleen reizen; het gaat om het opdoen van waardevolle ervaringen, het ontwikkelen van een open blik en het voorbereiden van leerlingen op een wereld zonder grenzen. Daarom vinden we het essentieel dat alle studenten en leerlingen tijdens hun schoolloopbaan een internationale ervaring opdoen. In 2024 hebben zes vmbo-scholen met een Erasmus+-accreditatie op zak, zich vol ingezet om internationale uitwisselingen op te zetten met partnerscholen in het buitenland. Deze uitwisselingen varieerden in vorm en bestemming: sommige groepen trokken in kleine samenstellingen naar Duitsland of Italië, terwijl grotere groepen Finland, Spanje of Oostenrijk bezochten. Wat al deze reizen gemeen hadden, was de blijvende impact op de leerlingen. Tijdens de uitwisselingen organiseerden docenten van beide scholen gezamenlijke

leeractiviteiten, waardoor leerlingen niet alleen inhoudelijk, maar ook persoonlijk groeiden. Ze leerden over culturele verschillen, oefenden met het spreken van een vreemde taal en bouwden vriendschappen op voor het leven. Maar bovenal ontdekten ze hoe zelfredzaam ze zijn of kunnen worden.

Ook de tegenbezoeken van buitenlandse partnerscholen aan Nederland maakten diepe indruk. Sommige leerlingen fungeerden als gastgezin, waardoor zij en hun families intensief betrokken raakten bij de internationale ervaring. Daarnaast werd in de scholen aandacht besteed aan het bezoek van de internationale gastleerlingen, zodat niet alleen de direct betrokkenen, maar de hele schoolcommunity onderdeel werd van de internationale activiteiten. Een mooi voorbeeld hiervan is de uitwisseling tussen Eindhoven en Murcia. De Spaanse leerlingen verbleven bij Nederlandse gastgezinnen, terwijl onze eigen leerlingen tijdens hun bezoek aan Murcia bij hun 'buddy' logeerden. Ook de uitwisseling van Heerlen en Nijmegen met een Oostenrijkse school was bijzonder: de groepen reisden per busjes en verbleven in een volledig zelfvoorzienende, duurzame accommodatie. Hier moesten ze hun eigen voedsel oogsten en bereiden, wat een extra dimensie gaf aan hun leerervaring.

Onderwijskansen

Binnen Yuverta hebben we op verschillende locaties gebruik gemaakt van de regeling onderwijskansen om zo bij te dragen aan het verbeteren van onderwijskansen. Hierbij hebben we extra ondersteuning in de klas en begeleiding van leerlingen ingezet om optimale leerresultaten te bereiken.

Op meerdere locaties hebben we onderwijsassistenten ingezet om leraren te ondersteunen bij het geven van les. Daarnaast is op enkele locaties gebruik gemaakt van coaches en intensieve begeleiding, zoals high dosage tutoring, om leerlingen extra ondersteuning te bieden.

Om de onderwijstijd te vergroten, hebben veel locaties gekozen voor verlengde schooldagen. De inzet van zomerscholen was beperkt, maar enkele locaties hebben wel gekozen voor huiswerkbegeleiding. Daarnaast hebben we op verschillende plekken initiatieven genomen om ouderbetrokkenheid te stimuleren, omdat dit bijdraagt aan de leerontwikkeling van leerlingen.

De locaties monitoren regelmatig of de ingezette maatregelen het gewenste effect hebben. De meeste locaties geven aan dat de ondersteuning bijdraagt aan de beoogde doelen, hoewel op enkele plekken de effecten nog niet volledig zichtbaar zijn.

Met deze aanpak blijven we ons inspannen om gelijke onderwijskansen te realiseren. We leren van de opgedane ervaringen en passen onze strategie aan om de ondersteuning steeds verder te verbeteren.

PGP Brielle

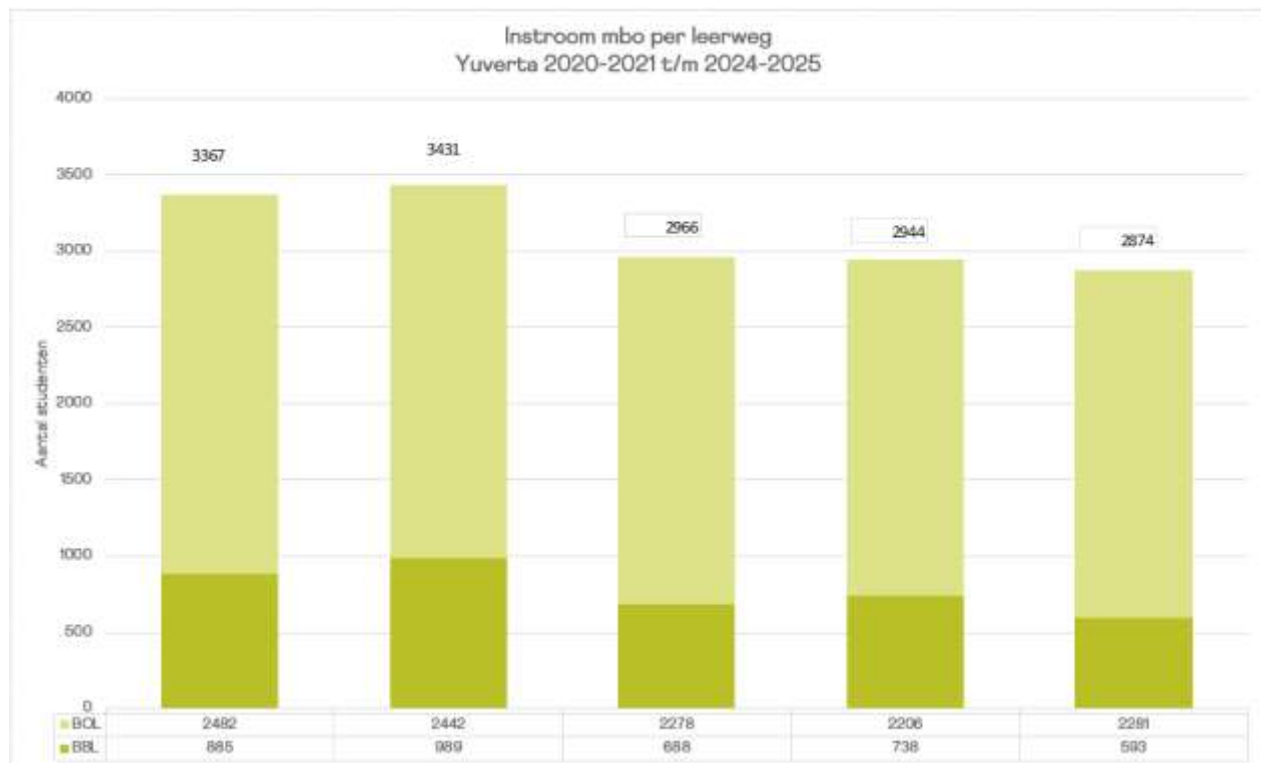
In kalenderjaar 2024 heeft locatie Brielle de subsidie voor de praktijkgerichte programma's Groen en Economie & Ondernemen afgerond. In het praktijkgericht programma wordt in projecten gewerkt met opdrachtgevers uit de regio. Leerlingen werken problemen of vragen van opdrachtgevers in groepjes uit en presenteren hun werk aan de opdrachtgever. Door te werken op en met verschillende plekken in de regio, oriënteren leerlingen zich op toekomstige werkelden en beroepen. Daarnaast oefenen leerlingen in het praktijkgericht programma diverse vaardigheden zoals samenwerken, plannen, presenteren en ICT-skills.

In Brielle hebben leerlingen kennis gemaakt met diverse agrarische bedrijven en non-profit organisaties. Ook hebben leerlingen workshops gevolgd op het mbo en draaiden zij diverse projecten met externe opdrachtgevers. In een van de projecten hebben leerlingen een bloemenpluktuin bezocht en een speurtocht medeontwikkeld in een maïsdoelhof. Deze speurtocht was opgezet om basisschoolleerlingen kennis te laten maken met de agrarische sector. In een ander project hebben leerlingen en docenten een melkveebedrijf bezocht die als nevenactiviteit een ijssalon opgestart heeft. Als opdracht hebben de leerlingen promotiemateriaal ontworpen en een ondernemersplan geschreven. In deze projecten zien we leerlingen samenwerken en vol trots hun werk presenteren. Ze groeien in contacten met externen en krijgen meer zelfvertrouwen. Dit zien we ook in de samenwerking met een welzijnsorganisatie, waar leerlingen een activiteitenmiddag organiseerden. We laten leerlingen kennismaken met de omgeving dichtbij en verder weg. Denk daarbij aan het organiseren van een activiteitenmiddag voor een welzijnsorganisatie en projecten rondom verduurzamen van de eigen school.

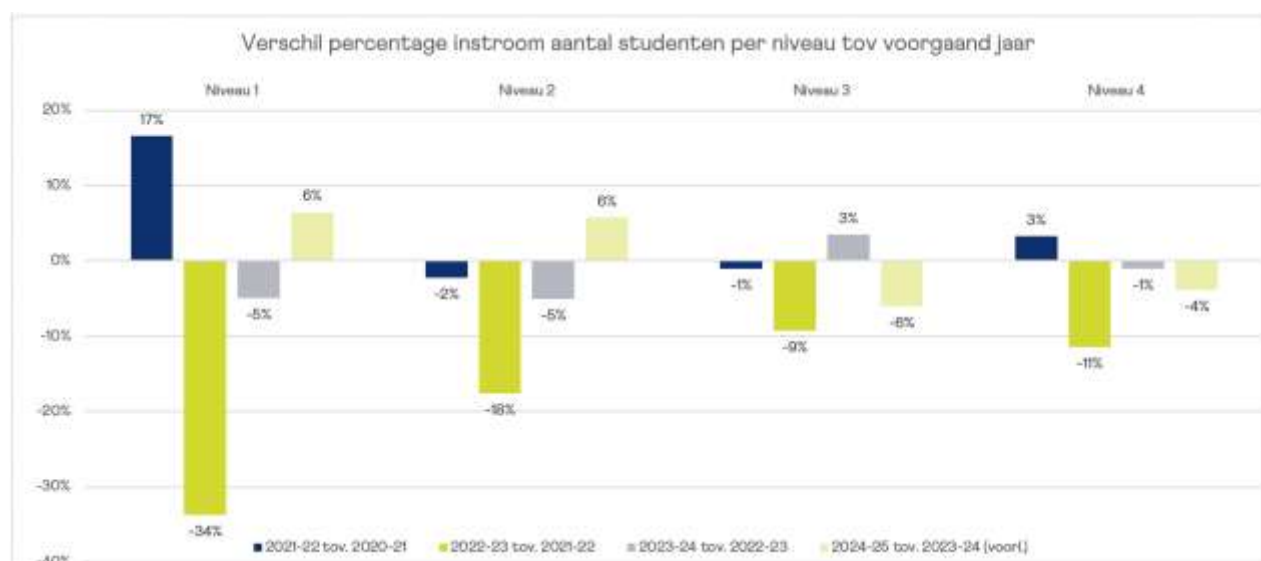
8.7 Mbo

Instroom

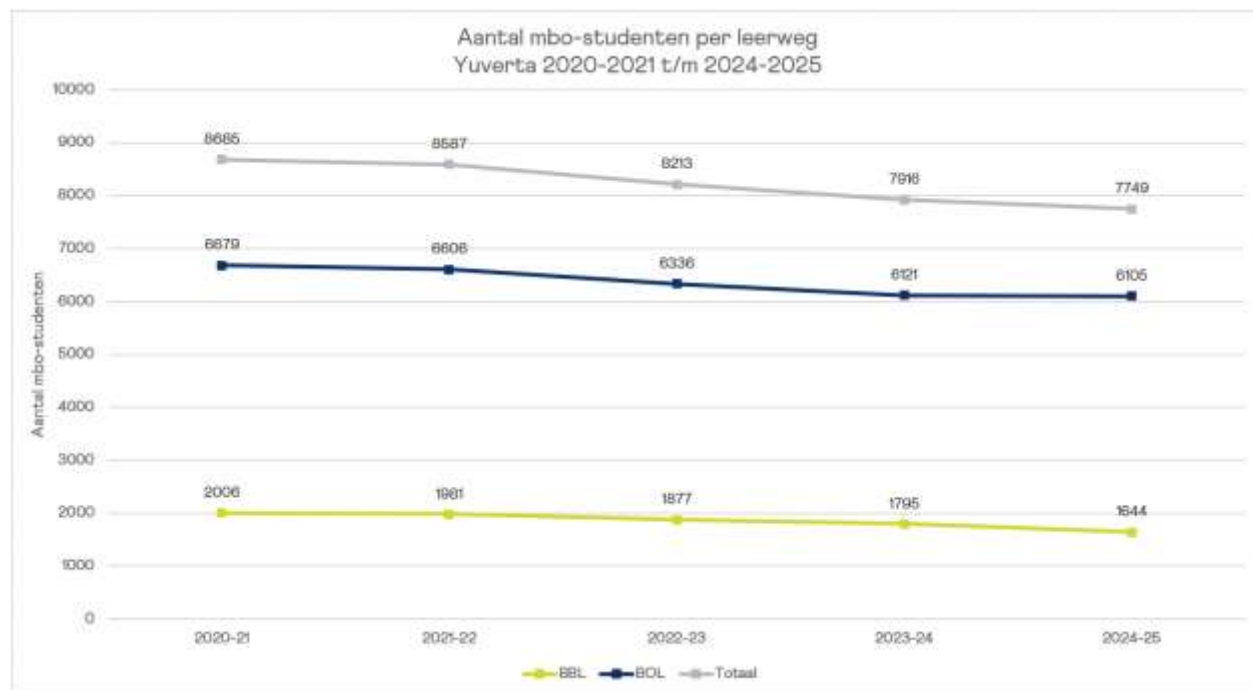
In schooljaar 2024-2025 daalde de instroom in de bbl-opleidingen met 19,7%, terwijl in schooljaar 2023-2024 juist een stijging van 3,1% te zien was. Daarentegen is de instroom van mbo-studenten in de bol-opleidingen dit schooljaar licht gestegen met 3,4%. In totaal komen we dus uit op een lichte daling van 2,4% voor de totale instroom binnen het mbo.



Ten opzichte van 2023-2024 is de instroom op niveau 1 in 2024-2025 met 6% gestegen, op niveau 2 is de instroom ook met 6% gestegen, op niveau 3 is de instroom gedaald met 6% en op niveau 4 is de instroom gedaald met 4%. De in 2023-2024 ingezet te dalingen voor niveau 1 en 2 zijn dit schooljaar dus gekeerd naar stijgingen. De instroom voor niveau 3 is helaas veranderd in een daling en ook voor niveau 4 blijft sprake van een lichte daling.



Het totaal aantal mbo-studenten in 2024-2025 daalde met 2,1% ten opzichte van 2023-2024. Die daling is kleiner dan de daling die in 2023-2024 was ingezet (2,7%). Het aantal bol-studenten is gedaald met 0,3% en het aantal bbl-studenten is gedaald met 8,4%. De genoemde aantallen 2024-2025 zijn voorlopig. Naar verwachting ligt het totale aantal mbo-studenten dat binnen Yuverta onderwijs volgt in 2024-2025 rond de 7.750.



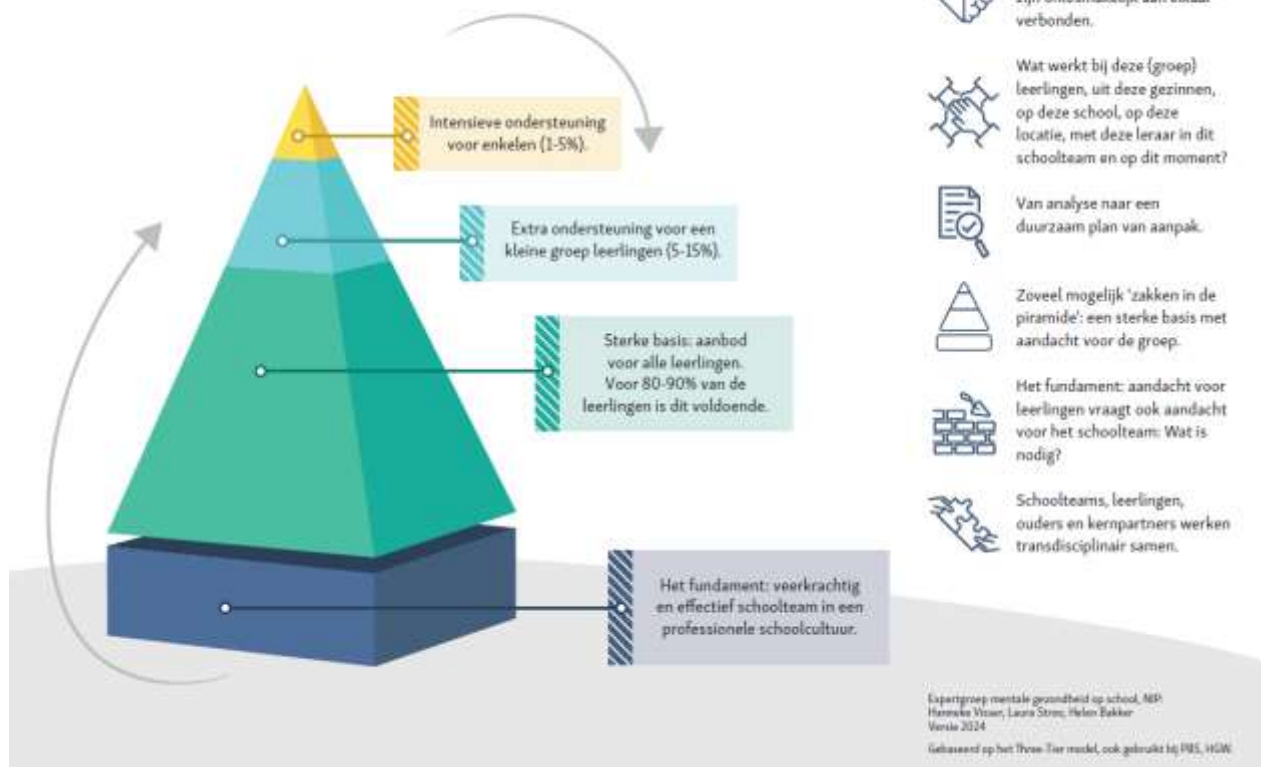
Passend onderwijs mbo

Binnen Yuverta hebben we aandacht voor een passende en doeltreffende ondersteuning van studenten. Het is onze ambitie dat zij zich ontwikkelen tot veerkrachtige wereldburgers. Hier hebben we in 2024 stevig op gefocust, samen met de goed draaiende expertgroep waarin een afvaardiging van alle locaties zit. Ons doel is om samen op te trekken, kennis te delen en elkaar te inspireren. Hiervoor formuleren we elk jaar gezamenlijk een ambitieplan met doelstellingen. Dit heeft in 2024 onder andere geleid tot de volgende opbrengsten:

- Elke locatie heeft een geschoolde aandacht functionaris Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld.
- De mogelijkheden rondom maatwerktrajecten zijn beschreven.
- De coördinatoren onderwijsondersteuning zijn geschoold in deep democracy.
- Er is stevige betrokkenheid bij de verdere optimalisering van Osiris als het gaat om de begeleiding van de student.
- We hebben de rol en taken van de coördinator onderwijsondersteuning geïnventariseerd. We spreken over een ondersteuningsteam in plaats van een zorgteam.
- We hebben een start gemaakt met het werken vanuit de visie van de ondersteuningspiramide. Dit krijgt een (begeleid) vervolg in 2025.



Ondersteuningspiramide: ontwikkeling in context



Studentenwelzijn

Studentenwelzijn is een belangrijke pijler binnen Yuverta. We volgen de vele onderzoeken, zijn onder andere aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk MBO en project STIJN (studentenwelzijn) en staan hierover in nauw contact met de studenten. Ons doel is om onze studenten goed te begeleiden op hun weg naar volwassenheid en zelfstandigheid en hen voor te bereiden op de toekomst. We focussen ons op persoonlijke begeleiding van de student.

Vanuit Kennispact MBO Brabant is er in 2024 een tweedaagse georganiseerd met studenten rondom het thema 'Welbevinden van de student'. Hier zijn mooie acties uit voortgekomen en dit krijgt een vervolg in 2025. Daarnaast hebben we inspiratiesessies gehouden op management- en regiodagen om het belangrijke thema en de integrale benadering hiervan goed op de kaart te zetten. Begin 2025 start binnen Yuverta een traject, ondersteund door Trimbos en Pharos, waaraan meerdere locaties deelnemen om integraal te werken aan welbevinden. Studentenwelzijn is ook een belangrijke pijler binnen de regionale (vsv)-samenwerking. Daardoor leveren we een optimale bijdrage aan het studiesucces van elke student.

Studenttevredenheid

Jaarlijks meten we de tevredenheid van onze studenten over hun opleiding, de school en de organisatie van de onderliggende processen. In de even jaren maken we daarvoor gebruik van de landelijke JOB-monitor en in de oneven jaren voeren we de meting met een vergelijkbare vragenlijst in eigen beheer uit. In de hierna volgende tabel zijn de rapportcijfers weergegeven die de studenten voor hun opleiding en school (locatie) geven. We zien dat de tevredenheid in het algemeen weer licht gestegen is ten opzichte van 2023. Binnen locaties zijn aanzienlijke verschillen te zien in de waardering voor de opleiding. De kleinere specialistische opleidingen worden het hoogst beoordeeld.

Tevredenheid mbo-studenten

	2021-2022*	2022-2023**	2023-2024*
Rapportcijfer opleiding	6,6	6,5	6,6
Rapportcijfer school	6,3	6,1	6,2

*Landelijke JOB-monitor

**Studenttevredenheidsenquête, georganiseerd door Yuverta met identieke vragen als in de JOB-monitor

De opleidingsteams bespreken en analyseren de resultaten op locatieniveau en betrekken daarbij steeds vaker ook de studenten. Op basis van de analyse bepalen de teams zelf wat ze gaan doen om de tevredenheid van studenten te verbeteren.

Tevredenheid BPV-bedrijven

De tevredenheid van BPV-bedrijven meten we door middel van de SBB BPV-monitor. Daarin wordt onder andere gevraagd naar de tevredenheid over de samenwerking met Yuverta, de begeleiding en opdrachten. Bedrijven geven Yuverta een rapportcijfer 7,5. Dat is gelijk aan het landelijke gemiddelde.

Rapportcijfer BPV-bedrijven 2024

	2023	2024
Yuverta	7,6	7,5
Landelijk gemiddelde	7,5	7,5

Onze opleidingsteams staan in nauw contact met de BPV-bedrijven, om continu te polsen wat nodig is om de samenwerking tussen school, bedrijf en student tijdens de BPV-periode zo optimaal mogelijk te laten verlopen. We zetten vooral in op het verbeteren van de communicatie, begeleiding en het laten aansluiten van de BPV-opdrachten bij de actuele situatie in het bedrijfsleven.

Examineren mbo

De examenorganisatie bestaat uit een centrale examencommissie (CEC mbo), zes regionale examencommissies (REC's), de vaststellingsadviescommissie (VAC) en de Commissie van Beroep voor de Examens (CoBEx). De door het bestuur vastgestelde visie op examinering in het mbo is vastgelegd in het handboek Examinering mbo, versie 2024. Ook staan hierin de processen, procedures, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle betrokkenen bij de examinering. In 2024 zijn de taken verdeeld: het onderwijs is verantwoordelijk voor het organiseren en uitvoeren van de examens, en de examencommissies controleren of dit goed gebeurt. De examinering sluit aan op het onderwijs en het toetsbeleid. Voor een goede borging van de uitvoering zijn het Examenreglement mbo en de Examenregeling mbo in 2024 vernieuwd.

Met een intern jaarverslag heeft de centrale examencommissie over het schooljaar 2023-2024 verantwoording afgelegd aan het bestuur. De opleidingsvakgroepen zijn betrokken bij het opstellen van de examenplannen en deze zijn vastgesteld door de centrale examencommissie. Deze examenplannen zijn omgezet in resultaatstructuren in het SIS, om studenten goed te kunnen informeren over de voortgang van de examenresultaten.

De vaststellingsadviescommissie beoordeelt de examens en geeft de centrale examencommissie advies over de kwaliteit van de examens. De centrale examencommissie deelt dit advies met de examenleveranciers. Alleen na een positief advies stelt de centrale examencommissie de instrumenten vast.

Beroepsspecifieke examens kopen we (indien beschikbaar) 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. Het team van interne examenconstructeurs heeft in 2023-2024 28 beroepsgerichte examens en 28 keuzedeexamens geconstrueerd of aangepast. De

intensivering van de samenwerking tussen constructeurs en vaststellers heeft geleid tot optimalisatie van de kwaliteit en het proces van eigen constructie.

Keuzedeeexamens kopen we in principe in bij gecertificeerde leveranciers, mits die er zijn. Indien inkoop niet mogelijk is, construeert Yuverta zelf examens die na een positief advies van de vaststellingsadviescommissie vastgesteld worden door de centrale examencommissie. Daarna komen ze beschikbaar voor de examinering. Voor veel zelf geconstrueerde keuzedeeexamens is een kwaliteitsverbetering doorgevoerd. Voor alle vastgestelde keuzedeeexamens is een Yuverta-examenplan opgesteld. Instellingsexamens voor de talen zijn ingekocht bij ICE. Rekenexamens kopen we in bij de Coöperatie Examens MBO.

Alle bedrijfs- en onderwijsassessoren zijn opgenomen in een assessorenregister. Hierin houden we bij wanneer de assessoren gecertificeerd zijn en voor welke (type) examens en op welke locatie(s) zij inzetbaar zijn. Om de beoordeling goed te kunnen uitvoeren, worden assessoren getraind, gehercertificeerd en vinden er kalibreersessies plaats op de locaties. Naast het assessorenregister is er ook een taalassessorenregister, waarin we uitsluitend gecertificeerde assessoren opnemen. Om een goed beeld te krijgen van de uitvoering, wonen leden van de examencommissie de examens bij.

Onderwijsresultaten studiesucces

De onderwijsresultaten studiesucces zijn in de onderstaande tabel weergegeven, uitgesplitst naar beroepsopleiding en opleidingsniveau. De driejaarsgemiddelden voor de indicatoren over de periode 2021-2024 zijn berekend op basis van onze eigen gegevens. De zes beroepsopleidingen waarover geen oordeel kan worden gegeven (omdat ze nog in de opstartfase zijn of te klein zijn), zijn niet opgenomen in het overzicht. Twaalf beroepsopleidingen scoren een voldoende en twaalf beroepsopleidingen scoren een onvoldoende. Het aantal onvoldoende opleidingen is ten opzichte van de periode 2020-2023 toegenomen. Bij vier van de onvoldoende beroepsopleidingen verwachten we dat, als de ingezette stijgende lijn wordt doorgezet, deze in 2025 een voldoende krijgen.

Samenwerking met MBO Rijnland voor opleiding Onderwijsassistent

Yuverta vmbo Alphen aan den Rijn is een samenwerking gestart met MBO Rijnland Onderwijs & Kinderopvang. Daardoor is de opleiding Onderwijsassistent verbreed naar het voortgezet onderwijs, met name naar het vmbo. Door rondleidingen, lesbezoeken en stages ervaren studenten hoe veelzijdig het vak van onderwijsassistent is.

Dick Lock genomineerd voor de Future for Nature Award 2024

Dick Lock, oud-student Eco en Wildlife bij Yuverta, verzorgt met zijn bedrijf Unlock Nature wildlife-excursies in Suriname. Daarnaast richtte hij Stichting Snake Patrol Suriname op, waarmee hij slangen redt en workshops geeft over het belang van slangen in ecosystemen. Zijn toewijding leverde hem een nominatie op voor de Future for Nature Award 2024.



Studiesucces 2021-2024

Beroepsopleiding	Niveau	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat	Oordeel
Advies en onderzoek leefomgeving	Niveau 4	77,1%	77,6%	80,4%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie	Niveau 2	76,6%	72,9%	84,4%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie	Niveau 3	75,0%	75,1%	88,0%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie	Niveau 4	83,9%	86,1%	92,4%	Voldoende
Bloem, groen en styling	Niveau 2	64,6%	62,9%	71,2%	Onvoldoende
Bloem, groen en styling	Niveau 3	67,2%	68,6%	77,0%	Onvoldoende
Bloem, groen en styling	Niveau 4	68,7%	71,8%	80,0%	Voldoende
Boomverzorging	Niveau 3	78,1%	80,3%	85,5%	Voldoende
Dierverzorging	Niveau 2	65,1%	58,9%	76,6%	Onvoldoende
Dierverzorging	Niveau 3	70,4%	71,3%	82,2%	Voldoende
Dierverzorging	Niveau 4	80,7%	82,3%	88,8%	Onvoldoende
Duurzame leefomgeving	Niveau 4	67,3%	67,5%	84,7%	Onvoldoende
Gespecialiseerde proef dierverzorging	Niveau 4	96,6%	98,3%	100,0%	Voldoende
Groene ruimte	Niveau 2	67,9%	64,4%	77,9%	Voldoende
Groene ruimte	Niveau 3	64,5%	65,6%	79,9%	Onvoldoende
Groene ruimte	Niveau 4	71,2%	72,5%	82,6%	Voldoende
Middenkader buitenrecreatie en educatie	Niveau 4	62,9%	63,7%	79,1%	Onvoldoende
Paardensport en -houden]	Niveau 3	57,4%	59,7%	67,6%	Onvoldoende
Paardensport en -houden]	Niveau 4	50,2%	50,4%	74,4%	Onvoldoende
Retail operationeel	Niveau 2	62,5%	62,5%	91,7%	Voldoende
Voeding	Niveau 3	65,2%	64,4%	78,0%	Onvoldoende
Voeding	Niveau 4	79,1%	79,4%	81,1%	Voldoende
Voeding- en leefstijladvies	Niveau 4	44,0%	44,6%	79,6%	Onvoldoende
Zorgboerderij	Niveau 4	61,0%	66,2%	86,7%	Onvoldoende

Bron: Dashboard mbo studiesucces

Op een aantal locaties lopen al langer verbetertrajecten om de resultaten te verbeteren. Ook is vanuit de vakgroepen en de regio meer overkoepelende sturing ingezet op te nemen verbetermaatregelen. Om de locaties te ondersteunen, reiken we trainingssessies en tools aan die helpen om inzicht te krijgen in de onderliggende oorzaken en processen. Dit is vooral gericht op de knoppen waar teams en locaties ook echt zelf aan kunnen draaien om de resultaten te verbeteren.

Opleidingsaanbod met betrekking tot arbeidsmarktperspectief

Er is geen wijziging geweest in het opleidingsaanbod mbt tot het arbeidsmarktperspectief en de doelmatige verzorging van een opleiding.

Verantwoording onderwijsprogramma met minder uren

In 2024 zijn geen nieuwe onderwijsprogramma's met minder uren gestart.

Terugdringen vsv

In 2024 hebben we een aantal acties ingezet in het kader van het terugdringen en voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Bij alle acties stond de focus op de aanwezigheid van student centraal. Een goede registratie van de aan- en afwezigheid van studenten is cruciaal, want daardoor kunnen we passende preventieve acties nemen. Deze preventieve acties gaan over het hele onderwijsproces, van voorlichting en kennismaking tot goed en uitdagend onderwijs en passende begeleiding en examinering. Hiermee sluit Yuverta aan op de wetgeving rondom het voorkomen en verminderen van langdurige afwezigheid van studenten in het mbo en de doelstellingen voor voortijdig schoolverlaten.

In 2024 hebben we het volgende gedaan:

- Alle locaties zijn aangesloten bij het regionale programma dat elke doorstroomregio ontwikkelt en uitvoert. De acties verschillen per regio en zijn afgestemd op de regionale behoeften en mogelijkheden.
- De intake- en aanmeldprocedure zijn geëvalueerd en aangescherpt, zodat studenten een beter beeld krijgen van de opleiding en het werk en met reële verwachtingen starten met de opleiding.



- Het aanwezigheidsbeleid is bijgesteld en vastgesteld. Dit beleid beschrijft hoe Yuverta omgaat met de afwezigheid van studenten (ziekte, te laat komen, verlof et cetera). Hierbij zijn de nieuwste landelijke ontwikkelingen meegenomen, waarin de focus is verlegd van afwezigheid en verzuim naar de aanwezigheid van studenten.
- De aan- en afwezigheidsregistratie is voor alle locaties gemonitord door in oktober en december alle openstaande uren te bekijken. Het ging hierbij om lesuren waarbij geen aan- en afwezigheidsregistratie is genoteerd.
- Het overleg van verzuimcoördinatoren is opgezet. Verzuimcoördinatoren vanuit alle locaties ontmoeten elkaar zes keer per jaar. Het voorzitterschap rouleert tussen de verzuimcoördinatoren en het overleg wordt ondersteund door team OK&E en Functioneel Beheer. Agendapunten voor dit overleg zijn:
 - aan- en afwezigheidsregistratie en de optimalisatie van systemen (OSIRIS, dashboard in PowerBI);
 - implementatie aanwezigheidsbeleid en het delen van goede voorbeelden;
 - intercollegiale consultatie en het delen van voorbeelden van preventieve acties om te voorkomen dat studenten verzuimen en uitvallen uit het onderwijs;
 - alle locaties stimuleren om extraneus op tijd te diplomeren.

De voorlopige vsv-cijfers 2023-2024 van Yuverta zijn op niveau 1, 3 en 4 gedaald en liggen onder het landelijk gemiddelde. Alleen niveau 2 is gestegen. Onze managementinformatietool Power BI ondersteunt bij het maandelijks inzichtelijk krijgen van alle uitgevallen studenten per locatie, opleiding, niveau en op uitvalredenen. Op basis van deze gegevens voeren we analyses en acties uit.

	2019-2020			2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
Norm categorie	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv stroef- percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv stroef- percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv stroef- percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv stroef- percentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv stroef- percentage
mbo niveau 1	21,64%	20,59%	26,20%	23,81%	22,07%	22,80%	25,55%	24,37%	22,80%	25,93%	24,22%	22,40%	19,05%	22,60%	22,25%
mbo niveau 2	9,55%	8,64%	8,60%	8,30%	9,04%	9,71%	11,29%	11,23%	9,58%	10,72%	11,36%	9,45%	11,27%	10,64%	9,33%
mbo niveau 3	3,60%	3,74%	3,10%	4,74%	4,22%	3,99%	5,40%	5,51%	3,89%	6,10%	5,39%	3,80%	3,79%	5,09%	3,70%
mbo niveau 4	2,73%	2,92%	2,55%	2,78%	3,30%	3,34%	3,96%	4,57%	3,25%	3,84%	4,83%	3,17%	3,15%	4,09%	3,08%

8.7.1 Internationalisering

Het werkveld van (toekomstige) arbeidskrachten is grenzeloos. Daarom is internationalisering een belangrijk onderdeel van de opleidingen van onze studenten.

Kennisexport

Met € 128,9 miljard was Nederland in 2024 na de Verenigde Staten de grootste exporteur van diensten en producten in de agrarische sector. Het ministerie van Buitenlandse Zaken wil de businesskansen van het Nederlandse bedrijfsleven vergoten en stimuleren via onder andere Partners In Business (PIB)-projecten. Yuverta neemt actief deel aan Groenpact, om via kennisexport gericht buitenlandse markten te ontwikkelen en zo de businesskansen voor bedrijven in Nederland te vergroten. Samen met partners wordt onderzocht of dit niet alleen projectmatig maar ook structureel geborgd en aangeboden kan worden vanuit het groene onderwijs in Nederland.

Voorbereiden op een grenzeloze toekomst.

In een wereld die steeds kleiner wordt en waarin mondiale uitdagingen een steeds grotere rol spelen, is het van belang dat leerlingen en studenten zich ontwikkelen tot zelfbewuste wereldburgers. We bereiden onze studenten hierop voor door een breed scala aan internationaliseringsactiviteiten aan te bieden op de mbo-locaties, zoals buitenlandstages, internationale praktijkweken, groepsreizen, uitwisselingen en challenges. Mede dankzij subsidies van Erasmus+ en Euregionale fondsen kunnen we deze initiatieven mogelijk maken. Daarnaast bood de eenmalige interne Yubeurs in 2024 extra ondersteuning aan internationale stages, waardoor nog meer studenten deze kans konden grijpen. In 2024 was er een duidelijke stijging in het aantal groepsreizen naar het buitenland. Dit heeft de impact van internationalisering verder vergroot. Bovendien namen steeds meer kansarme studenten deel aan internationale mobiliteiten, zowel individueel als in groepsverband. Als groene school kijken we steeds bewuster naar de locatie van mobiliteiten en stimuleren

we duurzaam reizen. In 2024 werd bij meer dan 25% van de Erasmus+-studentenreizen gekozen voor duurzaam vervoer. Bij stafreizen lag dit percentage zelfs op 40%.

Internationale mobiliteiten in de praktijk

Een aantal inspirerende voorbeelden van internationaliseringsactiviteiten uit 2024:

- Empowerment-workshop in Kleve: een groep entree-studenten nam deel aan een meerdaagse workshop, georganiseerd door de Euregio, samen met partnerscholen uit Nederland en Duitsland.
- Uitwisselingen naar Denemarken en Spanje: niveau 2-studenten reisden af naar partnerscholen om internationale ervaringen op te doen en samen te werken aan praktijkgerichte opdrachten.
- Professionalisering in Finland: medewerkers namen deel aan een reis gericht op het uitwisselen van best practices op het gebied van inclusie. De opgedane kennis vindt ook weer zijn weg naar de klaslokalen.

Door deze internationaliseringsactiviteiten doen onze studenten niet alleen kennis op, maar ontwikkelen zij ook de juiste houding en vaardigheden om internationaal competent te worden. Ze leren leven, studeren en werken in een diverse samenleving. Bovendien draagt het benutten van diversiteit en meertaligheid in de klas bij aan het vergroten van kansengelijkheid en het versterken van hun toekomstperspectief.

Structurele samenwerking op instellingsniveau

Yuverta zoekt actief de samenwerking op met collega-onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt van deze samenwerkingen is dat deze moeten bijdragen aan de verbetering van het onderwijsaanbod van lerenden en de profilering van Yuverta.

Voorbeelden van belangrijke samenwerkingen zijn:

Onderwijsinstelling	Samenwerking gericht op:
TerraNext	Landelijk aanbod van publiek en private opleidingen op het gebied van Bos- & Natuurbeheer.
Lentiz, Terranext & Scalda Next	Strategisch overleg voor ontwikkeling, afstemming en marktbenadering van de LLO-markt.

Yuverta vmbo Nijmegen zet zich in voor KiKa

In december 2024 kwamen onze leerlingen in actie voor KiKa met creatieve en sportieve initiatieven, zoals een duik in de Waal, 3D-sleutelhangers ontwerpen, een korte broekenactie, cupcakes versieren, een hondenuitlaatservice, een brief aan de minister-president en een sponsorloop. Het resultaat? Een prachtige opbrengst van maar liefst € 5.656,22 voor KiKa én onze leerlingen hebben ervaren hoe waardevol het is om zich in te zetten voor een maatschappelijk doel. Deze burgerschapsactiviteit heeft niet alleen geld opgeleverd, maar ook maatschappelijke betrokkenheid en bewustwording vergroot. We zijn trots op hun inzet en solidariteit!



Yuverta is een actieve gesprekspartner op bestuurlijk niveau in de regio. Voorbeelden hiervan zijn het Alliantie-overleg Limburg, Kennispact MBO Brabant en het Gelders Besturenoverleg. Op bestuurlijk niveau is Yuverta ook betrokken bij het Kwaliteitsnetwerk MBO, een onafhankelijke stichting met als doel het kwaliteitsbewustheid en -handelen te bevorderen.

Daarnaast neemt Yuverta deel aan Groenpact. Dit is een samenwerking tussen (groene) onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheid. Door samen op te trekken bundelen partijen vanuit verschillende perspectieven hun krachten. Onderdeel van Groenpact is de Groene Tafel. De Groene Tafel is het strategisch overlegorgaan van Groenpact waarin bestuurders uit het groene onderwijs samenwerken aan gezamenlijke beleidsontwikkeling op thema's zoals onderwijsvernieuwing, internationalisering en maatschappelijke transitie.

Het Versnellingsprogramma Internationalisering versterkt de internationale oriëntatie en positie van het Nederlandse kennis- en innovatiesysteem om wereldwijd bij te dragen aan oplossingen voor grote maatschappelijke uitdagingen.

Ook is Yuverta lid van Europea, een samenwerking tussen meer dan 650 Europese groene onderwijsorganisaties. Doel van deze samenwerking is het creëren en in stand houden van een Europees netwerk voor de mobiliteiten van haar deelnemers en medewerkers maar eveneens om via Brussel te participeren in vernieuwende onderwijsprojecten.

Buitenlandse partnerscholen

Yuverta werkt samen in een internationaal netwerk. Binnen Europa vindt samenwerking plaats via Europea, een Europees samenwerkingsverband van over de 650 groene onderwijsorganisaties. Met de volgende geselecteerde partnerscholen is een memorandum of understanding afgesloten:

- Denemarken, Green Academy
- Estland, Luua Metsanduskool
- Finland, Huit tinen Business and Vocational College
- Finland, Yrkesakademin
- Finland, AhlmanEdu
- Roemenie, Liceul Technologic
- Spanje, CIFEA de Molina de Segura
- Spanje, EFA la Malvesia
- Tsjechië, VOS a SZeS Benesov
- Verenigd Koninkrijk, Cannington Campus of Bridgewater College
- Zweden, Naturbruksforvaltningen Naturbrukskansliet Skovde

Ook buiten de EU heeft Yuverta een intentieverklaring tot samenwerking ondertekend met groene onderwijsorganisaties, onder andere in Japan, Sri Lanka en Zuid-Korea.

8.7.2 Kwaliteitsagenda 2024-2027

Dit is de eerste kwaliteitsagenda onder de vlag van Yuverta. De vorige werd nog afzonderlijk door de drie rechtsvoorgangers opgesteld. De kwaliteitsagenda 2024-2027 is ontstaan via een dialoog in de regio's met onderwijsteams, opleidingsmanagers en regiodirecteuren. De eerste versie is verder ontwikkeld en aangescherpt door feedbacksessies met betrokkenen, overleggen tussen bestuur en directie, werksessies met studenten, en bijeenkomsten met de ondernemingsraad, studentenraad en andere stakeholders op regio- en instellingsniveau.

De thema's die geprioriteerd zijn vanuit de werkagenda zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda 2024-2027:

- bevorderen van kansengelijkheid
- verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- onderwijs van de toekomst

Het geld vanuit de kwaliteitsagenda is verdeeld over deze drie thema's. Daarvan is ongeveer 20% in centrale projecten belegd en 80% in activiteiten in de regio's (zie onderstaande tabel).



Verdeling bedragen uit kwaliteitsagenda 2024-2027

	2024	% van totaal 2024	Totaal voor 2024-2027	% van totaal 2024-2027
Regio's				
Metropool	€ 871.127	7%	€ 2.693.907	6%
Groot-Amsterdam	€ 708.866	6%	€ 2.309.622	5%
Midden-Nederland	€ 1.558.432	12%	€ 5.213.510	12%
Groenblauwe Delta	€ 782.277	6%	€ 2.556.880	6%
Heuvelrug Rivierengebied	€ 2.091.760	17%	€ 7.399.408	17%
Brabant-Limburg	€ 4.243.944	34%	€ 14.309.291	33%
Llo-publiek	€ 331.301	3%	€ 973.121	2%
Totaal	€ 10.567.707	84%	€ 35.455.739	81%
Centraal				
	€ 2.073.989	16%	€ 8.295.997	19%
Totaal	€ 12.641.696		€ 43.751.736	

Regeling kwaliteitsafspraken 2024

Ontvangen bedragen kwaliteitsafspraken 2024	Bedrag
Investeringsdeel	€ 7.428.809
Carrièreperspectief	€ 3.192.033
Extra bedrag niveau 2 (€ 165 mln.)	€ 2.367.605
Totaal	€ 12.988.446

* In bovenstaande tabel is de werkelijke ontvangst opgenomen.

In oktober 2024 is met de T2-rapportage een tussentijdse voortgang op deze thema's gevraagd, zodat de regio's zich blijven richten op de doelstellingen voor 2027. Hieronder is deze verantwoording samengevat per thema.

Bevorderen van kansengelijkheid

Onze externe stakeholders hechten veel waarde aan het bevorderen van de kansengelijkheid in het onderwijs. Ze willen dat het onderwijs de samenwerking en het eigenaarschap tussen betrokken partijen versterkt, dat opleidingen en stages toegankelijker gemaakt worden en dat vooroordelen over bepaalde studierichtingen worden verminderd. Daarnaast is het belangrijk dat het onderwijs buitenlandse reizen, uitwisselingsprogramma's en internationale competities stimuleren. Ook het verbeteren van de praktische vaardigheden bij leerlingen in het voortgezet onderwijs is belangrijk, om een optimale overgang naar vervolgttrajecten te creëren. Deze doelen zijn in de kwaliteitsagenda 2024-2027 vertaald in de volgende drie doelstellingen: Yuverta wil gelijkwaardigere behandeling van alle studenten in Nederland, het studentenwelzijn verbeteren en het vroegtijdig schoolverlaten (vsv) aanpakken als ook de begeleiding versterken.

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Yuverta vindt het belangrijk dat elke mbo-student toegang heeft tot regionale studentfaciliteiten en -voordelen. In elke regio zijn afspraken gemaakt om hun volwaardige deelname aan het studentenleven te waarborgen. Daarnaast doet iedere student tijdens de opleiding minimaal één internationale ervaring op met behulp van de internationaliseringskaart van Nuffic. In 2024 hebben alle regio's activiteiten gestart en uitgevoerd om deze doelstellingen voor 2027 te halen, naast enkele centrale activiteiten die deze regionale activiteiten ondersteunen. Een voorbeeld is de impuls vanuit Bureau Internationalisering om studenten in de gelegenheid te stellen om een internationale ervaring tijdens de opleiding op te doen. Zo heeft een groep van dertien niveau 2-studenten een praktijkweek gevolgd aan de Green Academy in Denemarken, waarin ze samen met buitenlandse studenten werkten aan bloemschikken, landscaping en regenwateropslag. Ook reisde een groep Paard-studenten naar Polen om meer te leren over de paardensport en -houderij ende Poolse cultuur en verschillende disciplines binnen de paardensport te

ontdekken. Over de reis naar Spanje voor tweedejaarsstudenten Dier en Gedrag via het Erasmus+-programma vertelt een student: “Ik heb een week meegelopen in een Spaans hondenasiel. Voor het eerst vliegen, werken in een andere cultuur en ontdekken hoe dierenwelzijn daar wordt aangepakt, maakte deze reis tot een waardevolle ervaring. Ik leerde niet alleen over dierzorg, maar ook over openstaan voor nieuwe perspectieven. Ik beseft nu beter dat elk land zijn eigen aanpak heeft. Het mooiste vond ik de hechte band die in de klas ontstond. Ik zou het graag opnieuw doen.”

Alle regio's hebben er in 2024 voor gezorgd dat elke student minimaal één internationale ervaring heeft opgedaan. De meeste regio's geven voorlichting over Digital Nomads en zijn er Erasmus+-aanvragen gedaan. In de regio Metropool zijn de tweedejaars studenten bijvoorbeeld naar Brussel gegaan en studenten van de opleiding Bloem zijn naar Parijs geweest. De regio's Groenblauwe Delta, Groot-Amsterdam, Heuvelrug en Rivierengebied en Midden-Nederland boekten een positieve voortgang op de twee doelstellingen, doordat elke mbo-student nu toegang heeft tot regionale studentfaciliteiten en -voordelen. Deelname aan het studentenleven loopt qua planning op schema. Op locatie Helmond in regio Brabant-Limburg is bijvoorbeeld actief geadverteerd over de CJP-pas voor studenten. Daarnaast hebben de Helmondse docenten het studentenfonds gepromoot en besproken in de les. In de regio Groot-Amsterdam is de samenwerking gezocht met de mbo-hub in Amsterdam, zodat de studenten kunnen aansluiten bij de projecten en festiviteiten die georganiseerd worden tijdens Amsterdam 750 jaar.

Verder is er Yuvertabreed een professionele leeromgeving opgezet rondom Inclusie(f) Yuverta. Hieraan nemen collega's en studenten deel met hun eigen inclusieve (onderzoeks)vraagstukken. Zo ontstaan er uiteenlopende mooie initiatieven en acties, op diverse (werk)plekken, teams en locaties binnen Yuverta. En groeien we met elkaar naar een inclusieve leer- en werkgemeenschap.

Verbeteren studentenwelzijn

Yuverta scoort gemiddeld op schoolveiligheid en streeft naar een actievere rol in veiligheid bij leerbedrijven en het mentaal welzijn. Ons doel is dat minimaal 85% van de studenten zich veilig voelt binnen de school en het leerbedrijf en dat minimaal 85% zich mentaal gezond voelt. In de regio's Brabant-Limburg, Groenblauwe Delta, Heuvelrug en Rivierengebied, Metropool en Midden-Nederland is het streefpercentage voor schoolveiligheid bijna bereikt. In Houten (regio Midden-Nederland) is in 2024 bijvoorbeeld extra aandacht besteed aan schoolveiligheid tijdens studiedagen en bijscholing van docenten en door de inzet van studentenondersteuning. Het gevoel van veiligheid binnen het leerbedrijf blijft in alle regio's nog aandachtspunt. Wel zijn studenten in Boxtel en Horst erg tevreden over de stagebegeleiding, wat mogelijk bijdraagt aan hun gevoel van veiligheid.

De regio Heuvelrug en Rivierengebied scoort goed op mentale gezondheid en kan als voorbeeld dienen voor de andere regio's. In Velp beoordeelt 84% van de studenten de eigen mentale gezondheid met een 6 of hoger op een schaal van 1 t/m 10. In Nijmegen is in 2024 het programma 'Test je Leefstijl' gestart voor eerstejaars in het coachingsprogramma. Mentale gezondheid krijgt aandacht in de burgerschapsweek (Yuvit en Theater). Daarnaast is in Nijmegen 'Project Gezonde School' opgezet en een JGZ-psycholoog aangesteld.

Aanpakken vsv en versterken van de begeleiding

Yuverta streeft naar een kansrijke toekomst voor studenten door voortijdig schoolverlaten te beperken en het studiesucces te vergroten. Het vsv-percentages blijft per opleiding onder de landelijke norm, minimaal 70% van de studenten is tevreden over de begeleiding en minstens 80% vindt binnen zes maanden een relevante baan of stroomt door naar vervolgonderwijs. De landelijke vsv-norm is voor niveau 1 maximaal 20%, voor niveau 2 maximaal 9%, voor niveau 3 maximaal 3% en voor niveau 4 maximaal 3%.

De vsv-percentages in de regio's Brabant-Limburg, Groenblauwe Delta, Groot-Amsterdam en Midden-Nederland liggen voor alle niveaus bijna volledig op de landelijke norm. Zij hebben adequate maatregelen getroffen. Bijvoorbeeld in Heerlen waar ze duidelijk in beeld hebben waarom deze studenten zijn gestopt. Er is actie ondernomen om studenten beter te begeleiden naar opleiding of werk in samenwerking met de gemeente en vooraf een duidelijker beeld te geven van de gekozen opleiding.

In de regio's Brabant-Limburg, Heuvelrug en Rivierengebied en Midden-Nederland is de meerderheid van de studenten tevreden over de begeleiding. Den Bosch zet bijvoorbeeld in op uitstel van niveaubepaling bij niveau 3- en niveau 4-opleidingen, vooral bij de opleiding Dier. Locatie Boxtel werkt samen met Den

Bosch om dreigende uitvallers te ondersteunen en hen naar een passend traject te begeleiden. Daarnaast is het ondersteuningsteam versterkt en de expertise van Entree breder ingezet, inclusief samenwerking met de sociale werkvoorziening.

Het percentage studenten dat binnen zes maanden een relevante baan vindt of doorstroomt naar vervolgonderwijs is nog niet overal goed in beeld, maar wel bekend in de regio's Metropool (91%) en Heuvelrug en Rivierengebied (Nijmegen zit op 80% en Velp op 79%). Het streefcijfer is hier behaald dankzij goede voorlichting over hbo-doorstroom en stageplaatsen die vaak leiden tot een baan.

Versterken van de beroepsgerichte route en aansluiting vo-mbo-hbo

Om de beroepsgerichte route te versterken en de aansluiting tussen vmbo, mbo en hbo te verbeteren, is in elke regio een doorlopende leerlijn of traject beschikbaar. Meerdere regio's hebben doorlopende leerroutes, vooral met het voortgezet onderwijs. Sommige daarvan zijn succesvol, zoals in Dordrecht (regio Groenblauwe Delta) en regio Midden-Nederland. Dordrecht participeert in het Windroos-project samen met Da Vinci College en onderzoekt of de vakroute uitgebreid kan worden zoals in Ottoland. In Eindhoven, Horst, Kersteren, Nijmegen en Utrecht is verder gewerkt aan Het Groene Lyceum.

We streven we naar een minimale tevredenheidsscore over de aansluiting van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo van 7,2 bij zowel Yuverta als de student. In vijf van de zeven regio's hebben we meerdere resultaten behaald. Zo is er een hoge score op doorstroom naar het hbo en ook het nieuwe AD-traject (HAS) bestaat voor 50% uit studenten van Boxtel. In Velp heeft de werkgroep LOB de opdracht gekregen om een LOB-leerlijn en bijbehorend onderwijsaanbod te maken. Daarnaast investeert Velp op loopbaangerichte gesprekken voor mentoren en docenten. Mbo Houten heeft een vaste route voor doorstroom naar het hbo in de PLUS Klas (opleiding Melkveehouderij) en studenten kunnen zich voorbereiden op het hbo door het keuzedeel Doorstroom hbo te kiezen.

Verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Het bedrijfsleven hecht waarde aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit vraagt om kwalitatieve intakegesprekken voor passende stageplekken, meer maatwerkmogelijkheden in opleidingstrajecten, continue feedback van studenten en stagebedrijven en duidelijke communicatie over verwachtingen, doelen en niveau van de stage. Deze algemene doelen zijn in de kwaliteitsagenda 2024-2027 vertaald naar de volgende drie doelstellingen: goede kwaliteit van de begeleiding, goede kwaliteit van BPV en maatwerk in het onderwijs.

De kwaliteit van de begeleiding

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, streven we ernaar dat minimaal 60% van de studenten tevreden is over de begeleiding bij hun vervolgkeuze. Talentontwikkeling en gepersonaliseerd leren zoals 'Education as a Service' en online leren, worden Yuvertabreed toegepast. Daarnaast zijn we gestart met het integreren van de SDG's in alle curricula. Het doel is dat minimaal 90% van de leerlingen, studenten, cursisten en stakeholders dit zo in de lessen ervaart. In de regio Metropool weet 85% van de studenten dat Yuverta aandacht heeft voor de SDG's. Een ander voorbeeld is het curriculum van ADL van locatie Tilburg (regio Brabant-Limburg Zuid) dat niet alleen de sustainable goals bevat maar ook de inner development goals.

Op het gebied van talentontwikkeling en gepersonaliseerd leren is de regio Heuvelrug en Rivierengebied koploper. Velp heeft bijvoorbeeld een plan gemaakt om een aantal bbl-opleidingen te gaan modulariseren en studenten scoren op talentontwikkeling een 6,2. Nijmegen heeft aandacht voor talentontwikkeling in een extra programma dat ze samen met City Deal uitvoeren. Een ander voorbeeld uit de regio Heuvelrug en Rivierengebied: Geldermalsen en Nijmegen hebben een duidelijk LOB-programma, waarin LOB-gesprekken en SLB-gesprekken plaatsvinden. Hierdoor worden de studenten goed voorbereid op de overstap naar vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt.

De kwaliteit van BPV

Yuverta streeft naar een betere BPV-kwaliteit, hogere studenttevredenheid en het uitbannen van stagediscriminatie. Minimaal 60% van de studenten moet tevreden zijn over de BPV-begeleiding van de school, elke stageperiode moet minstens drie contactmomenten (waarvan minimaal één fysiek, behalve bij internationale stages) bevatten en iedere student moet een passende vergoeding ontvangen. Bekend is dat de regio's Brabant-Limburg, Heuvelrug en Rivierengebied, Metropool en Midden-Nederland de drie



contactmomenten tijdens BPV realiseren. In 2024 hebben alle regio's acties ondernomen om de kwaliteit van BPV te verbeteren. Op locatie Velp is het opleidingsportfolio bijvoorbeeld getoetst via stuurgroepen en werkveldadviescommissies en in Nijmegen zijn binnen opleiding Dier succesvolle BPV-bedrijvenavonden georganiseerd. In 2024 beoordeelde het bedrijfsleven de aansluiting tussen het opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt met gemiddeld een 7,2. Om de doelen voor 2027 te halen, is nog wel bijsturing nodig. Zo is vanuit team OK&E een meldpunt voor stagediscriminatie ingericht, bereikbaar via diverse kanalen. Studenten zijn bevraagd over hun ervaringen en er is een training over gesprekstechnieken gegeven aan de BPV-expertgroep. Daarnaast is een video ontwikkeld om belangrijke Stagepact-thema's zoals stagediscriminatie, op een pakkende manier over te brengen.

Maatwerk van onderwijs

Yuverta wil de samenwerking in de bestaande consortia versterken en meer maatwerk in het onderwijs bieden. Minimaal 75% van de studenten moet tevreden zijn over dat maatwerk en 30% van het bbl-aanbod moet modulair of via microcredentials worden aangeboden. Het aantal studenten dat afstudeert via bbl-c of regioklassen is in 2024 met 10% gestegen, het certificaatgericht onderwijs is met 15% gegroeid en het afgeven van praktijkverklaringen is uitgebreid naar niveau 2 en 3.

Alleen de regio's Brabant-Limburg en Midden-Nederland hebben hiervoor activiteiten uitgevoerd. In Den Bosch is bijvoorbeeld maatwerk ingezet, met de ambitie om dit op termijn voor elke student beschikbaar te maken, ongeacht de startsituatie. Locatie Houten van regio Midden-Nederland heeft samen met de gemeente het certificaatgerichte onderwijs uitgebreid. Zo kunnen uitstromende studenten zonder diploma toch een certificaatverklaring krijgen en eerstejaars die van opleiding veranderen hun AVO afronden.

Onderwijs van de toekomst

Het bedrijfsleven hecht waarde aan toekomstgericht onderwijs, waarin de vakken taal en rekenen beter op praktische toepassingen zijn afgestemd, communicatieve, samenwerkende en ondernemende vaardigheden bij studenten worden versterkt en real-life opdrachten (van bedrijven of gemeenten) in het lesprogramma worden geïntegreerd. Daarnaast is meer zichtbaarheid van de practoraten en hotspots gewenst, zodat docenten en studenten optimaal kunnen profiteren van kennis en innovaties. Deze algemene doelen zijn in de kwaliteitsagenda 2024-2027 vertaald naar de volgende vier doelstellingen: beter taal- en rekenonderwijs, beter burgerschapsonderwijs, betere carrièreperspectieven en meer zichtbaarheid practoraten. Centraal zijn fte's beschikbaar gesteld aan voorzitters van opleidings- en expertgroepen om Yuvertabrede kaders te implementeren en de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Taal en rekenen

Yuverta streeft ernaar dat gediplomeerde studenten functioneel geletterd en rekenvaardig zijn. De focus ligt zowel op het examenniveau als op zelfredzaamheid. In iedere regio moet minimaal 95% van de gediplomeerde studenten een voldoende voor Nederlands halen en minimaal 60% voor rekenen. Daarnaast moet minstens 60% tevreden zijn over de lessen Nederlands en rekenen. In de regio's Brabant-Limburg, Groenblauwe Delta, Heuvelrug en Rivierengebied, Metropool en Midden-Nederland ligt het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands rond het streefgetal van 95%. Voor rekenen geldt dit voor de regio's Brabant-Limburg, Heuvelrug en Rivierengebied, Metropool en Midden-Nederland. Op de locaties Den Bosch, Horst, Geldermalsen en Velp is minimaal 60% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands en rekenen.

Burgerschap

Yuverta vindt het belangrijk dat het burgerschapsonderwijs zich richt op het opleiden van kritische en zelfstandige wereldburgers die actief deelnemen aan de samenleving. Het streven is dat in iedere regio minstens 70% van de studenten tevreden is over de lessen burgerschap en minimaal 80% van de medewerkers de scholingsmogelijkheden voor burgerschap als positief ervaart. In een aantal regio's is het burgerschapsonderwijs geïntegreerd, waardoor het lastig te meten is of de studenten tevreden zijn over de lessen burgerschap. De regio Heuvelrug en Rivierengebied biedt een actief programma voor burgerschap aan met excursies, gastlessen en een burgerschapsweek. Dit wordt positief gewaardeerd door de studenten. In de regio Midden-Nederland zijn alle bijscholingsinitiatieven gehonoreerd, nemen medewerkers deel aan het project Financiën en volgt een docent de leergang Burgerschap.



Carrièreperspectief

Yuverta hanteert geen vaste functiemixratio's, zodat teams zelf de formatie en werkverdeling kunnen bepalen op basis van onderwijsdoelstellingen. Hoewel deze autonomie behouden blijft, streven we naar een evenwichtigere functiemix tussen regio's en op instellingsniveau. Yuverta zet actief middelen in voor het carrièreperspectief van docenten. Het formatiebeleid is hierbij leidend. Meer dan 75% van de medewerkers is tevreden over zijn/haar loopbaanmogelijkheden.

Het HRD-beleid ondersteunt duurzame inzetbaarheid met als doel dat maximaal 20% van de medewerkers de werkdruk als te hoog ervaart, minimaal 65% een goede werk-privébalans heeft en minstens 70% zich fit en energiek voelt op het werk. Daarnaast zetten we de strategische personeelsplanning in om de ontwikkeling van medewerkers te bevorderen, met als doel dat minimaal 80% van de medewerkers voldoende doorgroeimogelijkheden ervaart.

Team HR Centraal heeft meerdere projecten opgezet om deze doelen te bereiken, waaronder onderzoek naar de positionering van interne en externe loopbaancoaching. Dit omvat te best practices, gesprekken met adviseurs en een inventarisatie van uitgaven en behoeften. In samenwerking met de Yuverta Academy is loopbaancoaching binnen Yuverta vormgegeven, met een heldere definitie en extra capaciteit om losse vraagstukken op te vangen. In regio Groot Amsterdam is specifiek ingezet op de loopbaanontwikkeling van zij-instromers, die via een PDG-traject doorgroeien tot startbekwaam docent. Daarnaast heeft team HR Centraal de werkdrukondersteuning onderzocht en bijgestuurd. Het Yuvertabrede werkdrukplan is aangeboden aan het college van bestuur, en een extern onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is uitgevoerd. Tegelijkertijd is de ontwikkeling van een werkgelukprogramma gestart en zijn in diverse regio's en diensten workshops over duurzame inzetbaarheid en vitaliteit georganiseerd.

De regio's Brabant-Limburg, Groot-Amsterdam en Midden-Nederland hebben aangegeven dat ze de eerder genoemde doelstellingen voor 2027 op gebied van HR gaan halen. Een mooi voorbeeld daarvan is Boxtel (regio Brabant-Limburg), waar de ervaren werkdruk van 53% is gedaald naar 29% zoals uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024 bleek. In Midden-Nederland is het percentage medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt, gedaald naar 33%, waarbij 62% de werkdruk als goed ervaart. De hoge werkdruk speelt vooral bij vakgroepen Bloem, Dier en Groen, mogelijk door de kleine teamomvang bij Bloem en de toegenomen studentproblematiek bij Dier en Groen, wat meer kennis over begeleiding en passend onderwijs vraagt.

Voldoende doorgroeimogelijkheden blijft voor veel regio's lastig, zeker als er bezuinigd moet worden of als er al veel LC-docenten in het team aanwezig zijn en er weinig ruimte is voor LD-docenten.

Practoraten

Door de practoraten te versterken en hotspots beter te positioneren, vergroten we de rol van onderzoek en innovatie. Dit leidt tot een merkbaar onderzoekende houding bij studenten, maatschappelijke impact via praktijkgericht onderzoek en een sterke koppeling tussen practoraten, hotspots en opleidingsvakgroepen. Daarnaast zorgen we ervoor dat het mbo een volwaardige en gelijkwaardige partner is in onderzoeks- en kennisnetwerken. Bijna alle regio's hebben een practoraat en/of hotspot. Locatie Horst (Brabant-Limburg) heeft een practoraat dat succesvol is gestart, goed is ingebed in het onderwijs en sinds dit schooljaar de capaciteit heeft uitgebreid. De projecten komen uit de sector en het practoraat

is gekoppeld aan de hotspot en de opleidingen Agrifood, Veehouderij en Teelt. Ook het practoraat Bos en Natuur van de locatie Velp (regio Heuvelrug en Rivierengebied) is nieuw. Dit practoraat richt zich op thema's als hittestress, klimaatbestendig bosbeheer, biodiversiteitsherstel en wateroverlast. Het is gekoppeld aan de hotspot Boom, bos en natuur en de vakgroep Bos- en Natuurbeheer. Het practoraat werkt samen met de HAS, Hogeschool Van Hall Larenstein, de WUR en verschillende organisaties zoals het Nationaal Platform Bomen, de Koninklijke Nederlandse Bosbouw Vereniging, VHG en VBNE.

Keuzedelen

Alle mbo-opleidingen van Yuverta bieden keuzedelen aan conform wet- en regelgeving.

De student kiest gedurende de opleiding één of meerdere keuzedelen, gelet op de keuzedeelverplichting die geldt voor een specifieke opleiding. Deze keuze wordt als bijlage aan de onderwijsovereenkomst toegevoegd.

Om de mogelijkheden voor studenten in de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een vervolgopleiding te versterken, maakten we het volgende mogelijk:

- Het volgen van meerdere keuzedelen dan wat de keuzedeelverplichting vereist (mits haalbaar en uitvoerbaar).
- Het volgen van het remediërende keuzedeel 'verrijking leervaardigheden' voor studenten van de Entree-opleiding.
- Vrijstelling aanvragen voor keuzedelen gevolgd en behaald in een voorgaande opleiding die niet zijn opgenomen in het Yuverta brede aanbod.

Yuverta maakte in 2023 geen gebruik van de mogelijkheid gemotiveerd af te wijken van de keuzedeelverplichting. Er wordt niet gekozen voor de mogelijkheid deze ruimte te benutten met lessen/projecten in het teken van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming.

Reflectie bestuur

De kwaliteitsagenda 2024-2027 van Yuverta markeert een belangrijke mijlpaal in de ontwikkeling van onze onderwijsinstelling. Voor het eerst is deze agenda tot stand gekomen onder de gezamenlijke vlag van Yuverta, wat een significante stap voorwaarts betekent in onze integratie en samenwerking. Dit proces, gekenmerkt door een brede dialoog en betrokkenheid van diverse stakeholders, weerspiegelt onze toewijding aan inclusiviteit en gezamenlijke besluitvorming.

Proces van totstandkoming

Het opstellen van de kwaliteitsagenda via regionale dialogen met onderwijsteams, opleidingsmanagers en regiodirecteuren benadrukt het belang van een bottom-upbenadering. Deze methodiek zorgt ervoor dat de agenda niet alleen gedragen wordt door het bestuur, maar ook door degenen die dagelijks met de uitvoering belast zijn. De verdere ontwikkeling en aanscherping door feedbacksessies en overlegmomenten met studenten, de ondernemingsraad en andere stakeholders, onderstreept onze inzet voor een transparant en participatief proces.

Geprioriteerde thema's

Kansengelijkheid bevorderen: dit is een cruciaal thema dat aansluit bij onze kernwaarden. Door gelijke kansen te creëren voor alle studenten, ongeacht hun achtergrond, dragen we bij aan een rechtvaardige en inclusieve samenleving. Dit thema vereist voortdurende aandacht en inzet om structurele barrières te identificeren en te overwinnen.

Verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt: dit is essentieel voor de toekomst van onze studenten. Door nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en andere relevante partners, kunnen we ervoor zorgen dat onze opleidingen aansluiten bij de actuele en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een dynamische en flexibele benadering van ons curriculum en voortdurende aanpassing aan veranderende omstandigheden.

Onderwijs van de toekomst: dit thema daagt ons uit om vooruit te kijken en innovatieve onderwijsvormen te ontwikkelen. Onderwijs van de toekomst omvat de integratie van technologie in het onderwijs, het bevorderen van digitale vaardigheden en het creëren van een leeromgeving die studenten voorbereidt op een snel veranderende wereld. Het vraagt om een visie die zowel ambitieus als realistisch is, en om investeringen in de professionalisering van ons onderwijspersoneel.

Conclusie

De Kwaliteitsagenda 2024-2027 biedt een helder en ambitieus kader voor de komende jaren. Het succes van deze agenda hangt af van de gezamenlijke inzet en betrokkenheid van alle geledingen binnen Yuverta. Door vast te houden aan onze kernwaarden en te blijven investeren in dialoog en samenwerking, kunnen we de gestelde doelen bereiken en een positieve impact hebben op onze studenten en de samenleving als geheel.

Boekjaar 2024			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.12, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: 0		
	Toewijzingen: 0		
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 0		
	Toewijzingen: 0		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen: 526	€ 233.093,66	€ 542,08
	Toewijzingen: 430		
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 1	€ 467,75	€ 467,75
	Toewijzingen: 1		

Studenten Bloem, groen en styling op Skills '24

Tijdens de Skills Finals in de Brabanthallen presenteerden bijna honderd Yuverta-studenten van zeven locaties indrukwekkende bloem- en plantarrangementen. Het evenement benadrukte teamwork en vakmanschap, met creatieve workshops en inspirerende ontwerpen. Met steun van sponsors bereikte de LOB-experience 1000 bezoekers. Vakgroepvoorzitter Anja Bronda en studenten vierden een groot succes, dat het hoveniersvak en de vaardigheden van studenten schitterend in de spotlight zette.



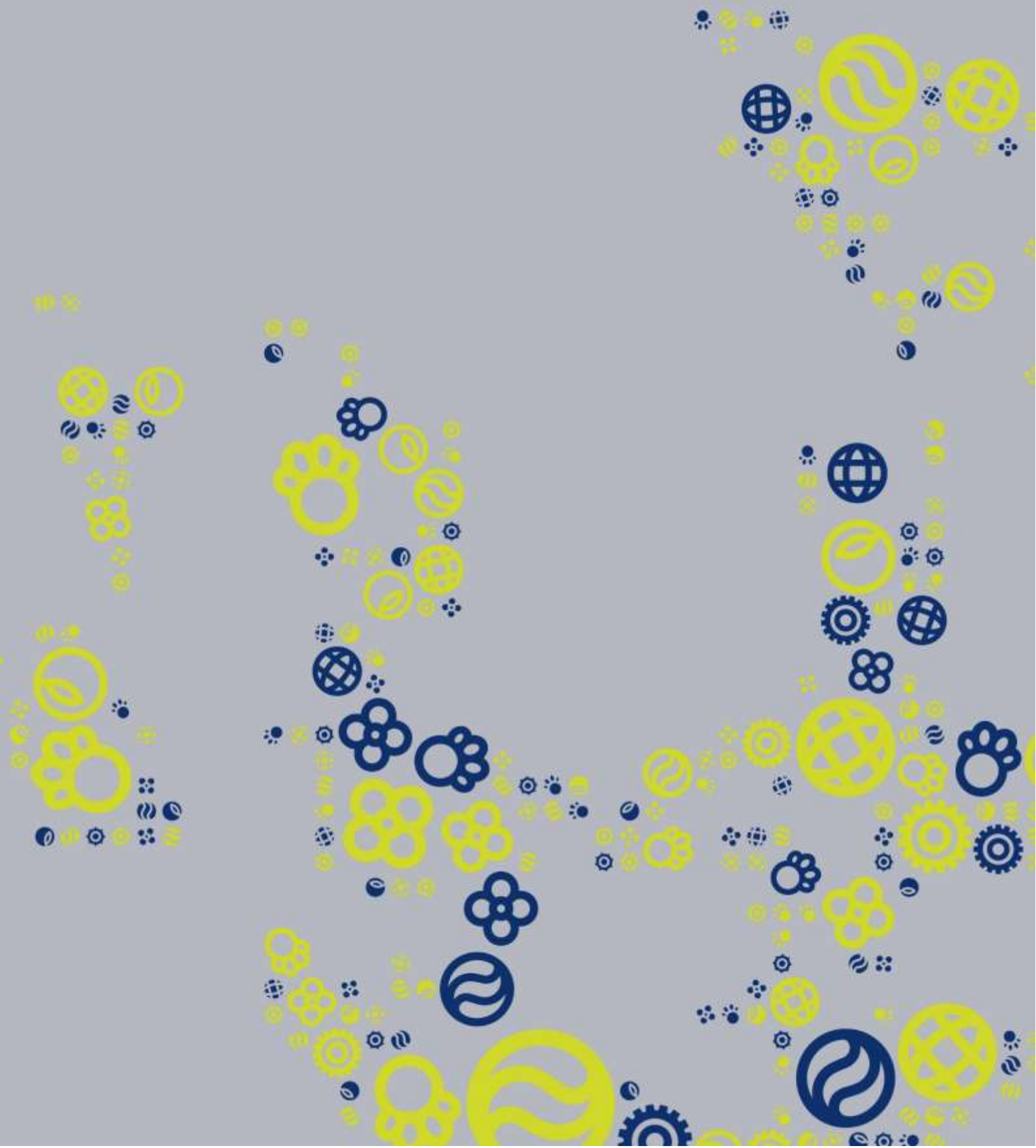
Project De Schoolomgeving MBO Boxtel

De komende jaren wordt het schoolterrein van MBO Boxtel flink vernieuwd. Studenten van de opleidingen Tuin- en landschapsinrichting, Hovenier en Boomverzorging spelen hierin een belangrijke rol. Doel is om de tuin biodivers en duurzaam aan te leggen. Door de tuin open te stellen voor publiek kunnen niet alleen studenten, maar ook Boxelaren en medewerkers van het industrieterrein Ladonk er van genieten. Na het maken van biodiversiteitsscan van het hele schoolterrein gingen studenten aan de slag. De wensen en eisen voor de schooltuin werden verzameld. In kleine groepjes zijn studenten aan de slag gegaan met ieder een eigen deelgebied. Uit al deze ontwerpen is een selectie gemaakt. Deze zijn samengebracht in een plantekening. Dit resulteerde in het definitieve ontwerp. Daarmee gaan studenten de komende jaren aan de slag. De informatieavond in september 2024 waarin de plannen werden gepresenteerd resulteerde in mooie samenwerkingen. Partijen als Trees for all, waterschap de Dommel, gemeente Boxel en Klankbordgroep Ladonk zijn enthousiast en betrokken. Er is subsidie verkregen van Trees for all en het Cultuurfonds.





9. Leven lang ontwikkelen (llo)



9.1 Profilering

9.1.1 De hotspot als uitschenkput van llo

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 en overheidsorganisaties staat centraal. Samen ontwikkelen we onderwijsprogramma's en voeren we projecten uit die relevant zijn voor de omgeving, de arbeidsmarkt en de deelnemers. We integreren de llo-activiteiten van llo steeds meer met de activiteiten en de profilering van de hotspots. Voor iedere hotspot stellen we een port folio van kennisdiensten 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 en buiten het Yuverta-gebied. Wij zorgen voor het beantwoorden van de vele vragen die er zijn rondom kennisontwikkeling over biodiversiteit, bodembeheer en water. Naast vakmensen die kennis willen opdoen over 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 groen-blauwe vakgebied werken.

Het groen-blauwe lespakket is ontwikkeld voor het hele onderwijs, van basisonderwijs tot voortgezet onderwijs, zodat iedere docent dit op zijn doelgroep kan toepassen.

9.1.2 Llo en de groen-blauwe thema's

De groen-blauwe thema's en de dienstverlening van llo op dit gebied is geen vanzelfsprekendheid. Yuverta komt voort uit de drie organisaties Citaverde, Helicon en Wellant College en is nog een naam in de markt aan het opbouwen. Om dit proces te ondersteunen proberen wij, waar mogelijk, de naam van Yuverta aan deze thema's te linken. In 2024 hebben we Yuverta llo onder andere geprofileerd door (online)artikelen en advertenties in de volgende vakbladen:

- Boom in Business
- Vakblad de Hovenier
- Stad & Groen
- Vakblad Boomzorg
- NUC-bedrijfsgoed

9.1.3 Llo digitaal

Llo werkt met een eigen website om de groen-blauwe thema's en haar diensten onder de aandacht te brengen. De website heeft bijgedragen aan de naamsbekendheid, het laten zien van de samenwerkingen met llo en uiteraard de (school)locatie waar het aanbod van llo afgezet wordt via de website en/of aanvragen via contactformulieren. In 2024 had de website van llo 82.100 unieke bezoekers. Dit is een stijging ten opzichte van 2023 toen de website 73.069 unieke bezoeken had.

Daarnaast heeft Yuverta llo een eigen kanaal op Instagram. Het bereik was in 2024 ruim 448 volgers (in 2023: 442 volgers). Het aantal volgers steeg in 2024 met 1,3%. Op LinkedIn heeft Yuverta één corporate kanaal waar ook llo onder valt. In 2024 was het bereik 148.483 bezoekers (in 2023: 395.000 bezoekers). In 2025 gaan we de profilering van llo via LinkedIn herzien, waarbij we steeds meer corporate denken vanuit Yuverta-perspectief.

9.2 Samenwerking met partners

Connect Groen

Voor llo zoeken we de verbinding met andere groene llo-organisaties, bijvoorbeeld als het gaat om innovatie en marktbenadering. Dit doen we via Connect Groen, een netwerk waarin alle AOC's met hun llo-tak zijn vertegenwoordigd.

GroenPact

Yuverta heeft zich in de groene onderwijskolom verbonden met het mbo, hbo en de WU in GroenPact. Gezamenlijk trachten zij de nationale en internationale markt te voorzien van brede kennisvraagstukken. Ilo werkt in deze kolom samen op thema en/of projectniveau.

Brancheorganisaties

Voor kennisinstellingen zijn brancheorganisaties de partner om sectorspecifieke kennisdiensten te ontwikkelen en aan te bieden. Vaak spelen brancheorganisaties ook een rol in de kwaliteitsborging van deze kennisdiensten. Zo is in Roermond-Heerlen samen met de VHG een brancheopleiding Groen opgezet. Ook hebben we via onze hotspots een regionaal samenwerkingsverband opgezet met groenbedrijven in bijvoorbeeld Nijmegen, Boxtel en Houten.

Llo en regulier mbo-onderwijs

Waar mogelijk werkt Yuverta Ilo intensief samen met het mbo voor de uitvoering van ons portfolio. We hebben gerichte arrangementen voor studenten waarmee zij extra certificaten binnen hun opleiding kunnen behalen. Dit noemen we 'Boost je opleiding'.

We werken volgens het concept Education as a Service (EaaS), waarin we onderwijs op maat en naar behoefte van de lerende aanbieden. Het team (docenten en ondersteuning) van Ilo is meegenomen in de verdere ontwikkeling van EaaS. We zien en erkennen het belang van modulair onderwijs en hebben een nieuwe projectorganisatie ingericht. Het bouwwerk voor EaaS, uitgaande van een generiek basisjaar en opleidingspecifieke modules in de verdere leerjaren, is in kaart gebracht. Op basis hiervan is helder welk deel van het bouwwerk nog verder ontwikkeld moet worden.

Vanuit EaaS zijn we aangesloten bij de pilot Microcredentials binnen het mbo.

In 2024 hebben we onze samenwerking met Npuls verder uitgebreid. 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 Besluit Houders van dieren. Om die samenhang te borgen zijn we gestart met de implementatie van een gezamenlijke ELO voor het mbo en Ilo.

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/ Ilo in de regionale samenstelling.

Projecten

In 2024 heeft Yuverta Ilo bijgedragen aan en geparticipeerd in diverse projecten:

- RIF duurzaam ecosysteem (innovatieve samenwerking met bedrijven in de richting voor een gezond, eerlijk en circulair voedsel systeem)
- Green Flow (ontwikkeling en implementatie van de groene opleidingen).
- E-learning: het bouwen en beheren van diverse E-learning, zoals Paraveterinair (mbo + Ilo), Besluit houders van dieren (mbo + Ilo) en circulaire economie in het mbo (mbo + Ilo).
- EaaS-modulair mbo

Thuis in de toekomst: projectmatig werken

Met het oog op Y+10 is projectmatig werken belangrijk. In 2024 hebben we het volgende gedaan op dit vlak:

- **Aanjagen** van ontwikkeling en innovatie via projecten. We signaleren, adviseren, verbinden, inspireren én trekken Yuverta-breed.
- **Ontwikkelen** van een Yuvertabrede aanpak voor projectmanagement. Dit doen we door professionalisering van en kruisbestuiving tussen 'projectgremia', projectmanagers, formats, best practices en meer.

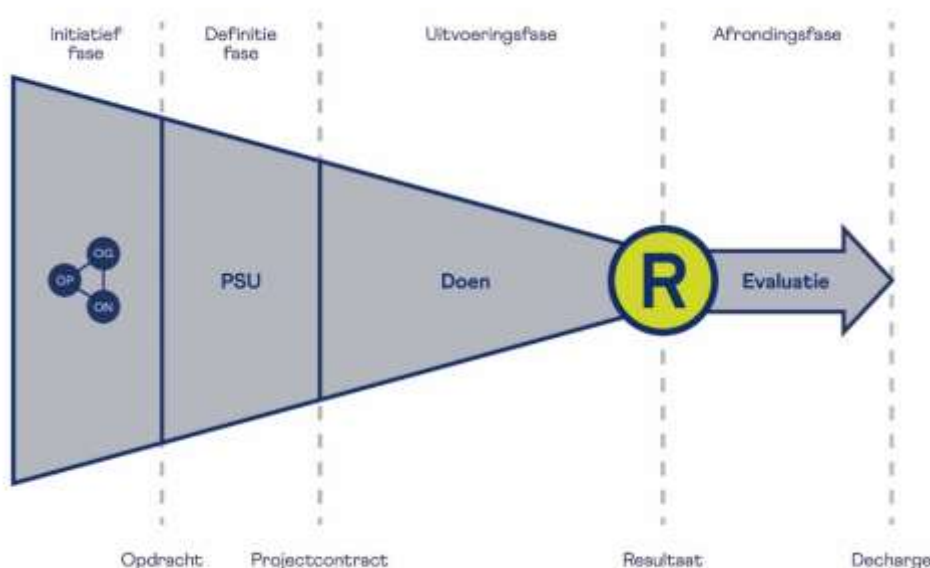
- **Ondersteunen** met capaciteit, kennis en kunde. We detacheren project- en programmamanagers voor multidisciplinaire veranderprojecten. Kort gezegd: we leveren hands-on project trekkers met lef en spierballen.
- **Slim combineren** (financieel engineering) van wensen, mensen en mogelijkheden. We helpen met het inrichten, beheersen en verzilveren van projecten.

Y-office

Samen met collega's zetten we innovatieve ideeën voor het onderwijs om in projecten met impact. Zo zijn we samen #doenersdiemaken. Via de projectmatige aanpak kunnen we als organisatie inspelen op de veranderende wereld om ons heen en blijven we #thuisindetekomst. Enkele projecten die we in 2024 zijn gestart:

- *NL2120*
NL2120 biedt ruimte aan de natuur en werkt samen met de natuur. In dit project bedenken we oplossingen die zijn gebaseerd op natuurlijke systemen en fenomenen. We werken aan natuurgedreven technologische innovaties met ecologische en maatschappelijke impact. Zo leveren we een significante bijdrage aan het welzijn van mens, plant en dier. Merkbaar en meetbaar. Door een gezond natuurlijk systeem als uitgangspunt te nemen, realiseren we een duurzame toekomst.
- *Tech, een motor*
Tech, een motor levert een bijdrage aan betekenisvol en toekomstgericht vmbo onderwijs. We ontwikkelen nieuwe lesstof waarin technische innovaties centraal staan en we laten zien hoe deze aansluiten op ons bestaande onderwijs en ons groene profiel. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van VR-brillen in het vak Mens & maatschappij, waarmee leerlingen een rondleiding krijgen door het Achterhuis. Of de inzet van de Farmbot, een high-tech minituin.

Leercultuur: samen professionaliseren



9.3 Groeiambitie

Opleidingen en trainingen Maatschappelijke, economische en wettelijke trends maken dat de markt continue vraagt om actualisatie van het kennisaanbod. Modulaire opbouw van deze kennisdiensten is voor Ilo dan ook een belangrijke oplossing om naar de toekomst toe onderdelen snel te kunnen actualiseren. Dit verandertraject geven we waar mogelijk vorm samen met onze groene onderwijspartners.

Praktijkleren op maat

Om op ieder niveau en voor iedere deelnemer de maximale ontwikkeling te kunnen bereiken bieden wij praktijkverklaringen aan. We zien een grote toename in de vraag naar praktijkverklaringen in de diverse regio's en intensiveren onze samenwerking met de leerwerkkloketten. Dit gebeurt door frequent overleg zoals we bij de leerwerkbedrijven in Limburg zien, door participatie in brede overkoepelende consortia zoals Brabant Leert en door het organiseren van evenementen voor leerwerkkloketten in de regio Zuid-Holland. Door praktijkleren ontwikkelt een deelnemer zich in en voor de sector. Dit kan een opstap zijn naar een volwaardig mbo-diploma.

Digitaal onderwijs

Groen onderwijs wordt traditioneel vormgegeven in en met de praktijk. De eerdergenoemde trends en ontwikkelingen in de maatschappij maken dat het digitaal aanbieden van kennis noodzakelijk is. Yuverta doet dit door het aanbieden van blended onderwijs: de mogelijkheid om de praktijk af te wisselen met digitale theorie en toetsen. Het aanbieden van modulair onderwijs en het opdelen van opleidingen in kleinere eenheden maakt blended onderwijs toegankelijker. Yuverta Ilo beschikt over een eigen team Online Leren waarin deze ontwikkelen projectmatig worden vormgegeven. De komende jaren integreren we ontwikkelde modules in ons totale onderwijsaanbod.

Reguliere bbl-opleidingen

De bbl-c maatwerktrajecten groeien, zowel de masterklassen als de samengestelde maatwerkklassen die we regioklassen noemen. De groei blijft echter achter bij onze ambitie. Daarom zijn we een traject gestart om samen met het mbo zowel de interne als met name de klantbenadering te herzien.

Boost je opleiding

Doorstroom naar de arbeidsmarkt is een kerndoelstelling van Ilo. 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 (Boost je opleiding).

Evaluaties

Yuverta Ilo scoort gemiddeld 78-80% op de tevredenheidsscore van onze private deelnemers. Aandachtspunt hierbij is het aantal respondenten. Om dit aantal te verhogen denken we aan automatisering en digitale oplossingen.

Data verzamelen

Voor de klantreis van deelnemers is het verzamelen van data rondom profileringsprocessen belangrijk, om tijdig en gericht te communiceren. Vanuit zowel de onlinemarketing als het CRM-systeem verzamelen en analyseren we gericht data, om vervolgvactiteiten in te zetten. Dit alles op basis van een vastgestelde 'salesfunnel'.

Talentles duurzaamheid

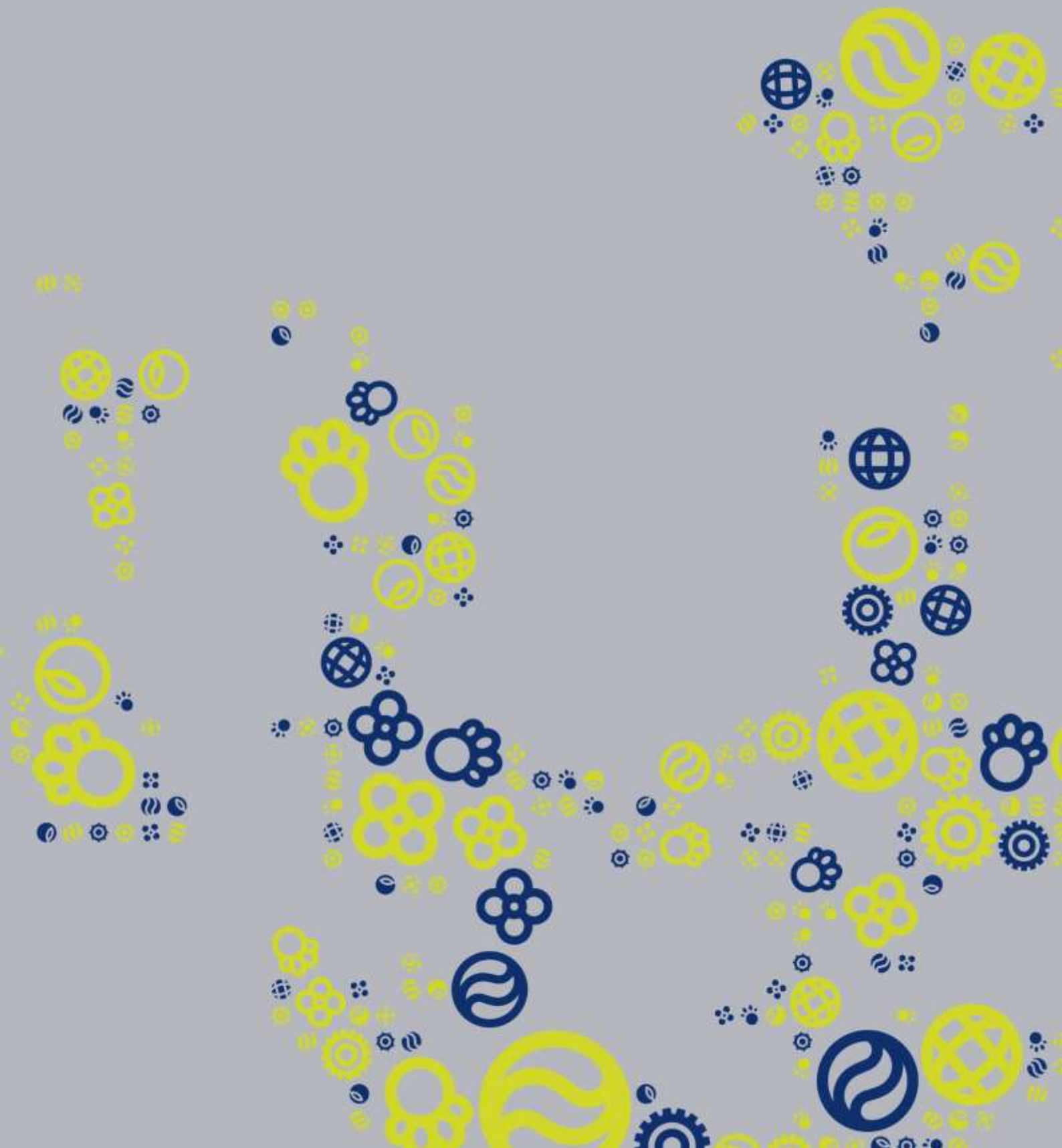
Leerlingen van talentles duurzaamheid werkten mee aan een KNMI-meetcampagne om stikstofdioxideconcentraties beter te begrijpen. Met meetbuisjes onderzochten ze luchtkwaliteit rond de school, wat helpt om satellietmetingen van Tropomi naar grondniveau te vertalen. Samen met 19 andere scholen droegen zij bij aan nauwkeurige kaarten van NO₂-concentraties in Nederland, waarbij landelijke gebieden de schoonste lucht hadden en steden en industriële zones de meeste vervuiling. Een leerzaam project voor wetenschap en duurzaamheid



Yuverta



10. HR: Echt van betekenis voor de medewerker



Echt van betekenis zijn

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor medewerkers. Natuurlijk betekent dit dat we een aantrekkelijke werkgever willen zijn, maar onze focus ligt vooral op de ontwikkeling van onze collega's. Deze professionalisering is cruciaal. Zo blijven we 'thuis in de toekomst' en zijn we bij de tijd als het gaat om veranderingen in de wereld die we vertalen naar ons onderwijs. Op die manier kunnen wij eigentijds groen-blauw onderwijs bieden aan onze leerlingen, studenten en deelnemers.

Ontwikkeling medewerkers

Onze collega's zijn ons kapitaal. Zij zijn het allerbelangrijkste om dagelijks het verschil te maken voor onze leerlingen, studenten en deelnemers. Dat maakt dat we er een groot belang bij hebben om iedere dag 'het beste team van spelers' op te stellen. Ontwikkelen is, naast instroom van nieuwe medewerkers, een belangrijke interventie om onze onderwijskwaliteit op niveau te krijgen en te houden. Dat maakt dat iedere medewerker binnen Yuverta zich moet kunnen ontwikkelen op een pad waarvoor hij zelf verantwoordelijk is en waarbij wij hem ondersteunen en faciliteren. We hebben daarvoor een aantal platforms in huis. Zo zorgt opleiden in school er samen met nagenoeg alle lerarenopleidingen voor dat we bekwame docenten aan boord krijgen, in de breedste zin van het woord. En onze Yuverta Academy heeft een aanbod van trainingen en trajecten die bijdragen aan de ontwikkeling van onze collega's. Van pedagogisch of didactische trainingen tot het voeren van een mentor- of oudergesprek. Daarnaast ondersteunt de Academy teamontwikkeltrajecten in de scholen en levert ze maatwerktrajecten rondom vragen die scholen hebben. Met het programma Future Leadership Yuverta (FLY) begeleiden we potentiële leidinggevenden op weg naar het leiderschap. We investeren sowieso veel in leiderschap met een breed scala aan management development-activiteiten. Daarnaast werken we op school- en teamniveau aan ontwikkeling door in de **strategische personeelsplanning** steeds meer de kwalitatieve aspecten mee te nemen. We stellen steeds vaker de vraag welke kennis en vaardigheden we als team nodig hebben, om het onderwijs van de toekomst te kunnen blijven geven. Het antwoord op die vraag vormt mede de basis voor het opleidingsplan van het team.

Kwaliteitscultuur

In onze kwaliteitscultuur komt kwaliteitsdenken en handelen op individueel-, team- en organisatieniveau tot uiting. Goed onderwijs maken en verzorgen is een ambacht dat onze professionals op onze scholen uitvoeren. Wij stimuleren al onze professionals om zich te blijven ontwikkelen, zodat zij samen de kwaliteit van onderwijs verbeteren. Dat doen we onder andere door ontwikkeling een vast gespreksonderwerp te laten zijn in de gesprekkencyclus en de inzet van de Yuverta Academy. Medewerkers geven vooral via de teams invulling aan de kwaliteitscultuur. Daarom is teamvolwassenheid belangrijk. Hier hebben teams in de eerste plaats zelf invloed op, maar ook leidinggevenden helpen teams om het maximale uit zichzelf te halen en het kritisch vermogen aan te spreken. Leiderschap is dan ook een belangrijk thema om de kwaliteitscultuur te verstevigen. 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 doen? Dat zijn vragen die we geregeld stellen en bespreken met onze leidinggevenden. Samen bouwen we een leercultuur waarin we feedback vragen en geven, reflecteren en zeggen wat nodig is om samen goede onderwijsresultaten te boeken.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Wanneer ben je een aantrekkelijk werkgever? Het antwoord is simpel: als zowel huidige als toekomstige medewerkers graag bij jou willen werken. Maar dit in de praktijk brengen is niet zo simpel. Waar medewerkers in het verleden met name op zoek waren naar financiële zekerheid of status, zien we dat de jongere generaties zich vooral willen kunnen ontwikkelen in een omgeving die er toe doet. Yuverta spreekt aan vanwege ons groen-blauwe onderwijs, onze duurzame waarden en de betekenisvolle bijdrage die ons onderwijs levert aan de kenniseconomie waarin groen en blauw steeds belangrijker worden. Toch heeft ook Yuverta in de huidige arbeidsmarkt moeite om de vacatures in te vullen. De concurrentie is heftig en het tekort aan gekwalificeerde docenten wordt elk jaar nijpender. Naast op goede arbeidsmarktcampagnes ligt onze focus dan ook steeds meer op het behouden van medewerkers. Thema's die veel aandacht hebben zijn (persoonlijk) leiderschap, wendbaarheid, een veilige en fijne werkomgeving, een uitdagende en innovatieve school en ruimte bieden aan talent. Zo zijn we gestart met een leiderschapstraject, waarin ook bijzondere aandacht is gegaan naar het onboarden van nieuwe leidinggevenden binnen Yuverta. Veel

docenten leiden we zelf op via ‘opleiden in de school’. Ook zijn we gestart met het echt werk maken van het opleiden van zij-instromers: mensen die een loopbaanswitch maken naar het onderwijs. We nemen deel aan diverse onderwijsregio's en zijn mede-initiatiefnemer van de groene onderwijsregio waarin we met de gehele groene onderwijssector werken aan voldoende instroom van groene vakdocenten. Ook heeft onze Vliegende Brigade haar positie binnen de organisatie in 2024 verder verankerd. De Vliegende Brigade werft intern en extern nieuwe collega's die breed inzetbaar zijn in de organisatie. Daardoor kunnen we veel sneller dan voorheen gaten in de organisatie opvullen en daarmee ook de externe inhuur beperken. De Vliegende Brigade biedt collega's ook een mogelijkheid om zich op een andere manier te ontwikkelen binnen de organisatie. Daardoor binden ze zich langer aan Yuverta en blijft hun waardevolle kennis voor de organisatie behouden.

MTO 2024

Maar liefst 66% van alle collega's deelde in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) wat we waarderen in ons werk, waar we trots op zijn, maar ook wat onze verbeterpunten zijn.

Ten opzichte van de meting in 2022 is er, in de meting van 2024, op alle thema's een positieve stijging te zien in de scores. Medewerkers zijn blij met de inhoud van hun werk en de onderlinge samenwerking en ontwikkelmogelijkheden blijven de grootste trojspunten. (Hoge) werkdruk blijft een aandachtspunt. En medewerkers ervaren een sociaal veilige werkplek.

De resultaten zijn beschikbaar gesteld voor medewerkers (eigen resultaten en teamresultaten) en voor alle leidinggevendenden. Samen met de directeuren, schoolleiders en (opleidings)managers is er gezamenlijk gekeken naar de resultaten; wat betekenen deze resultaten voor het team, de school of dienst en voor Yuverta als geheel. En welke prioriteiten stellen we voor Yuverta en welke punten kunnen worden meegenomen in de nieuwe afdelings- en locatieplannen.

Highlights MTO		Huidig Yuverta	Vorig onderzoek
	Werkgeverschap	6,1	5,5
	Bevlogenheid	7,0	6,6
	Inclusie	7,9	-
Respondenten		1.984	2.043

10.1 HR-kengetallen

Het aantal medewerkers binnen Yuverta daalde van 3.114 in 2023 naar 3.059 eind 2024. Het aandeel medewerkers dat een vast dienstverband heeft binnen Yuverta steeg licht van 69% naar 73%.

Aantal medewerkers in functiecategorie

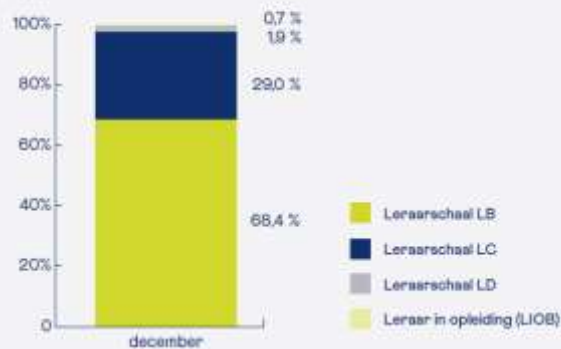
(peildata 31-12-2023 en 31-12-2024)



Functiecategorie	Aantal medewerkers 2023	%	Aantal medewerkers 2024	%
Ondersteunend en beheer personeel	704	22,6 %	704	23,0 %
Onderwijsondersteunend personeel (met lesgebonden taken)	319	10,2 %	312	10,2 %
Onderwijzend personeel	1.940	62,4 %	1.890	61,8 %
Directie/management	151	4,8 %	153	5,0 %
Eindtotaal	3.114	100%	3.059	100%

Aantal medewerkers naar functie in functiecategorie onderwijzend personeel

(peildatum 31-12-2024)



Aantal medewerkers naar gender in functiecategorie directie/management

(peildatum 31-12-2024)



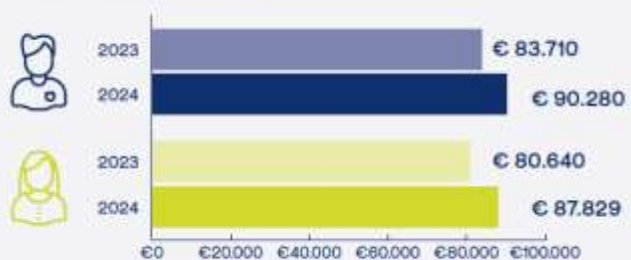
Aantal medewerkers naar gender

(peildatum 31-12-2024)



Gemiddelde beloning

(peildata 31-12-2023 en 31-12-2024)



Gemiddelde loonkosten in euro over heel 2023 en 2024 per gehele fte.

Bepaalde en onbepaalde tijd contracten



Vast contract

2023
2.147

2024
2.242

Tijdelijk contract

2023
967

2024
817

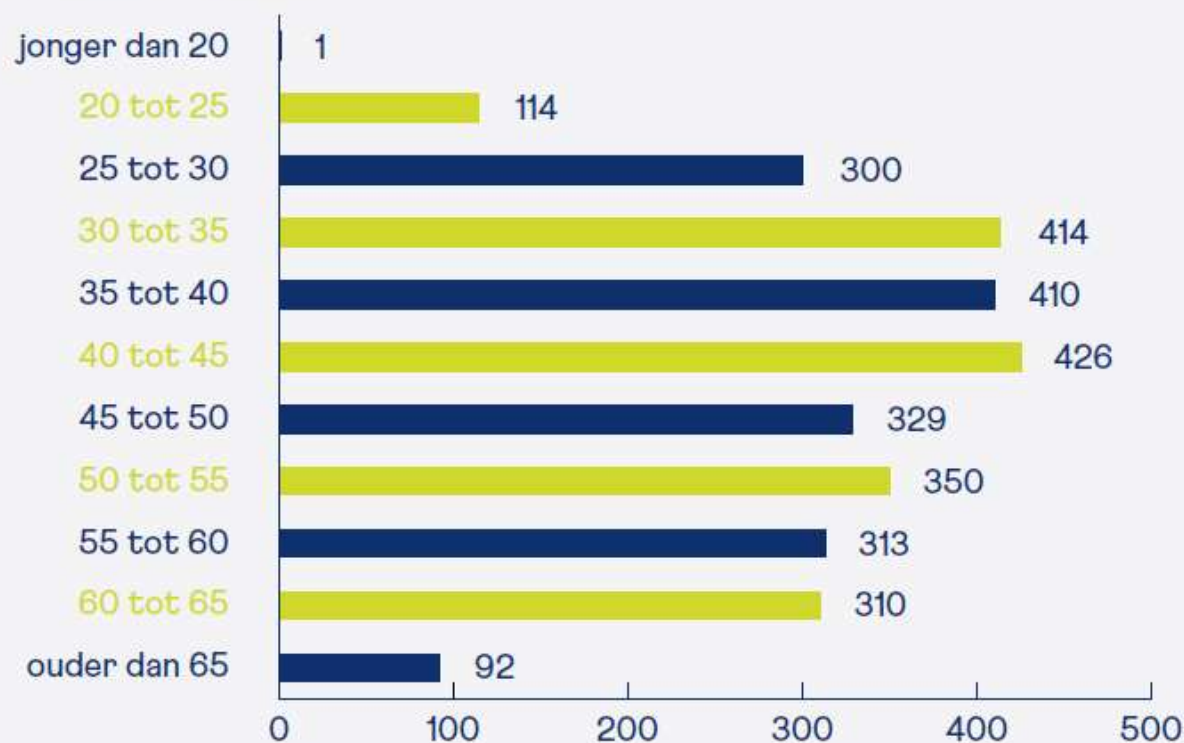
Eindtotaal

2023
3.114

2024
3.059

Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie

(peildatum 31-12-2024)



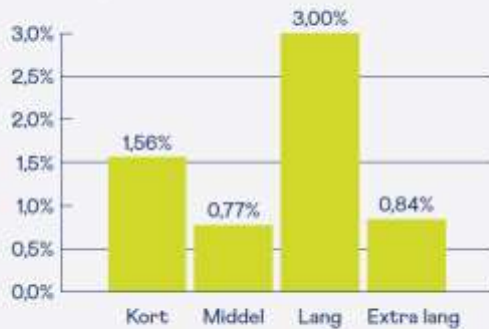
Ziekteverzuim

Het verzuim binnen Yuverta is in 2024 met 0,55% gestegen naar 6,19%. We zien in elke verzuimduurcategorie (kort, middel, lang en extra lang) een stijging ten opzichte van 2023, maar de categorieën 'lang' en 'extra lang' hebben te maken met de hoogste stijgingen.



Verzuimpercentage per verzuimduurcategorie

(peildatum 31-12-2024)



Excl. zwangerschap, intern personeel categorie directie, management, ondersteunend en beheer personeel, onderwijs ondersteunend personeel en onderwijzend personeel.

Ziekteverzuim



Verzuimpercentage
exclusief zwangerschap

2023

5,51%

2024

6,19%

Verzuimpercentage
inclusief zwangerschap

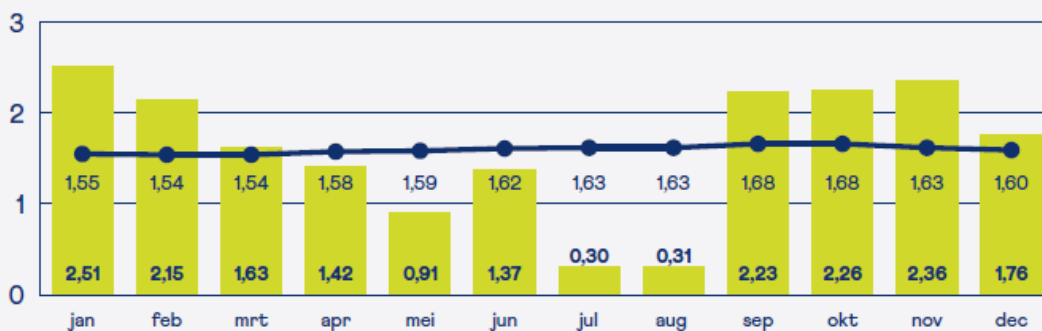
2023

6,19%

2024

6,96%

Verzuimfrequentie t.o.v. twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde



Ziekmeldfrequentie

Twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde

Verzuimpercentage t.o.v. twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde



Verzuimpercentage

Twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde

Banenafsprak

We willen graag een inclusieve organisatie zijn, omdat we ervan overtuigd zijn dat dat bijdraagt aan goed onderwijs. Voor onze leerlingen, studenten en medewerkers is het goed om in contact te komen met zoveel mogelijk verschillende leerlingen, studenten en medewerkers. Daarom werken we met de Banenafsprak waardoor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Yuverta aan de slag kunnen. In 2024 hebben we 20 banen met afstand tot de arbeidsmarkt gecreëerd.

Beleid beheersing uitkering ontslag

Omdat we naast vaste aanstellingen werken met tijdelijke contracten, is instroom in de WW en BWW niet altijd te voorkomen. Of iemand instroomt in de WW en/of BWW en voor hoe lang, heeft onder andere te maken met het arbeidsverleden (de zogenaamde referte-eis) en de leeftijd van de betreffende medewerker. Als voormalige AOC is Yuverta volledig eigen risicodragers voor de WW en/of BWW. Dit betekent dat 100% van de uitkeringen rechtstreeks bij de betreffende school/brinnummer in rekening wordt gebracht. Daarnaast moeten we als overheidswerkgever uitvoering geven aan artikel 72a van de Werkloosheidswet en dus de re-integratie van medewerkers in de WW bevorderen. Daarom zetten we al enige jaren re-integratietrajecten van externe bureaus in die ex-medewerkers helpen bij het vinden van werk. Dergelijke trajecten zetten we in op basis van een kosten-batenanalyse. Dit betekent dat de kosten van het in te zetten re-integratietraject moeten opwegen tegen de vermindering van de kosten van het eigen risico. Een andere maatregel ter voorkoming van instroom in de WW is ons mobiliteitsbeleid. Volgens dit beleid werken de scholen samen om talenten te behouden door deze uit te wisselen bij eventuele vacatures.

10.2 Professionalisering

Yuverta Academy

De Yuverta Academy is het ontwikkelplatform binnen Yuverta waar alle collega's met ontwikkelvragen terecht kunnen. Enerzijds adviseren en faciliteren we bij het inkopen van externe trainingen en trajecten en zorgen we voor borging daarvan in de organisatie. Anderzijds pakken met een team van ongeveer twintig collega's interne ontwikkelvraagstukken en -trajecten op. Door trainingen, teambegeleidingen et cetera werken we aan de (onderwijs)kwaliteit. Dit doen we, indien nodig, in verbinding met interne experts (team OK&E, Y-Office, Opleiden in de school). We ondersteunen deze interne experts ook bij het ontwerpen, uitvoeren en plannen van trainingen. We verzorgen trajecten en trainingen binnen de regio's en Ondersteunende Diensten (OD) en worden steeds beter gevonden.

Collectieve thema's

We merken dat de collectieve thema's na de fusie steeds beter in beeld zijn, zowel de uitzetting met externe partijen als de trajecten met interne experts lopen vlot. Ook de samenwerking met OK&E inhoudelijk op de collectieve thema's is versterkt. Zowel inhoudelijk als op proces.

Help, hoe overleef ik....?

Dit jaar zijn we begonnen met een reeks open inschrijvingen: Help, hoe overleef ik.... Deze pedagogische en didactische trainingen zijn bedoeld voor de collega's ter voorbereiding aan het PDG traject. Qua animo voor deze training zaten we op ruim 100 deelnemers.

Open inschrijvingen

Tevens zijn we doorggegaan met de pilot open inschrijvingen. We merken dat projectmatig werken, Deep democracy (werken met onderstroom) en werken met onderwijsresultaten (in samenwerking met OK&E) trending zijn geweest. Daarnaast is Dienend Leiderschap voor coördinerende functies erg populair.

Pilot Groot Amsterdam

In 2024 zijn we gestart met de pilot Groot Amsterdam. Gezien de grote vraag voor ondersteuning en de ontwikkelbehoefte binnen deze regio, zijn drie collega's van de Yuverta Academy voor 0,2 fte (pp) in de week aangesloten bij deze regio. Vooraf zijn de randvoorwaarden en succescriteria goed besproken, zoals positionering, verantwoordelijkheid en het aansluiten bij overlegstructuren. De regiodirecteur is erg tevreden over deze inzet.

Kweekvijver

De Kweekvijver is het meest impactvolle (onderwijs)ontwikkeltraject binnen Yuverta. In 2024 vond de vierde editie bij mbo Tilburg plaats. Tijdens deze editie hebben we ruim negentig collega's ondersteund bij (onderwijs)ontwikkel- en innovatieve vraagstukken. Via design thinking gingen zij aan de slag met onderwerpen als formatief handelen, loopbaanoriëntatie en -begeleiding en het herontwerpen van onderwijs. Daarbij kregen ze ondersteuning van experts van het Digiteam, team OK&E en de Y-office, bijvoorbeeld rondom het inzetten van technologieën zoals Virtual Reality (VR) en Augmented Reality (AR), het beleid rondom examinering en de mogelijkheden van de innovatieronde.

Unpack Your Backpack

In 2024 is de negende editie van het persoonlijk leiderschap-ontwikkeltraject Unpack your Backpack gestart. In dit traject werken achttien professionals van Rijn IJssel en ROC Nijmegen samen met collega's van Yuverta via een eigen project aan onderwijsverbetering en/of vernieuwing.

PDG Academy samen met Fontys

Vanuit heel Yuverta nemen 24 collega's deel aan het tweede jaar van het PDG-traject van de Yuverta Academy in samenwerking met Fontys. Daarnaast start in februari 2025 een PDG-traject met Aeres.

Leiderschapsontwikkeling

De wereld verandert continue. Dit vraagt van de organisatie en dus ook van onze collega's om zich continu te blijven ontwikkelen en wendbaar te zijn. Leidinggevendenden hebben hierbij 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 leidinggevendenden is dan ook belangrijk. In ons leiderschapsprogramma bieden we collectieve professionaliseringsactiviteiten aan, zoals de Managementdagen en trainingen via open inschrijving en op aanvraag. In 2024 hebben wij onder andere professionaliseringsactiviteiten aangeboden op gebied van psychologie in organisatie, veranderkunde, gespreksvaardigheden en dienend leiderschap. In 2025 willen we professionaliseringsactiviteiten meer regionaal gaan vormgeven. Dit is in ontwikkeling. Voor nieuwe leidinggevendenden hebben we een onboardingsprogramma: YuStart voor leidinggevendenden. Binnen dat programma krijgt elke nieuwe leidinggevende een 'buddy'. Deze collega helpt de nieuwe leidinggevende op weg in de eerste weken. Door daarnaast verschillende ontwikkelbijeenkomsten te volgen, leren de nieuwe leidinggevendenden de organisatie (beter) kennen en worden ze meegenomen in alle aspecten van ons onderwijs. Zo organiseren we bijvoorbeeld bijeenkomsten over examinering, begroting, onderwijsresultaten en tevredenheidsmetingen. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd en verzorgd door collega's met inhoudelijke expertise op een bepaald onderwerp.

Nieuwe manier van werven levert drie regiodirecteuren op

In 2024 hadden we drie openstaande vacatures voor regiodirecteur. Voorheen werven we alleen extern, maar dat vonden we niet meer passen bij de ambitie om onze collega's loopbaankansen te bieden. Bovendien hebben we genoeg talent in huis. Daarom besloten we om alleen intern te werven en dat leverde drie heel goede regiodirecteuren op. Ook met de collega's die het (nog) niet zijn geworden, zijn we in gesprek over hun loopbaanwensen.



Future Leaders Yuverta (FLY)

Een bijzondere plek in ons leiderschapsprogramma is er voor onze toekomstige leiders. Via het programma Future Leaders Yuverta (FLY) investeren we in nieuw leiderschapstalent, bieden we loopbaan- en ontwikkelperspectief, versterken we de cultuur, verstevigen we ons interne netwerk en onze positie op de arbeidsmarkt. Het FLY-programma is een leer-werktraject waarin we medewerkers met nog niet genoeg of geen werkervaring als leidinggevende, opleiden tot schoolleider/opleidingsmanager. Tegelijkertijd doen ze werkervaring op als leidinggevende binnen Yuverta. We ondersteunen de FLY-deelnemers 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 ervaren leidinggevende. In 2024 is een groep van elf deelnemers gestart met het FLY-programma.

10.3 Verzuim en duurzame inzetbaarheid

Het verzuim binnen Yuverta is in 2024 met 0,55% gestegen naar 6,19%. We zien in elke verzuimduurcategorie (kort, middel, lang en extra lang) een stijging ten opzichte van 2023, maar de categorieën 'lang' en 'extra lang' hebben te maken met de hoogste stijgingen. Het voortschrijdend gemiddelde (de zwarte lijn in de tweede grafiek hieronder) toont een structurele stijging in verzuim. Dit betekent dat het verzuim op de lange termijn toeneemt. De verzuimfrequentie is gestegen met 0,09 naar 1,60. Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar is dus licht gestegen. Van de 3.568 unieke medewerkers hebben 2051 medewerkers verzuimd, dus meer dan de helft van de medewerkers (57,8%) heeft te maken gehad met verzuim.

Een belangrijk aandachtspunt in het voorkomen en beheersen van ons verzuim is de hoge psychosociale arbeidsbelasting. Uit gegevens van onze arbodienst blijkt dat dit 40% van ons verzuim veroorzaakt. Daarom hebben we de samenwerking met de arbodienst en onze externe dienstverleners ten behoeve van preventie en re-integratie in 2024 geïntensiveerd. In 2025 zetten we dit voort en gaan we ook actief aan de slag met het vergroten van de kennis en vaardigheden ten behoeve van de verzuimbegeleiding binnen HR en door onze leidinggevers.

10.3.1 Duurzame inzetbaarheid binnen Yuverta 'Welzijn en Veerkracht'

Werkdrukplan en werkdrukmiddelen

Mede na het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2022 zijn er meerdere initiatieven gestart om de ervaren werkdruk te verlagen en het welzijn van medewerkers te bevorderen. Om zoveel mogelijk maatwerk te kunnen bieden is deze verantwoordelijkheid vooral bij de teams zelf belegd. Daarnaast hebben we deze plannen ondersteund door centraal een breed scala aan diensten te faciliteren zoals diverse vormen van coaching, workshops, bedrijfsmaatschappelijk werk, etc.

Werkdruk en balans blijft een nijpend thema binnen onze organisatie. Om de lokale werkdrukplannen en de centrale ondersteuning te verstevigen is daarom in 2024 een overkoepelend Yuvertabreed werkdrukplan opgesteld. Belangrijkste onderdeel van dat werkdrukplan is een doelgroepenanalyse zodat helder is waar de knelpunten zitten en hoe daarop ingespeeld kan worden. Een van de factoren die we mede zien is dat beschikbare mogelijkheden en middelen binnen Yuverta vaak niet worden gevonden. Ook sluiten mogelijkheden niet altijd aan bij de behoefte en worden ze niet herkend als één aanpak. In samenwerking met onze arbodienst en gespecialiseerde partijen hebben we strategische sessies gehouden waaruit een roadmap is geformuleerd om een integrale aanpak te ontwikkelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit 'Welzijn en Veerkracht' -traject zal gaan lopen van 2025 tot 2027.

Naast de benutting van de jaarlijkse werkdrukmiddelen in het VO op de scholen zelf zullen we de eerdere gereserveerde middelen uit 2023 in de komende jaren worden benut om dit voor de VO scholen binnen Yuverta te implementeren. Ook sluit deze aanpak aan bij de doelstellingen en voorgenomen maatregelen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027, zodat we deze aanpak ook bij onze mbo scholen kunnen uitrollen.

Hoewel werkdrukverlaging één van de prioriteiten zal zijn in deze aanpak kiezen we bewust voor een bredere, integrale aanpak om het welzijn en de veerkracht van onze medewerkers te versterken.

Visie en plan van aanpak

In 2024 heeft Yuverta intensief ingezet op het formuleren van een gezamenlijke en gedragen visie op duurzame inzetbaarheid en op een bijbehorende richtinggevende aanpak en ondersteuning op duurzame inzetbaarheid. Rekening houdend met de verdeling tussen centraal en decentraal organiseren. Yuverta heeft in 2024 de ambitie uitgesproken te willen inzetten op Welzijn & Veerkracht van onze medewerkers.

De aanpak is vormgegeven in een strategiekaart en roadmap en wordt projectmatig aangepakt. De belanghebbenden, zoals leidinggevendenden, ondernemingsraad, directie en medewerkers worden actief betrokken en geïnformeerd. We hebben ervoor gekozen om geen apart programma neer te zetten, maar om het te integreren in onze HR strategie en onze HR aanpak. We werken intern intensief samen met teams en programma's om zo duurzame inzetbaarheid integraal en organisatiebreed aan te pakken.. Yuverta wil dat duurzame inzetbaarheid in alle delen van de organisatie geïntegreerd wordt. Welzijn & Veerkracht wordt daarmee iets vanzelfsprekends en een manier waarop we binnen onze organisatie zorgdragen voor onze medewerkers.

10.4 Instroom

10.4.1 Werving en selectie

Werving en Employer Branding bij Yuverta in 2024

De arbeidsmarkt staat onder druk en dat merken we ook nog altijd in het onderwijs. Het wordt steeds uitdagender om goed personeel te vinden. Daarom is het voor Yuverta belangrijk om niet alleen zichtbaar te zijn, maar vooral herkend te worden als dé werkgever waar docenten graag willen werken. De afgelopen tijd hebben we veel aandacht besteed aan ons werkgeversimago en werkgeversmerk. We hebben bewuste keuzes gemaakt in onze wervingskanalen en onze 'Werken bij Yuverta'-website verbeterd, zodat deze beter aansluit bij de reis die kandidaten afleggen.

Optimalisatie werkenbij-pagina

Onze werkenbij-pagina heeft een technische doorontwikkeling ondergaan, waardoor de vacatures beter vindbaar zijn en ze worden gebruiksvriendelijker weergegeven. Daarbij is extra aandacht besteed aan de vacatureteksten en metadata, zodat deze optimaal presteren in zoekmachines zoals Google.

Nieuwe content voor docenten in opleiding

Om (aankomende) docenten in opleiding beter te informeren over de mogelijkheden bij Yuverta, hebben we nieuwe content aan onze website toegevoegd. Deze content is erop gericht om (aankomende) docenten in opleiding informatie te geven over de mogelijkheden bij Yuverta en om hen een inkijkje te geven in 'een dag uit het leven' van huidige docenten in opleiding. Daarnaast hebben we op Yunet de informatievoorziening verder geoptimaliseerd om ook intern meer aandacht te geven aan de begeleiding van docenten in opleiding.

Wervingscampagnes

In maart 2024 zijn we gestart met een gerichte wervingscampagne om de zichtbaarheid van Yuverta als werkgever te vergroten. De focus in deze digitale campagne lag op de werving van docenten en de campagne was opgebouwd volgens de see-think-do-funnel, waarbij we aandacht, interesse en actie genereerden. We gebruikten hierbij twee strategieën:

1. Social advertising: we zetten video- en carouseladvertenties in op Facebook en Instagram om een breed publiek te bereiken en Yuverta als werkgever onder de aandacht te brengen. We behaalden hiermee de volgende resultaten:
 - Bereik: 255.410 gebruikers
 - Kliks: 14.191
 - Gestarte sollicitaties: 477
2. SEA-campagne: door middel van zoekmachine-advertenties (SEA) in Google optimaliseerden we de zichtbaarheid van onze vacatures en genereerden we conversies door sollicitanten direct te leiden naar onze vacatures.

Door tussendoor de campagne te evalueren en aan te passen, behaalden we hiermee de volgende resultaten:

- Vertoningen: 197.063
- Kliks: 22.398
- Gestarte sollicitaties: 237

Externe wervingsplatforms

Naast onze eigen kanalen hebben we gebruikgemaakt van externe wervingsplatforms en hierop onze zichtbaarheid vergroot:

- Meesterbaan: we hebben locatiegerichte content ingezet, om gericht kandidaten te bereiken.
- Indeed: door middel van gerichte campagnes hebben we de zichtbaarheid van onze (moeilijk invulbare) vacatures vergroot en de instroom van sollicitanten bevorderd.

Optimalisatie en onderzoek

Om onze wervingsstrategie verder te onderbouwen, zijn we een samenwerking gestart met studenten van de Radboud Universiteit. Zij onderzoeken welke factoren een rol spelen in de perceptie van Yuverta als aantrekkelijke werkgever. De inzichten uit dit onderzoek die begin 2025 worden opgeleverd, zullen helpen bij het optimaliseren van onze aanpak en het beter inspelen op de behoeften van potentiële kandidaten.

Nieuwe collega's

In 2024 mochten we 517 nieuwe collega's verwelkomen, verdeeld over onderwijzend personeel (OP), ondersteunend en beheersend personeel (OBP) en management teamleden (MT). In totaal ontvingen we 636 vacatureaanvragen, waaronder stageplekken, interne vacatures en enkele teruggetrokken of niet ingevulde aanvragen. We hebben fors ingezet op interne werving en het benutten van eigen kwaliteiten binnen Yuverta, wat heeft geleid tot meer interne doorstroom en het succesvol invullen van drie regiodirecteurposities. Een belangrijke uitdaging blijft de inzet van zzp'ers. Momenteel zijn er nog veel externen aan Yuverta verbonden, variërend van zelfstandigen en ambulant begeleiders tot professionals die via inleen of detachering zijn ingehuurd.

Toekomstgerichte aanpak

Ons team Werving & Selectie blijft in beweging om in te spelen op de arbeidsmarkt. In 2024 bestond het team uit drie werving- en selectieadviseurs en drie recruitmentassistenten. Door intensiever samen te werken met verschillende teams binnen én buiten Yuverta, boeken we mooie resultaten. Daarnaast blijven we continu werken aan het verbeteren van onze systemen, zodat deze gebruiksvriendelijker en efficiënter worden, met dank aan ons functioneel beheer. Samen blijven we bouwen aan een sterk Yuverta – als werkgever én als team.

Zij-instroom

In 2024 hebben we onze aandacht voor zij-instromers verder vergroot. Er werken al veel zij-instromers bij Yuverta en we merken dat een grote groep mensen interesse heeft om in het onderwijs te gaan werken. Dat biedt een kans om de gevolgen van het lerarentekort tegen te gaan en het onderwijs te verrijken. Zij-instromers brengen werkervaring en een andere achtergrond mee en kijken vaak met een frisse blik naar processen in het onderwijs. Daarmee zijn zij een goede toevoeging voor het team en het onderwijs. Yuverta is tevens een inclusieve organisatie: iedereen krijgt bij ons een kans.

Om het vinden van informatie voor potentiële zij-instromers makkelijker te maken, hebben we een aparte webpagina gemaakt binnen onze 'Werken bij'-site. Deze is inmiddels gevuld met uitleg over zij-instromen en met mooie voorbeelden van zij-instromers die nu voor Yuverta werken. Daarmee helpen wij potentiële zij-instromers op weg in hun zoektocht naar een baan als docent. Ook denken we mee over mogelijke opleidingsroutes en oriëntatieactiviteiten. Zo mogen ze waar nodig een dagje meelopen op zowel een vmbo- als mbo-locatie, om de doelgroepen beter te leren kennen.



Zonder actieve werving melden zich wekelijks nieuwe mensen die interesse hebben in het onderwijs en benieuwd zijn hoe ze zo'n overstap het beste kunnen maken. De mails met gerichte antwoorden op hun persoonlijke vragen en de telefonische gesprekken maken diepe indruk. Daar waar mensen het soms bijna opgeven, horen ze van ons wat er wel mogelijk is. Ze zijn blij verrast over onze persoonlijke aanpak. Ook intern hebben we onze informatievoorziening verbeterd door een aparte pagina te maken over zij-instroom op onze intranetpagina Yunet. Daarop staat relevante informatie over bijvoorbeeld begeleiding, opleidingsroutes en subsidiemogelijkheden voor zij-instromers. Ook hier geldt dat we bereikbaar zijn als er toch nog persoonlijke vragen leven voor specifieke situaties.

Voortbouwend op het netwerk van opleiden in de school hebben we diverse organisaties om ons heen verzameld die van belang zijn om zij-instromers te werven en op te leiden. We denken met elkaar na over mogelijke samenwerkingen om zij-instromers goed geëquipeerd voor de klas te krijgen. Zo heeft de Yuverta Academy in 2024 voor het eerst de training: 'Hoe overleef ik mijn eerste jaar' aangeboden. Daarin kwamen thema's aan bod waar alle startende docenten mee te maken hebben, zoals klassenmanagement, motivatie van leerlingen/studenten en effectieve lessen. De evaluaties waren zeer positief en gemiddeld kreeg de training maar liefst een 9. De Yuverta Academy coördineert en organiseert ook PDG-trajecten, in samenwerking met Aeres Hogeschool. Het eerste PDG-traject in samenwerking met Aeres is in februari 2025 gestart.

10.4.2 Opleidingsschool

Samen opleiden

Samen opleiden is de norm voor het opleiden van onze toekomstige docenten. Binnen Yuverta doen wij dit via de (aspirant)partnerschappen SOiGo en DOinG waarvan Yuverta penvoerder is. Daarnaast doen een aantal locaties van Yuverta mee in de partnerschappen RPO Rijnmond, ROSA en COS. Via deze partnerschappen zetten we in op het:

- opleiden van aanstaande docenten in de beroepspraktijk (naar startbekwaam);
- verder professionaliseren en behouden van startende docenten (van startbekwaam naar vakbekwaam);
- professionaliseren van collega's (van vakbekwaam naar expert).

Zie voor het overzicht van de partnerschappen de sheet in bijlage.

Samenwerking

In deze partnerschappen werkt Yuverta intensief samen met de verschillende lerarenopleidingen. Deze samenwerkingen dragen bij aan:

- de doorstroom van docenten in opleiding die we zelf 'vormen' naar een baan binnen Yuverta;
- de professionalisering (formeel en informeel) van zittend personeel;
- een rijk scholingsaanbod binnen en buiten Yuverta, zowel voor docenten in opleiding als voor zittend personeel;
- nieuwe loopbaanperspectieven, zoals werkplekbegeleider of schoolopleider.



10.4.3 Ontwikkelingen

Veranderende instroom

Tot voor kort bestond de doelgroep voor samen opleiden vooral uit tweedegraads studenten van de hbo-lerarenopleiding. Dit verandert; de doelgroep wordt meer divers. Zo zien we steeds meer:

- collega's die al een aanstelling hebben, maar nog onbevoegd zijn
- collega's die al bevoegd zijn, maar nog voor een hogere/andere bevoegdheid studeren
- docenten in opleiding met een aanstelling
- onderwijsassistenten die een lerarenopleiding gaan volgen
- instructeurs in het mbo
- wereldburgers met een opleiding in het buitenland die instromen in het Nederlandse systeem

Zij volgen een deeltijdopleiding, een zij-instroomtraject, een PDG-route of anderszins. Begeleiding van deze doelgroepen vraagt om een andere begeleidingsaanpak en daarmee ook een andere inzet van schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders. In 2024 heeft team Opleiden in de school (OPLIS)) hier al op ingezet door meer maatwerk aan te bieden.

Onderwijsregio's

Vanaf 1 januari 2025 worden de landelijke geldstromen van S-HRM en samen opleiden via de zogenaamde onderwijsregio's verdeeld. In 2024 zijn al enkele voorlopers gestart waaronder ook de landelijke Groene Onderwijsregio waarin Yuverta participeert. In 2025 moeten alle partnerschappen ondergebracht zijn bij een onderwijsregio, dus heeft Yuverta in 2024 al zoveel mogelijk in de diverse onderwijsregio's aan tafel gezeten. Yuverta zal naar verwachting uiteindelijk in dertien onderwijsregio's gaan participeren. Dat betekent dat Yuverta binnen haar regio's met meerdere extra bestuurlijke overlegtafels te maken heeft. Het feit dat het tempo, de beleids- en besluitvorming over o.a. de financiële stromen en de governance in elke regio verschilt brengt de nodige complexiteit met zich mee voor zowel de directeuren als de betrokken experts. De komende periode zal bovendien gaan blijken wat de precies impact gaat zijn op de verschillende thema's waar de onderwijsregio's zich mee bezig houden. Yuverta ziet zeker de mogelijke voordelen die samenwerking kan brengen, echter we zien ook het risico dat de manier waarop we binnen Yuverta Opleiden in de School hebben ingericht mogelijk onder druk komt te staan.

10.4.4 Wat hebben we gedaan in 2024?

Hieronder beschrijven we wat team OPLIS in 2024 heeft gedaan, zowel Yuverta breed als specifiek voor de partnerschappen waarvan Yuverta penvoerder is.

Algemeen/Yuverta breed

In 2024 is er toegewerkt naar een Yuverta-werkwijze en samenwerking over de partnerschappen heen.

- Alle Yuverta-vestigingen hebben een eigen coördinerend schoolopleider.
- Alle docenten in opleiding worden betrokken bij onder andere themabijeenkomsten en workshops.
- Er is een gezamenlijke Teams-omgeving voor alle betrokkenen bij het samen opleiden.
- De coördinerend schoolopleider is het eerste aanspreekpunt voor de vestigingen, biedt ondersteuning aan de schoolopleider en heeft afstemming en ontwikkelgesprekken met de schoolleiders/opleidingsmanagers over samen opleiden in de school.
- We organiseren bijeenkomsten met coaches van nieuwe docenten voor de onboarding.
- We hebben een 100-dagenenquête ontwikkeld en afgenomen onder nieuwe docenten. Deze wordt nu automatisch afgenomen na 100 dagen door een koppeling met AFAS, dus ook voor collega's die na september aangenomen worden.
- De nieuwe docenten begeleiden we steeds vaker vanuit de afspraken op de 'onboardingskaart'.
- Samen met de Yuverta Academy is nagedacht over trainingen die nieuwe docenten kunnen helpen om beter voorbereid voor de klas te staan. De reeks trainingen met de naam ' *Hoe overleef ik mijn eerste schooljaar* ' is dit schooljaar gestart.
- We begeleiden zij-instromers en docenten met een opleiding naast hun baan steeds vaker via de werkwijze van samen opleiden, door de inzet van opgeleide werkplekbegeleiders.
- Team OPLIS stelt advies op bij het aannemen van docenten in opleiding met betrekking tot de belastbaarheid (in lessen en taken) in combinatie met de opleiding.

- Team OPLIS voert gesprekken met de schoolleiders om de schoolopleiders van de locatie te betrekken bij de aanname van onbevoegde collega's, voor een goede begeleiding voor de startende collega.
- Team OPLIS heeft, samen met de Yuverta Academy, een training voor werkplekbegeleiders ontwikkeld, om de PDG'ers van het nieuwe PDG-traject met Aeres beter te kunnen begeleiden.
- Team OPLIS begeleidt langstudeerders bij het afronden van hun opleiding en het halen van hun bevoegdheid. Hiervoor worden de coördinerend schoolopleiders en collega's van de aangesloten lerarenopleidingen ingezet, zijn er onlinebijeenkomsten georganiseerd en is er een Teams-omgeving met de naam De strijders opgezet als collegiaal netwerk. Later in het jaar is dit netwerk samengevoegd met het netwerk voor mensen die het lastig vinden om werk en studie met elkaar te combineren.
- Voor de zichtbaarheid en bekendheid van het samen opleiden heeft team OPLIS:
 - de Dag van de Lerarenopleider en de Dag van de Stagiair georganiseerd;
 - een nieuwsbrief die maandelijks verschijnt, een tip van de week en een gezamenlijke Teams-omgeving;
 - regelmatig overleg met de Yuverta Academy en HR.

Bij het MTO scoorde het Samen opleiden door collega's van Yuverta een derde plaats in op de vraag waarop zij trots zijn bij Yuverta.

- Team OPLIS heeft samen met Hogeschool Utrecht een voorbereidend tweedegraadstraject ontwikkeld. Zij-instromers, die nog niet gestart zijn met een opleiding, maar wel een baan als docent hebben bij Yuverta, worden op maat opgeleid. Doel is om als docent goed te kunnen starten en stevig voor de klas te staan. In 2024 zijn er acht deelnemers gestart die het traject begin 2025 hebben afgerond. Een vergelijkbaar traject wordt nu met Fontys opgestart. De eerste gesprekken daarvoor zijn in 2024 gevoerd.
- Op Yuverta vmbo en mbo Houten is gestart met het werken in een 'leernetwerk' met docenten in opleiding. Deze werkwijze wordt door schoolopleiders, docenten in opleiding en hun begeleiders als heel positief en effectief ervaren. In 2024 is onderzocht of deze werkwijze de toekomst is voor het samen opleiden binnen Yuverta in relatie tot de onderwijsregio's. We willen deze werkwijze in 2025 uitbreiden.
- Team OPLIS organiseert professionalisering voor de lerarenopleiders binnen Yuverta. In 2024:
 - zijn vier groepen werkplekbegeleiders opgeleid;
 - is een pilot gedraaid om de trainingsbelasting van de WPB-training te verminderen;
 - zijn verdiepingscursussen aangeboden waarin schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders samen leren en ontwikkelen. Dit aanbod is vormgegeven in samenwerking met de Yuverta Academy en de instituten. Het wordt op verschillende locaties en online verzorgd en op verschillende dagdelen, zodat er voor iedereen de mogelijkheid is om deel te nemen.
- Voor de eigen professionalisering:
 - organiseert team OPLIS elke zes weken intervisie;
 - bezoekt het team conferenties en trainingen van het landelijk Platform Samen opleiden en Professionaliseren;
 - neemt de coördinerende schoolopleider van de aspirant-opleidingsschool DOinG deel aan de verplichte bijeenkomsten van Platform Samen Opleiden ten behoeve van accreditatie; zijn is bereiden;
 - is een deel van het team betrokken bij peerreviews van andere partnerschappen (verplicht) en wordt kennis en expertise gedeeld in de maandelijkse teamoverleggen.
- Team OPLIS heeft in 2024 de themabijeenkomsten voor docenten in opleiding en nieuwe collega's (als onderdeel van het werkplekcurriculum) geëvalueerd en uitgebreid.
- In samenwerking met de personeels- & salarisadministratie, HR en team OK&E zijn samen opleiden-gerelateerde onderwerpen verder opgepakt en uitgewerkt. In 2024 waren dat: de stagevergoeding, de stageovereenkomst, het goed registreren van gegevens van studenten c.q. studerende medewerkers en het opzetten van een stagevacaturebank.
- Leden van team OPLIS zijn in 2024 betrokken geweest bij de organisatie en uitvoering van landelijke en regionale conferenties/bijeenkomsten.

- Leden van team OPLIS vertegenwoordigen Yuverta in regionale netwerken zoals het platform van de HAN (Nijmegen), FLOT (Tilburg) en de HvA (Amsterdam).
- Leden van team OPLIS zitten in diverse project- en werkgroepen voor de oprichting en inrichting van de nieuwe onderwijsregio's (per 1 januari 2025).

Opleidingsschool DOinG

Opleidingsschool DOinG is een aspirant-partnerschap en bereidt zich voor op de accreditatie. In mei 2025 vindt de beoordelingsgerichte peerreview plaats, met als doel een erkend partnerschap te worden.

Hierbij is het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) leidend.

De gekozen werkwijze en de inzet in 2024 komen voort uit de daarin beschreven basiskwaliteit van samen opleiden. Onderstaand een greep uit de werkzaamheden en resultaten:



- Er is een gezamenlijke visie op opleiden ontwikkeld.
- Voor de uitvoering zijn leeractiviteiten en een coachwaaier ontwikkeld. Hierbij is al rekening gehouden met meer op maat begeleiding. Deze instrumenten zijn ingezet vanaf schooljaar 2024/2025.
- Vrijwel iedere vestiging heeft nu een eigen opgeleide schoolopleider en alle vestigingen hebben een coördinerend schoolopleider.
- Er zijn regionale bijeenkomsten georganiseerd voor docenten in opleiding. Dit is onderdeel van het werkplekcurriculum.
- In enkele regio's zijn bijeenkomsten met werkplekbegeleiders, instituutsopleider en schoolopleiders georganiseerd voor de doorontwikkeling van het samen opleiden en professionalisering.
- Ruim 25 werkplekbegeleiders hebben de basiscursus voor werkplekbegeleiding gevolgd.
- In de regiegroep zijn verdere afspraken gemaakt over de inhoud van het werkplekleren, de manier van begeleiden en de kwaliteit van samen opleiden.
- De werkgroep kwaliteit heeft de enquête voor docenten in opleiding en begeleiders verrijkt met vragen die aansluiten bij het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#). Deze enquêtes worden tweemaal per jaar in beide Yuverta-partnerschappen uitgezet. De resultaten worden in juni verwerkt in het jaarplan van de vestiging.
- De stuurgroep is frequent en actief bij elkaar gekomen om over de voortgang en behaalde resultaten van het partnerschap te spreken.
- Het partnerschap neemt actief (en verplicht) deel aan een leernetwerk voor aspirant-opleidingsscholen. Hierin zijn de programmamanager, een cluster-schoolopleider en een instituutskoördinator ambassadeurs van het partnerschap én van Yuverta.
- Uit de tevredenheidsmeting die in mei 2024 is afgenomen en de gesprekken die met het studentenpanel zijn gehouden blijkt dat:
 - docenten in opleiding het partnerschap positief beoordelen. Zij geven onder andere aan zich ontzettend welkom te voelen op onze scholen (rapportcijfer 8,3);
 - docenten in opleiding die al zelfstandig voor de klas staan minder positief zijn. Zij geven aan niet altijd voldoende begeleiding te krijgen. Ook ervaren zij onvoldoende ruimte om aan hun opleiding te kunnen werken. Team OPLIS heeft daarvoor extra acties opgezet. Zie ook de 'Hoe overleef ik- reeks' met de Academy en de training voor WPB's die PDG'ers begeleiden onder Algemeen/Yuvertabreed.

Opleidingsschool SO I GO

Opleidingsschool SO I GO is een erkend partnerschap en bereidt zich voor op de ontwikkelingsgerichte peerreview in maart 2025. Ook hierbij is het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) leidend. De gekozen werkwijze en de inzet in 2024 komen voort uit de daarin beschreven basiskwaliteit van samen opleiden. Onderstaand een greep uit de werkzaamheden en resultaten:



- 25 werkplekbegeleiders hebben de basiscursus voor werkplekbegeleiding gevolgd.
- drie schoolopleiders hebben de training schoolopleider gevolgd.

- Het partnerschap neemt actief deel aan het door het landelijke Platform Samen Opleiden en Professionaliseren geleide leernetwerk voor erkende opleidingsscholen. Hierin zijn de programmamanager en een of twee coördinerend schoolleiders aanwezig om Yuverta te vertegenwoordigen.
- Uit de tevredenheidsmeting die in mei 2024 is afgenomen en de gesprekken die met het studentenpanel zijn gehouden, blijkt dat:
 - docenten in opleiding die bij ons werken of stagelopen zich onderdeel van de organisatie voelen. Ze geven hiervoor een 7,8. Daarnaast geven ze een 7,9 voor de mate waarin ze betrokken worden bij activiteiten. Ook waarderen zij de mogelijkheden die ze krijgen om ons onderwijs en alles wat daarbij hoort, te leren kennen.
 - Docenten in opleiding die al zelfstandig voor de klas staan lijken nog wel eens tussen wal en schip te vallen, als het gaat om het krijgen van voldoende begeleiding en ruimte om bijeenkomsten te bezoeken. Team OPLIS heeft daarvoor extra acties opgezet. Zie ook de 'Hoe overleef ik-reeks' met de Academy en de training voor WPB's die PDG'ers begeleiden onder Algemeen/Yuvertabreed.

10.5 VOG

Aanwezigheid verklaring omtrent gedrag (VOG)

Aanwezigheid VOG	Aantal 2024	Aantal 2023	Aantal 2022
Aantal indiensttreders	nvt*	622	621
Geldige VOG's aanwezig bij indiensttreding	nvt*	621	613
< 1 week te laat	nvt*	1	4
> 1 week, maar < 1 maand, te laat	nvt*	0	1
> 1 maand te laat	nvt*	1	1
Totaal aantal VOG's gecontroleerd	nvt*	622	621
Percentage op tijd	nvt*	99,8%	98,7%

* Alle VOG's waren aanwezig, waarvan één minder dan een week te laat. Er is dus geen sprake van ontbrekende VOG's. Derhalve was er verder geen opvolging nodig in 2024.

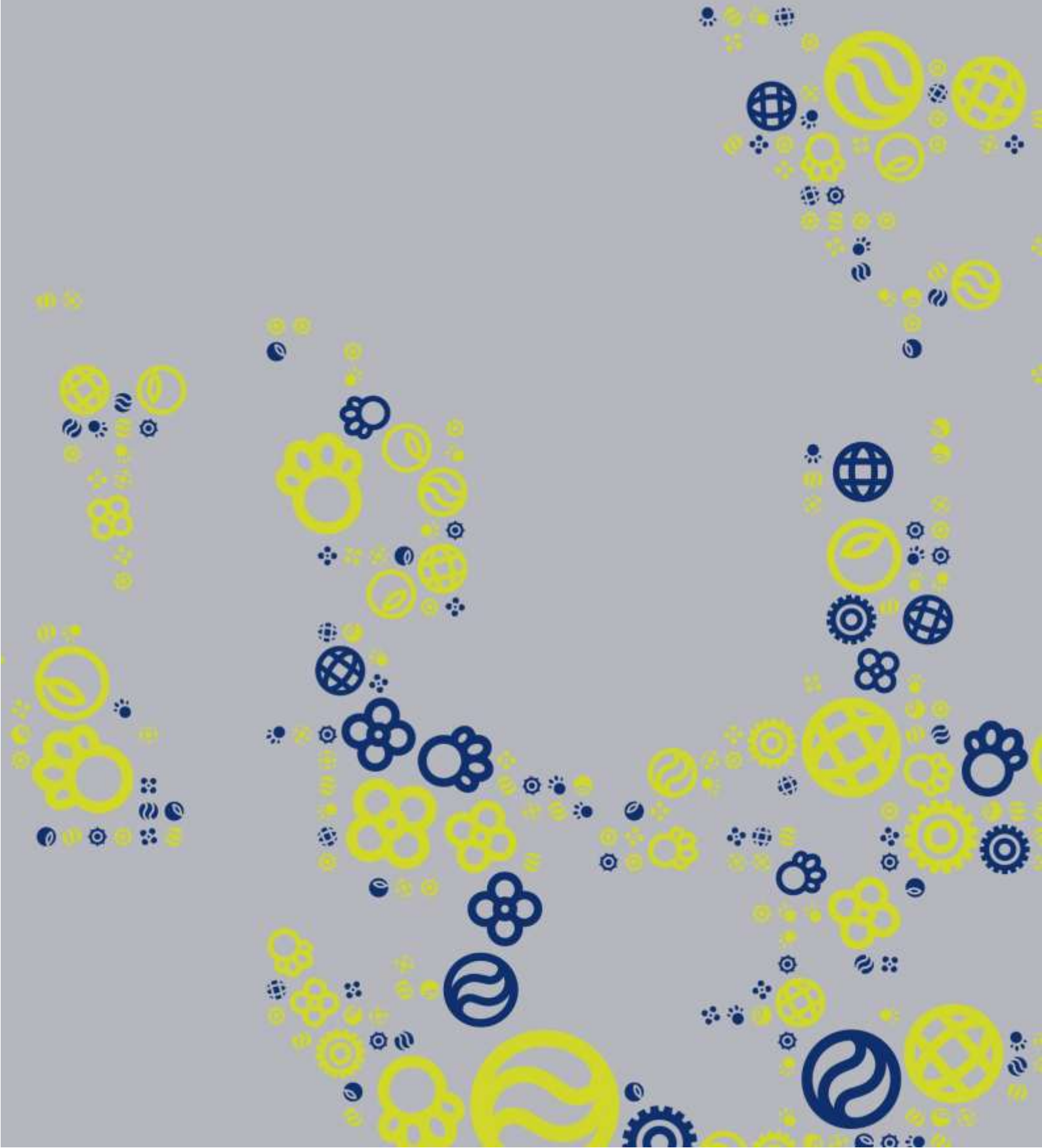
VOG's in 2024

	Nieuwe medewerkers in loondienst	Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	
		Stagiaires	Externe medewerkers
Aantal geldige VOG op 1e dag in dienst	477	75	58
Aantal geldige VOG te laat aanwezig	<5	98	13
Aantal geen geldige VOG	<5	24	<5
Totaal	478	195	74

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.



11. Bedrijfsvoering



11.1 Financiën

Stichting Yuverta sluit het boekjaar 2024 af met een negatief resultaat. Het resultaat bedraagt € 6,17 miljoen negatief bij een begroot negatief resultaat van € 7,97 miljoen.

Er zijn in 2024 voor € 7,5 miljoen aan bestede NPO-middelen die onderdeel uitmaken van het resultaat. Dit bedrag is in zijn geheel onttrokken aan de eerder gevormde bestemmingsreserve NPO.

Tabel 1: Financieel resultaat

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Baten			
Rijksbijdragen	288.584	276.407	275.748
Overige rijksbijdragen	1.518	164	1.467
Examengelden	795	705	372
Baten werk in opdracht van derden	1.824	2.211	2.219
Overige baten	10.093	6.499	11.377
Totaal baten	302.814	285.986	291.182
Lasten			
Personele lasten	241.954	228.585	223.844
Afschrijvingen	13.608	14.887	13.387
Huisvestingslasten	20.789	21.221	24.124
Overige lasten	33.927	28.999	35.804
Totaal lasten	310.278	293.692	297.159
Saldo baten en lasten	-7.464	-7.706	-5.976
Financiële baten en lasten	-1.293	268	-1.698
Resultaat	-6.171	-7.974	-4.278
Belastingen			
Resultaat na belastingen	-6.171	-7.974	-4.278

11.2 Financieel resultaat

Hogere baten

De totale baten waren € 16,8 miljoen hoger dan begroot.

Tabel 2: Totale baten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil
Baten			
Normatieve Rijksbijdrage	224.356	221.479	2.877
Additionele Rijksbijdrage	37.354	29.120	8.234
Doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	26.874	25.808	1.066
Overige overheidsbijdragen	1.518	164	1.354
College-, cursus-, les- & examengelden	795	705	90
Baten werk in opdracht van derden	1.824	2.211	-387
Overige baten	10.093	6.499	3.594
Totaal baten	302.814	285.986	16.828

Hogere lasten

De totale lasten waren € 16,5 miljoen hoger dan begroot, per saldo veroorzaakt door € 13,3 miljoen hogere personeelslasten, voor € 0,4 miljoen lagere huisvestingslasten, voor € 1,3 miljoen lagere afschrijvingslasten en € 4,9 miljoen hogere overige lasten.

Tabel 3: Totale lasten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil
Baten			
Personele lasten	241.954	228.585	13.369
Afschrijvingen	13.608	14.887	-1.279
Huisvestingslasten	20.789	21.221	-432
Overige lasten	33.927	28.999	4.928
Totaal lasten	310.278	293.692	16.586

De hogere personeelslasten van € 13,3 miljoen zijn voor € 6,3 miljoen veroorzaakt door hogere lonen en salarissen, voor € 3,7 miljoen door hogere dotaties aan personele voorzieningen en voor € 0,6 miljoen door hogere overige personele lasten. Naast een bedrag van € 4,6 miljoen aan hogere lasten voor personeel niet in loondienst, waar € 1,9 miljoen aan hogere UWV-uitkeringen dan begroot tegenover staan.

De hogere lasten voor lonen en salarissen komen door:

- de eenmalige uitkeringen in juli en oktober op basis van de afgesloten cao mbo 2024;
- een cao-loonstijging van 2,95% vanaf juni;
- overige effecten zoals salaristredstellingen en een hogere bezetting.

De hogere lasten voor personele voorzieningen komen met name door de hogere uitkeringsbedragen gekoppeld aan de loonstijgingen, en door een toename van deelnemers in de voorziening eigen risicodragers WGA.

De kosten voor personeel niet in loondienst vielen € 4,6 miljoen hoger uit dan begroot. Hiervan bedroeg € 2,1 miljoen inhuur van niet-onderwijsgerelateerd personeel en bijna € 1,0 miljoen onderwijs-gerelateerd personeel. Daarnaast waren de kosten voor externe ondersteuning bij subsidieprojecten hoger dan begroot.

De afschrijvingslasten bleven voor € 1,3 miljoen achter bij de begroting vanwege de latere realisatie van huisvestingsprojecten voor onderhoud en investeringen. De overige huisvestingslasten vielen ruim € 0,4 miljoen lager uit dan begroot.

De overige materiële lasten zijn € 4,9 miljoen hoger dan begroot. De belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting zijn:

- Er is voor € 2,1 miljoen aan hogere lasten voor overige projecten; hier staan hogere overige baten tegenover.
- Voor een bedrag van € 2,1 miljoen waren er meer activiteiten rondom het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) dan begroot.
- Er is sprake voor € 0,7 miljoen aan inkoop voor schoolmaaltijden. Decompensatie hiervoor vanuit het Programma Schoolmaaltijden is opgenomen onder de overige baten.

Bestemming van resultaat na belastingen

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





Tabel 4: Resultaatbestemming

Bestemming van het resultaat na belastingen	
van € 6.170.728 negatief is als volgt:	
Toevoeging aan de private bestemmingsreserves	-
Onttrekking aan de publieke bestemmingsreserves	-8.014.040
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	298.304
Toevoeging aan algemene reserves	1.545.008
Totaal	-6.170.728

11.3 Balans

Tabel 5: Balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

Bedragen x € 1.000	31 december 2024	31 december 2023
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	5	13
Materiële vaste activa	199.832	191.121
Financiële vaste activa	76	76
Totaal vaste activa	199.913	191.209
Vlottende activa		
Vorderingen	8.641	6.269
Liquide middelen	69.614	79.182
Totaal vlottende activa	78.255	85.451
Totaal activa	278.168	276.660
Passiva		
Eigen vermogen	148.369	154.540
Voorzieningen	11.441	8.703
Langlopende schulden	67.169	61.267
Kortlopende schulden	51.189	52.151
Totaal passiva	278.168	276.660

De materiële vaste activa namen toe met € 8,7 miljoen als gevolg van investeringen van € 23,7 miljoen, desinvesteringen van -/- € 1,4 miljoen, afschrijvingen van -/- € 14,3 miljoen en overige mutaties van +/- € 0,7 miljoen.

De activa in uitvoering bedroegen eind 2024 € 16,9 miljoen. De grootste posten betreffen de nieuwbouw Amsterdam Oost van € 6,7 miljoen en € 2,9 miljoen van Dordrecht Campus. Daarnaast lopen er projecten inzake verduurzaming en is een start gemaakt met activiteiten rondom de uitbreiding van Alphen aan den Rijn.

De vorderingen laten een toename zien van € 2,4 miljoen. Naast de hogere debiteurenstand door een toename van gefactureerde baten, zijn met name de vooruitbetaalde bedragen en overige overlopende activa toegenomen.

De liquide middelen laten een afname zien van € 9,6 miljoen als gevolg van een positieve kasstroom uit operatie van € 6,2 miljoen, een investeringskasstroom van -/- € 22,3 miljoen en een positieve kasstroom uit financieringsactiviteiten van € 6,5 miljoen.

De investeringskasstroom betreft investeringen van -/- € 23,6 miljoen in materiële vaste activa en desinvesteringsopbrengsten van € 1,3 miljoen door de verkoop van onroerend goed. De kasstroom uit financieringsactiviteiten bestaat uit aflossingen op leningen van -/- € 2,3 miljoen en een nieuw opgenomen lening van € 8,8 miljoen.

Het eigen vermogen is gedaald met € 6,2 miljoen als gevolg van het negatieve resultaat 2024 van Stichting Yuverta. Dit is inclusief het positieve resultaat van € 58.394 op het private bedrijfsonderdeel Ilo. Het positieve resultaat van Ilo is toegevoegd aan de private bestemmingsreserve.

In 2024 is een nieuwe bestemmingsreserves gevormd vanuit het exploitatieresultaat voor ontvangen gelden van samenwerkingsverbanden voor een bedrag van € 0,2 miljoen. Het betreffen doorbetaalde Rijksbijdragen. Daarnaast is er voor € 8,0 miljoen aan de publieke bestemmingsreserve onttrokken middels bestemming van het exploitatieresultaat. Deze onttrekkingen zijn gedaan inzake de eerder gevormde bestemmingsreserves BAPO, NPO en de bestemmingsreserve aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen.

De personele voorzieningen zijn in 2024 toegenomen met € 2,7 miljoen door een dotatie van € 9,3 miljoen, onttrekkingen van € 5,6 miljoen en een vrijval van € 1,0 miljoen.

De langlopende schulden namen toe met € 5,9 miljoen als gevolg van aflossingen op de bestaande leningen van € 2,3 miljoen en het aangaan van een nieuwe lening van € 8,8 miljoen. Daarbij er voor een bedrag van € 0,6 miljoen sprake van een kortlopend deel voor aflossingen in 2025.



Eerste YuFit-dag gericht op vitaliteit en een gezonde leefstijl

Op 23 april 2024 organiseerde Yuverta mbo Nijmegen de allereerste YuFit-dag, ondersteund door organisaties zoals de GGD en IrisZorg. Tweedejaarsstudenten volgden workshops over voeding, sport, ontspanning, slaap, creativiteit en meer. Deze dag, compleet met gezonde smoothies, inspireerde studenten om bewust stil te staan bij een gezonde leefstijl. Dankzij het enthousiasme en succes belooft YuFit een terugkerend initiatief te worden.

Yuverta vmbo Klaaswaal opent voedselbos

Vmbo Klaaswaal heeft op het eiland Hoeksche Waard een voedselbos ontwikkeld als levende leeromgeving voor groen onderwijs. In dit bos kunnen leerlingen onderzoek doen naar bodemkwaliteit en wildbeheer en duurzame oplossingen zoeken, zoals schapenwol tegen damherten. Zo bereiden we leerlingen voor op een duurzame toekomst, gericht op biodiversiteit en praktische innovaties in landbouw en natuurbeheer.



11.4 Financiële ratio's

Stichting Yuverta hanteert financiële ratio's met de volgende definities voor minimum- en maximumstreefwaarden voor het jaar 2024:

Tabel 6: Definities financiële ratio's

Ratio	Definitie	Minimum	Maximum
Rentabiliteit	Genormaliseerd resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering	3-jarig > 0% 2-jarig > +/- 5% 1-jarig > +/- 10%	
Solvabiliteit	Het eigen vermogen inclusief voorzieningen door het totaal vermogen	> 30%	
Liquiditeit	Vlottende activa gedeeld door kort vreemd vermogen	> 0,5	
Mogelijk bovenmatig vermogen	Feitelijk eigen vermogen / normatief eigen vermogen		< 1,0

De cijfers in de jaarrekening 2024 geven de volgende stand van zaken voor de financiële ratio's van Stichting Yuverta:

Tabel 7: Financiële ratio's

	Op basis van de jaarrekening 2024	Op basis van de begroting 2024	Op basis van de jaarrekening 2023
Rentabiliteit	-0,5%	-0,8%	-1,5%
Solvabiliteit	57,5%		59,0%
Liquiditeit	1,53		1,64
Mogelijk bovenmatig vermogen	0,6	< 1,0	0,60

Rentabiliteit

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de rentabiliteit op +/- 0,5% is uitgekomen. Begroot was +/- 0,8%, waarmee de rentabiliteit 0,3% hoger uitkomt dan begroot. In het genormaliseerde resultaat is rekening gehouden met de gerealiseerde NPO-bestedingen. De werkelijke NPO-bestedingen zijn € 2,1 miljoen hoger dan begroot. Deze bestedingen zijn aan de eerder gevormde bestemmingsreserve onttrokken.

Solvabiliteit

De solvabiliteit is gedaald met 1,5% en bedraagt 57,5% eind 2024. Dit komt met name doordat het aandeel vreemd vermogen in het totale vermogen in 2024 is toegenomen ten opzichte van 2023. Belangrijkste oorzaak hiervan is de toename van de langlopende schulden, door de ontvangst van € 8,8 miljoen als tweede tranche van de in 2022 aangegane lening bij het ministerie van Financiën. De solvabiliteit ligt ruim boven de signaleringsgrens van OCW van 30%. Hiermee blijft de financiële positie gezond.

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 2024 € 22 miljoen. De liquiditeit is in het boekjaar 2024 gedaald van 1,64 eind 2023 naar 1,53 eind 2024. De voornaamste reden hiervan is de afname van de liquide middelen met € 9,6 miljoen, waarbij een toename van de vorderingen met € 2,4 miljoen dit effect nog enigszins beperkt. De liquiditeitsratio valt ruim binnen de signaleringsgrenzen van OCW (>0,5).



11.5 Huisvesting en facilitair

In 2024 heeft team huisvesting en facilitair met toewijding gewerkt aan het optimaliseren en verduurzamen van de vastgoedportefeuille en facilitaire dienstverlening. Met een heldere strategie en doelgerichte uitvoering hebben we belangrijke mijlpalen bereikt op het gebied van vastgoedontwikkeling, beheer & onderhoud, facilitaire processen en arbeidsomstandigheden.

Vastgoedontwikkeling en projectrealisatie

We hebben in 2024 aanzienlijke vooruitgang geboekt in diverse bouw- en renovatieprojecten die bijdragen aan de versterking van de onderwijskwaliteit en duurzaamheid:

- **Nieuwbouw Amsterdam Oost:** de realisatie van een toekomstbestendige en duurzame onderwijslocatie, vordert volgens planning en zal een belangrijke impuls geven aan het onderwijs in de regio.
- **Revitalisatie Alphen aan den Rijn en Gouda:** met deze uitbreidingen en modernisering creëren we hoogwaardige en flexibele leeromgevingen die naadloos aansluiten op onze groen-blauwe onderwijsvisie.
- **Herinrichting terrein Dordrecht:** de succesvolle afronding van dit project markeert het sluitstuk van een omvangrijk programma, waarbij het terrein is geoptimaliseerd voor toekomstig gebruik.

Verbetering facilitaire processen en dienstverlening

Naast vastgoedontwikkeling hebben we substantiële stappen gezet in het professionaliseren en efficiënter inrichten van onze facilitaire dienstverlening. Zo zijn de aanbestedingstrajecten voor onder andere schoonmaakdiensten, meubilair, RI&E en een nieuw tekeningenbeheersysteem afgerond. Met deze trajecten verbeteren we de kwaliteit, duurzaamheid en efficiëntie van onze werk- en leeromgevingen. Door deze solide basis en duidelijke koers kijken we met vertrouwen uit naar 2025. We blijven ons inzetten voor een duurzame, efficiënte en inspirerende leer- en werkomgeving, in lijn met de strategische ambities van Yuverta.

Energiegebruik en CO₂-uitstoot

Binnen onze vastgoedportefeuille leggen we onder andere het accent op het reduceren van het energiegebruik en de CO₂-uitstoot. Deze ambitie is verbonden met het Klimaatakkoord van Parijs, waarin de betrokken landen de verplichting hebben om opwarming van de aarde tegen te gaan door de uitstoot van broeikasgassen (zoals CO₂) in 2050 met 95% te verminderen (ten opzichte van 1990), en te stoppen met het gebruik van fossiele brandstoffen. Yuverta heeft de ambitie om in 2040 Parisproof te zijn door een vastgoedportefeuille die gasloos is en een maximaal gemiddeld energieverbruik heeft van 65 kWh per m². Op weg naar deze langetermijndoelen heeft Yuverta in 2024 de daarvoor opgestelde kortetermijndoelen behaald.

11.6 Inkoop en contractmanagement

Het proces Inkoop tot betaling (ITB) heeft in 2024 een hoge mate van volwassenheid bereikt. Hierdoor hebben we inzicht en grip op het bestelproces gekregen. In 2024 is een norm vastgesteld voor ITB die gaat helpen in het monitoren en sturen op dit proces. Deze norm is vastgesteld op 80% (tegenover 80% van de facturen staat een inkooporder). Dit achten we ambitieus, maar haalbaar.

In het contractbeheer is nog meer inzicht gecreëerd in lopende overeenkomsten, door vastlegging in het contractregister (AFAS). Er ligt echter nog een uitdaging om alle door de locaties zelf afgesloten overeenkomsten inzichtelijk te krijgen. Dit geeft niet alleen belangrijke informatie bij de start van een aanbesteding, maar daardoor kunnen wij een (nog) betere signaalfunctie hebben richting de locaties. Op het gebied van contractmanagement zijn strategische - en tactische gesprekken gevoerd met leveranciers. Ook hebben we optimalisaties doorgevoerd in het uitvoeren van contractmanagement. Zo hebben we de contracten opnieuw geclassificeerd, waardoor er verschillende beheersmaatregelen worden uitgevoerd voor verschillende categorieën contracten.

In 2024 hebben onze inkoopadviseurs alle aanbestedingsformats geactualiseerd naar aanleiding van onder andere jurisprudentie, aanpassingen in de Gids Proportionaliteit en de strategie van Yuverta. In

samenwerking met Juridische Zaken zijn de algemene inkoopvoorwaarden geanalyseerd en vergeleken met die van de Facilitair Samenwerkingsverband Roc's en beroepscolleges (FSR). Yuverta zal na de herijking van de FSR-inkoopvoorwaarden overgaan op het gebruik hiervan.

In het kader van doorontwikkeling en professionalisering zijn de inkoopadviseurs ook betrokken bij het aanbesteden van werken. Hiervoor is het beleid aangepast, zodat we bij Meervoudige Onderhandse Aanbestedingsprocedures (MVO's) geen externe inhuur meer inzetten.

De volgende aanbestedingen zijn opgestart en/of afgerond in 2024:

Aanbestedingen opgestart en/of afgerond 2024
Taalassessoren (Bisbee)
Studentenpas
Print- en kopieerpapier
VMBO schoolboeken
Keuring arbeidsmiddelen (NEN 3140, NEN 2484, NEN 14470 en LTP machines)
Bouwkundig
Tool voor procesmanagement
Klasseninrichting & inventaris Bio-NASK lokalen
Zonnepanelen
Klasseninrichting FOOD
Post haal- en breng dienst Horst
Gyminventaris/onderhoud/keuringen
NOK Multifunctionals
RI & E's
Opleiding voldoende onderricht persoon (VOP)
E&W onderhoud
Accountant
Particulier Alarm Centrale ('PAC') & Beveiligingsdiensten ('BD')
Software en hardware GBS systeem
Verhuizingen in- en extern (incl handyman diensten)
E&W adviseur (Technische ontwerp en adviesdiensten)
Ventilatiesysteem/Klimaatinstallatie Alphen
Schoonmaak incl. glasbewassing

Maatschappelijk verantwoord inkopen

Yuverta creëert maatschappelijke waarde van publieke middelen door duurzaam en maatschappelijk verantwoord in te kopen. Maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI) betekent dat Yuverta de effecten op people, planet en profit/prosperity meeneemt bij het inkopen, zoals ook opgenomen in onze missie en visie. Door vroegtijdig in het inkoopproces duurzame en sociale aspecten te bespreken, leggen we de basis voor MVI in de voorbereiding van elk inkoop- en aanbestedingstraject. Stichting Yuverta wil tevens dat haar inkopen ook een sociale opbrengst (Social Return on Investment) opleveren voor de maatschappij. In het kader van SROI hebben we duidelijke beleids- en uitvoeringsregels opgesteld. Bij elke aanbesteding kijken we of SROI volgens deze beleids- en uitvoeringsregels onderdeel kan zijn van de opdracht. Zo zijn concrete SROI-afspraken onderdeel van de overeenkomsten voor schoonmaak en afval die in 2024 zijn afgesloten. Deze afspraken monitoren we actief.





11.7 ICT

2024 heeft voor team ICT in het teken gestaan van security, digitalisering en organisatieontwikkeling. We kijken terug op een technisch - en organisatorisch stabiel jaar.

Elk jaar zijn er op het gebied van cybersecurity grote landelijke incidenten die de noodzaak tot een strakke regie op cybersecurity benadrukken. In het afgelopen half jaar hebben de collega's van ICT, F, IBP en FG elkaar zeer goed gevonden op dit vlak. De hele mbo-sector is gefocust op cyberveiligheid door een zeer actief programma van MBO Digitaal. Dat zorgt ervoor dat zowel de externe als interne samenwerking toeneemt. In 2025 wordt deze samenwerking nog verder geïntensiveerd. Dit is ook een voorwaarde om tot effectieve maatregelen te komen.

Digitalisering en de transitie waarin we ons bevinden wordt door het programma Npuls (Het nationale groeifondsprogramma van en voor alle publieke mbo-scholen, hogescholen en universiteiten in Nederland) professioneel opgepakt. Het programma is zeer omvangrijk qua inhoud en structuur/betrokkenen, maar daardoor wel lastig te concretiseren voor Yuverta. Zeker ook gezien het lopende ontwikkelprogramma Y+10. We hebben hiermee gestoeid in 2024, maar uiteindelijk hebben we de focus gelegd op drie thema's:

- Flexibel onderwijs / Wendbaar georganiseerd onderwijs (Npuls)
- Digitale vaardigheden / Center for Teaching & Learning (CTL)
- Digitale leeromgeving / Het huidige programma DLO

In 2025 gaan we met deze focus verder aan de slag op het gebied van onderwijsinnovatie. En uiteraard is, en wordt, ook de nodige aandacht besteed aan AI.

Gekoppeld aan de digitaliseringstransitie hebben we in 2024 aandacht besteed aan het vraagstuk hoe we dit nu goed intern organiseren. We zien dat digitalisering zich in de haarvaten van de organisatie bevindt: iedereen heeft ermee te maken en kan er niet omheen. Dit zal richting de toekomst niet veranderen maar juist toenemen. Daarnaast biedt digitalisering allerlei mogelijkheden voor efficiencyvoordelen en om ons te onderscheiden van andere organisaties.

De teams FB, ICT en IM hebben in 2024 een zogenaamd Greenfield-traject doorlopen om een antwoord te formuleren op de vraag: Welke organisatie-inrichting past hierbij? Dit advies is rond de zomer 2024 uitgebracht. Daarna zijn vervolgstappen gezet om dit verder te concretiseren.

11.8 Functioneel beheer

De meldingen van gebruikers worden dagelijks omgezet naar werkende oplossingen bij het gebruiken en hanteren van de verschillende bronsystemen. Daarnaast levert het team een bijdrage aan verschillende werkgroepen en projecten voor het vmbo, mbo, en llo om tot beter passende systemen te komen. Meldingen vanuit ISY vormen daar een bron bij, naast de huidige en toekomstige behoeftes die binnen Yuverta ontstaan. Ook neemt team Functioneel beheer deel aan een multidisciplinair overleg met andere diensten en locaties om multidisciplinaire vraagstukken te bespreken en op te lossen.

In 2024 hebben we strak op het budget voor licenties gestuurd. In samenwerking met onze locaties is er een controle op de lopende contracten en facturatie. De formatie van ons team is in control. De inzet van externen is verminderd en de personele bezetting is conform begroting.

In het project Beschrijven Onderwijsprocessen zijn wij bezig geweest om alle teams en locaties met elkaar te verbinden, om samen tot een werkwijze te komen voor alle processen. Voor het mbo is hier in 2024 een hoop werk verzet en in 2025 gaat het vmbo veel aandacht krijgen. Ook is het de bedoeling dat dit in 2025 goed inzichtelijk gaat worden voor de locaties.



11.9 Treasurybeleid

Treasurystatuut

In het treasurystatuut staat hoe Yuverta omgaat met haar financieringsstromen, wat het treasurybeleid 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'. In het verslagjaar is voor een bedrag van € 0,1 miljoen een renteloze lening aangegaan bij derden, buiten het gestelde beleid om.

Risicomijndend beleggen en lenen

In de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' staat dat tijdelijk overvloedige 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 2024 tijdelijk overvloedige 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. 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.

Geldleningen bij het ministerie van financiën

1. In 2010 is een financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën 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.
4. In 2022 is een vierde financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van € 16,7 miljoen. De lening wordt ontvangen in tranches: € 8,0 miljoen in 2023 en € 8,7 miljoen in 2024. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2025. De rente bedraagt 2,37%, 30 jaar vast.

In 2024 bedroegen de rentelasten van deze leningen € 1.140.078 (in 2023: € 983.449). De hoogte van lening één bedroeg eind 2024 € 16,2 miljoen, van lening twee € 21,7 miljoen, van lening drie € 15,4 miljoen en van lening vier € 16,7 miljoen (in totaal: € 69,9 miljoen). De marktwaarde van de vier leningen, gebaseerd op de rentestanden (februari 2025) bij de resterende looptijden, bedraagt in totaal € 61,2 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)

11.10 Notitie Helderheid

In deze paragraaf leggen we verantwoording af over de juiste toepassing van de bekostigingsvoorwaarden. We doen dit op basis van de onderwerpen uit de notitie Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. De notitie Helderheid kent acht thema's. In het kader van deze notitie geeft Yuverta de volgende toelichting op deze thema's.

Uitbesteding

Bij uitbestedingen gaat het om het tegen betaling uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie. Er is binnen Yuverta geen sprake van uitbesteding van onderwijs.

Investing van publieke en private activiteiten

Met de inwerkingtreding van de beleidsregel 'Investeren met publiek middelen in private activiteiten in private activiteiten' is dit thema gewijzigd. Dit lichten we afzonderlijk toe in paragraaf 11.10.1.

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 deelnemer 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 1 opleiding tegelijk

Het aantal ingeschreven bol- en bbl-studenten per 1 oktober 2024 bedraagt respectievelijk 6.286 en 1.673. Bij de tweede teldatum op 1 februari 2025 waren dit er 6.124 voor bol en 1.643 voor bbl. In de tussenliggende periode hebben 171 bol- en 81 bbl-studenten de instelling verlaten. Hiervan hebben 74 bol- en 42 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 29 bol- en 44 bbl-studenten tussentijds ingestroomd. Bovendien stonden 31 bol- en 4 bbl-studenten op 1 oktober 2024 dubbel ingeschreven, omdat zij of doorstromen naar een volgend niveau of

een specialisatie doen. Op 1 februari 2025 waren dit 30 bol en 4 bbl studenten. Verder zijn 16 studenten tussentijds overgestapt van bol naar bbl en 5 studenten van bbl naar bol.

De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

In 2024 zijn binnen Yuverta 189 studenten van Crebo en 21 van leerweg veranderd.

Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Yuverta verzorgt in 2024 maatwerktrajecten voor onder andere Friesland Campina, gemeente Amsterdam, Pantar en gemeente Alphen a/d Rijn. Het gaat hierbij om 56 bbl-studenten op 1 oktober 2024 en 83, waarvan 2 examenleerlingen, bbl-studenten op 1 februari 2025. 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. In 2024 woonden 38 studenten in het buitenland.

11.10.1 Beleidsregel Investeren publieke middelen in private activiteiten

Vanaf 1-8-2022 is de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten van kracht. In de beleidsregel wordt uitleg gegeven over de voorwaarden waaronder bekostigde mbo-instellingen publieke middelen mogen investeren in private activiteiten. De beleidsregel treedt in de plaats van thema 2 van de zogenoemde helderheidsnotities uit 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW die hierop betrekking hebben, zoals de Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen uit 2011. De nieuwe beleidsregel verduidelijkt vooral een aantal relevante begrippen en geeft meer toelichting dan voorheen over de voorwaarden waaronder het is toegestaan met publieke middelen te investeren in private activiteiten, ook over de wijze van verantwoording. Grote veranderingen ten aanzien van het beleid over publiek-private activiteiten zijn nadrukkelijk niet beoogd. Het doel van deze beleidsregel is om te waarborgen dat publieke middelen op een zorgvuldige, transparante en rechtmatige manier worden ingezet, waarbij de investeringen altijd in lijn moeten zijn met de bekostigde wettelijke taak. Met de beleidsregel wordt voorkomen dat publiek geld weglekt en zorgen we ervoor dat er geen oneerlijke concurrentie ontstaat door marktverstoring.

Voorwaarden waaraan de investering met publieke middelen in private activiteiten cumulatief aan moet voldoen zijn:

- De private activiteit is in lijn met de bekostigde wettelijke taak van de instelling;
- De private activiteit waarin met publieke middelen wordt geïnvesteerd, levert aantoonbare meerwaarde op voor de bekostigde wettelijke taak;
- De investering is proportioneel. (De investering staat in een redelijke verhouding tot de meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak);
- De private activiteit wordt voor ten minste een integrale kostprijs aangeboden dan wel tegen een marktconform tarief;
- Een positief resultaat uit private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd, wordt aan het publieke eigen vermogen toegevoegd.

Er zijn door Yuverta een aantal activiteiten geïdentificeerd waarvoor geldt dat sprake is van (gedeeltelijke) inzet van publieke middelen. Het gaat om de navolgende activiteiten:

- Leven Lang Ontwikkelen Privaat: Cursussen en contractonderwijs/maatwerk
- Verhuur gebouwen
- Detachering Personeel

Activiteiten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (m.u.v. contractactiviteiten) zijn conform de brief van OCW d.d. december 2024 uitgezonderd van de rechtmatigheidscontrole.

Wat wordt binnen Yuverta verstaan onder de llo activiteiten? Binnen Yuverta zijn de activiteiten verdeeld in drie clusters. Voor het laatste cluster geldt dat er sprake is van de inzet van publieke middelen in private activiteiten.

- **Llo privaat:**

Ontwikkelingen in de wereld gaan snel. Zeker voor de 'groene' sector geldt dat de gevolgen voor het werkveld en onderwijs groot zijn en naar verwachting alsnog toenemen. De veranderingen in de groene wereld hebben gevolgen voor bedrijven die daarin opereren en daarmee het onderwijs dat beroepen ondersteunt. De transitieopgaves en de Europese agenda versterken de noodzaak tot aanpassingen in opleidingen. Voor onze opleidingen is het van belang dat we blijven aansluiten bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met een breed pallet aan cursusonderwijs en maatwerk/contracten draagt llo privaat bij aan de maatschappelijke taak van het mbo om iedereen-individuen en bedrijven – gedurende hun loopbaan te blijven ontwikkelen en bijscholen, zodat er continu aansluiting is met de telkens veranderende vraag vanuit de (arbeids)markt. In de toekomst willen we meer inzetten op modulair onderwijs. Om ongewenste concurrentie te voorkomen wordt voor het cursusonderwijs en het maatwerk/contracten gewerkt met integrale kostprijscalculaties (incl. risico opslag). In een aantal gevallen is gewerkt met marktconforme tarieven (o.b.v. vergelijk met andere onderwijsinstellingen)

In het bovenstaande hebben wij aangegeven welke activiteiten onder de beleidsregel vallen en de activiteiten van llo verder geduid. Conform artikel 3.7 van de beleidsregel moet van elk van deze activiteiten het navolgende worden aangegeven:

1. de omvang van de baten;
2. de omvang van de geïnvesteerde publieke middelen en de mutatie daarvan in het verslagjaar; OF indien de private activiteiten zijn uitgezonderd van controle: een inschatting van de kosten die samenhangen met de uitvoering dan wel ontwikkeling van de private activiteiten, per soort private activiteit
3. een beschrijving van het (risico-)beleid en beheer;
4. een beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van de soort private activiteit, inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheidstoedeling;
5. een beschrijving van de meerwaarde van de soort private activiteit voor de bekostigde wettelijke taak.



LLO privaat: cursussen en contractonderwijs	
Omvang baten private activiteit	€ 1824 k
Omvang investering publieke middelen	€ 1766 k
Risicobeleid en -beheer	Verkoop van cursussen vindt plaats via de website van LLO, tegen standaardprijzen. In/vanuit CRM/cursusmanagement worden de verkoopfacturen gemaakt en verzonden. Offertes worden door de manager LLO en verkooprelatie getekend. Offertes voor contracten worden geregistreerd in AFAS/CRM/Forecast en doorgezet naar AFAS/Projecten (adm. projecten LLO). Verkoopfacturen worden in/vanuit Projecten gemaakt en verzonden. De verkoopfacturen van cursussen en contracten vallen onder het debiteurenbeheer van FA/Financiën. Prijzen van cursussen en contracten zijn gebaseerd op een integrale kostprijsberekening waarbij gerekend wordt met een risico opslag van 15%. In een aantal gevallen is gewerkt met marktconforme tarieven (o.b.v. vergelijk met andere onderwijsinstellingen)
Juridische en organisatorische inbedding	Cursorisch en contractonderwijs valt binnen het organisatie onderdeel LLO. Verantwoordelijkheidstoedeling ligt vast in de procuratieregeling. Hierin staat o.a. vermeld dat contracten om advies voorgelegd worden aan de concerncontroller en het CvB geïnformeerd wordt.
Meerwaarde	Groei van de private activiteiten van LLO is van meerwaarde voor Yuverta. Zo kunnen we met het contract en cursorisch onderwijs de samenwerking met werkgevers in de regio's intensiveren. Dit leidt tot meer en beter inzicht in de behoeften van werkgevers, waarmee we ook het reguliere onderwijsaanbod kunnen verbeteren. Ook kan het leiden tot meer stageplaatsen en/of leerwerkplaatsen. Tot slot kan het contractonderwijs leiden tot een grotere deskundigheid van docenten die vervolgens weer gebruikt worden voor het reguliere onderwijs.

Inspiratie voor de toekomst van Yuverta vmbo en pro Amsterdam-Oost

Het team van de school bezocht inspirerende scholen in Estland en Finland, waar ze unieke voorbeelden van praktijkonderwijs, indrukwekkende werkplaatsen, kassen, keukens en dierenverblijven zagen. Deze ervaringen lieten zien hoe scholen leerlingen voorbereiden op de toekomst en hoe individuele leerroutes en begeleiding effectief kunnen worden toegepast. Tijdens deze reis werd ook inspiratie opgedaan voor de inrichting van het nieuwe schoolgebouw, zoals het creëren van een schoolwinkel die een praktische leeromgeving biedt en een verbinding met de buurt creëert. De reis viel samen met de bouw van het nieuwe gebouw, waarbij de eerste palen de grond ingingen. Hierdoor kregen de meeste leerlingen een week vrij, wat perfect samenviel. De week werd afgesloten met een huskytocht, die het teamgevoel versterkte. De reis leverde zowel praktische kennis op als een versterking van de teamspirit. Het team kijkt met enthousiasme uit naar de toekomst en de verdere ontwikkeling van de school.



Verhuur gebouwen	
Omvang baten private activiteit	€ 270 k
Omvang investering publieke middelen	€ 270 k
Risicobeleid en -beheer	Er wordt een kostendekkende huurprijs in rekening gebracht. Afspraken voor structurele verhuur van (een deel van) een pand zijn vastgelegd in een verhuurcontract, cf. procuratieregeling getekend door de manager Huisvesting & Facilitair. De verhuurcontracten worden geregistreerd in de abonnementenmodule van AFAS/Profit. Eenmalige verhuur vindt plaats zonder contract (incidentele baten). Maandelijks worden de facturen ('abo') met de verhuurcontracten aangesloten. De verkoopfacturen inzake verhuur vallen onder het debiteurenbeheer van FA/Financiën.
Juridische en organisatorische inbedding	Valt onder de verantwoordelijkheid van manager Bedrijfsvoering/Huisvesting & Facilitair. Verantwoordelijkheidstoedeling ligt vast in de procuratieregeling.
Meerwaarde	Er wordt veelal verhuurd aan andere onderwijsinstellingen of instellingen waaraan wij via de regio betrokken zijn (zoals natuurverenigingen e.d.). Een uitzondering betreft de verhuur aan een dierenkliniek. In de locatie Houten wordt een deel van het gebouw verhuurd aan een dierenkliniek. Voordeel van deze constructie is dat de studenten van de Dier-opleidingen nauwer betrokken zijn bij de feitelijke praktijk van een dierenkliniek. Onderdelen van het curriculum worden samen met de dierenkliniek ingevuld.

Detachering personeel	
Omvang baten private activiteit	€ 228 k
Omvang investering publieke middelen	€ 228 k
Risicobeleid en -beheer	Er worden altijd kostendekkende detacheringsovereenkomsten afgesloten. De overeenkomsten worden opgesteld door de Personeels- en Salarisadministratie (PSA) conform vast format en o.b.v. gemaakte afspraken m.b.t. prijs/tarief, looptijd, wtf/aantal uren per week. Detacheringsovereenkomst wordt getekend door (regio)directeur, medewerker en inlenende organisatie. PSA registreert overeenkomst in het detacheringsregister en slaat het op in persoonsdossier.
Juridische en organisatorische inbedding	Valt onder de verantwoordelijkheid van de betreffende locatie. De afdeling HR heeft ondersteunende rol bij het opstellen van de contracten. Verantwoordelijkheidstoedeling ligt vast in de Procuratieregeling.
Meerwaarde	Dit betreft veelal de tijdelijke inzet van docenten bij andere onderwijs- en onderwijsgerelateerde instellingen. De overige detacheringen zijn als "privaat" te beschouwen (€ 228k). De detacheringen betreffen maar een klein deel van het totale personeel. De detacheringen zijn altijd op tijdelijke basis en de vergoeding blijft beperkt tot de bruto salariskosten (incl. woon-werkvergoeding naar locatie inlener) van het betreffende personeel. Voordeel voor Yuverta is dat tijdelijke boventalligheid opgevangen kan worden en er kennis en ervaring uitgewisseld wordt.



11.11 Deelnemersadministratie

De deelnemersadministratie (DNA) ondersteunt de locaties bij alle administratieve processen: van aanmelden tot en met diplomeren, voor zowel vmbo, mbo als llo. DNA doet dit vanuit Gouda, Den Bosch en Helmond om zo, ondanks de centralisatie, dicht bij de regio/de locatie te kunnen zijn. Om goed in contact te blijven en op de lokale verschillen in te kunnen spelen, heeft iedere locatie daarnaast een eigen contactpersoon. Zo kan de ondersteuning ook persoonlijk, dichtbij en herkenbaar worden ingevuld. Daarop aansluitend worden de DNA-medewerkers in de teams vmbo, mbo en llo ook steeds beter gevonden door alle collega's van de locaties.

In 2024 hebben we kritisch gekeken naar de omvang en kwaliteit van DNA. Goede gesprekken met de betrokken medewerkers hebben geleid tot (beperkte) aanpassing en inzichten over het invullen van de rollen. We merken dat de herkenbaarheid van DNA-medewerkers en de contacten met de regio/locaties daardoor verder verbeteren. Dat dit ook zo ervaren wordt bij reguliere uitvoering en bij calamiteiten die zich buiten kantoor tijden voordoen, betekent dat we op de goede weg zijn.

Daarnaast heeft DNA ook veel aandacht voor de kwaliteit van de uitvoering van de processen. Samen met de expertgroepen bespreken de aangewezen portefeuillehouders de uitvoering en kijken zij naar verdere verbetermogelijkheden. Multidisciplinair samenwerken blijkt daarbij de sleutel tot succes: samen met het onderwijs en de ondersteunende diensten worden mogelijkheden om soepeler en efficiënter te werken en nog beter te ondersteunen bedacht en geïmplementeerd. Mooie voorbeelden daarvan zijn het aanmeldproces vmbo en de examinering en diplomering voor vmbo en mbo. Ook was en blijft er aandacht voor de continue verbetering voor alle ondersteunende processen.

Kritisch nadenken over hoe zaken worden opgepakt, begint natuurlijk binnen het team zelf. In dagstarts blikt het team terug en vooruit en wordt de eigen bijdrage en bijzonderheden van het werk besproken. In 2024 heeft het team mooie verbeteringen doorgevoerd. Zo is vanuit het team een nieuwe jaarkalender voor vmbo, mbo en llo ontwikkeld en in gebruik genomen, waardoor beter zichtbaar is wat, wanneer speelt in het schooljaar en wie waarbij nodig is.

Daarnaast worden talenten van medewerkers in kaart gebracht door middel van Vertical Q. Zo krijgen we vanuit een positieve invalshoek meer zicht op de talenten van medewerkers en hoe die binnen een team tot recht kunnen komen. Dit proces loopt nog. Het doel is dat alle medewerkers voor de zomer van 2025 een talentenprofiel hebben. De vaardigheden om deze VQ-methode te hanteren zijn binnen het team geborgd door eigen mensen daarin op te leiden.

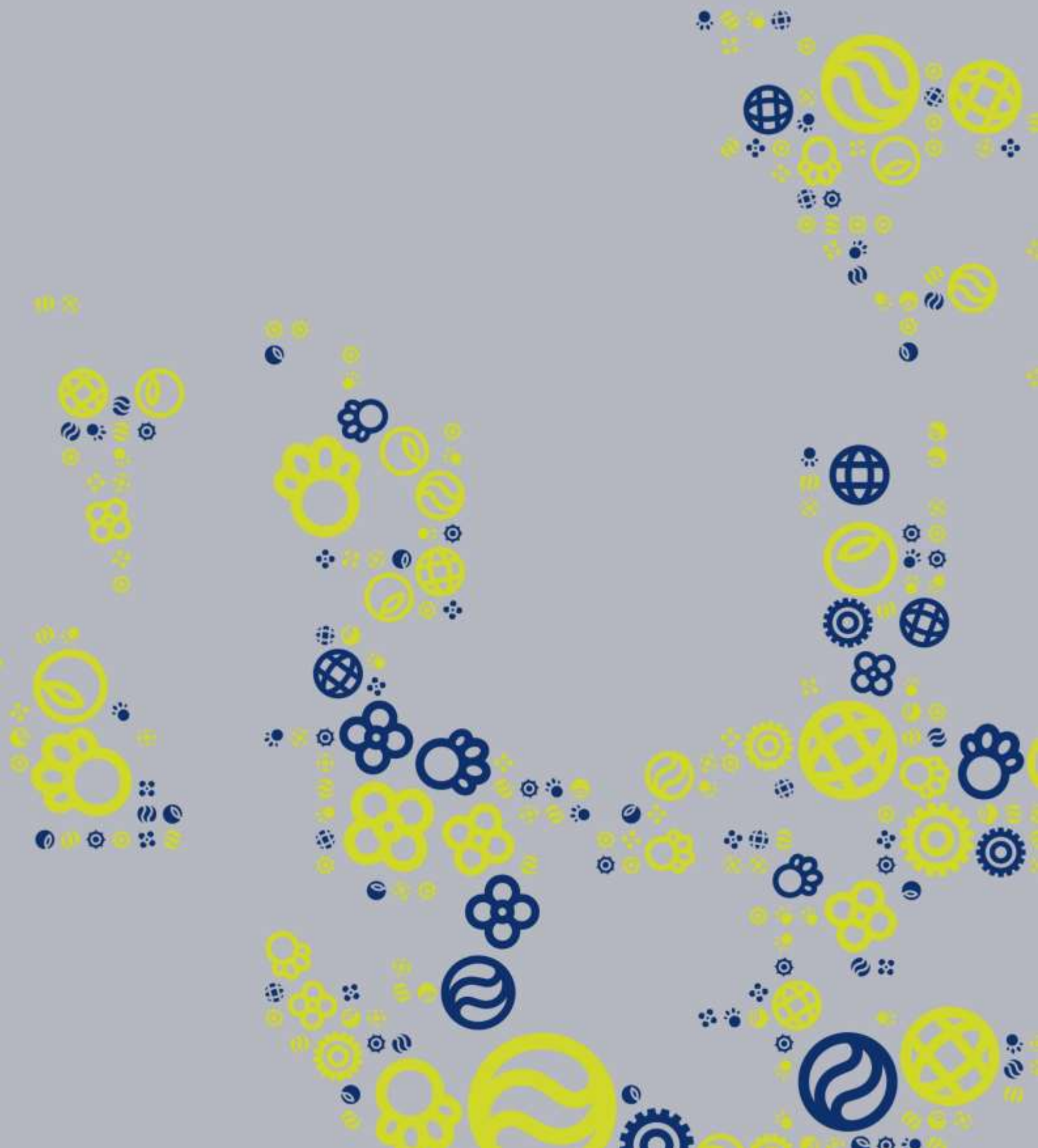
Middelen zijn schaars en moeten goed worden ingezet. Hier heeft DNA op gestuurd bij de realisatie van de taakstelling: min 12 fte. De formatie van DNA daalde in 2024 tot onder de 48 fte, waarmee de taakstelling van min 12 fte is gerealiseerd). Dit is gelukt door onder andere vacatures niet in te vullen, gebruik te maken van pensionering en reductie van de formatie na zwangerschap).

Dat het ondanks de complexiteit, de druk van het werk en het sturen op inzet en capaciteit goed toeven is bij DNA blijkt uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van eind 2024. Daarin geven medewerkers aan dat het leuk is om samen te werken dat ze trots zijn op het resultaat, zich constant proberen te verbeteren en dat de werksfeer veilig is om eventuele fouten te bespreken. Ook vinden ze het goed om hybride te werken, zodat ze elkaar ook blijven ontmoeten op het werk.

Een mooie uitkomst van het DNA-team dat goed samenwerkt en de wens heeft verder te blijven verbeteren; zowel intern als met alle andere collega's.



12. Marketing en communicatie



2024 Verbinden en vernieuwen

2024 was het jaar van verbinden en samen vernieuwen. In een wereld die steeds sneller verandert, zien we dat Yuverta zich als een sterk merk ontwikkelt. We zijn herkenbaar en bevinden ons daar waar onze doelgroepen zijn: onze (toekomstige) collega's, leerlingen, studenten en cursisten. Ook zijn we betrokkenen op lokaal, regionaal, landelijk en internationaal niveau.

12.1 Corporate communicatie

Onze belofte is dat iedereen zich thuis voelt bij Yuverta. We zijn persoonlijk, dichtbij, innovatief en ondernemend. We begeleiden iedereen naar een betekenisvolle plek in onze maatschappij. Ons onderwijs richt zich op belangrijke thema's zoals water, klimaat, energie, voeding en welzijn van mens en dier. Zo dragen we bij aan een leefbare toekomst.

Samenwerken met elkaar, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven is essentieel. We blijven verbinden, binnen en buiten Yuverta. We werken aan onze (interne) trots en delen onze verhalen en ervaringen en laten daar steeds meer mensen bij aansluiten (#BlijY). We zijn zowel online als offline zichtbaar, ondersteund door een goed afgestemd pakket aan communicatiemiddelen. De ontwikkelingen op dit vlak staan in dit hoofdstuk.

Om ook in de toekomst relevant te blijven, kijken we vooruit met Y+10. Welke ontwikkelingen zien we over tien jaar en wat betekent dit voor ons onderwijs?

Y+10 Thuis in de toekomst zijn én blijven

Dit traject heeft drie fases: richten, inrichten en verrichten. In de richt fase (2024) hebben we vastgesteld dat ons groen-blauwe onderwijs belangrijk blijft. Denk aan hittestress, biodiversiteit, regen en gezonde voeding. We weten ook dat arbeidsmarktkrapte, minder leerlingen, diploma-erosie, kansenongelijkheid, polarisatie en digitalisering uitdagingen zijn. Hierover hebben we met ouders, leerlingen, studenten, maatschappelijke organisaties en bedrijven gesproken. Wat betekent dit voor ons onderwijs en de ondersteuning daarvan? Hoe kunnen we ons hierop voorbereiden?

In al onze regio's hebben we stakeholderbijeenkomsten georganiseerd. Via thinkshops hebben we nagedacht over wie de arbeidsmarkt bepaalt: overheid, bedrijfsleven, individu of community? En in de 'Voed je bodem'-reeks kwamen inspirerende onderwerpen aan bod. Ook werkten tien teams tijdens de tweedaagse Hackathon aan toekomstbestendig onderwijs. De opbrengsten van deze bijeenkomsten en de keuzes die daarin zijn gemaakt, vormen de basis voor de inricht fase, waarin het koersdocument tot stand komt (2025). In deze fase kiezen we ervoor om met 'koerskwekers' te werken die aan de slag gaan met de praktische vertaling van de koers vanuit een brede betrokkenheid.

12.1.1 Crisiscommunicatie

Onder het mom 'je kunt maar beter voorbereid zijn', bieden we crisissimulaties en mediatrainingen aan voor schoolleiders en opleidingsmanagers. Zo blijven we echt van betekenis, ook in spannende situaties. Ruim 60% van onze locaties heeft hieraan deelgenomen. In crisissimulaties leren we van elkaar en bereiden we ons voor. Ook buiten schooltijden staat ons crisiscommunicatieteam paraat via bereikbaarheidsdiensten.

12.2 Een sterk merk maken we samen

Het is de optelsom van wie we zijn, hoe we in- en extern communiceren en wat bieden. Op onze locaties en op alle niveaus binnen de samenwerkingen die we hebben. Door met elkaar te werken aan:

- Visuele herkenbaarheid en consistentie in onze in- en externe communicatie.
- Betrouwbaarheid en vertrouwen: Persoonlijk en dichtbij te zijn als hulp in het keuzeproces.
- Het creëren van emotionele binding bij Yuverta, passend bij elke doelgroep.

Dit doen we vanuit marketing en communicatie onder andere door:

- te werken aan visuele herkenbaarheid en consistentie per doelgroep én over de diverse doelgroepen heen. Denk hierbij aan een doelgroepspecifieke vertaling naar campagnes, posters, website, socials, flyers, vlaggen, brochures, kaarten, kleding, et cetera. We volgen de trend naar meer online zichtbaarheid;
- het doorontwikkelen van (merk)strategie, taal en beeld, zodat het de verschillende doelgroepen past (doelgroepspecifiek vertalen), aanspreekt én de juiste boodschap overbrengt die past bij Yuverta. Zo zijn we gestart met het gebruik van echte verhalen en beelden;
- in gesprek te blijven, intern en extern, over wat Yuverta uniek maakt en dit te vertalen naar onze middelen;
- goede monitoring door divers onderzoek en analyse;
- het agenderen van de dialoog over positionering en profilering, op elk niveau;
- met het onderwijs, HR en de hotspots samen te werken aan innovaties en nieuwe concepten binnen en buiten de organisatie en die zichtbaar te maken. Voorbeelden daarvan staan in ons hele jaarverslag zoals de Digital Nomads, YuStart voor leidinggevend en de positionering van de hotspots.

12.3 Interne communicatie: Verbinding begint bij betrokken collega's

Betrokken collega's vormen het hart van onze organisatie. Ze zijn gemotiveerd, werken goed samen en zorgen voor een positieve werksfeer. Goede interne communicatie helpt daarbij: het versterkt de betrokkenheid, het vertrouwen en de verbondenheid. We hebben drie interne communicatiedoelen:

1. **Thuis in de toekomst.** We zorgen dat collega's weten waar we als organisatie naartoe gaan. Denk aan duidelijke communicatie over veranderingen, zoals de kantoorverhuizing in 2023 en bijeenkomsten over Y+10.
2. **Een communicatievriendelijke organisatie.** Collega's vinden makkelijk de informatie die ze nodig hebben via Yunet (ons intranet) en andere hulpmiddelen. Met de toolbox interne communicatie helpen we teams hun eigen communicatie te verbeteren. In de pilot Thuis in Teams maken we collega's digitaal vaardiger.
3. **Betrokken collega's binden en boeien.** We creëren rituelen en momenten om samen te vieren, zoals de Dag van de Leraar en de Eindejaarsgroet. Zo voelen collega's zich thuis en gewaardeerd.

12.4 Marketing en werving

12.4.1 Vmbo, Het Groene Lyceum en mbo

In 2024 hebben we gewerkt aan onze strategische thema's 'Thuis in de toekomst' en 'Groeien doen we samen'. We richten ons op echte verbindingen maken, persoonlijk en dichtbij. Voor de klantreis doen we dit volgens de pijlers:

- vloeiende naadloze ervaring
- ontdekkingstocht naar nieuwe school, studie of werk
- uitblinken in duurzaam
- persoonlijk en dichtbij
- groot door klein te blijven

Communicatiestrategie

Onze communicatiestrategie is gericht op conversie. Effectieve campagnes uit voorgaande jaren hebben we opnieuw ingezet. We hebben onderzoeken en pilots uitgevoerd om de werving te optimaliseren en te vernieuwen. Informatiekanalen (socials, website en offlinekanalen) zijn verbeterd en we hebben nieuwe kanalen getest om nieuwe doelgroepen te bereiken.

Monitoring en onderzoek

- **Onderzoek bij leerlingen van Het Groene Lyceum:** in 2024 gaf 95% van de eerstejaars aan opnieuw te kiezen voor Het Groene Lyceum, vooral vanwege het praktijkgericht leren, het werken met natuur en dieren en het leren op havo-niveau.

- **Onderzoek naar online ervaring bij toekomstige mbo-studenten:** dit leidde tot verbetering van onze website
- **Onderzoek naar richtingsnamen voor mbo-opleidingen:** zo is bijvoorbeeld de brede richting Groene Leefomgeving opgesplitst in Natuur en Water en Tuin en Landschap.
- **Onderzoek bij mentoren en decanen door de Radboud Universiteit:** hieruit bleek dat mentoren meer informatie willen over Yuverta mbo, maar weinig tijd hebben. Ze waarderen online informatie en gastlessen van (oud-)studenten.

Campagnes

We gebruiken het creatieve concept Me&Yu: 'Me' staat voor de levenslange ontwikkeling van de leerling, 'Yu' voor Yuverta. Deze campagne is zichtbaar op zowel online als offline kanalen.

Offline werving

Toekomstige leerlingen en studenten oriënteren zich offline door voorlichtingsactiviteiten. Elke Yuverta-locatie organiseerde open dagen, voorlichtingen en proeflessen. Ze adverteerden onder andere via huis-aan-huisbladen, vakbladen, kranten, lantaarnpaalborden of abri's. Ook namen we deel aan vier onderwijsstudiebeurzen en Skills Heroes en Skills Talents.

Pilots vmbo en Het Groene Lyceum

- **Folder 'Er zit toekomst in het vmbo':** deze folder hebben we in 2024 ontwikkeld en in januari 2025 naar basisscholen gestuurd, met positieve reacties.
- **Online pilot met influencers:** bedoeld om de naams- en merkbekendheid van Yuverta vmbo te vergroten. De campagne is in 2024 voorbereid en ging in februari 2025 live.

Pilots mbo

- **Online pilot voor laatkiezers, havisten en twijfelaars:** deze pilot hebben we in mei 2024 getest, met goede respons. In 2025 herhalen we de pilot met een groter budget.
- **Online voorlichtingen:** in 2024 waren deze voorlichtingen succesvol. Daarom herhalen we ze in 2025.
- **Online campagne voor beroepen van de toekomst:** deze campagne was zichtbaar op Meta en YouTube. In januari 2025 hebben we jongerenkanalen als Snapchat, TikTok en YouTube getest.

Social reportersteam

Mbo-studenten maakten content voor @yuverta_mbo op TikTok en andere kanalen. De focus lag op humoristische video's die een jonge doelgroep aanspreken. We zagen een hoge betrokkenheid bij user-generated content.

Website en persoonlijk dynamische content

De Yuverta-website is een centrale hub voor informatie en aanmeldingen. In 2024 werden A/B-testen en gepersonaliseerde content ingevoerd en is de zoekmachineoptimalisatie verbeterd met relevante contentpagina's, zoals een pagina voor decanen en mentoren.

12.4.2 Arbeidsmarktcommunicatie

Nieuwe collega's aan ons binden doen we samen. Voor de wervingscommunicatie gericht op nieuwe collega's verwijzen we graag naar hoofdstuk 10.4.

12.5 Samenstelling team marketing en communicatie

Team marketing en communicatie (M&C) is bijna drie jaar geleden officieel gestart als één team met een flinke opdracht. Een fusie-organisatie met een nieuwe naam, een nieuw merk neerzetten, vele in- en externe ontwikkelingen en de werving en voorlichting opnieuw vormgeven (verbouwen met de winkel open) en dat vanuit een nieuw team. Daarin is samen al veel bereikt.

Wat we doen moet impact maken en ondersteunend zijn voor onze scholen. Hoe doen we dat op een goede

manier? Team M&C heeft in 2024 met de scholen gekeken wat er nodig is, zodat de dienstverlening kwalitatief hoog blijft, impact maakt, we goed en efficiënt samen werken én vooral flexibel kunnen inspelen op wat er voor Yuverta nodig is. Zo blijven we samen thuis in de toekomst.

Aansturing in nabijheid

We concludeerden dat de manier waarop we zijn georganiseerd voor met name de locatieadviseurs marketing en communicatie niet voldoende persoonlijk en dichtbij is. Een waarde die we bij Yuverta wel nastreven. We willen communicatie dicht op de locatie organiseren, overstijgend samenwerken op inhoud met thema-adviseurs én een leidinggevende in de nabijheid. Van staf- naar lijn-sturing, ook gelet op de ontwikkelingen rondom Y+10. We willen wendbaar en flexibel inspelen op de ontwikkelingen in de regio en samenwerken op basis van gelijkwaardigheid, vertrouwen en hoge verwachtingen.

Alvast aan de slag

Per 1 juni 2024 zijn we alvast gaan werken volgens ons plan: één leidinggevende in de nabijheid en op inhoud blijven samenwerken als team M&C. We nemen de tijd om met elkaar de samenwerkstructuur te optimaliseren en een goede overdracht te realiseren, ook voor de leidinggevende op de locatie. Samen werken we aan deze gezamenlijke communicatieopdracht, als team.#groeidoenwesamen

Tweede plek Yuverta bij SustainaBul MBO

Op 29 november 2024 behaalde Yuverta de tweede plek bij de SustainaBul MBO, de verkiezing van duurzaamste mbo-instelling van Nederland. Deze prijs laat zien dat we duurzame keuzes maken in ons onderwijs en een van de koplopers zijn als het gaat om duurzaam onderwijs.

Yuverta ondertekent Manifest Duurzaam Regeerakkoord

Op 22 maart ondertekenen we het Manifest Duurzaam Regeerakkoord. Samen werken aan gelijke kansen, inclusief kwaliteitsonderwijs en betekenisvolle banen voor het creëren van een eerlijke, gezonde, groene en natuurinclusieve leefomgeving moeten volgens ons centraal staan in het regeerakkoord.

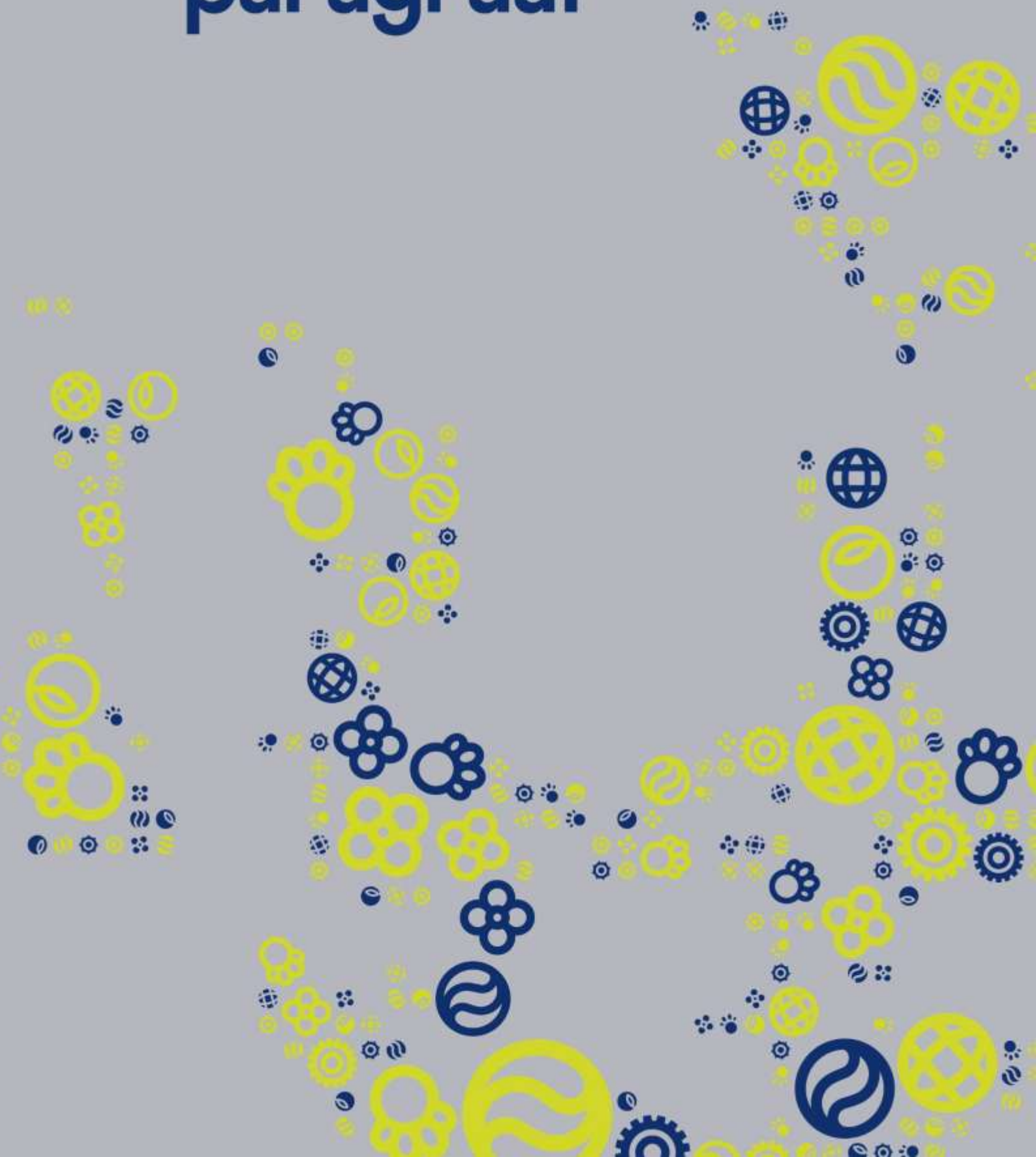


Visie lancering Yuverta vmbo Den Bosch

17 oktober lanceerden Yuverta vmbo Den Bosch hun visie tijdens een bijeenkomst voor externe en interne relaties. De school heeft een stevig fundament gecreëerd voor het uitrollen van een passend pedagogisch klimaat voor deze school. Een combinatie van theorie, onderzoek en praktijkervaringen, heeft een heldere visie opgeleverd: 'Wij maken onderwijs met een positieve impact op de wereld'. Op basis van die visie zijn zeven kernwaarden ontwikkeld. En samen met gedragsindicatoren zorgen ze voor houvast in het handelen van onze onderwijsprofessionals. Middels het event werden externe relaties en collega's geïnspireerd en uitgenodigd uit om samen te werken aan de voortdurende ontwikkeling van ons onderwijs.



13. Risico- en continuïteits- paragraaf



13.1 Inleiding

In de jaren na de fusie hebben we toegewerkt naar één Yuverta. Daarom moesten we diverse nieuwe kernsystemen (Magister, OSIRIS, AFAS) implementeren. Tegelijkertijd hebben we gewerkt aan een gezamenlijke Yuverta-werkwijze: van de financiële administratie tot de examinering. Na afronding van de laatste, belangrijke implementatie van de digitale leeromgeving is de uniformering eindelijk afgerond. Langzaam richten we onze blik steeds meer op het goed vastleggen van alle processen en kijken we welke verbeteringen nog mogelijk zijn. De ervaringen uit de praktijk uit de afgelopen jaren bieden hiervoor waardevolle inzichten. Zo zijn bijvoorbeeld onderwijsprocessen beschreven en is AFAS verder geoptimaliseerd voor llo en projecten. Ook op het gebied van management- en stuurinformatie zetten we nog steeds grote stappen. Voor onze locaties zijn er in 2024 diverse dashboards met onderwijsstuurinformatie beschikbaar gekomen. Deze tools geven ons inzicht in de kwaliteit van ons onderwijs en in de eventuele verbetermogelijkheden.

Vanuit deze stabiele basis kijken we vooruit. In deze continuïteitsparagraaf besteden we expliciet aandacht aan de toekomstverwachtingen van Yuverta voor de komende vier jaar. De cijfers die zijn opgenomen in de tabellen volgen uit de realisatie tot en met 2024 of uit onze meerjarenbegroting 2025-2029.

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- ontwikkeling studentenaantallen
- personele gegevens
- investeringen/huisvestingsbeleid & ICT
- financiële gegevens:
 - resultatenrekening 2024-2029
 - balans 2024-2029
 - liquiditeitsprognose 2024-2029
 - kengetallen (solvabiliteit en liquiditeit)
- risico's, analyse & maatregelen

13.2 Ontwikkeling leerling- studentaantallen

De onderstaande tabel geeft een weergave van de verwachte ontwikkeling van de leerling- en studentaantallen voor de komende vier jaar. Het startpunt zijn de werkelijke en vastgestelde aantallen per 1 oktober 2024. Voor de aankomende jaren wordt uitgegaan van een daling in het vmbo en een kleine stijging in het mbo. Bij het opstellen en toetsen van de prognose zijn de trends van de sectormodellen van VOION (vmbo) en DUO (mbo) gebruikt.



Ontwikkeling bekostigde leerling- en studentaantallen per 1 oktober (bron: TBG en meerjarenbegroting 2025)

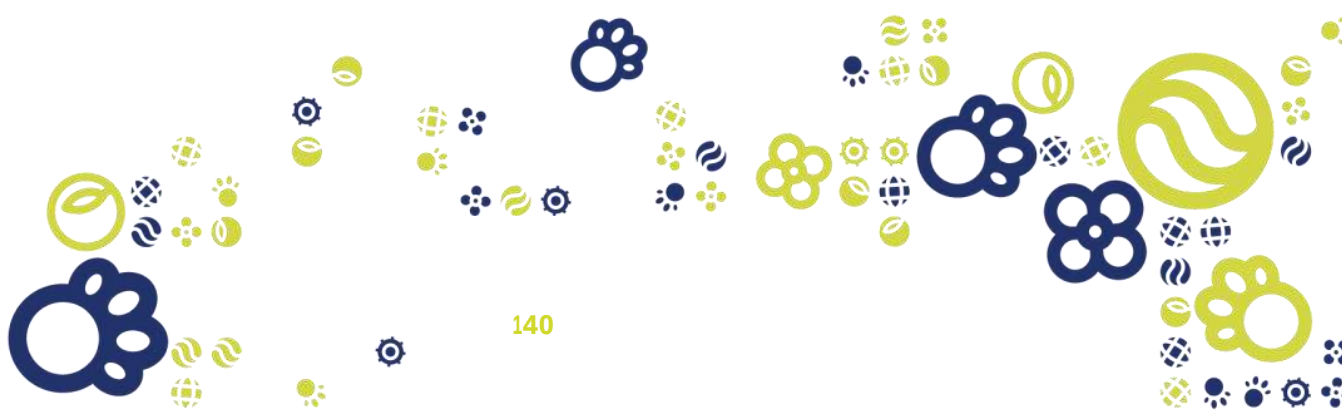
Leerlingen en studenten	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Categorieën	okt-23	okt-24	okt-25	okt-26	okt-27	okt-28
vmbo regulier	11.622	11.358	11.299	11.012	10.782	10.902
mavo	979	917	858	847	852	876
havo / pro	801	831	756	701	679	682
Totaal vo	13.402	13.106	12.913	12.560	12.313	12.460
BOL entree	101	115	107	108	109	109
BBL entree	65	48	50	51	51	51
BOL niveau 2	617	646	649	658	666	666
BBL niveau 2	393	365	349	353	357	357
BOL niveau 3 en 4	5.454	5.390	5.520	5.593	5.657	5.655
BBL niveau 3 en 4	1.322	1.240	1.191	1.201	1.209	1.208
Totaal mbo	7.952	7.804	7.866	7.964	8.049	8.046
Totaal leerlingen en studenten	21.354	20.910	20.779	20.524	20.362	20.506

In het vmbo verwachten we de komende jaren een verdere daling van het aantal leerlingen. Dit komt vooral door een afname van de instroom. In het schooljaar 2024-2025 is de instroom gedaald naar ongeveer 2.900, terwijl deze in eerdere jaren rond de 3.200 lag. Deze daling lijkt het gevolg te zijn van de nieuwe doorstroomtoets. We zien hogere schooladviezen, waardoor sommige leerlingen naar de havo gaan. Ook voor de komende jaren verwachten de onderwijsdirecties een lagere instroom. De prognose van VOION heeft deze verschuiving in schooladviezen niet voorzien, waardoor hun cijfers momenteel geen realistisch beeld geven.

Voor het mbo zijn de prognoses voor 2025 en verder gebaseerd op de aangepaste prognoses van de locaties en de trend uit de DUO-prognosetool 2024. Onze eigen prognose gaat uit van groei, terwijl de DUO-prognose een daling van het aantal studenten bij Yuverta voorspelt. De verwachte aantallen voor het mbo zijn mogelijk te hoog, maar er is een belangrijke nuance. Vanaf 1 oktober 2024 zijn bbl-c- studenten (maatwerktrajecten) verplaatst van llo naar mbo-locaties (Boxtel, Den Bosch, Heerlen, Aalsmeer, Nijmegen en Velp). Voorzichtigheidshalve zijn deze trajecten van vijf mbo-locaties niet meegenomen in de prognoses voor 2025-2026 en verder (103 ongewogen studenten), omdat llo en de ontvangende mbo-locaties geen verwachte instroom en uitstroom hebben doorgegeven voor de bbl-c-trajecten. In de DUO-prognose is deze ontwikkeling nog niet opgenomen. De DUO-prognose is gebaseerd op regionale demografische ontwikkelingen, historisch marktaandeel en belangstellingspercentage. Voor het schooljaar 2024-2025 is een verdere daling van 1,9% verwacht. Daarna blijven de studentenaantallen redelijk stabiel.

13.3 Personele gegevens

Onderstaande tabel geeft de verwachte formatieve ontwikkeling voor de jaren 2025-2029 weer. Het uitgangspunt is de begroting 2025 en de jaren 2026 en verder zijn daarvan afgeleid. De formatie (inclusief externe inhuur) beweegt mee met de leerling- en studentaantallen (waaronder de daling in het vmbo). Naast dit effect is er ook sprake van het volledig wegvallen van de NPO-middelen. Deze middelen zijn met name ingezet om meer ondersteuning te bieden en grotere klassen mogelijk te maken. Met het wegvallen van deze middelen zal de formatie moeten dalen om weer in lijn te komen met de structurele beschikbare financiële middelen. In de begroting 2025 is al een daling opgenomen die uitkomt op circa 6%.



Ontwikkeling formatie per functiecategorie

Personele bezetting	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Categorieën	fte	fte	fte	fte	fte	fte
Onderwijzend personeel	1534	1458	1351	1337	1329	1342
Onderwijsondersteunend personeel	237	216	201	199	198	200
Ondersteunend en beheerspersoneel	585	552	527	521	519	524
Directie & management	155	144	138	137	136	137
Totaal	2.511	2.370	2.217	2.195	2.181	2.204
	100%	94%	88%	87%	87%	88%

13.4 Investerings

Het totale pakket aan investeringen bij Yuverta dat gepland staat voor de jaren 2025-2029, bestaat globaal uit de volgende onderdelen:

Investerings 2024-2029 (bedragen x € 1.000)

Investerings	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Categorieën	€	€	€	€	€	€
Gebouwen & terreinen	18.559	31.051	23.941	20.485	20.078	15.625
Inventaris & ICT	5.124	3.941	4.004	3.520	3.000	3.583
Totaal	23.683	34.991	27.945	24.005	23.078	19.208

Eind 2024 is het Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH) op sommige punten aangepast. Dit was nodig om, vooruitlopend op het nieuwe Koersplan en de portfoliodiscussie in het mbo, geen extra leningen aan te hoeven trekken. Door de prijsstijgingen van de afgelopen tijd bleken de geplande investeringen uit het SIPH voor de aankomende jaren niet haalbaar. Daarom zijn er opnieuw aanpassingen doorgevoerd in het SIPH. De grote projecten in de komende periode zijn: de laatste fase van de nieuwbouw van vmbo Amsterdam-Oost (€ 6,9 miljoen), de uitbreiding en renovatie van vmbo Alphen a/d Rijn (€ 3,8 miljoen) en vmbo Eindhoven (€ 5,8 miljoen). Daarnaast zijn er diverse kleinere investeringen gepland op bestaande locaties. Tot slot besteden we extra aandacht aan de verduurzaming van onze gebouwen en buitenruimtes. In 2023 is een nieuw geïntegreerd meerjarig onderhoudsplan opgesteld dat jaarlijks wordt bijgewerkt. De effecten van de laatste geactualiseerde versie zijn ook verwerkt in dit overzicht en de verwachte onderhoudskosten.

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.



Instructiegebouw Yuverta mbo

Het nieuwe instructiegebouw van Yuverta ademt duurzaamheid en innovatie. Het circulaire, klimaatadaptieve en natuurinclusieve ontwerp combineert praktijklokalen met moderne technieken, zoals hergebruikte materialen, regenwateropvang en akoestische pulp. De gevel, gemaakt van oude steigerdelen, bevordert biodiversiteit. Studenten en docenten leren hier over duurzaam bouwen en onderhouden in een inspirerende omgeving. Dit showcase-gebouw vormt een belangrijke stap naar toekomstgericht groen onderwijs en draagt bij aan een gezonde leefomgeving.

13.5 Financiële gegevens

Meerjarenbegroting 2024-2029 Yuverta (bedragen x € 1.000)

Staat van baten en lasten	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Baten	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen	288.584	284.248	282.149	278.732	276.674	278.629
Overige rijksbijdragen	1518	713	708	699	694	702
Examengelden	795	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	1624	1370	1900	2800	3.000	3.200
Overige baten	10.094	8.198	8.144	7.987	7.769	7.646
Totaal	302.814	294.529	292.901	290.218	288.137	291.176
Lasten	€	€	€	€	€	€
Personele lasten	241954	228.356	222.605	220.566	218.984	221.242
Afschrijvingen	13.608	14.781	16.307	17.223	17.859	17.984
Huisvestingslasten	20.789	20.865	19.311	18.687	18.421	18.421
Overige lasten	33.927	33.002	31.219	30.269	30.494	30.494
Totaal	310.279	297.004	289.442	286.745	285.757	288.141
Saldo baten en lasten	-7.464	-2.475	3.460	3.473	2.380	3.035
Financiële baten en lasten	-1294	150	732	804	830	864
Resultaat	-6.171	-2.625	2.728	2.669	1.549	2.151

In de bovenstaande tabel zijn de gerealiseerde baten en lasten voor 2024 opgenomen en aangevuld met de verwachting voor de aankomende periode 2025 t/m 2029. Deze verwachte cijfers volgen uit de vastgestelde meerjarenbegroting 2025-2029. De vastgestelde begroting 2025 is het startpunt voor het eerste jaar van deze meerjarenbegroting. De jaren 2025 en verder zijn begroot op basis van de meest recente informatie voor wat betreft leerling- en studentaantallen en ontwikkelingen ten aanzien van de bekostiging, zoals de reguliere rijksbijdrage, projecten en de kwaliteitsagenda mbo. Daarnaast zijn een aantal maatregelen toegevoegd in de meerjarenbegroting, zoals het bijgestelde Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH). De voorgestelde maatregelen zijn noodzakelijk om de organisatie zowel kwalitatief als financieel stabiel te houden voor de toekomst.

De rijksbijdragen zijn begroot op basis van de mutaties in de leerling- en studentaantallen tijdens de looptijd van deze meerjarenbegroting. Ten opzichte van het kalenderjaar 2025 dalen de rijksbijdragen met € 4,6 miljoen. Gedurende de looptijd van deze meerjarenbegroting verwachten we een toename van de private activiteiten in het kader van Ilo van in totaal € 1,8 miljoen. In de vorige meerjarenbegroting gingen we uit van een hogere opbrengst. Op basis van de werkelijke resultaten over het afgelopen jaar is dit beeld naar beneden bijgesteld. Op de wat langere termijn gaan we uit van een verdere groei. De overige baten lopen geleidelijk terug als gevolg van de daling van de leerlingen en studenten (-/- € 0,5 miljoen). Er is geen rekening gehouden met incidentele baten uit verkopen.

In de personele lasten is gerekend met een totale daling van de personele lasten van € 7,1 miljoen eind 2029 ten opzichte van 2025. In de begroting 2025 is al sprake van een reductie van personele lasten. Dit is het gevolg van het wegvallen van de NPO-baten en de afgesproken reductie van ondersteunend personeel. Deze reducties zijn veelal ingeboekt met ingang van het schooljaar 2024-2025 en hebben nog een vervolg in schooljaar 2025-2026. De verdere daling van de personele lasten wordt grotendeels veroorzaakt door de daling van leerlingen en studenten (-/- € 5,1 miljoen). Daarnaast is er in 2025 nog sprake van circa € 2,0 miljoen aan personele NPO-uitgaven. De dekking hiervoor komt nog uit de gevormde bestemmingsreserve NPO (het schooljaar 2024-2025 is het laatste schooljaar dat deze ingezet kan worden).

De reguliere afschrijvingskosten laten in de periode 2025 t/m 2029 een forse stijging zien (€ 3,2 miljoen). Dit komt onder andere door nieuwbouw of renovatie op de locaties vmbo Amsterdam-Oost, vmbo Alphen a/d Rijn en vmbo Eindhoven. Ook de extra inzet op verduurzaming zorgt voor hogere afschrijvingslasten. De toename in het jaar 2026 ten opzichte van 2025 is het gevolg van het in gebruik nemen van nieuwe of

gerenoveerde panden. Dit is het moment dat ook gestart wordt met het afschrijven over deze panden, waardoor de afschrijvingslasten toenemen. Daarnaast resulteert ook de bijstelling van het Groot Onderhoudsplan in een verhoging van de investeringen en daarmee dus ook de afschrijvingen. De huisvestingslasten (exclusief afschrijvingen) dalen in de periode 2025 t/m 2029 met € 2,4 miljoen. Dit komt vooral door de aanname dat de energielasten veel minder stijgen dan eerder gedacht. Ook werpen de investeringen in duurzaamheid hun vruchten af waardoor een besparing op de huisvestingslasten kan worden gerealiseerd.

De overige lasten dalen over de looptijd van deze meerjarenbegroting met € 2,5 miljoen. In de eerste jaren is dat een gevolg van het wegvallen van projectuitgaven (bijvoorbeeld subsidies voor basisvaardigheden). Daarnaast speelt ook de afname van de leerling- en studentaantallen. De financiële baten en lasten lopen per saldo op met circa € 0,7 miljoen. Dit is een gevolg van enerzijds lagere rentebaten in verband met onze dalende liquiditeit en anderzijds lagere rentelasten als gevolg van de geplande aflossingen over de bestaande geldleningen. Nieuwe geldleningen zijn voornamelijk niet gepland.

Samengevoegde balans 2024-2029 (bedragen x € 1.000)

Balans	balans		geprognosticeerde balansen 2024-2029			
	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028	31-12-2029
1 Activa						
Vaste activa						
11 Immateriële vaste activa	5	0	0	0	0	0
12 Materiële vaste activa	199.832	217.040	228.679	235.461	240.680	241.904
13 Financiële vaste activa	76	76	76	76	76	76
Totaal vaste activa	199.913	217.116	228.755	235.537	240.756	241.980
Viitende activa						
15 Vorderingen	6.641	9.740	9.740	9.740	9.740	9.740
17 Liquide middelen	69.614	43.905	32.120	25.133	18.589	16.643
Totaal viitende activa	76.255	53.645	41.860	34.873	28.329	26.383
Totaal activa	276.168	270.761	270.615	270.410	269.085	268.362
2 Passiva						
2.1 Eigen vermogen						
2.1.1 Algemene reserves	150.447	143.760	141.135	143.863	146.532	148.082
Resultaat	-6.171	-2.625	2.728	2.669	1.549	2.151
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	3.763	3.763	3.763	3.763	3.763	3.763
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	330	330	330	330	330	330
Eigen vermogen	148.369	145.228	147.956	150.625	152.175	154.326
2.4 Voorzieningen	11.441	11.022	11.022	11.022	11.022	11.022
2.5 Langlopende schulden	67.169	64.774	61.900	59.026	56.152	53.278
2.6 Kortlopende schulden	51.188	49.736	49.736	49.736	49.736	49.736
Totaal passiva	276.168	270.761	270.615	270.410	269.085	268.362

Het balanstotaal blijft de aankomende jaren nog redelijk stabiel, maar neemt af richting het einde van 2029. De materiële vast activa laten een grote stijging zien als gevolg van de investeringen in de onderwijslocaties en verduurzaming.

Blowup 2024: drijvende tuin in Hofvijver door Yuverta-studenten

Onder leiding van ecologische landwetenschapper Debora Treep (docent Yuverta) mochten Yuverta studenten van Aalsmeer, aan de arm van kunstenaar Frank Bruggeman, de drijvende tuin creëren die verspreidt tussen de opblaaswerken ligt. De titel 'leefbare stad en klimaat' is nog nooit zo treffend geweest. We gaan internationaal met de berichten over BlowUpArt in NRZ.de, AD.nl, Nationalworld.com, Dezeen.com, Gooood.cn, Stirworld.com. Heel veel internationale PR met iedere keer weer de vermelding over de studenten van Yuverta.



Kasstroomoverzicht 2024-2028 (bedragen x € 1.000)

Kasstroom	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Baten	€	€	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten	6.261	12.156	19.035	19.892	19.408	20.135
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-22.312	-34.991	-27.945	-24.005	-23.078	-19.208
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	6.463	-2.874	-2.874	-2.874	-2.874	-2.874
Mutatie liquide middelen	-9.568	-25.709	-11.785	-6.967	-6.544	-1.946
Beginstand liquide middelen	79.182	69.614	43.905	32.120	25.133	18.589
Mutatie liquide middelen	-9.568	-25.709	-11.785	-6.967	-6.544	-1.946
Eindstand liquide middelen	69.614	43.905	32.120	25.133	18.589	16.643

In 2024 is de laatste tranche opgenomen van de in 2022 afgesloten geldlening. Op basis van de huidige inzichten is daarmee de bijgestelde investeringsagenda gefinancierd tot en met 2029. Hiervoor is geen aanvullende financiering benodigd.

Kengetallen

Kengetallen	R 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029
Solvabiliteit 2	57,5%	65,7%	67,0%	68,3%	69,4%	70,6%
Liquiditeit (currentratio)	1,5	1,1	0,8	0,7	0,6	0,5

Belangrijk uitgangspunt vanuit de meerjarenbegroting 2025-2029 is het voorkomen van extra geldleningen, zolang de discussie omtrent het opleidingsportfolio nog niet gevoerd is en de nieuwe koers Y+10 nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Nu geldleningen aantrekken heeft langlopende financiële gevolgen en is daarom niet wenselijk. De liquiditeitsprognose zal de komende jaren strak gemonitord worden om tijdig bij te kunnen sturen indien nodig. Met de huidige planning blijven alle ratio's binnen de signaleringsnormen (solvabiliteit >30% en liquiditeit > 0,5). Zie de bovenstaande tabel voor de verwachte ratio's voor de komende jaren.

13.6 Risicoparagraaf

We willen onze risico's inzichtelijk hebben en goed managen, en het risicomanagement zodanig inrichten dat de realisatie van onze doelstellingen niet in gevaar komt. De inrichting van risicomanagement zou voldoende waarborgen voor risicobeheersing, rechtmatig handelen en integriteit moeten bieden. De basis van ons risicomanagementsysteem is het transparant in kaart brengen van risico's, deze systematisch monitoren en maatregelen nemen om deze risico's te beheersen.

Risicomanagement binnen Yuverta

Risicomanagement hangt direct samen met de realisatie van de doelstellingen. Yuverta definieert risico's én kansen als interne en externe gebeurtenissen die effect hebben op het bereiken van haar doelstellingen. Risicomanagement is gericht op het identificeren en beoordelen van risico's, om organisatorisch, financieel en qua compliance 'in control' te zijn. Yuverta is in control als deze risico's binnen de risicobereidheid vallen en er een redelijke zekerheid bestaat voor het behalen van de doelstellingen uit het strategische koersdocument. Het risicomanagement is geïntegreerd in de planning en control-cyclus. Deze integratie moet op alle organisatorische niveaus plaatsvinden: strategisch, tactisch en operationeel. Het risicomanagementsysteem moet nog verder worden uitgewerkt. Hieronder staan de documenten voortkomend uit de processen binnen de planning en control-cyclus, van koersdocument t/m T-rapportages. Voor ieder document is kort aangegeven wat het doel is, de plaats binnen de planning en control-cyclus, het verband met de andere documenten en of er een risicoparagraaf aanwezig is (integratie met risicomanagement).

Dergelijke risico's kunnen we beheersen met een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Een aantal instrumenten die Yuverta binnen dit systeem hanteert zijn:

- *Planning en control-cyclus*, inclusief verantwoordings- en stuurinformatie en bijbehorende kengetallen;



- *Integrale bestuurskalender*. Deze kalender bevat de tijdlijnen voor de planning en control-cyclus, de verantwoordingscyclus, de kwaliteitszorgcyclus en de gesprekkencyclus;
- *Kwaliteitszorgcyclus*. op basis van het koersdocument en de regioplannen stellen we locatie- en teamplannen op. Daaronder ligt een monitoringsysteem van periodieke zelfevaluatie.
- *Het koersdocument*, bestaande uit het strategisch kompas (missie, visie en ambities) en de strategische koers (hoe realiseert Yuverta haar ambities; hoe wordt uitdagingen ingespeeld).
- *De kwaliteitsagenda* als een onderdeel van de strategische koers, waarin we werken aan kwaliteit en duurzaamheid. Op basis van de trends en ontwikkelingen en de SWOT-analyse zijn een aantal maatregelen gedefinieerd die in algemene zin bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Deze maatregelen bouwen voort op onze strategische koers. Over de uitvoering van de kwaliteitsagenda wordt periodiek gerapporteerd.
- *Jaarbegroting 2024*;
- *Strategische personeelsplanning (SPP)*;
- *Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH) 2024-2034*;
- *Scenario's leerling- en studentprognoses 2024-2028*;
- *Meerjarenbegroting 2024-2028* met maatregelen uit SPP, SIPH en leerling- en studentprognoses om (financiële) onzekerheden op te vangen; het startpunt voor de meerjarenbegroting is de jaarbegroting 2024;
- *T-rapportages* met onder meer risico's en beheersmaatregelen per regio of team;
- *Interne audits*.

De komende jaren besteden we veel aandacht aan de integratie van systemen, processen en het in het in samenhang brengen van risico's en beheersmaatregelen.

Overzicht belangrijke risico's

Bij Yuverta zijn risico's als volgt gecategoriseerd:

- strategische risico's (instellingsniveau)
- financiële risico's
- operationele risico's
- compliancerisico's
- frauderisico's

Op de volgende pagina 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. Na de te nemen maatregelen resteert het net to-risico. Genoemde risico's doen zich niet in alle regio's van Yuverta in dezelfde mate voor. Zo is bijvoorbeeld 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.



Belangrijkste risico's inclusief oorzaken en gevolgen

Strategische risico's	Oorzaken	Mogelijke gevolgen
Thema Leren & ontwikkelen		
Krimp regulier onderwijs; minder leerlingen en studenten	• Demografische ontwikkeling • Toegenomen concurrentie van andere opleidingen: scholieren kiezen mogelijk minder voor blauw-groene opleidingen • Effecten doorstroombots • Vroegpluk door bedrijven • Meer praktijkonderwijs c.q. BBL-studenten	• Teruglopende inkomsten c.q. rijksbijdragen • Minder dekking voor vaste lasten => percentage vaste lasten? • Zijn toch al kleine opleidingen nog in stand te houden?
Afnemende kwaliteit onderwijs	• Onvoldoende gekwalificeerd personeel, agv. het leraren tekort • Verloop van personeel c.q. docenten • Portfolio opleidingen sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt • veel kleine opleidingen	• Imagoschade • Onvrede onder leerlingen • Dalende leerlingen/studenten aantallen • ontevreden personeel
De leerwegen in het onderwijs van Yuverta sluiten niet (meer) aan op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.	Leren & ontwikkelen, transities meer praktijkonderwijs c.q. bbl-studenten, • focus van diploma naar leren, • meer vraag naar versneld en flexibel onderwijs, • meer vraag naar begeleiding leerprocessen	• Onvrede onder leerlingen • Dalende leerlingen/studenten aantallen
Thema Werken & Organiseren		
Werken en organiseren: overal personeelstekort, ook lerarentekort	• Door vergrijzing (pensionering) daalt het aantal leraren naar verhouding harder dan het aantal studenten. • Uitstroom van leraren agv. hoge werkdruk hetgeen leidt tot burn-out. • Het imago van het lerarenberoep is redelijk goed, maar de waardering door de maatschappij wordt als vrij laag ervaren.	• Uit noodzaak worden meer onvoldoende gekwalificeerde docenten aangetrokken als gevolg waarvan de kwaliteit v/h onderwijs achteruit gaat. • Lessen vallen uit; bij structurele lesuitval kan een opleiding onder druk komen te staan. • Leerlingen/studenten zijn ontevreden over de opleiding en mogelijk Yuverta
Thema groen-blaauwe sector		
Opleidingsaanbod over 10 jaar sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt agv. diverse ontwikkelingen in de groen-blaauwe sector en bedrijven/werkgevers	• Groen-blaauwe sector: minder productdier en meer accent op 'plant' (bos, vergroening stad etc.). • Meer sturing op macrodoelmatigheid: strakkere regie op nut en noodzaak van opleidingen, legitimiteit vanuit de arbeidsmarkt. • Overheid stuurt meer op macrodoelmatigheid.	• Studenten kunnen moeite hebben om werk te vinden dat aansluit bij hun opleiding (arbeidsmarkt mismatch) • De belangstelling van studenten voor de opleidingen van Yuverta neemt af. • Voor studenten wordt het lastiger om door te stromen naar vervolgopleidingen. • Negatief effect op instroom van studenten



Financiële risico's	Oorzaken	(Mogelijke) Gevolgen / Impact
Hogere krimp van leerlingen/studenten aantallen	- Demografische ontwikkeling in de regio's (vergrijzing) - Concurrentie van andere instellingen (Toekomstige) leerlingen en/of studenten kiezen voor andere opleidingen	- Teruglopende inkomsten c.q. rijksbijdragen waardoor er minder dekking voor vaste lasten is en het resultaat gedrukt wordt. - Het wordt moeilijker om goed gevulde klassen te vormen. Hierdoor kan het noodzakelijk worden om meer te clusteren of te combineren. Dit kan een negatief effect hebben op de onderwijskwaliteit.
De kosten zijn meer gestegen dan de baten hetgeen de financiële stabiliteit c.q. het financiële resultaat mede onder druk zet.	- In 2023 is voor het vo over 2022 geen volledige loon- en prijscompensatie ontvangen. - In 2023 is het prijsniveau meer gestegen dan dat er aan compensatie door de overheid is uitgekeerd.	- Budgetneutraal werken wordt lastiger voor de locaties gerealiseerd - Geen zicht op financiële stabiliteit op de korte termijn
De onderwijslocaties hebben teveel vooruitgelopen op de inzet van tijdelijke NPO-gelden, hetgeen de financiële stabiliteit mede onder druk zet.	De onderwijslocaties anticiperen niet tijdig op het wegvallen van de NPO-gelden als dekking voor een deel van de formatie.	- Budgetneutraal werken wordt niet door de locaties gerealiseerd - Geen zicht op financiële stabiliteit op de korte termijn
Het risico dat projectsubsidies moeten worden terugbetaald.	- Afgesproken (project-)doelstellingen worden niet gerealiseerd agv. te weinig tijd c.q. capaciteit bij de locaties voor projecten. - Te groot portfolio aan (innovatieve) subsidieprojecten.	Onvoorziene verlaging van de liquiditeitspositie
Operationele risico's	Oorzaken	(Mogelijke) Gevolgen / Impact
Cybercrime gericht tegen Yuverta (compliance)	Cybercrime is een steeds reëlere dreiging voor veel organisaties. Ook Yuverta kan slachtoffer worden van dergelijke praktijken en dient daarop haar AO/IC en IT security in te richten. Beschikt Yuverta over kaders, richtlijnen en (werk)afspraken en de controle over wie toegang heeft tot welke informatie?	- Datalekken - Niet kunnen uitvoeren van operationele processen - Imagoschade - Ransomware
Compliance risico's	Oorzaken	(Mogelijke) Gevolgen / Impact
Datalekken en Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens	Informatiebeveiliging werkt onvoldoende; onbekendheid bij gebruikers van systemen. Er is onvoldoende kennis over de kaders van de AVG, hetgeen kan leiden tot onrecht verwerken van bijvoorbeeld medische gegevens zonder een geldige juridische grondslag.	- Boetes van Autoriteit Persoonsgegevens - Imagoschade

Belangrijkste risico's (incl. impact, maatregelen en netto-risico)

Strategische risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
Thema Leren & ontwikkelen			
Krimp regulier onderwijs; minder leerlingen en studenten	groot	• Kansen in de arbeidsmarkt en de blauw/groene sector meenemen in de nieuwe Y+10 strategie ingezet ('Thuis in de toekomst zijn en blijven') • Actievere leerlingwerving, onder andere door betere profilering en gebruik social media • Oriënterende kandidaten helpen bij het zoeken naar de geschikte opleiding d.m.v. een effectieve presentatie van de opleidingen op de website, folders en beursstand. • 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	gemiddeld
Afnemende kwaliteit onderwijs	groot	• 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	gemiddeld
De leerwegen in het onderwijs van Yuverta sluiten niet (meer) aan op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.	groot	• De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt is een van de thema's dat in de nieuwe koers Y+10 wordt uitgewerkt.	laag
Thema Werken & Organiseren			
Werken en organiseren; overal personeelstekort, ook lerarentekort	groot	• Het proces online en offline werven optimaliseren waarbij ook de positionering en profilering van Yuverta (en de blauwgroene sector) wordt meegenomen.	groot
Thema groen-blauwe sector			
Opleidingsaanbod over 10 jaar sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt; agv. diverse ontwikkelingen in de groen-blauwe sector en bedrijven/werkgevers	groot	• kansen in de arbeidsmarkt en de blauw/groene sector meenemen in de nieuwe Y+10 strategie ingezet ('Thuis in de toekomst zijn en blijven')	gemiddeld



Financiële risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
• Hogere krimp van leerlingen/studenten aantallen	groot	• Het proces van online en offline werven van leerlingen en studenten herinrichten c.q. optimaliseren. • In de nieuwe strategische koers de positionering van Yuverta en het opleidingen portfolio afstemmen op hetgeen leerlingen en studenten nodig hebben in de toekomstige blauwgroene sector.	gemiddeld
• De kosten zijn meer gestegen dan de baten hetgeen de financiële stabiliteit c.q. het financiële resultaat mede onder druk zet.	groot	• Maatregelen in het SIPH en GOH om de alsnog stijgende kosten van huisvesting, zoals energielasten, te kunnen opvangen. • Kostenbeperking door de diverse afdelingen (maar niet ten koste van het onderwijs en de medewerkers), inclusief reductie van fte/inhuur bij ondersteuning.	gemiddeld
• De onderwijslocaties hebben teveel vooruitgelopen op de inzet van tijdelijke NPO-gelden, hetgeen de financiële stabiliteit mede onder druk zet.	groot	• Maatregelen in de formatieplanning nemen waardoor de formatie van de onderwijslocaties weer in lijn komt met de lagere, structurele bekostiging.	gemiddeld
• Het risico dat projectsubsidies moeten worden terugbetaald.	laag	• Adequaat project(portfolio)management inrichten: alle initiatieven c.q. projectideeën toetsen op toegevoegde waarde voor de organisatie en passendheid binnen de strategische koers. • Alle projectideeën onderwerpen aan de hubo-toets.	laag
Operationele risico's	Impact	Beheersmaatregelen	
Cybercrime gericht tegen Yuverta (compliance)	hoog	Yuverta wordt beschermt tegen cybercrime door middel van maatregelen zoals firewall, 2-factor authenticatie. Het SURFaudit toetsingskader Informatiebeveiliging wordt bij Yuverta verder ingevoerd. SURF heeft voor het toetsen van de staat van de volwassenheid van de informatiebeveiliging van onderwijsinstellingen toetsingskaders opgesteld die aangeven wat de vereisten zijn om aan een bepaald volwassenheidsniveau te voldoen en bevatten maatregelen die relevant zijn voor de veiligheid en continuïteit van bedrijfsgegevens. Deze vereisten vormen de basis voor het uitvoeren van self-assessments en (externe) audits.	gemiddeld
Compliance risico's	Impact	Beheersmaatregelen	
Datallekken en Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens	ernstig	Het SURFaudit toetsingskader Informatiebeveiliging wordt bij Yuverta verder ingevoerd. SURF heeft voor het toetsen van de staat van de volwassenheid van de informatiebeveiliging van onderwijsinstellingen toetsingskaders opgesteld die aangeven wat de vereisten zijn om aan een bepaald volwassenheidsniveau te voldoen en bevatten maatregelen die relevant zijn voor de veiligheid en continuïteit van bedrijfsgegevens. Deze vereisten vormen de basis voor het uitvoeren van self-assessments en (externe) audits.	gemiddeld

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:

- Planning en control-cyclus. De werkwijze rondom de periodieke directiegesprekken is verder aangescherpt in het afgelopen jaar. Om de kwaliteit en herkenbaarheid van het budget te verbeteren zijn tijdens het budgetproces de schoolleiders en opleidingsmanagers actiever betrokken bij het opstellen van de begroting en de formatieplanning.
- De verdere integratie en samenwerking van de drie instellingen, zodat we de (schaal)voordelen van de nieuwe fusieorganisatie kunnen gaan benutten.
- Het continueren van de extra aandacht voor voorlichting, om de leerlingenwerving te intensiveren. Team marketing en communicatie heeft initiatieven in 2024 gecontinueerd en geborgd.

- Het kritisch analyseren van het bestaande opleidingenportfolio en op basis daarvan: heroverwegen van opleidingen en ontwikkelen van nieuwe toekomstbestendige en maatschappelijke relevante opleidingen. Het toekomstbestendig maken van het opleidingenportfolio is onderdeel van de nieuw te ontwikkelen strategische koers Y+10.
- Yuverta heeft ook dit jaar weer geïnvesteerd in het versterken van de kwaliteitscultuur en teamontwikkeling binnen de organisatie, onder meer via de activiteiten benoemd in het eind 2023 vastgestelde plan van aanpak van de strategische lijn verbeteren kwaliteitscultuur m.b.t. de thema's cultuur, leiderschap, kwaliteit en community. Hierin sluiten we aan bij lopende initiatieven, zoals het leiderschapsprogramma voor (nieuwe) leidinggevenden, die verder worden ontwikkeld en/of geoptimaliseerd.
- Voor het harmoniseren van de onderwijsprocessen van de rechtsvoorgangers van Yuverta is het project BOP (Beschrijven Onderwijsprocessen) in 2023 gestart, waarbij eerst de mbo-processen en het studentinformatiesysteem zijn heringericht. Medio 2024 is het beschrijven van de vo- en llo -processen opgepakt. Bij het inzichtelijk maken van de processen zijn ook (operationele) risico's en beheersmaatregelen vastgelegd.
- Team planning en control (P&C) heeft in samenwerking met team onderwijskwaliteit en examinering (OK&E) procesmanagement in de organisatie geborgd; de rollen van proceseigenaar, procesmanager en modelleur zijn beschreven en in de organisatie belegd.
- De managementinformatie is weer verbeterd en uitgebreid door het ontsluiten van nieuwe bronnen en het combineren van verschillende dashboards tot integrale managementinformatie voor zowel vmbo als mbo.
- Om business intelligence (BI) en managementinformatie (MI) structureel naar een hoger volwassenheidsniveau te tillen is in september 2024 de Visie op MI/BI inclusief ambities voor de komende vier jaar, opgesteld. Verder hebben een team BI gevormd dat het beheer en de ontwikkeling van de BI-voorziening uitvoert en de leverancier Synaxion aanstuurt, onder leiding van de directeur P&C.
- De verbetering van het proces van inkoopaanvraag t/m betaling, inclusief beheersmaatregelen en managementinformatie is afgelopen jaar verder uitgewerkt maar is nog niet helemaal voltooid.
- De grootboekrekeningen inzake baten en opbrengsten zijn geanalyseerd op voorafgaande processen (processen Verkoop tot Ontvangst), risico's en controlemaatregelen. De verkregen inzichten zijn vastgelegd en dienen als basis voor het verbeteren van het geheel van controlemaatregelen.
- In 2024 zijn de aanbevelingen uit het verbeterplan project- en portfoliomanagement met betrekking tot governance (inclusief projecttypologie en -criteria, projectcontrol, projectadministratie, informatievoorziening en processen) deels uitgewerkt en geïmplementeerd.
- Functioneel beheer is gestart met het ontwerpen en implementeren van een autorisatiemodel binnen AFAS, dat voldoet aan de interne beleidsregels en wettelijke vereisten. Het autorisatiemodel wordt getoetst op praktische bruikbaarheid. Vanuit het project worden aanbevelingen gedaan voor verbeteringen en/of optimalisatie.
- Voor Informatiebeveiliging en privacy (IBP) verwijzen we naar paragraaf 13.7.

Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode

- planning en control-cyclus. Het optimaliseren van de integrale samenwerking van planning en control met enerzijds regiodirectie en locatieleiding en anderzijds met de andere ondersteunende diensten, om de kwaliteit en herkenbaarheid van instrumenten zoals budget en formatieplanning en de periodieke gesprekken met directies te verbeteren.
- In 2025 wordt het risicomanagementbeleid en -systeem geïmplementeerd. Daarbij worden ook de in de gehele planning en control-cyclus geïdentificeerde onzekerheden en beheersmaatregelen geïntegreerd.
- In het risicoregister worden risico's en beheersmaatregelen (opzet, bestaan en werking) vastgelegd. Naast de strategische en financiële risico's worden compliance, operationele en frauderisico's en bijbehorende beheersmaatregelen (verder) uitgewerkt.

- Zowel in het onderwijsdomein als bij bedrijfsvoering is blijvende aandacht voor het verder betrouwbaar maken en optimaliseren van processen en applicaties. Daarbij maken we gebruik van procesmanagement en interne audits.
- De MI/BI verder verbeteren door het naar een hoger volwassenheidsniveau te brengen. Hiervoor zijn de nieuw geformuleerde visie op MI/BI en ambities voor de komende vier jaar het uitgangspunt. Hierbij streven we in de toepassing naar het volwassenheidsniveau 'Verklarend' met uitstapjes naar 'Voorspellend'. Op dit moment bevindt Yuverta zich vooral op het niveau 'Beschrijvend' en 'Ad hoc'. Om dit te realiseren zal de uitgestippelde strategie gevolgd worden. Team BI, bestaande uit functionarissen van planning en control en functioneel beheer, heeft hierin een prominente rol.
- De verbetering van het proces van inkooporder t/m betaling krijgt ook komend jaar een vervolg waarbij het proces en de inrichting van AFAS/Profit wordt geoptimaliseerd, beheersmaatregelen worden aangescherpt en de managementinformatie wordt uitgebreid.
- Project Verkoop tot Ontvangst (VtO): de grootboekrekeningen inzake baten en opbrengsten (8-rubriek) zijn geanalyseerd op voorafgaande processen, risico's en (ontbrekende) controlemaatregelen. De verkregen inzichten zijn vastgelegd en dienen als basis voor het oplossen van hiaten in het geheel van controlemaatregelen.
- We gaan door met het uitwerken en implementeren van het verbeterplan project- en portfoliomanagement.
- Het voltooien van het project om een roll based-autorisatiemodel binnen AFAS te ontwerpen en implementeren, waarbij steeds de praktische bruikbaarheid in het oog wordt gehouden.

13.7 Informatiebeveiliging en privacy

Risicobeheer

Om de volwassenheid van de informatiebeveiligings- en privacymaatregelen in kaart te brengen, gebruiken we de toetsingskaders van SURF. Deze kaders bieden een objectieve en gestandaardiseerde methode om onze huidige situatie te evalueren en te vergelijken met de landelijk wenselijke norm. De score is vergelijkbaar met de score van het vorige jaar.

In 2024 heeft Yuverta de eerste stap gezet in het versterken van het risicobeheer door de mogelijkheden voor integratie van informatierisicobeheer in het algemene risicokader te verkennen. Deze integratie biedt kansen om de continuïteit, betrouwbaarheid en veiligheid van onze informatievoorziening te waarborgen, evenals om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving

Privacy Impact Assessments

In 2024 zijn er vier Privacy Impact Assessments uitgevoerd. Deze vormden geen aanleiding om intern een gegevensbeschermingseffectrapportage (DPIA) te starten.

Retentietijden

In 2024 heeft Yuverta zich intensief beziggehouden met de implementatie van bewaartermijnen en de ontwikkeling van een gestandaardiseerd proces voor de gecontroleerde vernietiging van informatie na het verstrijken van de vastgestelde bewaartermijn. In het kader van deze inspanningen is de eerste verwijderingsronde van het personeelsbestand succesvol verlopen. Yuverta zal deze werkzaamheden voortzetten en uitbreiden naar de gecontroleerde vernietiging van student- en leerlinggegevens, in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen en interne richtlijnen.

Toegang tot de informatievoorziening

De werkzaamheden van ons team Functioneel beheer hebben nog niet geleid tot een nieuw autorisatiebeleid. De werkgroep is vastgelopen en gaat nu kijken naar het template van SURF.

Cybercrisisoefening

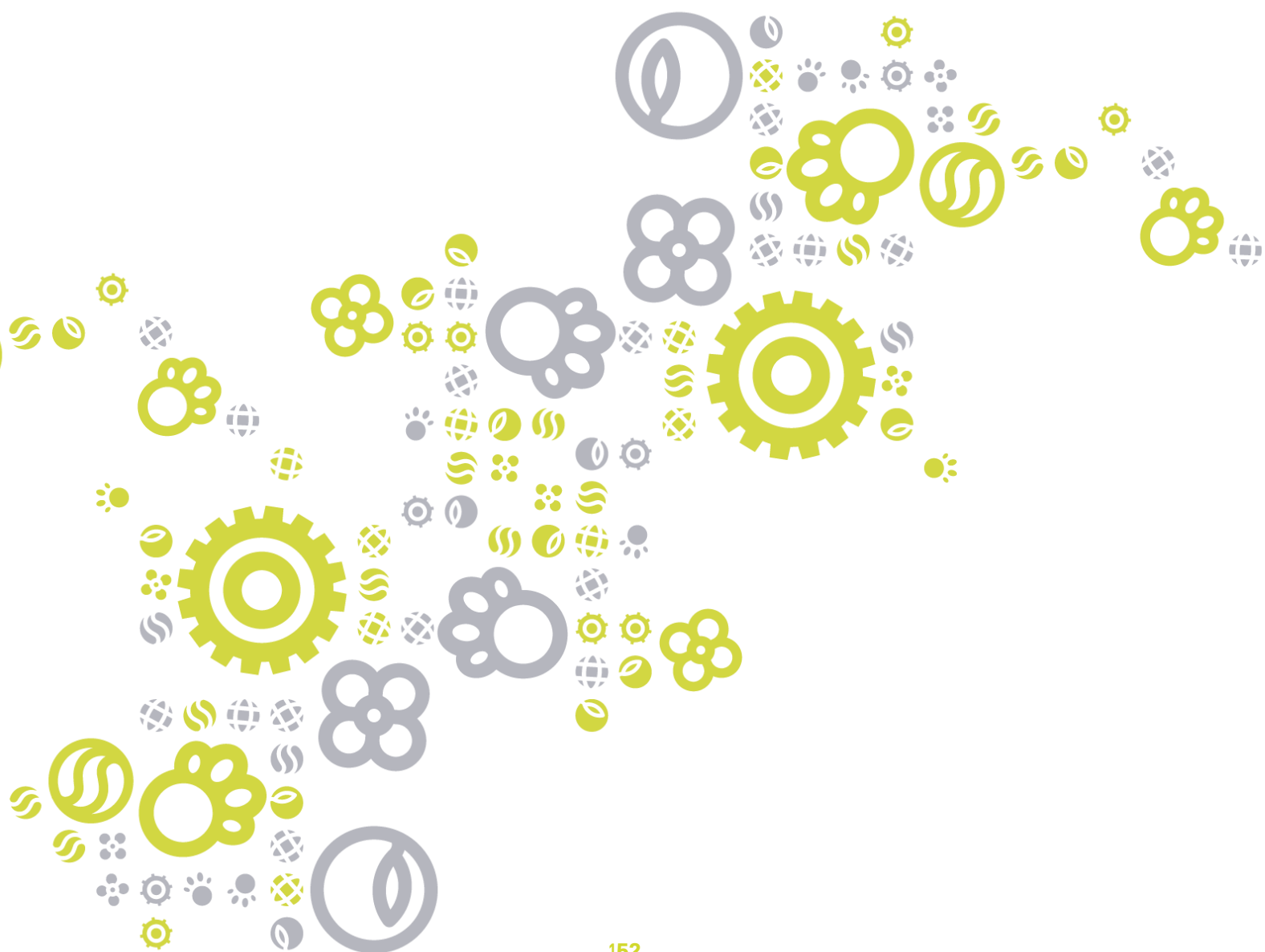
In 2024 is de tweejaarlijkse OZON-oefening gehouden. Bij deze tabletop-oefening werd een ransomware-aanval gesimuleerd die ertoe leidde dat alle ICT-middelen wegvielen. Het crisismanagementteam had tot taak om de impact zoveel mogelijk te bestrijden, en waar mogelijk alvast voor te sorteren op

herstelwerkzaamheden. Een geleerde les was dat Yuverta behoefte heeft aan een crisisplan met specifieke informatie.

Cloudleverancier

Yuverta werkt samen met MBO Digitaal, SURF Vendor Compliancy en SIVON om de landelijke DPIA's voor de eigen situatie te beoordelen en eventuele risicobeperkende maatregelen te implementeren. Afgelopen jaar is onder andere de DPIA van OSIRIS door Caci beoordeeld. Yuverta volgt met belangstelling de voortgang van de samenwerking tussen SURF en Microsoft.

Bovenstaande ontwikkelingen benadrukken Yuverta's inzet voor het versterken van de informatiebeveiliging en het beschermen van de privacy van haar leerlingen, studenten en medewerkers.



Collega Thomas Noordeloos verkozen tot Duurzame Docent 2024

Thomas Noordeloos (mbo Tilburg) is verkozen tot Duurzame Docent 2024 vanwege zijn ambitieuze en daadkrachtige aanpak. Judith van Oort (mbo Nijmegen) behaalde een derde plek dankzij haar inzet voor duurzaamheid in het vakgebied Dier. Vijf Yuverta-collega's werden genomineerd, een bewijs van de toewijding aan duurzaam onderwijs. We zijn enorm trots op alle collega's die bijdragen aan verduurzaming en inspireren met vernieuwende onderwijsinitiatieven.

#groeiendoenwesamen #thuisindetoeekomst



Goud voor studenten Skip en Teun bij het NK Hovenier

Skip Willems en Teun Bevers, studenten van Yuverta mbo Nijmegen, hebben het Nederlands Kampioenschap Skills Heroes Hoveniers gewonnen. Tijdens De Groene Sector Vakbeurs in Hardenberg ontwierpen zij een complexe showtuin en toonden uitstekende samenwerking. Als Nederlands kampioen worden zij op 21 en 22 maart 2024 gehuldigd bij Skills the Finals in Den Bosch. Skip en Teun volgen de opleiding Tuin- en landschapsinrichting en hebben met hun vaardigheden het hoveniersvak in de spotlights gezet. Hun prestatie laat zien hoe veelzijdig dit vak is!



Collega's van Yuverta mbo Aalsmeer doen meer aan Alpe d'HuZes

Op 6 juni beklommen zes collega's van mbo Aalsmeer als Team Yuverta de Alpe d'HuZes. Helden Charlotte Braat, Kees Bakker, Francien van Eijmeren, Juliëtte Woudstra, Shanna Hummeling en Jan-Pieter Visschers haalden onder het motto 'opgeven is geen optie' meer dan € 6.000 euro op voor kankeronderzoek.

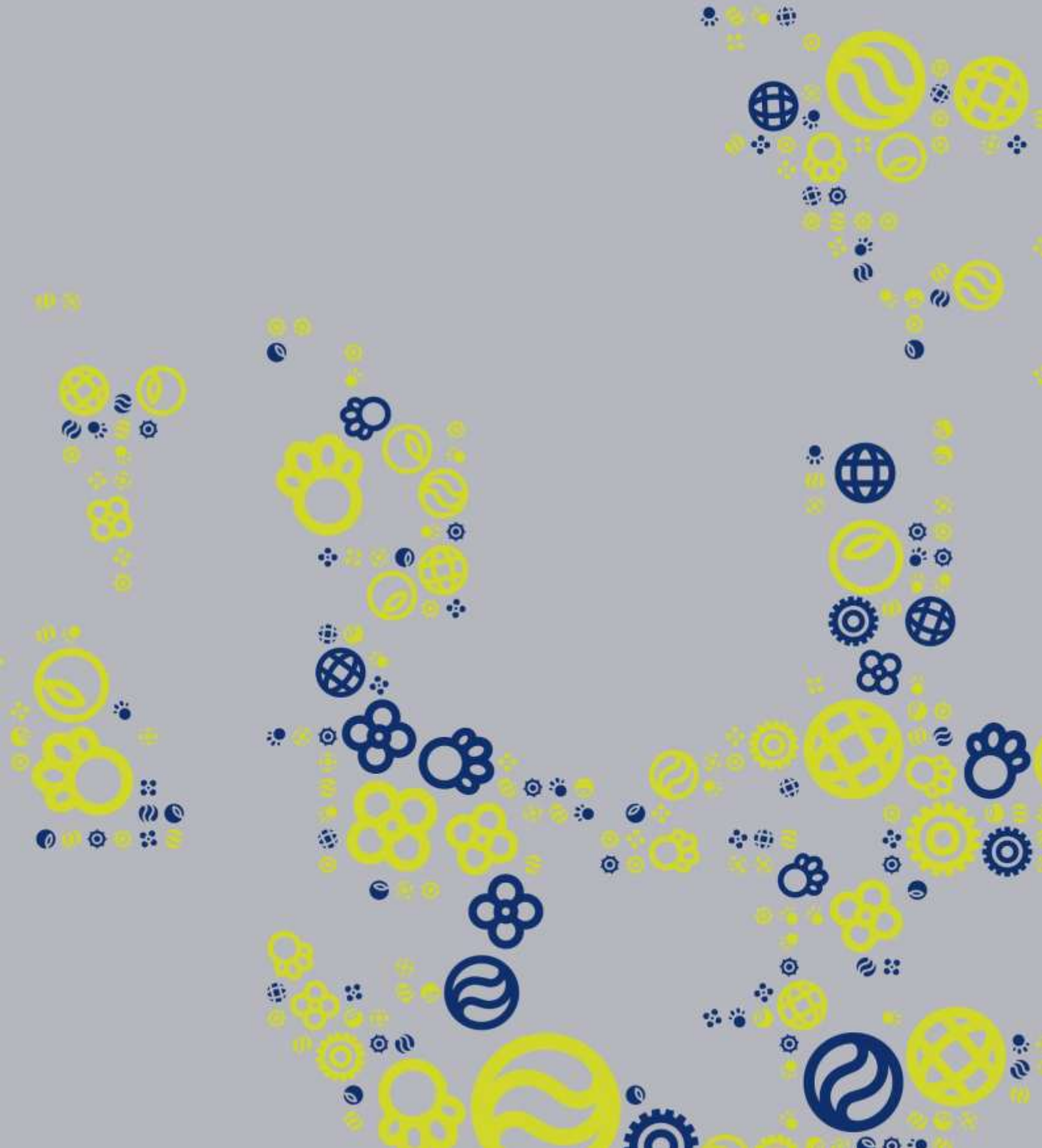
Samen sterk voor Het Groene Lyceum

In 2024 hebben onze locatieadviseurs de krachten gebundeld om Het Groene Lyceum nog beter op de kaart te zetten. Zo is in januari 2024 een gezamenlijke online voorlichting georganiseerd, waaraan bijna 150 ouders en leerkrachten hebben deelgenomen. Maar de kers op de taart was het nieuwe [promofilmje](#), waarin Het Groene Lyceum in de spotlight staat.

→ Jaarrekening



14. Jaarrekening



14.1 Na resultaatbestemming

Balans per 31 december 2024

Stichting Yuverta

Statutair gevestigd te Houten

Alle bedragen in euro's	31 december 2024	31 december 2023
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	5.243	12.587
Materiële vaste activa	199.831.853	191.120.789
Financiële vaste activa	75.973	75.598
Totaal vaste activa	199.913.069	191.208.974
Viottende activa		
Vorderingen	8.641.020	6.269.127
Liquide middelen	69.613.845	79.182.144
Totaal viottende activa	78.254.865	85.451.272
Totaal activa	278.167.934	276.660.246
Passiva		
Eigen vermogen	148.369.223	154.539.951
Voorzieningen	11.440.892	8.702.873
Langlopende schulden	67.169.333	61.266.667
Kortlopende schulden	51.188.486	52.150.754
Totaal passiva	278.167.934	276.660.246

14.2 Staat van baten en lasten over 2024

Alle bedragen in euro's	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Baten			
Rijksbijdragen	288.584.099	276.407.359	275.747.573
Overige rijksbijdragen	1517.638	164.000	1.467.332
Examengelden	794.796	704.664	371.606
Baten werk in opdracht van derden	1823.676	2.211.423	2.219.176
Overige baten	10.094.042	6.498.504	11.376.802
Totaal baten	302.814.251	285.985.950	291.182.489
Lasten			
Personele lasten	241.954.168	228.584.682	223.844
Afschrijvingen	13.608.344	14.886.698	13.386.943
Huisvestingslasten	20.789.427	21.221.121	24.123.707
Overige lasten	33.926.709	28.999.347	35.804.124
Totaal lasten	310.278.648	293.691.849	297.158.911
Saldo baten en lasten	-7.464.397	-7.705.899	-5.976.424
Financiële baten en lasten	-1.293.669	268.000	-1.698.302
Resultaat	-6.170.728	-7.973.899	-4.278.122
Belastingen			
Resultaat na belastingen	-6.170.728	-7.973.899	-4.278.122

14.3 Kasstroomoverzicht over 2024

Alle bedragen in euro's	31 december 2024	31 december 2023
Saldo baten en lasten	-7.464.397	-5.976.424
Gecorrigeerd voor:		
* Afschrijvingen	13.608.344	13.386.943
* Mutatie voorzieningen	2.738.021	-768.864
	8.881.967	6.641.656
Mutatie werkkapitaal		
* Vorderingen	-2.371.892	7.660.061
* Kortlopende schulden	-1.542.936	4.930.360
* Waarde van effecten	-	-
	-3.914.827	12.590.421
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.967.140	19.232.077
Ontvangen intrest	2.680.469	2.730.542
Betaalde intrest	1.386.801	1.032.240
	1.293.669	1.698.302
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.260.809	20.930.379
Investerings immateriële vaste activa	-	-12.100
Investerings materiële vaste activa	-23.682.907	-25.410.208
Desinvesteringen materiële vaste activa	1.370.843	3.500.055
Investerings financiële vaste activa	-375	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-22.312.439	-21.922.253
Nieuw opgenomen leningen	8.800.000	8.000.000
Aflossing langlopende leningen	-2.316.668	-2.316.667
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	6.483.332	5.683.333
Mutatie liquide middelen	-9.568.298	4.691.459
Beginstand liquide middelen	79.182.144	74.490.685
Mutatie liquide middelen	-9.568.298	4.691.459
Eindstand liquide middelen	69.613.845	79.182.144

14.4 Waarderingsgrondslagen

Onderstaande waarderingsgrondslagen zijn van toepassing op de jaarrekening.

Algemeen

De activiteiten van de Stichting Yuverta zijn gericht op het geven van onderwijs aan leerlingen en studenten in een groen-blauwe 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.

Yuverta mbo Nijmegen partner van City Deal Kennis Maken

Yuverta mbo Nijmegen is nu officieel partner van de City Deal Kennismaken Nijmegen, waardoor studenten van wo, hbo en mbo samenwerken aan maatschappelijke vraagstukken. In samenwerking met HAN en Radboud University dragen Yuverta-studenten bij aan projecten zoals het ontwerp van het buitengebied van het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis. De viering werd afgesloten met het planten van een fuchsia in Hortus Nijmegen, symbolisch geplaatst in de groene Theetuin, een duurzame en inspirerende plek voor bezoekers.



Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Schattingwijzigingen

In 2024 heeft een schattingwijziging 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 als 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 evenals 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), materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen hierop wordt niet afgeschreven.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn als volgt: op gebouwen wordt afgeschreven volgens de componentenmethode. De verschillende afschrijvingstermijnen met betrekking tot gebouwen zijn in jaren: 5, 6, 10, 12, 15, 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 als zij de gebruiksduur van het object verlengen. Investerings > € 5.000,- komen in aanmerking voor activering. Als 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 financiële 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 netto kasstromen 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.

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, 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.

De disconteringsvoet is 3,0% in 2024 (2,6% in 2023) en is gebaseerd op de 10-jaarsrente op deposito's en leningen voor onderwijsinstellingen van het Agentschap van de Generale Thesaurie, vermeerderd met een risico-opslag van 0,1%.

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 hier toe 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 vooruit ontvangen 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 risico'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 2024 bedraagt 112,0% (eind 2023: 110,5%). Op 31 december 2024 was de beleidsdekkingsgraad 113,1% (eind 2023: 113,9%).

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.



Onderzoeksproject TUNE

3e-jaars Veehouderij studenten zijn gestart met een onderzoeksproject samen met HAS-studenten. Hierbij werken ze aan praktijkgerichte ondernemersvraagstukken in gemixte groepjes. Voor 13 veehouders is een adviesrapport met (mogelijke) oplossingen gemaakt. De studenten mochten hun ideeën en vragen bespreken met experts uit het bedrijfsleven op de zogenaamde Expert dag. Deskundigen van CRV4all, De Laval, Denkavit, Dierenarts Jan Spoorenberg, DLV, For Farmers, Lely en ZLTO deelden allemaal hun kennis tijdens deze dag.

Het 'fijn' tunen van de onderzoeksvragen wordt op diverse locaties uitgevoerd, zowel in de praktijk, als op de HAS en bij Yuverta in Boxtel. Resultaten zijn naar tevredenheid gepresenteerd aan de deelnemende veehouders.



14.5 Toelichting behorende tot jaarrekening over 2024

Materiële vaste activa

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2024						
Activa						
Vaste activa						
11 Immateriële vaste activa						
	Soort	Aanschafprijs 1-1-2024	AFschrijvingen t/m 31-12-2023	Boekwaarde per 01-01-2024	Saldo investeringen 2024	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde
11.5	Software	2.068.398	2.055.811	12.587	-	-
Totaal immateriële vaste activa		2.068.398	2.055.811	12.587	-	-
12 Materiële vaste activa						
	Soort	Aanschafprijs 1-1-2024	AFschrijvingen t/m 31-12-2023	Boekwaarde per 01-01-2024	Saldo investeringen 2024	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde
12.1	Gebouwen en terreinen	335.525.293	172.334.519	163.190.774	15.560.220	15.343.990
12.2	Inventaris en apparatuur	66.033.283	51.987.973	14.045.310	5.124.076	12.891.783
12.4	In uitvoering	13.884.704		13.884.704	2.998.611	
Totaal materiële vaste activa		415.443.280	224.322.491	191.120.789	23.682.907	28.235.773
		417.511.678	226.378.302	191.133.376	23.682.907	28.235.773



	Saldo desinvesteringen afschrijvingen						
	Ingebruikname 2024						
		7.344		Overige mutaties (afschrijvingen)			
		7.344	-	-	5.243	2.068.398	2.063.154
	-	7.344	-	-	5.243	2.068.398	2.063.154
	Saldo desinvesteringen afschrijvingen						
	Ingebruikname 2024						
		10.305.565	-698.618	Overige mutaties (afschrijvingen)			
		4.022.282	-28.229	Overige mutaties (aanschafprijs)			
					167.797.597	336.217.849	168.420.252
					15.150.941	58.296.330	43.145.389
					16.883.315	16.883.315	-
	26.864.930	-	14.327.847	-	199.831.853	411.397.493	211.565.641
	26.864.930	-	14.335.191	-	199.837.096	413.465.891	213.628.795

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
Bouwwijk 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							
	Beginsaldo 1-1-2024	Investerings 2024	Deinvesteringen 2024	Waardevermindering 2024	Aandelen resultaat 2024	Endsaldo 31-12-2024	
13.7	75.596	375	-	-	-	75.971	
Totaal Financiële vaste activa	75.596	375	-	-	-	75.971	

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

Flottende activa

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2024

Flottende activa		
1.5 Vorderingen		
< 1 jaar	31-12-2024	31-12-2023
1.5.1 Debiteuren	6.106.879	4.635.544
1.5.7.1 Overige vorderingen	43.933	41.769
1.5.8 Overlopende activa	-	-
1.5.8.1 Vooruitbetaalde lasten	1.782.992	1.492.228
1.5.8.3 Overige overlopende activa	2.113.059	1.581.608
Totaal vorderingen	10.046.863	7.751.149

1.5.9 Voorziening voor oninbaarheid	31-12-2024	31-12-2023
1.5.9.1 Stand per 1-1-2024	1.482.022	2.214.384
1.5.9.2 Onttrekking 2024	-209.391	-406.275
1.5.9.3 Dotatie 2024	133.212	-326.087
Stand 31-12-2024	1.405.843	1.482.022

1.7 Liquide middelen	31-12-2024	31-12-2023
1.7.1 Kasmiddelen	8.644	10.134
1.7.2 Tegoed op banken	1.385.579	1.385.070
1.7.4 Rekening-courant Ministerie van Financiën	68.219.623	77.786.939
Totaal liquide middelen	69.613.845	79.182.144

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Yuverta.

Eigen vermogen

Passiva				
	Saldo 31-12-2023	Bestemming exploitatieresultaat 2024	Overige mutaties 2024	Saldo 31-12-2024
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve	142.731.448	1.545.008	-	144.276.456
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek				
Bestemmingsreserve BAPO	785.806	-483.572	-	302.234
Extra middelen NPO	8.240.127	-7.480.917	-	759.210
Reserve inzake aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen	2.511.185	-49.551	-	2.461.634
Bestemmingsreserve SWV	-	239.909	-	239.909
Leven lang ontwikkelen		58.394		58.394
2.1.2 Bestemmingsreserves privaat				
Leven lang ontwikkelen	271.385			271.385
Totaal eigen vermogen	154.539.951	-6.170.728	-	148.369.222

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen	Saldo 31-12-2023	Dotatie 2024	Ontbrekking 2024	Vrijval 2024	Saldo 31-12-2024	< 1 jaar	> 1 jaar
2.2.1 Personele voorzieningen							
Jubilais (3)	965.091	82.782	80.010	95.620	862.253	90.073	772.180
Eigen risico drager WGA (2)	395.787	2.452.102	454.958	77.077	2.307.528	855.486	1.452.042
Wachtgeld (2)	759.772	1.360.717	1.060.810	136.061	923.618	892.405	31.213
Middelst (4)	538.787	120.063	103.610	424.795	388.043	388.043	-
Langdurig Ziek (5)	2.257.577	2.878.958	2.053.288	1583	3.081.664	2.545.873	535.791
Duurzame inzetbaarheid (6)	3.368.090	606.135	474.418	132.909	3.364.892	925.555	2.439.337
ZW ERD (7)	420.799	788.787	404.150	185.540	611.876	407.927	203.949
Totaal voorzieningen	8.702.873	9.371.135	5.571.448	1.061.668	11.440.892	5.687.854	5.753.038

Toelichting bij de voorzieningen:

- Om de te verwachten kosten en opgebouwde rechten van jubilarissen (25- en 40-jarig dienstbetrekking) te dekken.
- Uit dienst op basis van arbeidsongeschiktheid na 104 weken ziek.
- De voorziening wachtgeld betreft een voorziening voor te betalen WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen voor ex-werknemers.
- De voorziening wordt bepaald voor medewerkers bij wie een grote waarschijnlijkheid bestaat dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd wordt beëindigd.
- In dienst en tussen 52 en 104 weken arbeidsongeschikt.
- De voorziening Duurzame inzetbaarheid is gebaseerd op de regeling Seniorenverlof van de regeling Duurzame inzetbaarheid in de cao mbo.
- Voor medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. De voorziening wordt bepaald op 70% van het aantal sv-dagen tussen het maximum einde ZW en balansdatum.

Er heeft in 2024 een schattingswijziging plaatsgevonden voor de voorzieningen. De disconteringsvoet is gewijzigd van 2,6% naar 3,0%. Het effect daarvan bedraagt € 92.061, waardoor de dotatievoorzieningen in 2024 voor dit bedrag hoger zijn geworden.

Langlopende schulden

2.3 Langlopende schulden	Bedrag lening 31-12-2023	< 1 jaar	> 1 jaar	Aanslagen 2024	Aflossingen 2024	Bedrag lening 31-12-2024	< 1 jaar	> 1 jaar	Rechts (3)
2.3.1 Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën lening st. 2010	16.000.000	900.000	16.200.000		900.000	16.200.000	900.000	15.300.000	3,43%
Ministerie van Financiën lening st. 2017	23.400.000	888.887	21.888.888		888.887	21.888.887	888.887	20.600.000	1,06%
Ministerie van Financiën lening st. 2020	16.500.000	800.000	16.400.000		800.000	16.400.000	800.000	14.950.000	0,22%
Ministerie van Financiën lening st. 2022	8.000.000	8.000.000	8.700.000	8.700.000	8.700.000	8.700.000	888.887	10.143.333	2,37%
Lening St. Bevoordeling Leren en Toelatenonderwijs			100.000	100.000		100.000	14.000	76.000	0,03%
	63.900.000	3.396.667	61.288.888	8.800.000	2.368.667	70.066.667	2.097.334	67.903.333	
			> 1 tot < 5 jaar	> 5 jaar	Totaal				
Ministerie van Financiën lening st. 2010			3.800.000	12.400.000	16.200.000				
Ministerie van Financiën lening st. 2017			3.488.887	18.188.888	21.888.888				
Ministerie van Financiën lening st. 2020			2.200.000	13.200.000	15.400.000				
Ministerie van Financiën lening st. 2022			2.228.888	34.473.333	16.700.000				
Lening St. Bevoordeling Leren en Toelatenonderwijs			100.000		100.000				
Totaal langlopende schulden			9.596.885	58.473.333	70.066.667				

Toelichting bij de langlopende schulden

In 2010 is er een financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën 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. In 2017 is er 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. In 2020 is er een derde financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën voor een totaalbedrag van € 16,5 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2023. De rente bedraagt 0,22%, 30 jaar vast. In 2022 is een vierde financieringsarrangement overeengekomen voor een totaalbedrag van € 18,7 miljoen. Deze lening is in twee tranches ontvangen: € 8 miljoen in 2023 en € 8,7 miljoen in 2024. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2025. De rente bedraagt 2,37%, 30 jaar vast.

Voor de bovengenoemde leningen zijn hypothecaire zekerheden verstrekt. De marktwaaarde van de lening afgesloten in 2010, is bij een resterende looptijd van 18 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,08% € 17,1 miljoen. De marktwaaarde van de lening afgesloten in 2017, is bij een resterende looptijd van 25 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,08% € 17,7 miljoen. De marktwaaarde van de lening afgesloten in 2020, is bij een resterende looptijd van 27 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,07% € 10,8 miljoen. De marktwaaarde van de lening afgesloten in 2022, is bij een resterende looptijd van 29 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,06% € 15,6 miljoen.

In 2024 is een lening ontvangen van de Stichting ter bevordering van Land- en Tuinbouwonderwijs Voorne Putten voor een bedrag van € 100.000. Aflossing vindt plaats tot en met 2028. Er is geen rente verschuldigd over deze lening. De marktwaarde van deze lening bedraagt bij een resterende looptijd van 4 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 2,61% € 92.802.

Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
2.4.1 Kredietinstellingen	2.897.334	2.316.667
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	6.662.099	8.555.960
2.4.4 OCW/EZ	532.839	391.014
2.4.7 Belastingen en sociale premies		
2.4.7.1 Loonheffing	10.151.290	9.400.887
2.4.7.2 Omzetbelasting	44.781	1.070.185
2.4.7.3 Premies Sociale Verzekeringen	-	-
2.4.7.4 Overige belastingen	-	-
	20.288.343	21.734.712
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		
ABP premies	2.732.663	2.524.482
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Vooruitontvangen college- & les gelden	1.541.032	1.115.671
2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ geoormerkt	7.107.534	8.623.310
2.4.10.3 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ niet geoormerkt	213.445	83.615
2.4.10.4 Vooruitontvangen termijnen	-	-
2.4.10.5 Vakantiegeld en -dagen	8.996.081	8.688.084
2.4.10.7 Nog te betalen aan personeel	678.457	902.551
2.4.10.8 Overige	9.630.931	8.478.330
	30.900.143	30.416.042
Totaal kortlopende schulden	51.188.486	52.150.754





Toelichting bij de kortlopende schuld aan OCW onder 2.4.4

De schuld van OCW/EZ (2.4.4) wordt hieronder nader gespecificeerd:

Beschikking	Projectomschrijving	31-12-2024	31-12-2023
704911-1	RIF PPS Waterroute	46.149	46.149
RIF16029/1088278	RIF GO2	185.944	185.944
GLTL20313	Pilot praktijkgericht progr	-	158.921
1449399-1	Afrekening collectieve uit	150.076	-
	Aanvullende bekostiging wegens bijzondere omstandigheden		
100017868-1		150.670	-
Totaal		532.839	391.014

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen			
Claims			
Er zijn geen claims ingediend tegen Stichting Yuverta die niet in de balans zijn gewaardeerd.			
Meerjarige financiële verplichtingen		31-12-2024	31-12-2023
Korter dan 1 jaar		1411.236	1.082.406
Langer dan 1 jaar		6.114.657	4.729.338
Totaal		7.525.893	5.811.744

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ad € 7,5 miljoen ter zake van huur en operationele leasing. Het bedrag aan meerjarige financiële verplichtingen langer dan vijf jaar bedraagt € 0,68 miljoen.

Per ultimo 2024 zijn er verplichtingen aangegaan inzake nieuwbouw op de locaties ad 6,9 miljoen (ultimo 2023: €15,9 miljoen). Hiervan heeft € 6,1 miljoen een looptijd korter dan een jaar en € 0,8 miljoen een looptijd langer dan een jaar.

Er zijn een tweetal bankgaranties afgegeven voor een bedrag van € 119K .

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.

Yuverta's net afgestudeerd dierenartsassistent Jinte Bos op de Paralympische Spelen in Parijs!

Jinte Bos (21) behaalde haar diploma als dierenartsassistent en vertegenwoordigt Nederland op de Paralympische Spelen in Parijs als rolstoeltennisser. Ondanks rugoperaties en een druk trainingsschema combineerde Jinte topsport met studie, gesteund door haar coach Esther van Eeten. Haar doorzettingsvermogen en passie maken haar een inspiratie. Yuverta mbo Den Bosch is enorm trots op haar indrukwekkende prestaties en toewijding aan zowel sport als haar vakgebied.



Verantwoording subsidies (model G)

Model G1 (deel 1)

Verantwoording subsidies (Model G)				
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				
G1	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
	Doorstroomprogramma PO-VO - Roermond	DPOVO18075	30-8-2018	J
	Subsidie zij-instroom 2019 (2019-2020)	962600-1	20-2-2019	J
	Subsidie zij-instroom 2019	998058-1	20-2-2019	J
	Subsidie zij-instroom 2019	1005588-1	20-2-2019	J
	Aanvullende bekostiging technisch VMBO 2019	963902-1 / 963902-2 / 9639	20-3-2019	J
	Subsidie voor studieverlof BVE 2019	1006124-1	20-9-2019	J
	Subsidie voor studieverlof VO 2019	1007703-1	20-9-2019	J
	Subsidie zij-instroom 2019	1013524-1	20-11-2019	J
	Subsidie zij-instroom 2020	1027574-1	20-11-2019	J
	Subsidie zij-instroom 2020	1046625-1	20-2-2020	J
	Subsidie zij-instroom 2020	1078745-1	15-4-2020	J
	Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2020	1086732-1	20-8-2020	O
	Subsidie zij-instroom 2020	1102739-1	21-12-2020	J
	Zij-instromers 2020	1102720-1	21-12-2020	J
	Zij-instromers 2021	1154789-1	23-4-2021	J
	Zij-instromers 2021	1158936-1	21-5-2021	J
	Schoolkracht VO	SK20-21CS	22-5-2021	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164908-1	20-8-2021	J
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164858-1	20-8-2021	J
	Lerarenbeurs BVE 2021	1166161-1 / 1166170-1	20-8-2021	J
	Studieverlof VO	1165894-1	20-8-2021	J
	Subsidieverlof 2021	1177493-1	20-8-2021	J
	Subsidie voor studieverlof 2021	1177123-1	21-9-2021	J
	Subsidie zij-instroom 2021	1180537-1	20-10-2021	J
	Subsidie zij-instroom 2021	1183577-1	22-11-2021	J
	Pilot praktijkgericht programma groen	GLT21R200007	9-12-2021	O
	Subsidie zij-instroom 2021	1189545-1	21-12-2021	J
	Hetogene brugklassen Horst	SHB21198	8-2-2022	J
	Studieverlof 2022	1211722-1	22-2-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000102-1	23-2-2022	J
	Studieverlof 2023	1322104-1	21-3-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000147-1	15-4-2022	J
	Studieverlof 2022	1240596-1	15-4-2022	J
	Heterogene brugklassen Brielle	SHB22112	29-6-2022	J
	Heterogene brugklassen Madestein	SHB22111	29-6-2022	J
	Heterogene brugklassen Amsterdam Oost	SHB22113	29-6-2022	J
	Heterogene brugklassen Oegstgeest	SHB22114	29-6-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000220-1	21-7-2022	J
	Subsidie regeling doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen	DPOVO22065	8-8-2022	J
	Studieverlof 2022	1277947-1	22-8-2022	J
	Studieverlof 2022	1277948-1	22-8-2022	J
	Studieverlof 2022	1279734-1	20-9-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000496-1	20-10-2022	J
	Studieverlof 2022	1281715-1	20-10-2022	J
	Verbetering basisvaardigheden 2022 VMBO Kesteren	VBV22-VO-3774	11-11-2022	J
	Verbetering basisvaardigheden 2022 VMBO Naarden	VBV22-VO-3795	11-11-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100000598-1	22-11-2022	J
	Studieverlof 2022	1285757-1	22-11-2022	J
	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	(OS-2017-C-008 (1284274-1)	22-11-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2022	100002844-1	20-12-2022	J
	Studieverlof 2022	1308738-1	20-12-2022	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100004226-1	21-2-2023	O
	Nazorg MBO 2022-2024	NMBO23023	28-2-2023	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100004996-1	20-4-2023	O
	Nazorg (terugkombijeenkomsten)	NMBO23051	18-5-2023	J

Model G1 (deel 2)

Verantwoording subsidies (Model G)

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				
G1				
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Heerlen	VBV23-VO-4791	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Maastricht	VBV23-VO-4812	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Briele	VBV23-VO-4838	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Eindhoven	VBV23-VO-4840	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Roermond	VBV23-VO-4848	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Den Bosch	VBV23-VO-4901	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Amersfoort	VBV23-VO-4905	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Nijmegen	VBV23-VO-4909	31-5-2023	○
	Verbetering basisvaardigheden 2023 Westvliet	VBV23-VO-4919	31-5-2023	○
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Klaaswaal	VBV23-VO-4925	31-5-2023	○
	Doorstroomprogramma po-vo 23-25 Klaaswaal	DPOVO23052	3-8-2023	○
	Subsidie zij-instroom 2023	100007725-1	22-8-2023	○
	Studieverlof 2023	1349470-1	22-8-2023	J
	Studieverlof 2023	1349562-1	22-8-2023	J
	Opleidingschool Yuverta West 2023-2024	1352028-1	20-9-2023	J
	Studieverlof 2023	1351190-1	29-9-2023	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100008921-1	21-11-2023	○
	Studieverlof 2023	1366878-2	21-11-2023	J
	Statushouders en de stap naar de klas 2023	SVDK230036	4-12-2023	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100011208-1	16-12-2023	○
	Studieverlof 2023	1381932-1	19-12-2023	J
	School en omgeving VMBO Dordrecht	RSO-23455	21-12-2023	○
	School en omgeving VMBO Amsterdam West	RSO-23471	21-12-2023	○
	Opleidingschool Yuverta Zuid 2023-2024	OWR230028	30-1-2024	J
	Opleidingschool Yuverta West 2023-2024	OWR230111	30-1-2024	J
	Nazorg 2024/2025	NMBO24026	28-2-2024	○
	Subsidie zij-instroom 2024	100016067-1	22-4-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Ottoland	VBV24-VO-0944	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Dordrecht	VBV24-VO-0776	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Aalsmeer	VBV24-VO-1262	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Amsterdam Oost	VBV24-VO-3027	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Amsterdam West	VBV24-VO-1830	17-6-2024	○
	Subsidie zij-instroom 2024	100016785-1	21-5-2024	○
	Deel subsidie zij-instroom Carmen Thijssen - van Oorschot (ref. DUO 306639990)	VOI240543	20-6-2024	○
	Subsidie instructeursbeurs mbo 2024	100016934-1	20-8-2024	J
	Studieverlof 2024	1413965-1	20-8-2024	J
	Studieverlof 2024	1413966-1	20-8-2024	○
	Subsidie zij-instroom 2024	100016878-1	20-6-2024	○
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Klaaswaal	PGLTL240052	4-7-2024	○
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Nederweert	PGLTL240148	4-7-2024	○
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Aalsmeer	PGLTL240217	4-7-2024	○
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Gouda	PGLTL240301	4-7-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Montfoort	VBV24-VO-1848	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Utrecht	VBV24-VO-2031	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Alphen ad Rijn	VBV24-VO-2053	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Boskoop	VBV24-VO-2056	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Oegstgeest	VBV24-VO-2057	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Gouda	VBV24-VO-2067	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Nederweert	VBV24-VO-2259	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Houten	VBV24-VO-2933	17-6-2024	○
	Verbetering basisvaardigheden Horst	VBV24-VO-3311	17-6-2024	○
	Subsidie regeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24030	18-7-2024	○
	School en omgeving 2024 Amsterdam	ROS-24180	6-8-2024	○
	Studieverlof 2024	1416696-1	20-9-2024	J
	School en omgeving 2024 VMBO Utrecht	RSO-24265	6-8-2024	○
	Subsidie zij-instroom 2024	100017953-1	22-10-2024	○
	1445240-1 Studieverlof 2024	1445240-1	20-11-2024	J
	Subsidie zij-instroom 2024	100018156-1	20-11-2024	○
	Subsidie regeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24114	31-10-2024	○
	Subsidie zij-instroom 2024	100021688-1	19-12-2024	○
	Subsidie regeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24181	12-12-2024	○
	Subsidie regeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24182	12-12-2024	○

Model G2A

3.2A "Subsidies die additioneel worden toegewezen aan het doel van een of meerdere specifieke activiteiten, afgesplitst per uitvoeringsplan"								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen b/m vorig verslagjaar	Totaal subsidieerbare kosten b/m vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidieerbare kosten in verslagjaar	Tot verrekken per 31 december verslagjaar
Regionaal InvesteringsFonds MBO Hogeschool College Leidenburg RPS	RF19030	04-10-2018	€ 636.388	€ 636.388	€ 636.388	€ -	€ 75.654	€ -
Plan: praktijkgericht programma voor gba II	OLT12007	30-09-2020	€ 101.600	€ 101.600	€ 101.600	€ -	€ 99.500	€ -
			767.988	737.988	737.988		175.154	

Model G2B

3.2B "Subsidies die additioneel worden toegewezen aan het doel van een of meerdere specifieke activiteiten, afgesplitst tot in een enkelvoudig verslagjaar"								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen b/m vorig verslagjaar	Totaal subsidieerbare kosten b/m vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidieerbare kosten in verslagjaar	Tot verrekken per 31 december verslagjaar
Plan: praktijkgericht programma voor gba II	OLT12003	00-09-2020	€ 81.985	€ 81.985	€ 81.985	€ -	€ 35.707	€ 46.278
Plan: praktijkgericht programma voor gba II	OLT12006	00-09-2020	€ 82.000	€ 82.000	€ 82.000	€ -	€ 80.569	€ 1.431
Plan: praktijkgericht programma voor gba II	OLT12007	04-10-2020	€ 142.794	€ 142.794	€ 142.794	€ -	€ 136.774	€ 6.020
RF: Stukadoorschap Leeropdracht	RF12000	01-11-2022	€ 707.312	€ 698.664	€ 698.664	€ 143.880	€ 258.828	€ 448.434
Green Flow Festival (overheidsopdracht) 2022-2024	PLE20000	22-11-2022	€ 495.000	€ 495.000	€ 495.000	€ -	€ 281.997	€ 213.003
RF: EDEI	RF12001	04-10-2022	€ 230.000	€ 190.000	€ 190.000	€ 410.000	€ 258.828	€ 131.172
Financiële ondersteuning bij de toewijzing 2022	PLE20001	28-10-2022	€ 488.140	€ 488.140	€ 488.140	€ -	€ 236.720	€ 251.420
RF: Agro Leef 3.0	RF12004	26-08-2023	€ 235.288	€ 235.288	€ 235.288	€ 140.4	€ 195.840	€ 39.448
RF: Houtspil Tien en Leefschip	RF12003	10-10-2023	€ 225.048	€ 225.048	€ 225.048	€ -	€ 111.385	€ 113.663
Versterken inzet van Docenten	OL100439025	23-10-2024	€ 5.953.874	€ -	€ -	€ 98.000	€ 98.000	€ 5.855.874
			8.368.307	8.368.307	8.368.307	€ 140.404	€ 588.440	€ 7.779.867

Toelichting staat van baten en lasten 2024

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten per 31-12-2024			
Toelichting baten	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
3.1 Rijksbijdrage			
3.1.1 Normvergoeding BVE			
Lumpsum Rijksbijdrage	224.356.384	221.478.999	212.901.134
	224.356.384	221.478.999	212.901.134
3.1.2 Geonummerde vergoedingen/ niet geonummerde vergoedingen	37.354.069	29.120.040	34.962.064
	37.354.069	29.120.040	34.962.064
3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	26.873.646	25.808.320	27.884.374
	26.873.646	25.808.320	27.884.374
	288.584.099	276.407.359	275.747.573
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	1517.638	164.000	1467.332
	1517.638	164.000	1467.332
3.3 College-, cursus-, les- & examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	794.796	704.664	371.606
	794.796	704.664	371.606
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Cursusgelden contractactiviteiten	1.823.676	2.211.423	2.219.176
3.4.3 Overige	-	-	-
	1.823.676	2.211.423	2.219.176
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	270.420	245.000	380.441
3.5.2 Detachering, uitleen personeel	958.144	797.128	766.577
3.5.5 Ouder- studentenbijdragen	2.418.450	1.830.700	2.907.469
3.5.6 Overige:			
Kantine	51.266	20.250	26.043
Kluisjes	41.392	15.650	21.246
Overige inkomsten projecten	4.802.198	3.358.380	2.902.397
Boekwinst verkopen gebouwen			2.960.409
Boekwinst verkopen inventaris	6.042		
Overig	15.46.129	231.394	1.412.219
	10.094.042	6.498.502	11.376.802
Totaal baten	302.814.251	285.985.948	291.182.488

Toelichting lasten

Toelichting lasten			
4.1 Personele lasten	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	167.281.174	161.919.209	155.844.433
4.1.1.2 Sociale lasten/werkgeverslasten	23.223.089	21.416.633	20.951.447
4.1.1.3 Pensioenpremie	23.271.930	24.135.640	20.943.353
	213.776.193	207.471.482	197.739.233
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	8.639.066	4.900.000	5.143.968
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	12.472.788	7.861.400	14.115.306
4.1.2.3 Overige personele kosten	9.123.057	8.450.600	8.588.284
	30.234.911	21.212.000	27.847.557
4.1.3 Af: uitkeringen	-2.056.936	-98.800	-1.742.653
Totaal	241.954.168	228.584.682	223.844.137

Gemiddeld aantal werknemers

Gemiddeld aantal werknemers		
	Aantal FTE 31-12-2024	Aantal FTE 31-12-2023
Bestuur / management	153	140
Personeel primair proces	1.511	1.534
Indirect onderwijsondersteunend personeel	561	552
Direct onderwijsondersteunend personeel	231	218
Totaal	2.456	2.445

Afschrijvingen

4.2 Afschrijvingen	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
4.2.1 Afschrijvingen immateriële vaste activa			
Overig	7.344	7.344	30.498
	7.344	7.344	30.498
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	9.606.946	10.647.784	9.351.613
Inventaris en apparatuur	3.994.054	4.231.570	4.004.831
	13.601.000	14.879.354	13.356.445
Totaal	13.608.344	14.886.698	13.386.943

Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
4.3.1 Huren	2.083.609	2.260.500	2.399.858
4.3.2 Verzekeringen	560.621	693.761	600.139
4.3.3 Onderhoudskosten	4.786.726	4.503.650	5.156.815
4.3.4 Energie en water	4.881.323	5.000.000	8.149.991
4.3.5 Schoonmaakkosten	4.838.461	4.569.360	4.201.501
4.3.6 Heffingen	1.274.036	1.250.300	1.524.335
4.3.7 Overige huisvestingslasten	2.364.452	2.943.530	2.091.068
Totaal	20.789.427	21.221.121	24.123.707



Yuverta werkt aan onderwijsinnovatie in practoraat Interactieve Technologie

Sinds 2022 werkt Yuverta samen in de Kopgroep Interactieve Technologie van ROC Tilburg. Deze groep experimenteert met XR, AI en Serious Gaming, ontwikkelt lesmateriaal en wisselt kennis uit. Vanaf november 2024 focust het practoraat Interactieve Technologie, waaraan Yuverta ook deelneemt, op bredere toepassingen van deze technologieën, gericht op de Nederlandse taal en loopbaanoriëntatie.

Op vmbo Nijmegen wordt techniek breed aangeboden

De onderbouw met 'maak'-techniek en mechatronica, bovenbouw keuzevakken zoals booglassen en 'het groene machinepark'. Met STO organiseren we excursies naar bedrijven en vakopleidingen en doen mee aan vmbo Skills Talents. Loopbaanoriëntatie omvat bezoeken aan bedrijven via JINC en deelname aan 'Nijmegen On Stage'. Yuverta Tech stimuleert samenwerking tussen mbo's, zoals tijdens een techniek+groen middag, en biedt leerlingen een praktijkgerichte en toekomstgerichte leeromgeving.

Aandacht voor grensoverschrijdend gedrag bij Yuverta mbo Nijmegen

Yuverta mbo Nijmegen werkte samen met Theatergroep Durven en Doen, om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken via de voorstelling Flinterdun voor eerstejaarsstudenten. Vooral de scènes die de dunne lijn tussen grapjes en ongewenst gedrag lieten zien, zorgden voor mooie gesprekken.



Overige lasten

4.4 Overige lasten	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
4.4.1 Administratie en beheerslasten	9.378.695	8.958.389	10.912.535
4.4.2 Inventaris, app en leermiddelen	15.604.202	14.567.530	16.827.225
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	58	-	-326.087
4.4.4 Overige	8.943.754	6.475.426	8.390.451
Totaal	33.926.709	26.999.347	35.804.124
Totaal lasten	310.278.648	280.618.974	271.220.762

Honorarium accountant

Specificatie honorarium accountant	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
Onderzoek van de jaarrekening	141.369	140.000	130.000
Andere controleopdrachten			
Adviesdiensten op fiscaal terrein			
Andere niet controlediensten			
Totaal	141.369	140.000	130.000

Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten	Exploitatie 2024	Begroting 2024	Exploitatie 2023
5.1 Rentebaten	2.680.469	932.000	2.730.542
5.1 Rentelasten	1.386.801	1.200.000	1.032.240
Totaal	-1.293.669	268.000	-1.698.302

14.6 Bestemming van het resultaat

Bestemming van het resultaat na belastingen	
Het voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2024	
Toevoeging aan de private bestemmingsreserves	58.394
Onttrekking aan de publieke bestemmingsreserves	-8.014.040
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserve	239.909
Toevoeging aan algemene reserves	1.545.008
Totaal	-6.170.728

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

14.7 Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die voor een juist inzicht in de onderliggende jaarstukken 2024, onder deze post vermeld zouden moeten worden.

14.8 Wet van normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op Yuverta. Het voor Yuverta toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 233.000, bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

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

- A. Het aantal complexiteitspunten toegerekend op basis van het totaal van taken in 2022 bedraagt 10.
- B. Het aantal complexiteitspunten toegerekend op basis van het aantal leerlingen/deelnemers op 1 oktober 2022 bedraagt 5.
- C. Het aantal complexiteitspunten op basis van het gewogen aantal onderwijssoorten in 2022 bedraagt 5.

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

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

- Wet normering topinkomen
- Uitvoeringsbesluit WNT (inclusief de normering voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking)
- Uitvoeringsregeling WNT
- Controleprotocol WNT
- Beleidsregels WNT 2024
- Regeling r.u.b.t. sectoren onderwijs, cultuur en wetenschap

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

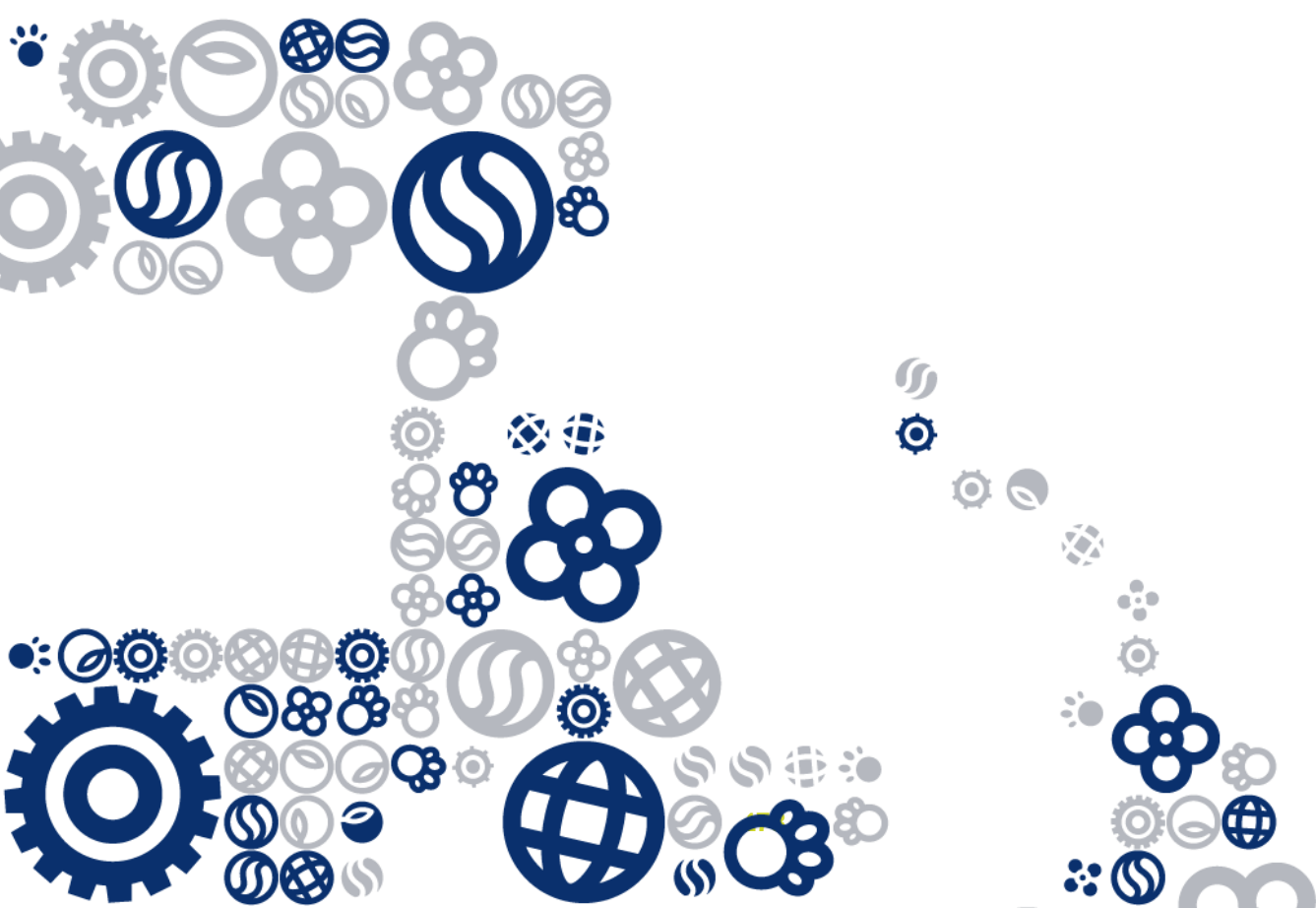
WNT Tabel 1a

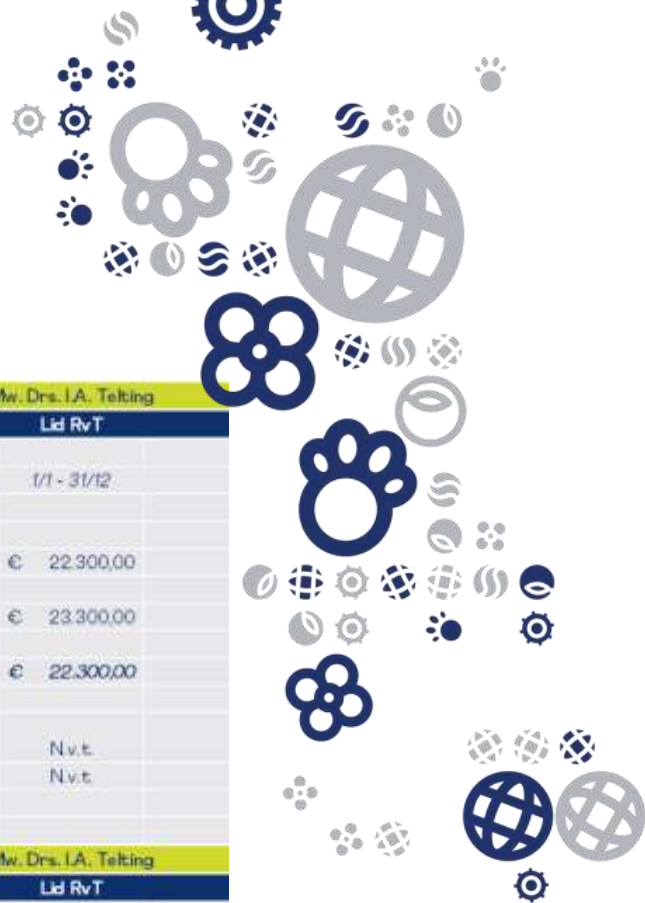
Gegevens 2024	Me. C.A.C. van Bragt	Dir. J.A.G. Brouwers	Me. J.M.P. Moors
bedragen € C1	Voorzitter CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB
Functiegegevens			
Aanvang en einde Functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	01/09 - 31/12	1/1 - 31/3
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in Fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Bekering plus belastingen en kostenvergoedingen	€ 181.954,18	€ 53.103,70	€ 140.633,14
Bekeringen betaalbaar op termijn	€ 23.832,67	€ 7.092,79	€ 36.098,60
Subtotaal	€ 205.886,85	€ 60.286,49	€ 156.731,74
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 233.000,00	€ 77.888,67	€ 155.333,33
-/- Overschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 205.886,85	€ 60.286,49	€ 156.731,74
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	€ 1.395,41
Toelichting op de verdeling wegens overschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	0
1) De overschrijding betreft een in het verantwoordingsjaar ontvangen (niet)betaling van het oordere kalenderjaar waarop deze betrekking heeft en wordt toegerekend op grond van artikel 3, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT.			
Gegevens 2023	Me. C.A.C. van Bragt		Me. J.M.P. Moors
bedragen € C1	Lid CvB		Voorzitter CvB
Functiegegevens			
Aanvang en einde Functievervulling in 2023	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in Fte)	1,0		1,0
Dienstbetrekking	ja		ja
Bezoldiging			
Bekering plus belastingen en kostenvergoedingen	€ 171.175,06		€ 190.925,45
Bekeringen betaalbaar op termijn	€ 23.136,99		€ 23.297,77
Subtotaal	€ 194.312,05		€ 214.224,22
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 223.000,00		€ 223.000,00
-/- Overschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	€ 194.312,05		€ 214.224,22
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de verdeling wegens overschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in het kalenderjaar
Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024	Dhr. Prof. Dr. L.A. den Hartog	Dhr. Drs. W. Smink	Mw. Ing. C.M. Fleuren
bedragen x € 1	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Functiegegevens:			
Aanvang en einde functie vervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 33.950,00	€ 23.300,00	€ 21.300,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 34.950,00	€ 23.300,00	€ 23.300,00
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag			
Bezoldiging	€ 33.950,00	€ 23.300,00	€ 21.300,00
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
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Gegevens 2023	Dhr. Prof. Dr. L.A. den Hartog	Dhr. Drs. W. Smink	Mw. Ing. C.M. Fleuren
bedragen x € 1	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Functiegegevens:			
Aanvang en einde functie vervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 32.450,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 33.450,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag			
Bezoldiging	€ 32.450,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
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
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t





Dhr. C.P.A. van Hoepen	Dhr. B.A.J. Haarmen	Dhr. Dr. mr. A.C.W. Pijls	Mw. Drs. I.A. Telling
Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
1/1 - 7/10	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
€ 17.153,82	€ 21300,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
€ 17.889,00	€ 23.300,00	€ 23.300,00	€ 23.300,00
€ 17.153,82	€ 21.300,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Dhr. C.P.A. van Hoepen	Dhr. B.A.J. Haarmen	Dhr. Dr. mr. A.C.W. Pijls	Mw. Drs. I.A. Telling
Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
15/2 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
€ 18.569,25	€ 21300,00	€ 21300,00	€ 21300,00
€ 19.550,68	€ 22.300,00	€ 22.300,00	€ 22.300,00
€ 18.569,25	€ 21.300,00	€ 21.300,00	€ 21.300,00
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

1d. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

Niet van toepassing.

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

Niet van toepassing.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

Niet van toepassing.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

Niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband van topfunctionarissen.

Niet van toepassing.

3. Bezoldiging niet topfunctionarissen.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Vastgesteld op 27 mei 2025,
College van Bestuur van Yuverta te Houten

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

Dhr. J.A.G. Brouwers
Lid

Goedgekeurd op 25 juni 2025,
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



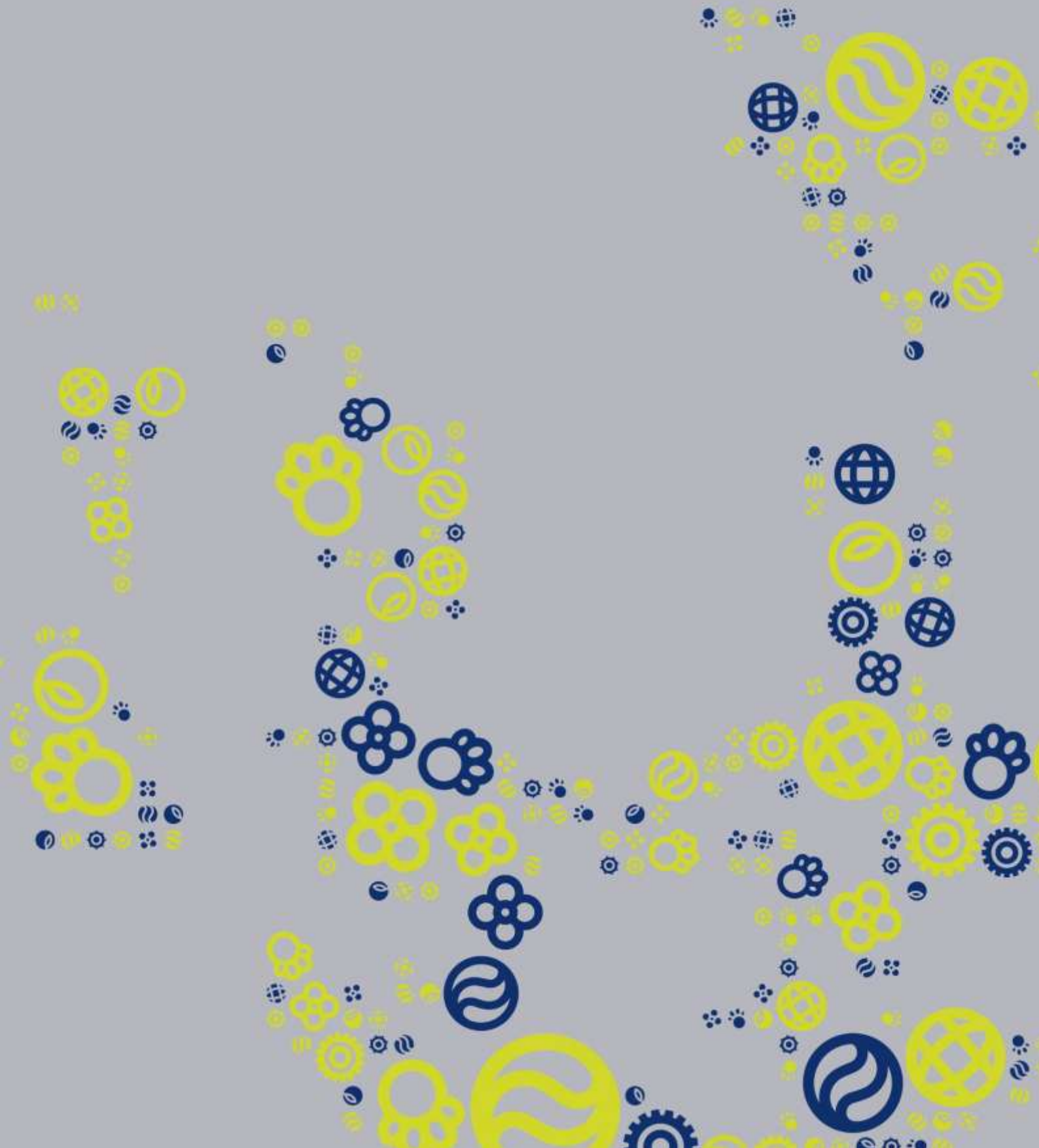


→ Overige gegevens



15. Overige gegevens

Aan de raad van toezicht
van Stichting Yuverta



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Yuverta

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Yuverta te 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; 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 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 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 2024 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 2024 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 2024.

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 2024.

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 fraude of fouten.

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 afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten 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 2024, 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 fraude of fouten;
- 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 gereede 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, 25 juni 2025
Flynth Audit B.V.
was getekend

de heer 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 (voorzit ter)

Hoofdfunctie

- Commissaris, toezichthouder, adviseur

Nevenfuncties

- Lid raad van commissarissen Nutreco Nederland
- Lid raad van commissarissen Royal GD
- Lid Raad voor Dierenaangelegenheden
- Lid Topteam Topsector Agri & Food
- Lid Bestuur Stichting Diergeneesmiddelen Autoriteit
- Voorzitter raad van commissarissen AgriFood Capital
- Voorzitter raad van commissarissen Limgroup
- Voorzitter bestuur Victam

Dhr. drs. W. Smink (vicevoorzit ter)

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

Dhr. B.A.J. Haarman

Hoofdfuncties

- Agrarisch ondernemer
- Directeur Agri Development Holding BV
- Directeur Agri East BV
- Directeur Mol-NL Invest LLC S.R.L. Moldova

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Gewoon Wonen
- Erfcoach voor de gemeente Heerde
- Bestuurslid Stichting Stoppelhaene Raalte
- Proces- en ondernemersbegeleiding

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

Hoofdfunctie

- Ondernemer in de boomkwekerij

Nevenfuncties

- Lid werkgeverscommissie Boomkwekerij
- Lid bestuur van de vakgroep Bomen, vaste planten en zomerbloemen van LTO
- Lid bestuur Colland Arbeidsmarkt (CAM)

Prof. mr. drs. A.C.W. Pijls

Hoofdfuncties

- Hoogleraar European Financial Law, Radboud Universiteit Nijmegen

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
- Vaste medewerker Tijdschrift Ondernemingsrecht

Mw. drs. I. Telting

Hoofdfunctie

- Zelfstandig organisatieadviseur en eigenaar 'Regie op Veranderen'

Nevenfuncties

- Hoofddocent PAO Psychologie Nascholing en Opleiding
- Lid Centrale Commissie Registraties van het NIP (intern adviesorgaan van het Nederlands Instituut voor Psychologen)



Yuverta vmbo Ottoland wint Groenpact Impactprijs

Op 3 juni 2024 won Yuverta vmbo Ottoland de Groenpact Impactprijs voor hun project Biodiversiteit en wormentelling, waarmee ze natuur en landbouw in balans brachten. Ook Yuverta mbo Amsterdam werd genomineerd voor hun educatieve project over de Lutkemeerpolder en mbo Aalsmeer kreeg een eervolle vermelding voor hun Insectenhotel. Deze projecten tonen de innovatieve kracht van onze studenten en benadrukken het belang van duurzaamheid in onderwijs en samenleving.

Studenten werken aan visbossen voor sterke biodiversiteit

Op woensdag 16 oktober presenteren studenten van de opleiding Bos- en natuurbeheer van Yuverta mbo Velp aan verschillende partners hoe zij zorgen voor het aanleggen en onderhouden van visbossen. Hun werk maakt onderdeel uit van het project 'Handen uit de mouwen voor natuurbeleving, biodiversiteit en onderwaterlandschap' waarin verschillende projectpartners samen werken aan het versterken van de biodiversiteit van het onderwaterlandschap in de waterlopen van de gemeenten Apeldoorn en Voorst.

Blauwe Hotspot Water, bodem en klimaat icoonproject

De Blauwe Hotspot Water, bodem en klimaat staat in de lijst van icoon projecten in het onderwijs van de Agenda Natuurinclusief. Projecten die bijdragen aan een natuurinclusieve samenleving.



Yuverta-leerlingen fleuren Bedrijvenschuttersdag op met bloemen

Leerlingen van Yuverta vmbo Heerlen verzorgden de bloemen voor de Bedrijvenschuttersdag in het Limburgse Puth op 15 juni 2024: van ontwerp tot bezorging en plaatsing. Hun praktijkgerichte inzet werd met veel enthousiasme ontvangen. Een mooi voorbeeld van leren in de praktijk én bijdragen aan een culturele traditie.

Bijlage 2

Samenwerkingsverbanden
waarin Yuverta participeert



Samenwerkingsverband	Regio
Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs (RSV PVO) Regionaal	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband De Meierij	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Midden-Limburg 31.02	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Parkstad 31.06	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO Noord Limburg 31.01	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO Weert, Nederweert en Cranendonck 31.01	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-olland & Rijnstreek	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs regio Leiden	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Munio	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband VO Voorne-Putten Rozenburg	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband Qinas	Heuvelrug en Rivierengebied
Samenwerkingsverband Rivierenland	Heuvelrug en Rivierengebied
Samenwerkingsverband V(S)O Eemland	Heuvelrug en Rivierengebied
Samenwerkingsverband VO Nijmegen e.o.	Heuvelrug en Rivierengebied
Samenwerkingsverband Zuid-Holland West	Metropool
Samenwerkingsverband Sterk VO Utrecht en Stichtse Vecht	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband VO Regio Utrecht West	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs Zuid-Utrecht	Midden-Nederland

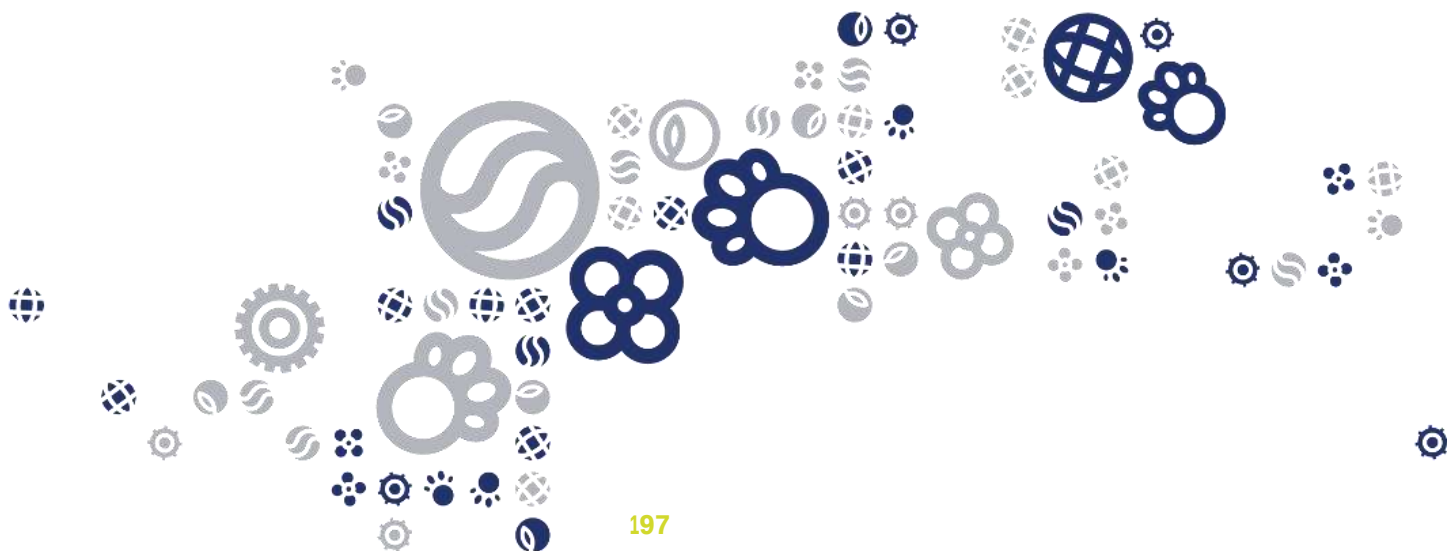


Bijlage 3

Projecten van innovatie- en
professionaliseringsgelden



Onderwijstak	Uitstroomrichting	Project	€	%	#
Yuverta-breed	alle	Extra investering in interventies op innovatie, schooljaar 2024-2025	€ 50.000	4,1	
		Totaal	€ 50.000	4,1	1
Yuverta-vmbo	vmbo-breed	Extra investering in professionalisering expertgroepen vo	€ 130.000	10,6	
	vmbo-breed	Borgen Tech in het vmbo: van project naar programma	€ 200.000	16,2	
	vmbo-breed	Doorontwikkeling Yuverta-breed keuzevak: ondernemend leren	€ 50.000	4,1	
	po > vo doorstroom	Toolbox voor natuurinclusief (basis)onderwijs!	€ 50.000	4,1	
	HGL	Doorontwikkeling & borging HGL: Het Groene Lyceum	€ 45.000	3,7	
		Totaal	€ 475.000	38,6	5
Yuverta-mbo	mbo-breed	Extra investering in toekomstbestendig modulair onderwijs (microcredentials)	€ 150.000	12,2	
	groen - breed	Vervolgaanpak GIS voor Doeners 2.0: opzet GIS-loket	€ 90.000	7,3	
	groen - breed	Ontwikkelen natuur-inclusieve lesmodule(s): boer-boswachter uitwisseling	€ 55.000	4,5	
	groen - LSK (water)	Doorontwikkeling LSK-module: duurzame slimme steden	€ 30.000	2,4	
	dier - para	Vervolgaanpak E-learning paraveterinair - Fase 2	€ 130.000	10,6	
	dier - para	Verkenning ACOVENE-accreditatie paraveterinair	€ 10.000	0,8	
	dier - veehouderij	Ontwikkeling keuzedeel: melkwinninginstallaties	€ 22.000	1,8	
	food - breed	Cofinanciering RIF Brabant Eet (BEET)!	€ 130.000	10,6	
	pilot Den Bosch	Vervolgaanpak Flex Route N2: sectordoorsnijdend opleiden - Fase 3	€ 50.000	4,1	
	pilot Dordrecht	SDG-toolbox: van snelkookpan naar slimme SDG-tools voor het onderwijs	€ 40.000	3,2	
		Totaal	€ 707.000	57,4	10
		Totaal innovatiebudget	€ 1.102.000	89,4	
		Totaal vo-gelden	€ 130.000	10,6	
		Totaal budget	€ 1.232.000	100,0	16





Dit jaarverslag is een uitgave van Yuverta en is met zorg samengesteld. Dank aan alle Yuverta-collega's voor hun bijdrage aan de creatie van deze uitgave.

