



Delen Durven Doen

Jaarverslag 2025

Yuverta

Inhoudsopgave



Woord vooraf	8
Bestuursverslag	10
1. Algemeen	13
1.1 Organogram	13
1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen	13
1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal studenten	14
2. Bestuur	17
2.1 College van bestuur en governance	17
2.2 Missie, kernwaarden en visie	17
2.3 Strategische koers	18
2.4 Branchecode (goed bestuur in het mbo en vo)	19
3. Medezeggenschap	21
3.1 Inrichting medezeggenschap	21
3.1.1 Centrale ouderraad	21
3.1.2 Centrale studentenraad	22
3.1.3 Ondernemingsraad	23
3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie	25
4. Raad van toezicht	26
4.1 Toezicht en advies	27
4.2 Commissies	27
4.2.1 Auditcommissie	27
4.2.2 Commissie onderwijs en HR	28
4.2.3 Remuneratiecommissie	28
4.3 Contact met organisatie	28
4.4 Samenstelling raad van toezicht	29
4.5 Zelfevaluatie en professionalisering	29
4.6 Governance	29
4.7 Platform raden van toezicht	29
4.8 Tot slot	29

5.	Samenwerkingen	32
5.1	Structurele samenwerkingen op instellingsniveau	33
5.2	Arbeidsmarktregio's	33
5.3	Samenwerken met bedrijfsleven	34
5.4	Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming	34
5.5	Internationale samenwerkingen	34
6.	Sociale veiligheid	36
6.1	Sociale veiligheid	37
6.1.1	Vertrouwenspersonen	37
6.1.2	Werkgroep sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan	37
6.2	Klachten en bezwaren	38
7.	Duurzaamheid	39
7.1	Inclusie(f) Yuverta	44
8.	Onderwijs	45
8.1	Algemeen	47
8.1.1	Ontwikkelpunten	47
8.1.2	Leren en innoveren	48
8.2	Basisvaardigheden	49
8.3	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	53
8.3.1	Hotspots en practoraten	53
8.3.2	Nationaal Programma Onderwijs	56
8.3.3	Besteding en realisatie NPO-middelen	56
8.4	Allocatie van middelen	57
8.5	Krimpmiddelen	58
8.6	Erkend als kwaliteitsinstituut	59
8.6.1	Toezicht en onderwijsresultaten/ studiesucces	61
8.7	Vmbo	62
8.7.1	Echt van betekenis voor de leerling	67
8.8	Mbo	69
8.8.1	Echt van betekenis voor de student	73



8.8.2	Internationalisering	74
8.8.3	Kwaliteitsagenda 2024-2027	75
9.	Leven Lang Ontwikkelen	80
10.	HR; echt van betekenis voor de medewerker	83
10.1	HR-kengetallen	86
10.2	Opleidingsschool	88
10.3	Professionalisering	89
10.4	Leiderschap	89
10.5	Verzuim en welzijn & veerkracht	90
10.6	Instroom	93
10.6.1	Werving en employer branding	93
10.6.2	Ontwikkelingen in- en uitstroom	93
10.6.3	Gerichte en datagedreven werving	93
10.6.4	Focus op intern talent en de toekomst	93
10.7	Verklaring Omtrent Gedrag	93
10.8	Arbo	94
11.	Bedrijfsvoering	95
11.1	Financiën	97
11.2	Financieel resultaat	98
11.3	Balans	100
11.4	Financiële ratio's	101
11.5	Huisvesting en facilitair	102
11.6	Treasurybeleid	102
11.7	Notitie helderheid	103
12.	Risico- en continuïteitsparagraaf	108
12.1	Inleiding	109
12.2	Ontwikkeling studentaantallen	109
12.3	Personele gegevens	110
12.4	Investeringen	111
12.5	Financiële gegevens	112



12.6	Risicoparagraaf	114
12.6.1	Risicomanagementsysteem	114
12.6.2	Overzicht belangrijke risico's	115
12.6.3	Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem	122
12.6.4	Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode	123
12.7	Informatiebeveiliging & privacy	123

Jaarrekening 125

13.	Jaarrekening	127
13.1	Balans per 31 december (na resultaatbestemming)	129
13.2	Staat van baten en lasten over 2025	130
13.3	Kasstroomoverzicht	131
13.4	Waarderingsgrondslagen	132
13.5	Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2025	136
13.6	Bestemming van het resultaat	148
13.7	Gebeurtenissen na balansdatum	148
13.8	Wet van normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	149

Overige gegevens 155

14. Overige gegevens 157

Bijlagen 159

Bijlage 1	Overzicht hoofd- en relevante nevenfuncties raad van toezicht	163
Bijlage 2	Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert	166
Bijlage 3	Projecten van innovatie- en professionaliseringsgelden	167
Bijlage 4	Yuverta CSRD Duurzaamheidsverslag	168
Bijlage 5	Verantwoording krimpstoffen	186
Bijlage 6	Praatplaat	191

Delen Durven Doen

Bij Yuverta bereiden we ons voor op de toekomst. We hebben vooruitgekeken: welke ontwikkelingen zijn er in het onderwijs, in de groen-blauwe sector en op de arbeidsmarkt? Samen met onze leerlingen, studenten, collega's en partners onderzochten we wat deze ontwikkelingen betekenen en hoe we ons onderwijs toekomstbestendig kunnen houden.

Lancering Koers 2030 onze gezamenlijke richting

De bevindingen hebben we verwerkt in onze koers 2030 Delen Durven Doen. Een koers die richting geeft aan de komende vijf jaar. Geen centraal opgelegd plan, maar een gedeeld kompas waarmee alle locaties hun eigen route kunnen bepalen. Dat maakt deze koers anders dan anders.

Een koers met impact

Vanuit onze koers zetten we met ons groen-blauwe onderwijs stappen die vandaag én morgen het verschil maken. We bereiden leerlingen, studenten en cursisten voor om op een duurzame manier een bijdrage te kunnen leveren aan hun omgeving. Zoals het werken aan projecten over duurzame verstedelijking, gezonde voeding en een leefbare toekomst. Ze leren en ontwikkelen samen met bedrijven en instellingen uit de regio, onze partners. Koers 2030 is een koers die we samen hebben gemaakt en samen gaan waarmaken.

Wij zijn trots op alle collega's die ons onderwijs elke dag weer een beetje beter maken.

#groeidoenwesamen



Groene schoolpleinen als leeromgeving én praktijkervaring

De bevindingen hebben we verwerkt in onze koers 2030 Delen Durven Doen. Een koers die richting geeft aan de komende vijf jaar. Geen centraal opgelegd plan, maar een gedeeld kompas waarmee alle locaties hun eigen route kunnen bepalen. Dat maakt deze koers anders dan anders.



Keti Koti bij Yuverta: samen vieren we vrijheid en verbondenheid

Bij Yuverta vmbo en pro Amsterdam-Oost vierden ze Keti Koti: de dag van herdenking van de afschaffing van slavernij en het vieren van vrijheid en gelijkheid. Een feestelijke en verbindende dag. De aula was kleurrijk aangekleed met creaties van leerlingen, en sommigen kwamen zelfs in traditionele kleding. Tijdens de gezamenlijke lunch was het genieten van internationale gerechten en een warme sfeer. Deze viering benadrukt verbondenheid en respect.

Beleving op wielen!

Hotspot Tuin en landschap presenteerde een gloednieuwe mobiele belevingswagen: een interactieve blikvanger die je laat ervaren hoe veelzijdig en toekomstgericht het groene werkveld is. Van tractorsimulaties tot workshops over plantenkennis en duurzaamheid. Deze demowagen brengt onderwijs en praktijk letterlijk dichterbij elkaar en wordt ingezet tijdens open dagen, evenementen en bedrijfsbezoeken.



Woord vooraf

In 2025 werkten we met volle inzet aan het afronden en lanceren van onze (nieuwe) koers 2030 *'Delen, Durven, Doen'*. Om toekomstgericht onderwijs te blijven bieden, blijven we innoveren, experimenteren en samenwerken met onze omgeving. De koers geeft ons daar duidelijke richting én handelingsperspectief voor. Het is een koers die niet alles dichttimmert, maar ruimte geeft aan leerlingen, studenten, collega's en partners, om actief mee te ontwerpen aan toekomstgericht onderwijs. Door te co-creëren en duurzaam samen te werken, vergroten we onze impact en blijven we als organisatie flexibel en wendbaar.

Krimpende studentaantallen en daarmee dalende middelen vergen onze aandacht en onze opdracht blijft onveranderd: onze onderwijskwaliteit moet op orde zijn. Voor Yuverta omvat onderwijskwaliteit ook de innerlijke ontwikkeling en het welbevinden van onze leerlingen en studenten: wie zij zijn, hoe zij denken en zich voelen, zich verbinden, samenwerken en handelen. Het gaat om onderwijs waarin iedereen die bij ons leert, studeert en werkt zich gezien en gesteund voelt en zich kan ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf.

Daarom hebben we in 2025 onze basis verder versterkt. We versterkten de onderlinge verbinding tussen locaties door het structureel organiseren van samen leren, binnen de regio en, waar dat meerwaarde heeft, ook daarbuiten. We investeerden in het versterken van de professionele schoolcultuur en zetten de eerste stappen in het benutten van de Inner Development Goals (IDG's) als denkraam voor ons onderwijs.

Wat ons drijft, is de overtuiging dat groen-blauw onderwijs ertoe doet. Dat wij leerlingen, studenten en cursisten opleiden tot betrokken, wendbare en toekomstgerichte burgers die bijdragen aan een gezonde en leefbare wereld.

We zijn ons ervan bewust dat de uitdagingen groot zijn en blijven. De maatschappelijke opgaven in het groen-blauwe domein, de veranderende arbeidsmarkt en de toenemende complexiteit in de klas vragen veel van onze collega's en van onze organisatie. Maar 2025 liet wederom zien dat Yuverta veerkrachtig is.

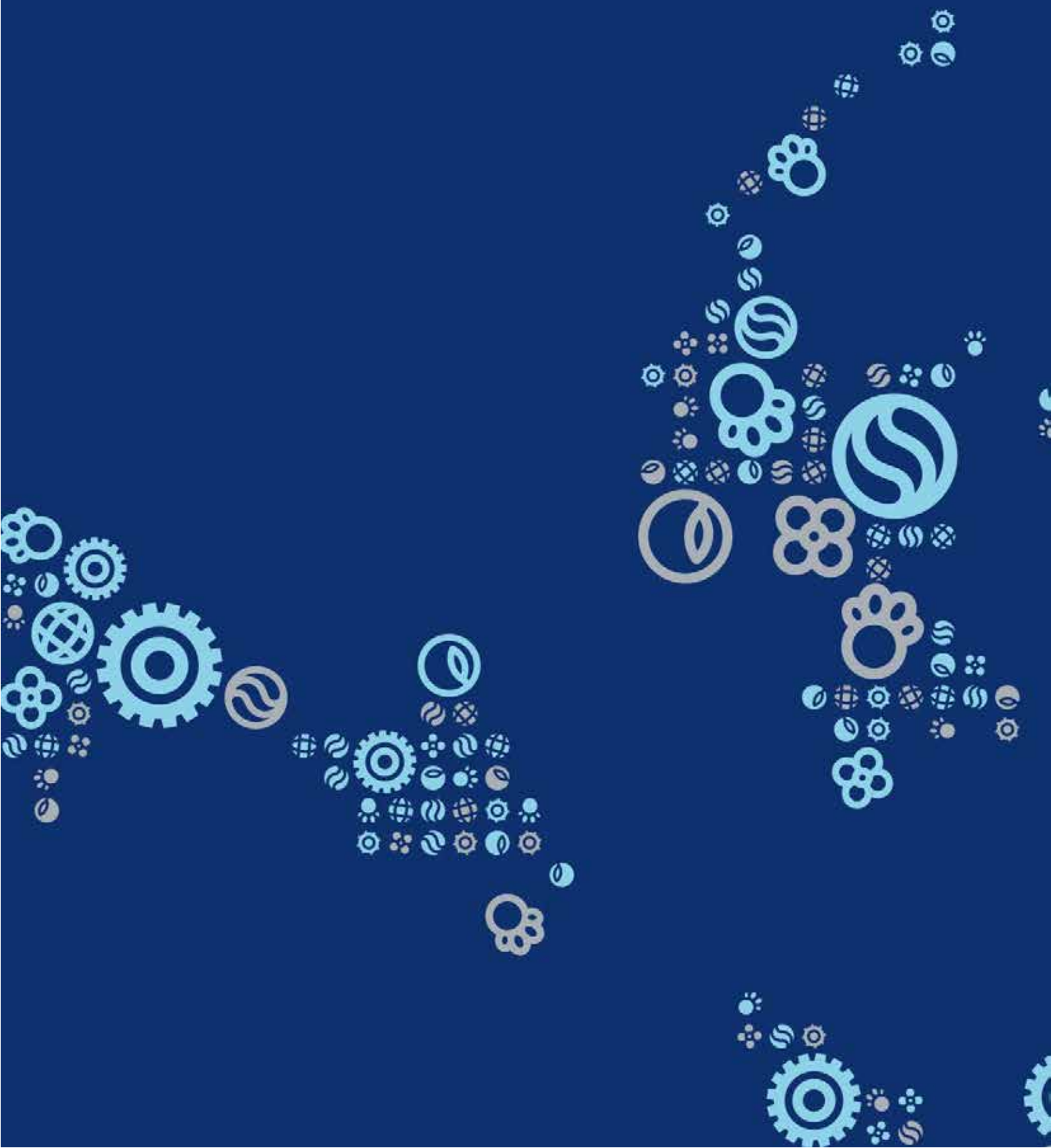
Met trots kijken we terug op wat we samen hebben bereikt. Met vertrouwen kijken we vooruit, omdat we weten dat deze koers ons helpt richting te houden. En omdat we dit samen doen, samen bepalen we de weg. Delen, durven, doen: het is niet alleen onze koers, het is ons dagelijks handelen.

Cyrille van Bragt en Joost Brouwers





→ Bestuursverslag



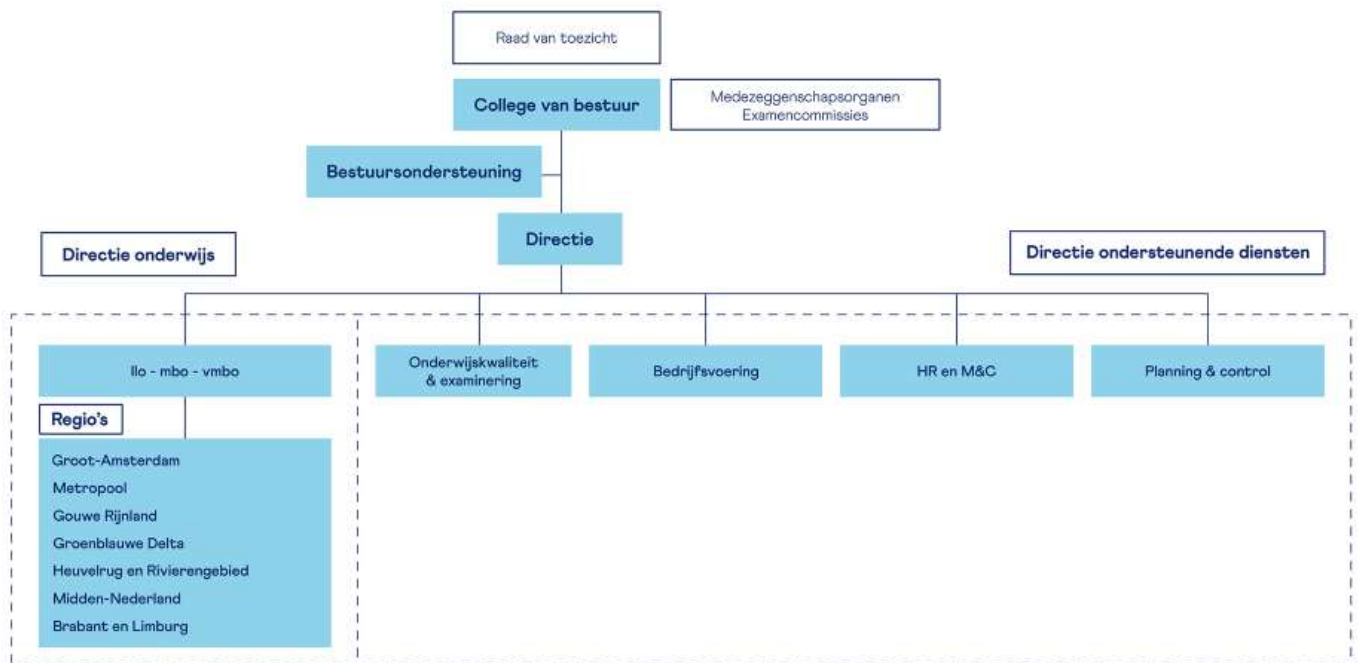


1. Algemeen



1. Algemeen

1.1 Organogram



November 2025

De juridische structuur van Yuverta betreft alleen de Stichting Yuverta.

1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen

Locatie	2024-2025	2025-2026 (voorlopig)
Yuverta vmbo Oegstgeest	465	469
Yuverta vmbo Klaaswaal	375	326
Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	495	501
Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	470	476
Yuverta vmbo Dordrecht	522	490
Yuverta vmbo Brielle	512	462
Yuverta vmbo Amersfoort	396	321
Yuverta vmbo Montfoort	807	773
Yuverta vmbo Utrecht	484	482
Yuverta vmbo Aalsmeer	537	527
Yuverta vmbo Amsterdam-West	260	253
Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	294	289
Yuverta vmbo Naarden	380	328
Yuverta mavo Aalsmeer	426	408
Yuverta chr. vmbo Boskoop	451	439
Yuverta chr. vmbo Gouda	464	422
Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	526	496
Yuverta chr. vmbo Ottoland	629	632
Yuverta vmbo Houten	474	470
Yuverta vmbo Kesteren	365	366
Yuverta vmbo Nijmegen	543	525
Yuverta vmbo Den Bosch	660	652
Yuverta vmbo Eindhoven	609	602
Yuverta vmbo Horst	606	583
Yuverta vmbo Roermond	536	531
Yuverta vmbo Heerlen	439	362
Yuverta mavo Nederweert	367	313
Eindtotaal	13092	12498

Bron: DUO VO 01. Leerlingen
per schoolsoort

1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal studenten

	2024-2025	2025-2026 (voorlopig)
Locatie		
Yuverta mbo Aalsmeer	499	532
Yuverta mbo Amsterdam	23	9
Yuverta mbo Boxtel	640	716
Yuverta mbo Den Bosch	655	668
Yuverta mbo Dordrecht	499	521
Yuverta mbo Geldermalsen	336	300
Yuverta mbo Heerlen	356	340
Yuverta mbo Helmond	538	542
Yuverta mbo Horst-Spoorweg	417	416
Yuverta mbo Houten	1152	1077
Yuverta mbo Nijmegen	775	729
Yuverta mbo Rijswijk	395	387
Yuverta mbo Roermond	408	384
Yuverta mbo Rotterdam	128	116
Yuverta mbo Tilburg	153	170
Yuverta mbo Velp	767	737
Totaal	7741	7644

Bron: DUO December 2025



De stad van de toekomst

Leven onder water, dat was een van de denkrichtingen over 'De Stad van de toekomst', waar studenten van het groene lyceum Eindhoven aan hebben gewerkt. En waar kun je dan beter wonen dan in een Yuverta-huisje met uitzicht op een prachtig onderwaterpanorama én geruststellende geluiden uit de grote oceaan?

Mila Mol gaf de bezoekers van de afsluitende presentatieavond deze beleving mee om daarna het gesprek aan te gaan over de technische kant van de bouw van zo'n stad, de zuurstofvoorziening en de kansen die deze denkrichting biedt voor wonen in de toekomst.



2. Bestuur



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 in 2025 uit twee personen:

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

Het college van bestuur volgt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden de Branchecode goed bestuur in het mbo en de Code funderend onderwijs (vo).

Nevenfuncties college van bestuur

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

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

Uit hoofde van functie, onbezoldigd:

- voorzitter dagelijks en algemeen bestuur Groene Norm (eindigt per 1/10/25)
- 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 (eindigt per 31/12/25)
- lid raad van commissarissen Wij zijn JONG, bezoldigd (start per 1/12/25)

Dhr. drs. J.A.G. Brouwers

Uit hoofde van functie, onbezoldigd:

- lid bestuur stichting Groene Erkenningen
- lid dagelijks en algemeen bestuur Groene Norm (start per 1/10/25)

Niet uit hoofde van functie:

- voorzitter raad van toezicht Trinamiek (primair onderwijs), onbezoldigd (eindigt 26/1/26)

2.2 Missie, kernwaarden en visie

Wij kiezen uit overtuiging voor groen-blauw onderwijs. Daardoor dragen we bij aan het verbeteren van de kwaliteit van bodem, water en lucht met een positieve impact op mens, plant en dier. De groen-blauwe sector wordt steeds relevanter. Yuverta is, in nauwe samenwerking met de groene collega-instellingen, een drijvende kracht achter deze ontwikkeling.

Missie

De missie van Yuverta is dat we *werken aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in groen-blauw onderwijs*. Wij bieden onze leerlingen, studenten en cursisten uniek en persoonlijk onderwijs in een kleinschalige context, zodat zij een bijdrage kunnen leveren aan een betere wereld, nu en in de toekomst.

Kernwaarden en visie

De kern van onze koers is samengevat in drie woorden: Delen, Durven, Doen.

Delen

In een wereld die voortdurend verandert, zijn we ervan overtuigd dat het essentieel is om samen te werken en te delen, zowel intern als extern. Yuverta fungeert als een ecosysteem waarin leerlingen, studenten, cursisten, collega's en externe partners samenkomen om kennis, vaardigheden en ervaringen te delen.

Durven

We durven realistisch te dromen, blijven kansen zien en onze grenzen verleggen. Ons onderwijs is een dynamisch proces dat zich continu aanpast aan dat wat nodig is binnen de haalbare kaders van het heden. We gaan daarbij zorgvuldig en doortastend te werk. We onderzoeken, ontwikkelen en innoveren, zodat we flexibel en wendbaar onderwijs kunnen blijven bieden.

Doen

We gaan het samen doen. Bij Yuverta staat het continu verbeteren van de onderwijskwaliteit centraal. We streven naar een leeromgeving waarin inclusiviteit en diversiteit worden gewaardeerd en waarin elke leerling, student en cursist de kans krijgt om zich volledig te ontplooien. Door te investeren in de professionele ontwikkeling van onze collega's en door innovatieve onderwijsmethoden te integreren, zorgen we ervoor dat ons onderwijs relevant en toekomstgericht blijft. We creëren een positief organisatieklimaat waarin we samen groeien. Ook brengen we een gezamenlijke focus aan in wat we doen en werken we multidisciplinair en efficiënt samen. We geven ruimte om te experimenteren, te 'explo-leren' en te versnellen.

2.3 Strategische koers

De koers 2030 van Yuverta is bewust niet vormgegeven als een traditionele meerjarenstrategie met vaste KPI's en eindbeelden. In een snel veranderende maatschappelijke en onderwijscontext kiest Yuverta voor een koers die richting geeft, inspireert en ruimte laat voor professionele afwegingen en lokale invulling. Vanuit een 'schuivend denkraam' Y+10 (Yuverta over tien jaar) kijken we jaarlijks vooruit en sturen we bij.

Vanuit de koers formuleren we strategische doelen en subdoelen die we in 2030 willen behalen. De combinatie van missie, visie en doelstellingen vormt de basis voor de verdere uitwerking van het beleid van Yuverta. Het succes van onze doelstellingen hangt af van de onderlinge samenwerking tussen regio's, locaties, afdelingen en teams. Daarom is hiervoor veel aandacht in de uitvoering. De strategische koers vindt zijn vertaling in de jaarlijkse kaderbrief, de locatie-teamplannen, de T-rapportages, de gesprekkencycli en de tevredenheidsonderzoeken. Bij het volgen van de voortgang onderscheiden we de begrippen bespreekbaar, merkbaar en meetbaar. Zo maken we verbinding met de P&C-cyclus en de kwaliteitszorgcyclus.

Strategische doelen 2030	
Delen	De locaties van Yuverta transformeren tot een sociale en dynamische ontmoetingsplek waar leerlingen, studenten, cursisten, ouders, collega's en externe partners samenkomen om kennis te delen, praktijkervaring op te doen en samen te werken aan projecten die een positieve impact op de maatschappij hebben. Deze samenwerking bevordert een inclusieve en innovatieve leeromgeving die bijdraagt aan de persoonlijke en professionele groei van alle betrokkenen. Doordat we stevig verankerd zijn in de netwerken rondom de school blijven we groen-blauw onderwijs mogelijk maken.
Durven	Yuverta biedt toekomstgericht onderwijs door het ontwikkelen van een flexibel, innovatief en contextrijk curriculum. Dit curriculum bereidt leerlingen, studenten en cursisten optimaal voor op de uitdagingen van de toekomst. Hierbij leggen we vanuit onze visie op onderwijskwaliteit een accent op de Inner Development Goals (IDG's) en het welbevinden van al onze leerlingen, studenten en cursisten. We willen onze leerlingen, studenten en cursisten het best mogelijke onderwijs leveren, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.
Doen	Binnen Yuverta vormen we samen met alle collega's een cultuur van gelijkwaardigheid, vertrouwen en hoge verwachtingen. We communiceren helder en werken effectief samen. Iedere collega neemt de verantwoordelijkheid die past bij zijn of haar rol. In deze cultuur zijn collega's toekomstgericht, proactief en ondernemend. Zij zien kansen en benutten deze, waardoor een dynamische en innovatief ecosysteem ontstaat dat bijdraagt aan de groei en ontwikkeling van iedereen.

2.4 Branchecode (goed bestuur in het mbo en vo)

Yuverta volgt de Branchecode goed bestuur in het mbo en de Governancecode funderend onderwijs (vo). Het bestuur handelt op basis van de waarden uit de code: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef.

Evaluatie bestuur

De raad van toezicht evalueert jaarlijks het functioneren van het college van bestuur, zowel individueel als collectief, conform de uitgangspunten van de governancecodes. Deze evaluatie is gericht op het functioneren in relatie tot de strategische opgaven, de gerealiseerde resultaten, de samenwerking binnen het bestuur en de relatie met de raad van toezicht en de organisatie.

De evaluatie vindt plaats aan de hand van een gestructureerde werkwijze. Hierbij wordt gebruikgemaakt van input vanuit verschillende perspectieven, waaronder de leden van de raad van toezicht, het college van bestuur zelf en – waar relevant – signalen vanuit de organisatie. Periodiek wordt de evaluatie begeleid door een externe deskundige om de onafhankelijkheid en diepgang te versterken.

De uitkomsten van de evaluatie worden besproken in de remuneratiecommissie en de voltallige raad van toezicht en leiden, waar nodig, tot concrete ontwikkelafspraken voor het bestuur. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan een continue verbetercyclus en professionele governance.

Wederzijdse openheid en informatievoorziening

Het college van bestuur en de raad van toezicht handelen vanuit wederzijdse openheid, zoals ook verankerd in de geldende governancecodes voor het mbo en het funderend onderwijs. Dit betekent dat relevante informatie tijdig, volledig en transparant wordt gedeeld en dat zowel het bestuur als de raad van toezicht elkaar actief en kritisch bevragen. Dit komt tot uitdrukking in zowel de formele vergaderingen als in de commissiestructuur en de periodieke informele overleggen, waarbij ruimte is voor dialoog, reflectie en tegenspraak. Hiermee wordt bijgedragen aan een evenwichtige en effectieve invulling van bestuur en toezicht.

Transparantie en publicatie

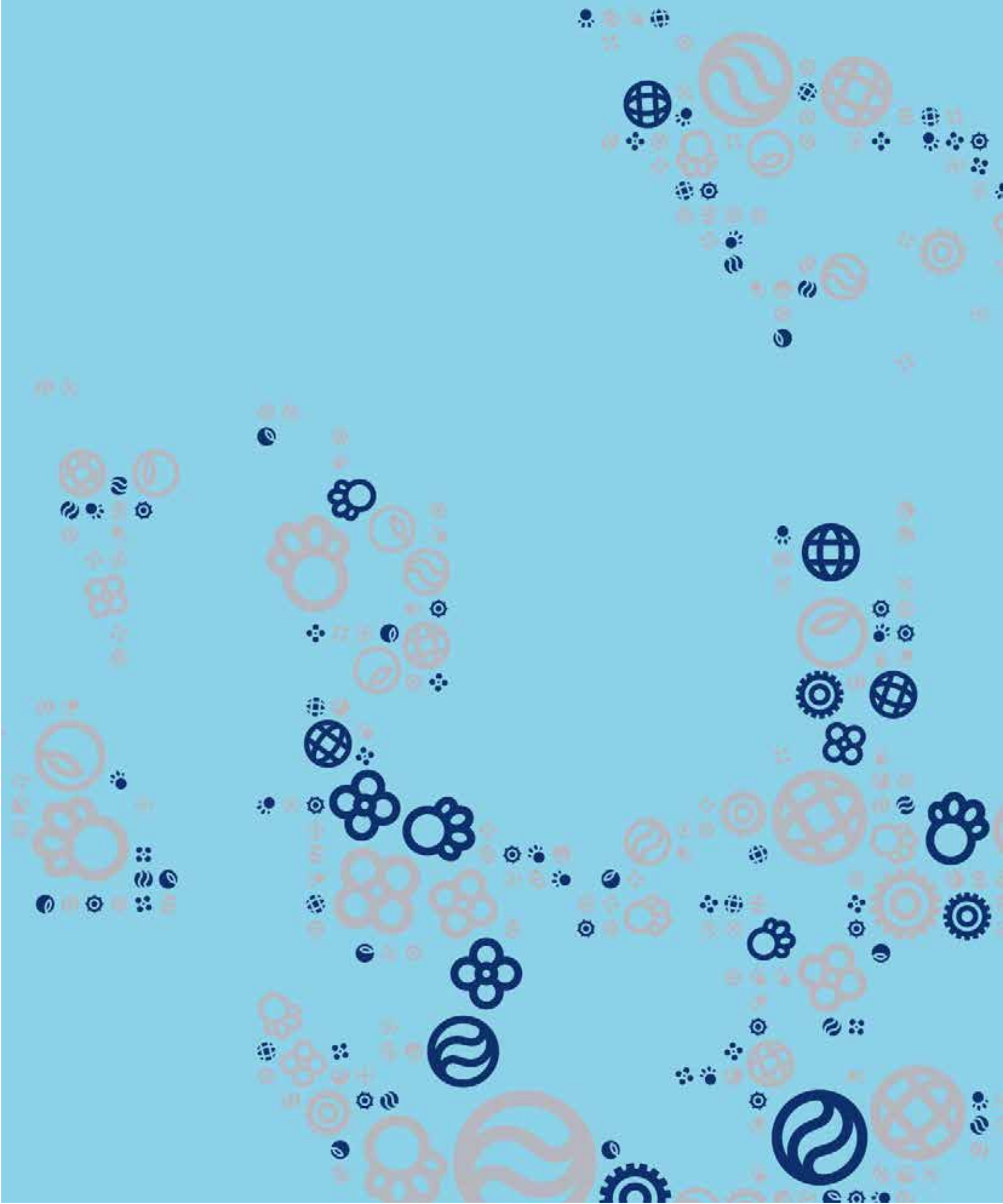
Het college van bestuur draagt zorg voor transparante publicatie op de website van Yuverta (<http://www.yuverta.nl>), waar het jaarverslag voor eenieder toegankelijk is. Conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs worden hier in ieder geval openbaar gemaakt: de statuten, het bestuursreglement, de samenstelling van bestuur en raad van toezicht, het jaarverslag, de nevenfuncties (bezoldigd en onbezoldigd) en honorering van bestuurders en toezichthouders, het rooster van aan- en aftreden, de klachtenregeling, de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Op het moment dat documenten worden geactualiseerd, worden deze zo spoedig mogelijk op de website gepubliceerd.

Integriteit en belangenverstrengeling

De bestuursleden hebben besloten hun nevenfuncties als toezichthouder binnen het primair onderwijs neer te leggen, om de scheiding tussen bestuur en intern toezicht te waarborgen en iedere schijn van belangenverstrengeling te voorkomen. Dit als gevolg van de geactualiseerde Governancecode funderend onderwijs (vo) die in juni 2025 in werking is gestreden. In de code is nu toegevoegd dat een bestuurder niet gelijktijdig de functie van intern toezichthouder kan vervullen bij een onderwijsorganisatie in een aanpalende sector wanneer de voedingsgebieden in relevante mate overlappen,

In het verslagjaar deden zich binnen het bestuur geen situaties voor waarbij sprake was van (de schijn van) belangenverstrengeling bij beraadslaging en besluitvorming.

3. Medezeggenschap



3. Medezeggenschap

3.1 Inrichting medezeggenschap

Yuverta heeft de volgende medezeggenschapsraden om te kunnen meedenken, meepraten en op specifieke momenten invloed te kunnen uitoefenen op beleid en te nemen besluiten binnen de instelling:

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

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

3.1.1 Centrale ouderraad

De centrale ouderraad vertegenwoordigt de ouders/verzorgers van leerlingen tot 18 jaar en fungeert als gesprekspartner van het college van bestuur. In het verslagjaar hebben we ons ingezet voor het bewaken van de onderwijskwaliteit, de communicatie van school met de ouders en het bevorderen van een veilige en stimulerende leeromgeving voor alle leerlingen.

Samenstelling en werkwijze

De centrale ouderraad ging in 2025 van start met vijf ouders en verwelkomde in het najaar een zesde lid. We zetten ons actief in om de beoogde bezetting van veertien leden te bereiken. Uit ons midden kozen we een voorzitter en vicevoorzitter. Elk lid fungeerde als contactpersoon voor een specifieke regio en vervulde daarmee een verbindende rol richting de lokale ouderraden binnen die regio.

We vergaderden in 2025 zes keer met het college van bestuur. Daarnaast nam een afvaardiging van de raad deel aan de overleggen om te komen tot instemming op de hoofdlijnen van de begroting. Drie leden waren klankbord voor marketing en communicatie voor de oudercommunicatie. Ook namen we deel aan de jaarlijkse medezeggenschapsconferentie.

De samenwerking met de lokale ouderraden waarvoor onze leden contactpersoon zijn, verliep nog niet zoals gewenst.

Belangrijke thema's in 2025

In 2025 kwamen in de centrale ouderraad de volgende belangrijke thema's aan bod:

- **Onderwijskwaliteit**
We bespraken de uitkomsten van de inspectiebezoeken aan de vmbo-locaties, de ontwikkelingen rond de inzet van AI in het onderwijs, de invoering van het praktijkgerichte programma binnen vmbo GL en TL en het geldende stagebeleid.
- **Oudercommunicatie**
Intensief en constructief voerden we overleg over de verdere verbetering van de oudercommunicatie. We spreken waardering uit voor de stappen die worden gezet om de toegankelijkheid en vindbaarheid van relevante informatie voor ouders te vergroten. Dit is een doorlopend ontwikkeltraject en we hebben er vertrouwen in dat de ingezette lijn zal leiden tot een duurzaam en goed toegankelijk communicatiekader voor alle ouders.
- **Veiligheid en welbevinden**
Nadrukkelijk vroegen we aandacht voor een stevig en preventief beleid op het gebied van pestgedrag, sociale media en het welbevinden van leerlingen.

→ **Kansengelijkheid**

We vroegen aandacht voor gelijke kansen voor alle leerlingen en voor passende ondersteuning van en leermiddelen voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

Advies en instemming

In 2025 maakte de centrale ouderraad gebruik van zijn advies- en instemmingsrechten op verschillende beleidsdocumenten, waaronder:

- Algemeen deel schoolgids (advies)
- Beleid duurzaam binnenklimaat (advies)
- Koers 2030 (advies)
- Vakantieplanning vmbo 2026-2027 (advies)
- Convenant BOVO-procedure (advies)
- Visie op digitale geletterdheid (advies)
- Examenreglement vmbo-cohort 2025-2027 (instemming)
- Gedragscode AI voor lerenden (instemming)
- Kaderdocument PTA-vmbo cohort 2025-2027 (instemming)
- Leerlingenstatuut 2025-2027 (instemming)
- Hoofdlijnen van de begroting (instemming)
- Activiteitenplan subsidieregeling verbetering basisvaardigheden mavo Aalsmeer (instemming)
- Herkansingsregeling schoolexamens (instemming)
- Medezeggenschapsstatuut 2025-2029 (instemming)
- Reglement centrale ouderraad 2025-2030 (instemming)

Terug- en vooruitblik

De centrale ouderraad kijkt met waardering terug op een open en constructieve samenwerking met het bestuur.

Voor 2026 blijven we ons inzetten voor sterke ouderbetrokkenheid, monitoring van de onderwijskwaliteit en aandacht voor het welbevinden van de leerlingen.

Mevrouw F. Akerboom

Voorzitter centrale ouderraad

3.1.2 Centrale studentenraad

Als voorzitter van de centrale studentenraad ben ik allereerst trots op hetgeen we in 2025 hebben bereikt! We begonnen 2025 met het vaststellen van onze missie, en na de zomervakantie zetten we onze missie om naar een routekaart. Onze missie luidt: “Als centrale studentenraad willen we, door samen te werken, impact maken op ons (toekomstige) onderwijs voor alle studenten op een inclusieve manier – powered by Yuverta”. Onze missie en bijbehorende doelen passen binnen de koers 2030 en bieden ons handvaten om beleidsstukken te beoordelen.

In maart namen vijf raadsleden deel aan een intensieve co-creatie-tweedaagse over mentale weerbaarheid, georganiseerd door Kennispact MBO Brabant. Tijdens deze dagen is er met experts en studenten uit de regio aan oplossingen gewerkt die écht het verschil maken voor het welzijn van mbo-studenten. Samen met programmamanagers van Yuverta werken we integraal aan welbevinden in twee pilots: een pilot met de sociaal emotioneel leren (SEL)-lessen voor meer zelfvertrouwen en sociale vaardigheden en de pilot ‘Lokaal O’ waar studenten even kunnen ontladen en gewoon zichzelf kunnen zijn. Samen bouwen we aan een veilige en veerkrachtige schoolomgeving!

Met een lekkere bbq in juni, na de laatste vergadering met het college van bestuur, sloten we het studiejaar af. We namen afscheid van de leden die hun diploma hebben behaald en maakten kennis met potentieel nieuwe leden. In september ging de centrale studentenraad van start met een training over medezeggenschap en een kennismaking met JOBmbo, de landelijke jongerenorganisatie voor mbo-studenten met aansluitend de eerste vergadering met het college van bestuur.

Advies en instemming

De centrale studentenraad besprak in 2025 verschillende onderwerpen met het college van bestuur en verleende instemming of advies op de volgende beleidsdocumenten:

- Visie op digitale geletterdheid (advies)
- Koers 2030 (advies)
- Beleid duurzaam binnenklimaat (advies)
- Visie en kaders leermiddelen mbo (instemming)
- Studentenstatuut 2025-2027 (instemming)
- Onderwijsregeling (instemming)
- Examenreglement mbo (instemming)
- Examenregeling mbo (instemming)
- Reglement en sjabloon privacytoets cameratoezicht (instemming)
- Gedragscode AI voor lerenden (instemming)
- Medezeggenschapsstatuut 2025-2029 (instemming)
- Reglement centrale studentenraad 2025-2030 (instemming)
- Hoofdlijnen van de begroting (instemming)

Ook bespraken we de JOB-monitor (studenttevredenheidsmeting), die begin 2026 afgenomen wordt. Instellingen mogen sinds dit jaar specifieke thema's laten opnemen. Op advies van de centrale studentenraad is het thema 'welzijn' in de vragenlijst opgenomen. Ook verlengden we in 2025 weer de samenwerking met studentenpas Knaek, waarmee mbo-studenten tijdens hun gehele studie korting kunnen krijgen op activiteiten en boodschappen.

Vooruitblik

Inmiddels heeft de centrale studentenraad leden uit alle windhoeken van Yuverta. We zetten nu in op werving van leden voor alle lokale raden, zodat in 2026 alle mbo's en het groene lyceum (HGL) in de centrale studentenraad vertegenwoordigd zijn!

Mevrouw A. van het Maalpad

Voorzitter centrale studentenraad

3.1.3 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad komt op voor de belangen van alle medewerkers van Yuverta en draagt vanuit zijn wettelijke rol bij aan zorgvuldig bestuur en goed onderwijs. In 2025 hebben we ons met name ingezet voor thema's die raken aan de kwaliteit van onderwijs, de organisatieontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en financiële zaken.

Samenstelling en werkwijze

In 2025 telde de ondernemingsraad negen leden, afkomstig uit zowel het onderwijzend personeel als de ondersteunende diensten. Door het vertrek van de vicevoorzitter trad een nieuw lid toe en kozen we uit ons midden een nieuwe vicevoorzitter.

We werkten met een vaste financiële commissie, die zich bezighield met de voorbereiding en bespreking van begrotings- en andere financiële onderwerpen.

In 2025 voerden we acht formele overlegvergaderingen met het college van bestuur. Daarnaast vonden twee overleggen plaats met de raad van toezicht, en twee artikel 24-overleggen met het college van bestuur in aanwezigheid van een afvaardiging van de raad van toezicht.

Naast de formele overlegmomenten vergaderden we wekelijks intern en was er regelmatig informeel contact met het college van bestuur en/of directeuren om actuele onderwerpen tijdig en zorgvuldig af te stemmen.

Daarnaast besteedden we bewust tijd aan het contact met de verschillende locaties en de regionale participatiegroepen. Op die manier bleven we goed in verbinding met de achterban en werd opgehaald wat er leeft binnen de organisatie.

Ook volgden we scholing ter versterking van onze deskundigheid, zoals een verdieping op praktijkspraak, financiën en Arbo.

Strategisch beleid en organisatieontwikkeling

De ondernemingsraad bracht advies uit over de koers 2030 en voorgenomen organisatiewijzigingen. Daarbij vroegen we nadrukkelijk aandacht voor zorgvuldige implementatie, heldere communicatie en werkdruk.

Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

Werkdruk, terugdringen van het ziekteverzuim en bevorderen van duurzame inzetbaarheid bleven belangrijke aandachtspunten.

Financiën

De ondernemingsraad bracht advies uit over de meerjarenbegroting 2025-2029 en stemde met de centrale ouderraad en centrale studentenraad gezamenlijk in met de hoofdlijnen van de begroting 2026. Het traject richting deze instemming is op een constructieve en vlotte manier doorlopen.

Arbeidsomstandigheden en sociale veiligheid

Voor de ondernemingsraad staat voorop dat de werkomgeving voor medewerkers – zowel fysiek als psychosociaal – zó is ingericht dat zij hun werk veilig, gezond en met plezier kunnen uitvoeren. Dat vraagt om goede arbeidsomstandigheden, de juiste middelen, voldoende kennis en passende ondersteuning, én om waardering voor ieders bijdrage aan de organisatie. Vanuit deze kernwaarde beoordelen we instemmings- en adviesaanvragen. Daarbij kijken we steeds naar de gevolgen voor medewerkers en hun werkomstandigheden, en brengen we waar nodig aandachtspunten en verbeterpunten in.

Advies en instemming

In 2025 bracht de ondernemingsraad advies uit op de volgende beleidsdocumenten:

- Onderwijs(kwaliteit)
- Profielschets lid college van bestuur
- Meerjarenbegroting
- Strategisch investeringsplan huisvesting
- Beleid duurzaam binnenklimaat
- Koers 2030
- Toekomstbestendige ondersteuning
- Organisatieaanpassing ondersteuning leven lang ontwikkelen
- Opleidingenportfolio mbo
- Regiowijziging voor twee locaties
- Huuropzegging van een locatie
- Samenwerkingsovereenkomsten onderwijsregio's

Op de volgende voorgenomen besluiten van het college van bestuur verleenden we instemming:

- Kaderdocument en wijzigingsvoorstellen programma van toetsing en afsluiting (PTA)
- Arbeidsmarkttoelage 2025
- Examenreglement vmbo
- Kaderdocumenten examinering mbo
- Benoeming interne vertrouwenspersoon
- Gedragscode AI voor medewerkers
- Verschuiving vakantieperiodes voor een locatie
- Herkansing schoolexamens vmbo
- Medezeggenschapsstatuut
- Activiteitenplan subsidie verbetering basisvaardigheden
- Hoofdlijnen van de begroting



Op grond van artikel 23, lid 3 van de WOR, dienden we daarnaast een ongevraagd advies in, gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim en het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit omdat we ons zorgen maakten over de stijgende lijn in het ziekteverzuim

Terug- en vooruitblik

De ondernemingsraad kijkt terug op een jaar met intensieve samenwerking met het college van bestuur. Er was ruimte voor kritische dialoog en inhoudelijke verdieping.

Voor 2026 blijven werkdruk, sociale veiligheid, leven lang ontwikkelen, de borging van onderwijskwaliteit, Arbo en financiën belangrijke onderwerpen voor de ondernemingsraad. Ook in 2026 blijven wij ons inzetten voor een gezonde en veilige organisatie, waarin medewerkers hun werk goed en met plezier kunnen doen en kunnen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Samen blijven we bouwen aan een sterke organisatie, waarin we met elkaar blijven delen wat er speelt, durven bespreken wat belangrijk is, en samen doen wat nodig is.

Namens de ondernemingsraad

Mevrouw N. Knape, voorzitter ondernemingsraad

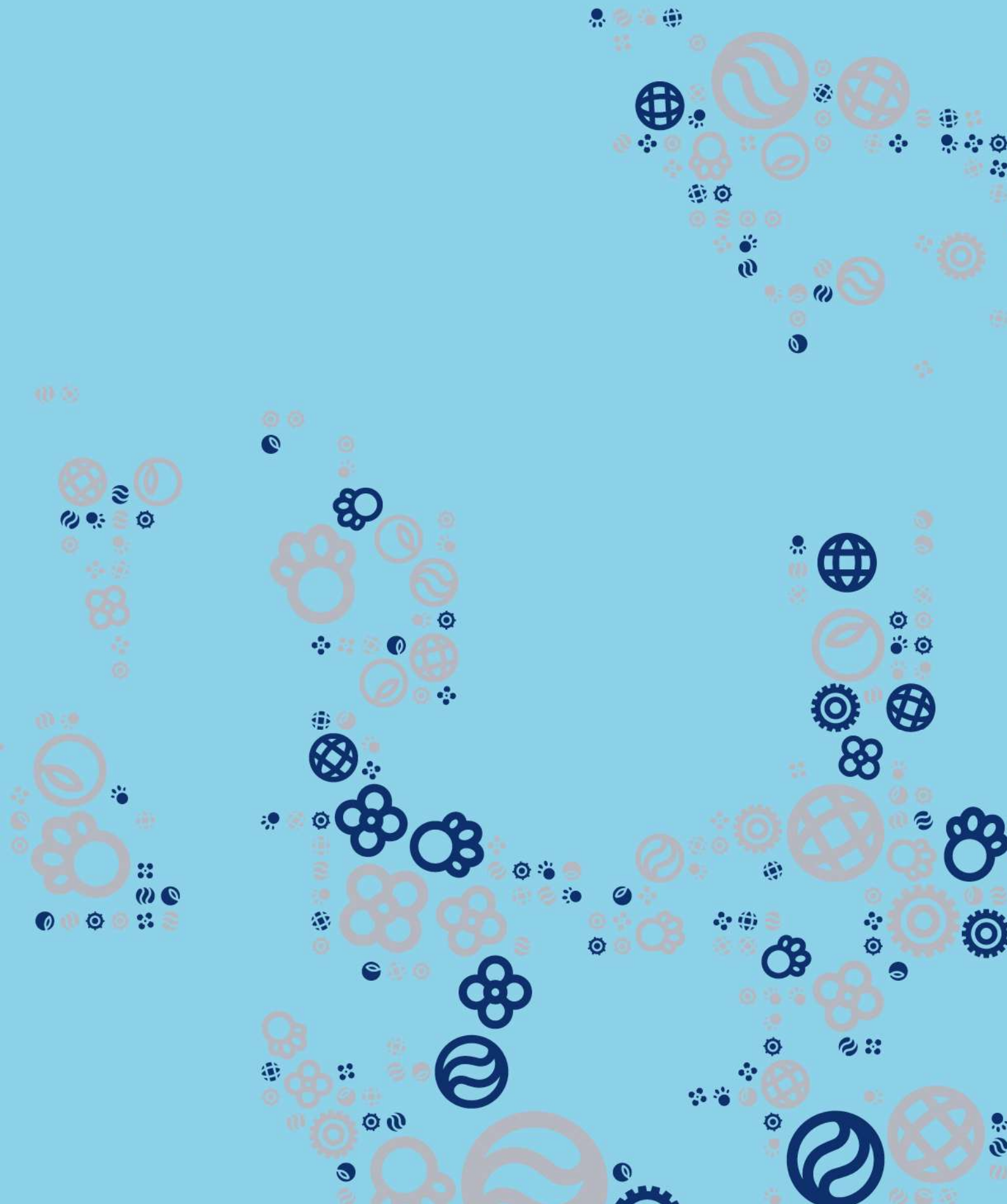
Mevrouw A. Damen, ambtelijk secretaris

3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie

Elk schooljaar organiseert Yuverta een medezeggenschapsconferentie voor alle centrale medezeggenschapsorganen. Ook het college van bestuur en de raad van toezicht zijn hierbij aanwezig. In 2025 stond de conferentie in het teken van Y+10, waarbij gezamenlijk werd vooruitgekeken naar de toekomst van het onderwijs. Tijdens deze bijeenkomst stond de stem van verschillende stakeholders centraal. Om die reden werden naast de medezeggenschapsorganen ook alumni, leerlingen, hotspotmanagers en directieleden uitgenodigd om vanuit hun perspectief mee te denken over de koers voor de komende jaren.



4. Raad van toezicht



4. Raad van toezicht

4.1 Toezicht en advies

De raad van toezicht heeft als kerntaak integraal toezicht houden op het college van bestuur en de algemene gang van zaken binnen de stichting en de aan haar 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 bespraken wij in de vergaderingen met het college van bestuur de onderwerpen die in de statuten en het bestuursreglement vastliggen. In het bijzijn van de accountant bespraken wij het geïntegreerd jaarverslag en het accountantsverslag 2024. Als uitvloeisel van deze bespreking keurden we de jaarrekening en het bestuursverslag van 2024 goed. Ook kwamen de meerjarenbegroting 2025-2029 en de begroting 2026 aan de orde; beide keurden we goed.

Onze adviesrol kwam met name tot uitdrukking in de gesprekken met het bestuur over de toekomstbestendigheid van de organisatie. Als raad van toezicht zijn wij actief betrokken bij de koers 2030, die wij in het verslagjaar hebben besproken en goedgekeurd. 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.

Daarnaast spraken we uitgebreid over de verdere positionering en professionalisering van leven lang ontwikkelen (llo). Onder andere spraken we over de ontwikkeling van een landelijke structuur, een sluitende businesscase en een passende governance voor llo. De raad heeft in het bijzonder aandacht voor de strategische betekenis van llo. Daarbij kijken we onder meer naar de verbinding met het werkveld en naar de borging van kwaliteit binnen Yuverta.

Wij werken met een toezichtkalender die inzicht geeft in belangrijke thema's die aan bod komen of die specifiek aandacht vragen, in lijn met de plan-do-check-act- (PDCA-)cyclus van de organisatie. De toezichtkalender geeft ook inzicht in de overige activiteiten die voor ons relevant zijn. Het is een levend document dat wij geregeld actualiseren.

4.2 Commissies

De raad van toezicht heeft drie commissies die specifieke onderwerpen verder uitdiept:

- de auditcommissie is belast met het toezicht op financiële rapportages, het risicobeheer en de interne controleprocessen om de integriteit van de financiële verslaglegging te waarborgen.
- de commissie Onderwijs & HR houdt toezicht op de onderwijskwaliteit en het personeelsbeleid.
- de remuneratiecommissie faciliteert namens de raad van toezicht de rol van werkgever voor het college van bestuur.

Deze commissies helpen ons bij de beraadslaging en besluitvorming in de raad van toezicht, maar laten de verantwoordelijkheid van de raad voor het totaalbeleid en de algemene zaken onverlet. Bij 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

De auditcommissie heeft in 2025 de financiële ontwikkeling van de organisatie nauwgezet gevolgd aan de hand van de tertiaalrapportages. Het college van bestuur rapporteert daarin over het gehele proces rondom de administratie om te laten zien dat de organisatie in control is. Daarnaast besprak de commissie in het voorjaar de jaarrekening en in het najaar de managementletter met de accountant.

Verder sprak de auditcommissie uitvoerig over de voortgang van de duurzaamheidsmaatregelen binnen Yuverta, in het bijzonder over de activiteiten van het kernteam Energiebesparing en de inzet van de DUMAVA-subsidie. De commissie sprak waardering uit voor de wijze waarop het kernteam invulling geeft aan de verduurzamingsopgave langs drie samenhangende pijlers: technische aanpassingen aan gebouwen, beleidsadvies aan het college van bestuur en het vergroten van gebruikersbewustzijn onder medewerkers. Hiermee wordt duurzaamheid niet alleen in de huisvesting en bedrijfsvoering verankerd, maar ook in de cultuur van de organisatie.

Tot slot boog de commissie zich over de managementletter 2025 en de begroting 2026, waarmee een stevige basis werd gelegd voor transparante financiële verantwoording richting de raad van toezicht.

4.2.2 Commissie onderwijs en HR

De commissie Onderwijs en HR is door het college van bestuur regelmatig op de hoogte gebracht van diverse metingen, waaronder de tevredenheidsmetingen die onder verscheidene stakeholders van Yuverta zijn afgenomen. Ook besprak de commissie de inspectierapporten en de prognoses voor onderwijsresultaten van het vmbo en mbo uitgebreid. Deze onderwerpen hebben de volledige aandacht zowel van de commissie als de gehele raad. In ons toezicht letten wij erop dat wij de juiste informatie ontvangen en de juiste verbeteracties worden ingezet. Een ander terugkerend gespreksonderwerp van de commissie is onderwijskwaliteit.

Het Programma Toekomstgericht Onderwijs brengt projecten, programmalijnen en proeftuinen voor mbo, vmbo, llo, digitalisering en professionalisering samen onder één strategische paraplu. De commissie onderschrijft het belang van deze integrale benadering. Door te werken vanuit één overkoepelende onderwijsvisie wordt versnippering tegengegaan en ontstaat ruimte voor inhoudelijke vernieuwing en kruisbestuiving tussen sectoren. De commissie is positief over de getoonde werkwijze en blijft het programma en zijn bijdrage aan samenhang, kwaliteit en wendbaarheid van het onderwijs actief volgen.

4.2.3 Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie vervult namens de raad van toezicht de rol van werkgever voor het college van bestuur en voert jaarlijks met het college van bestuur remuneratiegesprekken. In deze gesprekken staan vooral de onderlinge samenwerking en de effectiviteit van de besturing centraal. Voor een vacante functie lid college van bestuur doorliep de commissie in april 2025 de hiervoor vastgestelde procedure. In de benoemingsadviescommissie namen naast de remuneratiecommissie, de voorzitter van het college van bestuur, de voorzitter van de centrale studentenraad, de voorzitter van de ondernemingsraad en de directeur HR plaats. Mede gelet op de continuïteit in de besturing van de organisatie is Joost Brouwers benoemd als lid college van bestuur. Deze benoeming is in lijn met de besturingsfilosofie van Yuverta. Bij de beloning van het college van bestuur volgt de raad van toezicht de Wet Normering Topinkomens.

4.3 Contact met organisatie

Goed samenspel tussen het college van bestuur, de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht (de governance driehoek) heeft de aandacht van de raad van toezicht. Wij onderhouden actief maar rolvast relaties met interne betrokkenen voor het toezicht op beleidsontwikkeling en besluitvorming. Onderdeel hiervan is dat ten minste twee keer per jaar overleg plaatsvindt met de medezeggenschapsorganen.

Een jaarlijks terugkerende activiteit is de medezeggenschapsconferentie, waar het college van bestuur, alle medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht samenkomen. In 2025 stond Y+10 en daarmee het ontwikkelen van de koers centraal. Ook alumni, leerlingen, ouders, hotspotmanagers en professionals uit het werkveld namen deel. Naast het formele programma bood de conferentie eveneens ruimte voor informele gesprekken. Wij kijken terug op een succesvolle bijeenkomst met een goede sfeer. Dergelijke bijeenkomsten versterken de relatie met de medezeggenschapsorganen en stakeholders.

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 regelmatig

inhoudelijke experts uit de ondersteuning, leidinggevendenden 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 2025 bezocht de voltallige raad de locaties Yuverta Aalsmeer (vmbo en mbo) en Yuverta mbo Boxtel. Ook in 2026 zullen wij locaties bezoeken. Op die manier blijven wij persoonlijk en dichtbij.

4.4 Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit zes leden. Bij de samenstelling streven wij naar een evenwichtige verdeling in persoonlijke kenmerken, achtergronden, expertisegerieden en competenties. Het afgelopen jaar bleef de samenstelling ongewijzigd. De heer Pijls is in december 2025 herbenoemd voor een tweede termijn van vier jaar.

4.5 Zelfevaluatie en professionalisering

De raad van toezicht evalueert jaarlijks zijn eigen inrichting en functioneren als collectief en de bijdragen van de afzonderlijke leden. In april 2025 vond een evaluatie onder externe begeleiding plaats, gericht op teamontwikkeling en het ontwikkelen van ijkpunten voor de toezichtrol. Bij deze evaluatie was ook het college van bestuur betrokken. In juni 2025 zijn de ijkpunten vastgesteld.

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

4.6 Governance

Voor de uitoefening van onze taken volgt de raad van toezicht wet- en regelgeving, de statuten, de interne reglementen, de Branchecode goed bestuur in het mbo, de Governancecode funderend onderwijs en de Code Goed Toezicht (VTO3). Daarnaast is de interne Toezichtvisie onze leidraad. Deze is te raadplegen op de website van Yuverta.

In juni 2025 is de Governancecode funderend onderwijs geactualiseerd met nieuwe integriteitsnormen. Deze normen bespraken we binnen de raad van toezicht en met het college van bestuur. Daarbij stelden we vast dat in de raad van toezicht geen sprake is van mogelijk conflicterende rollen of nevenfuncties en derhalve geen sprake is van tegenstrijdige belangen.

4.7 Platform raden van toezicht

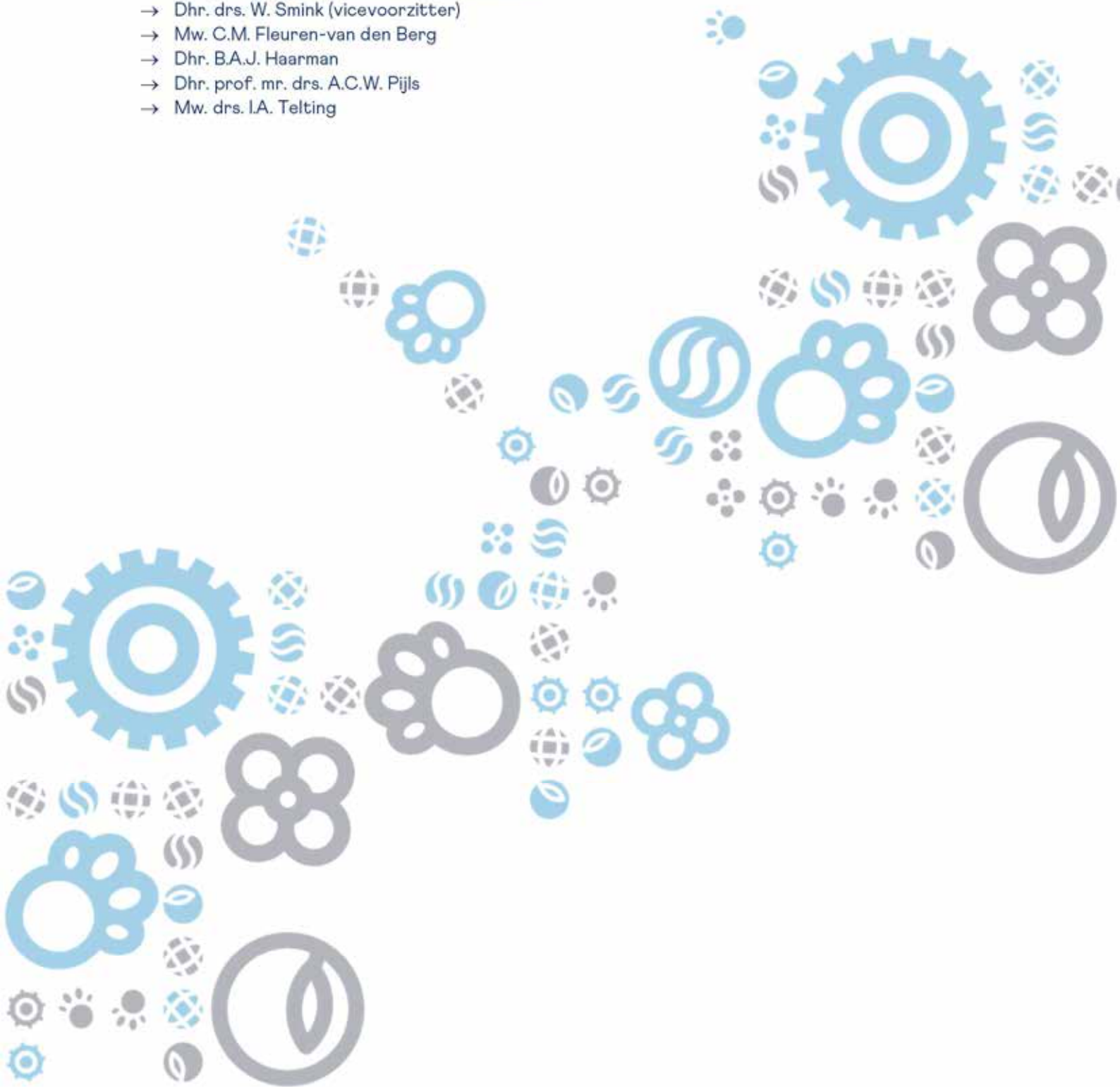
De MBO Raad organiseert het Platform Raden van Toezicht. De raad van toezicht volgt de ontwikkelingen binnen dit platform en is zo mogelijk bij bijeenkomsten aanwezig.

4.8 Tot slot

Als raad van toezicht willen wij onze dank uitspreken aan alle betrokkenen, en met name aan de medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten van Yuverta, voor hun inzet en inspanningen in 2025. Met de nieuwe koers 2030 kan Yuverta bouwen aan goed toekomstgericht onderwijs. Deze koers geeft richting en samen bepalen wij de weg.

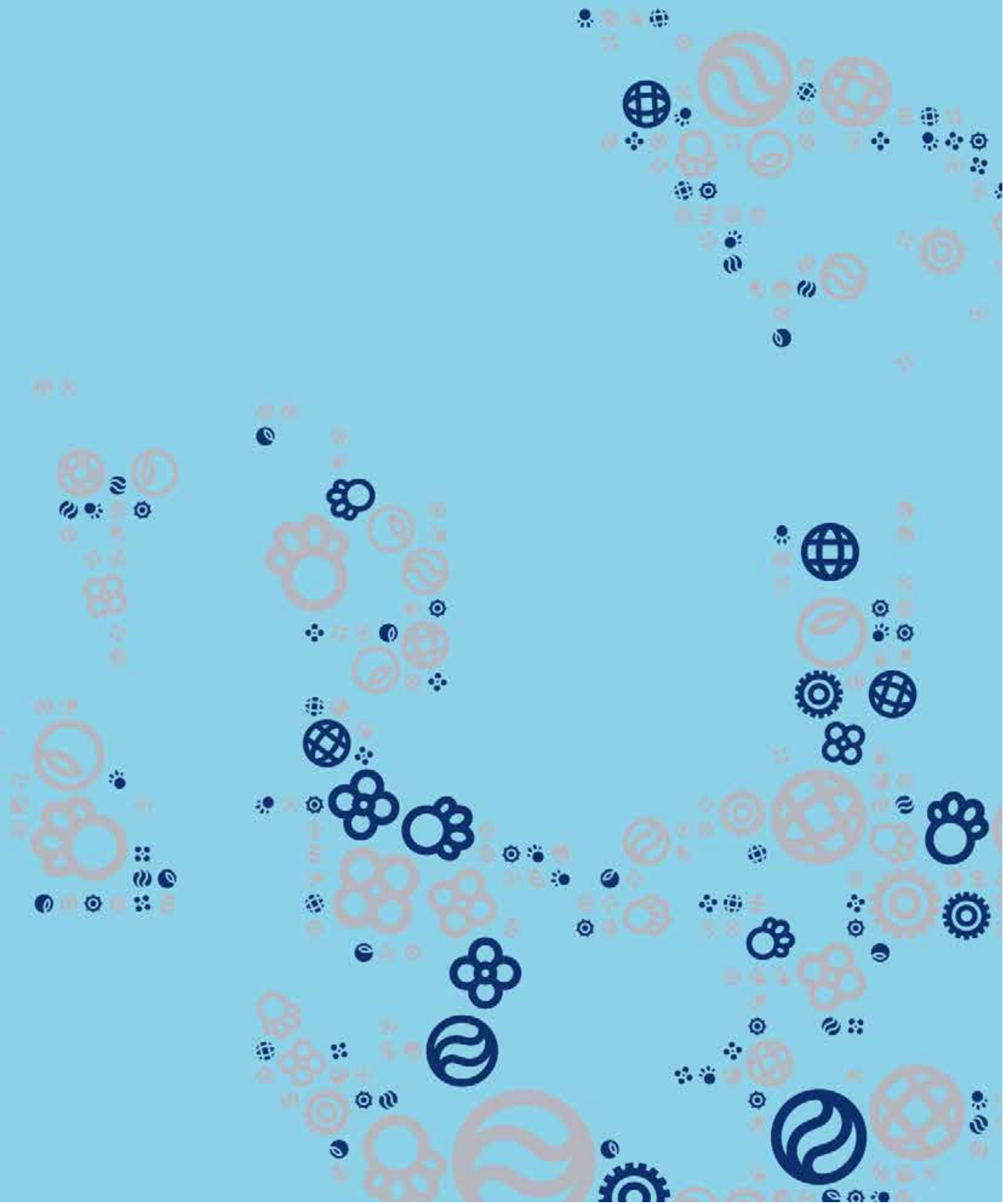
De raad van toezicht,

- 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





5. Samenwerkingen



5. Samenwerkingen

Yuverta is onderdeel van een breder ecosysteem waarin we samenwerken met collega-onderwijsinstellingen, bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke partners. We werken met externe partners om samen impact te maken op maatschappelijke en transitievraagstukken in het groen-blauwe domein en om ons onderwijs continu te versterken en toekomstbestendig te houden.

5.1 Structurele samenwerkingen op instellingsniveau

Yuverta zoekt actief de samenwerking op met collega-onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt is dat deze samenwerking bijdraagt 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.

Daarnaast is Yuverta een actieve gesprekspartner in de regio's. Mooie voorbeelden hiervan zijn het Alliantie-overleg Limburg, Kennispact mbo, het Brabants besturenoverleg, het Gelders besturenoverleg, het Hoboken-overleg en het Noord-Holland/Flevoland-overleg zijn hier mooie voorbeelden van. In deze bestuurlijke overleggen met collega-onderwijsinstellingen spreken we uitvoerig over innovatie, macrodoelmatigheid, keuzevrijheid en optimale samenwerking.

Een aantal locaties bevindt zich in krimpregio's in Gelderland en Limburg, waar we samen met andere onderwijsinstellingen werken aan toekomstbestendig mbo-onderwijs. In 2025 zijn hiervoor rijksmiddelen ingezet via gezamenlijke plannen van de regio's om in deze krimpregio's toegankelijk en kwalitatief onderwijs te borgen.

De vmbo-locaties werken voornamelijk met andere onderwijsinstellingen samen in de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, regionaal plan onderwijsvoorzieningen (RPO) en primair en voortgezet onderwijs (POVO). Een overzicht van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs waarin Yuverta participeert, is opgenomen in bijlage 3.

Groen onderwijs

De samenwerking binnen het groene domein krijgt vorm op verschillende, elkaar aanvullende niveaus. Binnen het groene onderwijs ontmoeten instellingen elkaar onder meer bij de Groene Tafel, waar sectorbrede afstemming plaatsvindt. Ook ontmoeten ze elkaar via Groenpact, een samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid die zich richt op het versterken van de groene sector. Binnen deze samenwerking richt CIV Groen zich op het bevorderen van innovatief vakmanschap in het mbo, in nauwe samenwerking met het werkveld. Daarnaast participeert Yuverta in Connect Groen, een netwerk waarin (v)mbo-groene onderwijsinstellingen kennis delen en overleggen over sectorspecifieke thema's.

5.2 Arbeidsmarktregio's

Yuverta werkt regionaal samen aan instroom, doorstroom en talentontwikkeling. Wij participeren in verschillende regionale arbeidsmarktgerichte samenwerkingsverbanden om de regionale arbeidsmarkt te versterken en kansen te vergroten voor (toekomstige) professionals en werkgevers. Denk hierbij aan:

- onderwijsregio's: Yuverta neemt deel in dertien onderwijsregio's;
- regio's voor regionale aanpak personeelstekorten (RAP) en lerarentekorten (RAL)
- arbeidsmarktregio's
- netwerken gericht op voortijdig schoolverlaten (VSV)
- Regionale jongerenaanpak
- regio's gericht op sterk techniekonderwijs (STO)

5.3 Samenwerken met bedrijfsleven

Voor de verbetering van het onderwijs(aanbod) en de ontwikkeling van specifieke kennis in het groen-blauwe domein werkt Yuverta uitvoerig samen met het bedrijfsleven en overheden. Denk hierbij aan:

- hotspots en practoraten, zoals de kenniscommunity's Blauwe hotspot en Groene hotspot;
- greenports (tuinbouwclusters), bijvoorbeeld in Venlo, Gelderland en Aalsmeer;
- Samenwerkingen met brancheverenigingen, zoals de Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG);
- overleggen regionaal en lokaal educatieve agenda (REA en LEA);
- deelname in drie Regio Deals, samenwerkingen van het Rijk en regionale partners om de brede welvaart te vergroten;
- deelname in City Deals, partnernetwerken gericht op leefbaarheid in de Nederlandse steden;
- LLO-Katalysator, een landelijk meerjarenprogramma gericht op een leven lang ontwikkelen;
- deelname in Leo Loopbaan, een Limburgs Ilo-initiatief;
- samenwerkingen binnen (gesubsidieerde) projecten, zoals het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF):
 - 'Beet! Ontwikkeling in de duurzame voedselketen'
 - Biodiversiteit en duurzame leefomgeving
 - MIEC Data Impact – de invloed van data
 - AgroLeeft
 - Hotspot Tuin en landschap
- individuele samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven
- verschillende provinciale en gemeentelijke overlegtafels

5.4 Bedrijfspartners en uitvoering praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming

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

5.5 Internationale samenwerkingen

Zowel landelijk als internationaal zoekt Yuverta de samenwerking op met andere onderwijsorganisaties.

Landelijke en internationale netwerken

We werken samen in de volgende netwerken:

- The Dutch Alliance (TDA)
- Network of Networks (NoN)
- Europea Nederland/Europa International
- National VET-Team en Nuffic
- Euregionale samenwerking

Buitenlandse partnerscholen

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

- Denemarken, Green Academy (Aarhus)
- Estland, Luua Metsanduskool
- Finland, Huittinen Business and Vocational College, part of Sastamala Municipal Education and Training Consortium (SASKY)
- Finland, Yrkesakademin i Österbotten/YA Vocational College of Ostrobothnia
- Finland, AhlmanEdu
- Roemenië, Liceul Tehnologic 'Cezar Nicolau' in Branesti,
- Saba, the Public Entity

- Spanje, CIFEA de Molina de Segura, de Lorca, de Torre Pacheco (Murcia)
- Spanje, EFA La Malvesia (Valencia)
- Tsjechië, VOŠ a SZeŠ Benešov,
- Verenigd Koninkrijk, Cannington Campus of Bridgwater College (Somerset)
- Zweden, Naturbruksförvaltningen Naturbrukskansliet Skövde

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

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



6. Sociale veiligheid



6. Sociale veiligheid

6.1 Sociale veiligheid

6.1.1 Vertrouwenspersonen

Binnen Yuverta zijn er voor medewerkers drie interne en drie externe vertrouwenspersonen beschikbaar. Zij zijn het aanspreekpunt voor meldingen en klachten. De vertrouwenspersonen sparren onderling met elkaar over casuïstiek. Voor (ouders van) leerlingen en studenten zijn op vrijwel alle locaties twee vertrouwenspersonen beschikbaar. Door te kiezen voor twee vertrouwenspersonen per locatie kunnen zij elkaar bij afwezigheid vervangen en onderling casuïstiek bespreken.

Ter ondersteuning van het netwerk vertrouwenspersonen is een adviescommissie vertrouwenspersonen ingesteld. Deze adviescommissie maakt ook deel uit van de werkgroep Sociale veiligheid en schoolveiligheid en bestaat uit een HR-adviseur en een adviseur onderwijskwaliteit en examinering (OK&E). De taken van deze commissie zijn:

- zorgdragen voor de organisatorische randvoorwaarden van het vertrouwenswerk;
- opstellen van de jaarrapportage vertrouwenspersonen op basis van informatie van de vertrouwenspersonen;
- formuleren van adviezen en aanbevelingen in de jaarrapportage;
- bepalen van de inhoud voor de professionalisering van vertrouwenspersonen (basistraining, bijscholing, intervisie etc.).

6.1.2 Werkgroep sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan

Yuverta heeft een werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan. Het thema sociale veiligheid is een thema waarmee iedereen in de organisatie vroeg of laat te maken krijgt. Het schoolveiligheidsplan is de basis voor onze zorg voor een sociaal veilige leer- en werkomgeving. Tijdens het fusieproces – het fuseren van scholen tot Yuverta – zijn aanbevelingen gedaan om het thema sociale veiligheid vorm te geven in de nieuwe organisatie. De adviescommissie vertrouwenspersonen was er daar een van.

Een andere aanbeveling was om een werkgroep Sociale veiligheid-schoolveiligheidsplan samen te stellen: een commissie met vertegenwoordiging van alle afdelingen van Yuverta die betrokken zijn bij sociale veiligheid en het schoolveiligheidsplan. Deze werkgroep is sinds 2023 actief. De taken van de werkgroep 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, directeuren en de ondernemingsraad, vergezeld van aandachtspunten, advies en toelichting;
- opstellen tekst over het onderwerp sociale veiligheid/schoolveiligheid voor het jaarverslag;
- up-to-date houden van beleidsdocumenten sociale veiligheid.

De werkgroep bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit de adviescommissie vertrouwenspersonen en adviseurs van de afdelingen juridische zaken, human relations (HR), informatiebeveiliging en privacy (IBP), huisvesting en facilitair (H&F), marketing en communicatie (M&C) en onderwijskwaliteit en examinering(OK&E). Voor 2023 en 2024 had de werkgroep als voornaamste taak om het schoolveiligheidsplan van Yuverta verder vorm te geven: deze te vullen met actuele beleidsstukken en protocollen en te publiceren voor leerlingen, studenten, cursisten, ouders en medewerkers. Dit proces is in 2025 afgerond en het schoolveiligheidsplan is compleet gemaakt en gepubliceerd op Yunet. De vertegenwoordigers in de werkgroep zorgen dat de beleidsstukken en protocollen worden geïmplementeerd, geëvalueerd en daar waar nodig worden bijgesteld. Ook zorgen zij dat veranderingen in wet- en regelgeving worden verwerkt, zodat de beleidsstukken en protocollen actueel blijven.

De werkgroep heeft zich in 2025 verder georiënteerd op zijn taken, hoe deze verder vorm te geven en te implementeren, zodat de zorg voor een goed sociaal veilig klimaat binnen de organisatie gewaarborgd is. In 2026 zal de opdracht van de werkgroep met de daarbij horende taken verder uitgewerkt worden.

6.2 Klachten en bezwaren

Yuverta heeft de volgende regelingen voor klachten en bezwaren:

- Klachtenregeling interne belanghebbenden
- Klachtenregeling externe belanghebbenden
- Reglement interne geschillencommissie
- Klokkenluidersregeling

Ook zijn we aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC) voor klachten in het voortgezet onderwijs 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.

Yuverta heeft een meldpunt. Dit is een digitale faciliteit waar leerlingen, studenten, ouders, medewerkers en externen laagdrempelig met al hun kwesties met Yuverta terecht kunnen. Het meldpunt zet de klacht of het bezwaar- of beroep schriftelijk door naar het bevoegde orgaan. De inrichting van de faciliteit is in samenspraak met alle medezeggenschapsorganen tot stand gekomen.

Indien een klacht of bezwaar bij het meldpunt binnenkomt, gaan we eerst na of een zaak zonder tussenkomst van een commissie kan worden opgelost. Een klacht die nog niet op de locatie is behandeld, leggen we conform de klachtenregeling terug bij deze 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, zal eerst de regiodirecteur proberen de klacht op te lossen. Lukt dit niet, dan doet, na partijen eventueel gehoord te hebben, het college van bestuur 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. De bezwaarprocedure bij schorsing en verwijdering is beschreven in het leerlingen- en studentenstatuut.

De cijfers over 2025 laten het volgende zien:

- Schorsingen en verwijderingen: in 2025 zijn 21 studenten geschorst en 7 studenten verwijderd.
- Klachten en bezwaren: in 2025 zijn er geen klachten of bezwaren behandeld door de Landelijke Klachten Commissie (LKC) of Klachten- en bezwarencommissie mbo. De klachten konden zonder tussenkomst van de commissies worden opgelost.
- Geschillen tussen werknemer en werkgever: in 2025 zijn er door de Interne geschillencommissie twee bezwaren behandeld. (Deze commissie behandelt bezwaren over de toepassing van de cao, het Sociaal Statuut of Sociaal Plan, de mobiliteitsregeling en functiewaardering.)
- Vermoedelijke misstand of onregelmatigheid: in 2025 zijn er geen meldingen ontvangen op grond van de klokkenluidersregeling.

Commissie van beroep voor de examens

De Commissie van beroep voor de examens (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. Studenten dienen hun bezwaar tegen een besluit van de examencommissie niet langer bij de examencommissie in, maar dienen rechtstreeks een beroep in bij de Cobex. In 2025 ontving de Cobex in totaal negentien beroepen van studenten van Yuverta, waarvan zestien over de examinering en drie over het bindend studieadvies. Alle beroepen zijn naar tevredenheid van de student en Cobex afgehandeld.



Spreek je uit

Yuverta vmbo Brielle durft zich uit te spreken tijdens het Nederlands Jeugddebat. Tijdens deze dag zaten onze leerlingen in Den Haag letterlijk op de stoelen van de Provinciale Staten van Zuid-Holland. Niet om achterover te leunen, maar om hun ideeën te verdedigen in een écht debat!

Van jongerenparticipatie tot sport en welzijn, en zelfs een bruisender Groene Hart. Onze leerlingen kwamen met scherpe voorstellen en gingen het gesprek aan met leden van de provinciale raad.

Het was een dag vol inspirerende discussies, samenwerken in fracties en kritische vragen beantwoorden. En natuurlijk een broodje vegetarische kroket.

Politiek is niet alleen voor jongeren, maar ook mét jongeren.

Ik ga op reis en neem mee....

De 'reisleiders' van Yuverta Inclusie(f) hebben een **inclusiekist** samengesteld vol opdrachten en tools om concreet aan de slag te gaan met inclusief en passend onderwijs. Elke Yuverta-locatie heeft er een gekregen. En dat niet alleen:

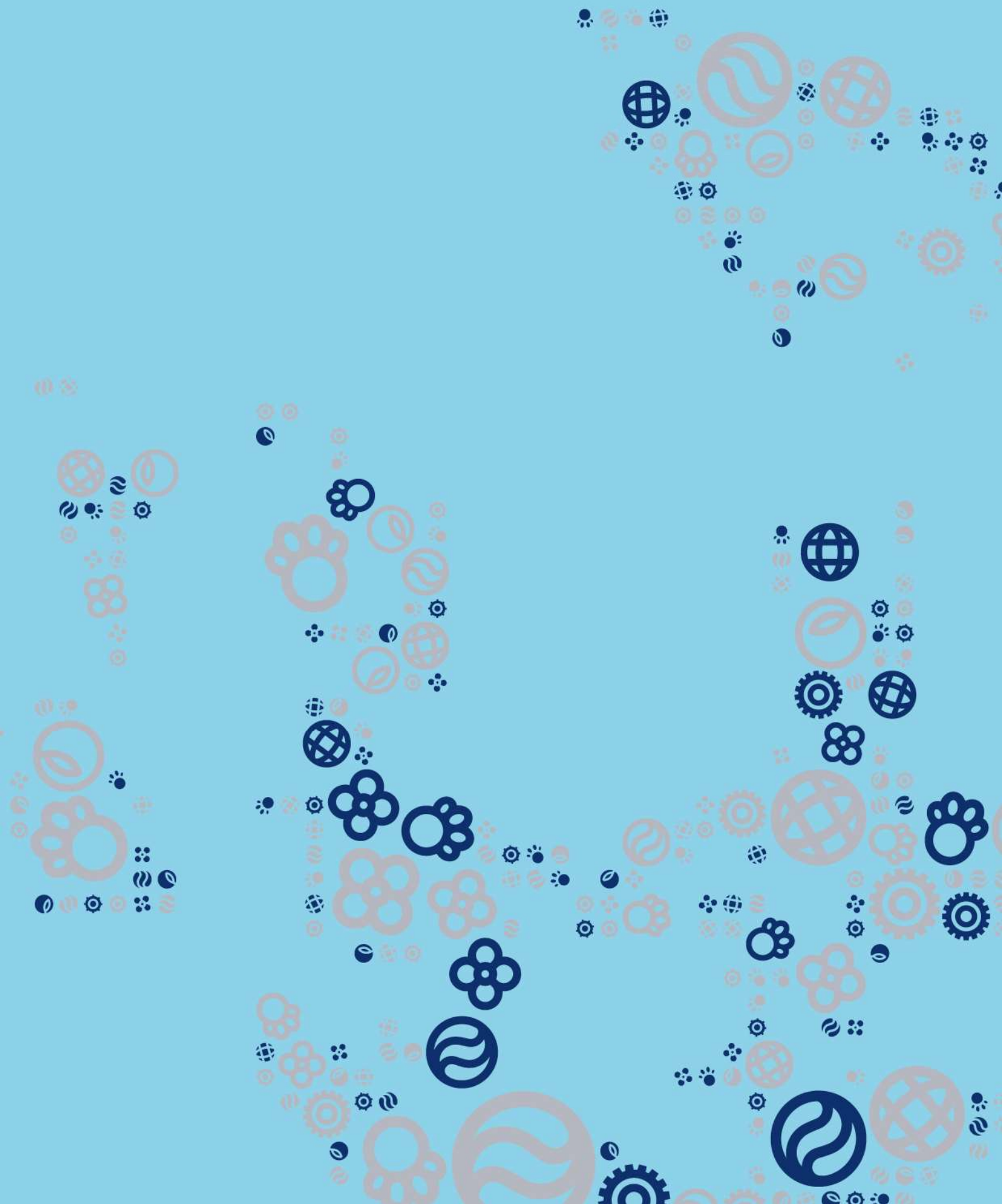
Ze hebben diverse **trainingen** verzorgd op locatie, meegewerkt aan koers 2030 en vraaggestuurd meegedacht met locaties die voor inclusieve uitdagingen stonden, om samen oplossingen te vinden die écht werken.

Kansen zien en pakken

Hoe geef je studenten op niveau 2 de beste kansen op de arbeidsmarkt? Door het echt net even anders te doen. In de podcast *Inclusief onderwijs* vertellen Sandra Bronk en Angès Ketelaars van Yuverta mbo Den Bosch over 'hoe dan'. Hun aanpak draait om co-creatie en maatwerk, juist omdat jongeren zich niet altijd binnen de lijntjes van wetgeving en financiering ontwikkelen. Het huidige stelsel sluit daar vaak niet op aan, met als gevolg lange wachtlijsten en jongeren die uitvallen. Yuverta laat zien dat het wél kan: door kansen te zien en te benutten binnen de mogelijkheden die er zijn. Een inspirerend voorbeeld van inclusief onderwijs in de praktijk!



7. Duurzaamheid



7. Duurzaamheid

Bij Yuverta geloven we dat onderwijs het verschil maakt. Onze missie is helder: bijdragen aan een gezonde en leefbare toekomst, door uit te blinken in groen-blauw onderwijs. Dat doen we niet alleen door kennis over te dragen, maar vooral door leerlingen, studenten en cursisten te laten ervaren dat zij zélf onderdeel zijn van de oplossing.

Duurzaamheid is voor ons geen apart thema, maar een integraal onderdeel van wie we zijn. Het zit verweven in onze koers en sluit aan bij internationale kaders zoals de Sustainable Development Goals (SDG's) en de Inner Development Goals (IDG's). Daarbij kijken we breed: naar ecologische vraagstukken zoals biodiversiteit en klimaat, én naar sociale thema's zoals inclusie, welzijn en burgerschap. Zie ook weergegeven in de afbeelding: [De bruidstaart van de SDG's - Stockholm Resilience Centre](#)



Ons onderwijs richt zich op echte vraagstukken. Denk aan waterkwaliteit, stikstof, dierenwelzijn en de toekomst van de landbouw, maar ook aan de vergroening van steden en het creëren van gezonde leefomgevingen. Ons onderwijs richt zich op aantoonbare verbetering van de kwaliteit van bodem, water en lucht, met een positieve impact op mens, plant en dier. Zo bereiden we onze leerlingen en studenten voor op een wereld die volop in beweging is en waarin zij zelf richting kunnen geven.

Van ambitie naar praktijk: de Whole School Approach

Om duurzaamheid concreet te maken, werkt Yuverta vanuit de Whole School Approach (WSA). Het WSA-model kijkt naar alle facetten die op het leren van invloed zijn: visie (waartoe leren we), curriculum (wat leren we), pedagogiek/didactiek (hoe leren we), gebouw & bedrijfsvoering (waar leren we), professionele ontwikkeling (van wie leren we) en omgeving (met wie leren we).

Het team Duurzaamheid speelt hierin een verbindende rol. Zij ondersteunen locaties, adviseren vakgroepen, stimuleren initiatieven en bouwen aan netwerken binnen en buiten Yuverta. Daarmee zorgen zij ervoor dat duurzaamheid niet versnipperd raakt, maar juist samenhang krijgt.



Tegelijk zetten we stappen in het beter inzichtelijk maken van onze voortgang. In 2025 hebben we voor het eerst gewerkt volgens de Europese richtlijn voor duurzaamheidsrapportage (CSRD). Deze richtlijn is in eerste instantie bedoeld voor bedrijven, maar de onderwijssector heeft vanwege zijn voorbeeldrol, samen met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), een handreiking geschreven hoe scholen dit kunnen aanpakken. Met behulp van deze handreiking heeft de CSRD-werkgroep met vertegenwoordigers van bijna alle ondersteunende diensten van Yuverta een eerste duurzaamheidsverslag opgesteld dat is opgenomen in bijlage 4. Dit verslag geeft gedetailleerde informatie over onze duurzaamheidsprestaties op drie thema's: Milieu, Sociaal en Zakelijk Gedrag & Integer Bestuur (governance). Een belangrijke constatering is dat het proces ernaartoe minstens zo waardevol was: het bracht afdelingen samen, zorgde voor meer synergie en gaf beter zicht op de organisatiebrede verduurzamingsopgaves.

In dit hoofdstuk laten we aan de hand van de WSA-bloembladen gebouw & bedrijfsvoering, duurzaamheid in het onderwijs (curriculum & pedagogiek/didactiek), professionele ontwikkeling en omgeving/samenwerking, onze resultaten zien. Dit hoofdstuk is meer gefocust op de hoofdlijnen en praktische voorbeelden, terwijl in het duurzaamheidsverslag meer specifieke informatie is opgenomen.

Gebouwen en bedrijfsvoering: stap voor stap richting Paris Proof

Als eigenaar van een groot en divers vastgoedbestand staan we voor een stevige verduurzamingsopgave. Onze gebouwen variëren van oudere panden uit de jaren 60 tot moderne nieuwbouwlocaties, met grote verschillen in gebruik en energieverbruik. Onze ambitie is duidelijk: in 2050 willen we Paris Proof zijn. Dat betekent onder andere een energieverbruik van maximaal 65 kWh per m² per jaar en volledig gasloos.

We zijn al goed op weg. Sinds 2022 hebben we ons energieverbruik met 26% teruggebracht: van 116 naar 85 kWh per m². Dat is een belangrijke stap richting onze doelstelling. Tegelijk weten we dat er nog veel te doen is. Omdat het onderwijs altijd doorgaat, werken we gefaseerd en maken we steeds bewuste keuzes binnen beschikbare middelen.

Duurzaamheid speelt ook een steeds grotere rol in onze bedrijfsvoering. Zo werken we samen met afdelingen als inkoop, HR en facilitair om duurzaamheid structureel mee te nemen in aanbestedingen en beleid. Denk aan duurzame leermiddelen, bedrijfskleding en catering. Een mooi voorbeeld is onze bijdrage aan de landelijke eiwittransitie, waarbij we stappen zetten richting een meer plantaardig voedingsaanbod. Kleine keuzes, met grote impact.

Duurzaamheid in het onderwijs: leren door te doen

Misschien wel het meest zichtbaar, is duurzaamheid in ons onderwijs zelf. Hier gebeurt het. Hier maken leerlingen en studenten het verschil.

Mbo: verdieping en vernieuwing

Binnen het mbo werken we steeds meer vanuit vakgroepen om duurzaamheid te verankeren. In opleidingen zoals Paraveterinair, Diervverzorging en Veehouderij wordt actief gewerkt aan het actualiseren van het curriculum. Zo ontwikkelde de vakgroep Veehouderij een module over agroforestry, en kijken meerdere opleidingen naar nieuwe, duurzame beroepscompetenties.

Het keuzedeel *Duurzaamheid in het beroep* wordt op steeds meer locaties aangeboden. In Roermond is duurzaamheid zelfs een verplicht onderdeel voor eerstejaarsstudenten. Hier leren zij niet alleen over impact, maar werken ze ook aan concrete vraagstukken uit de praktijk.

Daarnaast lanceerde de hotspot Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving de nieuwe lesmodule Bodem, ontwikkeld met externe partners. Geïntegreerde filmfragmenten brengen de bodem letterlijk tot leven.

Ook ontstaan er plekken waar duurzaamheid zichtbaar en tastbaar wordt, zoals de Green Offices in Geldermalsen en Tilburg. Hier werken studenten en docenten samen aan duurzame oplossingen binnen én buiten de school.

Leren in de praktijk

Wat Yuverta kenmerkt, is dat leren niet stopt in het klaslokaal. Studenten gaan aan de slag in echte situaties:

- In Aalsmeer bouwen studenten van restmateriaal nieuwe objecten voor het schoolterrein.
- In Boxtel ontwerpen en realiseren studenten een duurzame schoolomgeving.
- In Rotterdam nemen alle studenten deel aan een Climathon rond voedsel en duurzaamheid.
- In Geldermalsen werken honderden deelnemers samen tijdens de Duurzaam Doen Dag.

Dit soort projecten maken duurzaamheid concreet, zichtbaar en betekenisvol.

Vmbo: bewustwording en eigenaarschap

Ook in het vmbo groeit duurzaamheid zichtbaar. Een belangrijk voorbeeld is het traject van duurzame aanjagers, waarin vijf locaties vanaf de zomer van 2025 samenwerken aan het verduurzamen van hun onderwijs: Eindhoven, Aalsmeer, Klaaswaal, Gouda en Oegstgeest. Onder begeleiding van externe trainers en het team Duurzaamheid werken zij aan een aanpak die het hele schoolteam betreft.

Leerlingen kunnen kiezen uit diverse duurzame keuzevakken, zoals *Watertechniek & Milieu* of *Hergebruik & Duurzaamheid*. Daarnaast wordt nieuw lesmateriaal ontwikkeld dat direct aansluit op de belevingswereld van leerlingen, van het onderzoeken van slootwater tot het bouwen van een waterfilter.

In 2025 organiseerden de vmbo-scholen diverse duurzame activiteiten:

- In Amersfoort was er de showcase *Go Green, Build Your Dream*, waar leerlingen hun duurzame ontwerpen en projecten presenteerden.
- In Naarden en Boxtel deden medewerkers en andere geïnteresseerden mee aan het landelijke Klimaatexamen over klimaat- en duurzaamheidskennis.
- In Eindhoven kregen leerlingen op de Dag van de Duurzaamheid inspirerende gastlessen en voerden ze een inzamelactie voor winterjassen en rugzakken uit.
- In Amersfoort, Eindhoven, Aalsmeer, en Amsterdam-Oost maakten leerlingen zaadbommen voor het bevorderen van inheemse bloemen en biodiversiteit.

Op veel locaties zien we bovendien initiatieven die verder gaan dan het curriculum: Eco-Schools, gender and sexuality alliances (GSA's) en activiteiten rondom inclusie en burgerschap. Zo ontstaat een leeromgeving waarin duurzaamheid breed wordt belicht: als zorg voor de wereld én voor elkaar.

Duurzaamheidsfonds: ruimte voor initiatief

Om sociale en ecologische duurzame acties op de vmbo- en mbo-scholen verder te stimuleren, heeft Yuverta een duurzaamheidsfonds. Dit fonds ondersteunt kleine initiatieven om duurzaamheid tastbaar te maken in het onderwijs, initiatieven voor en door leerlingen/studenten in samenwerking met docenten en andere schoolmedewerkers. In 2025 werden 22 projecten ondersteund, goed voor bijna € 84.000. Dit werd mede mogelijk gemaakt door een bijdrage aan het fonds door onze partner, onderwijsadviesbureau Metis.

De kracht van dit fonds zit in de betrokkenheid van studenten en leerlingen zelf. Zij ontwerpen en realiseren tijdens de lessen projecten die direct bijdragen aan een duurzamere schoolomgeving. Voorbeelden zijn biodiverse tuinen die dienen als buitenleslokaal en het gebruik van tweedehands fietsen voor excursies. Het zijn initiatieven die niet alleen duurzaam zijn, maar ook bijdragen aan eigenaarschap en bewustwording.

Professionalisering: samen leren en ontwikkelen

Duurzaamheid vraagt ook iets van onze medewerkers. Daarom investeren we in professionalisering en community building. Ons netwerk van duurzame ambassadeurs groeide in 2025 naar ruim 200 collega's. Via deze community delen zij kennis, inspiratie en praktijkvoorbeelden. Zo ontstaat een beweging van binnenuit. We organiseerden trainingen en workshops, zoals Klimaatgesprekken, workshops Climate Fresk en biodiversiteitsworkshops. Deze helpen medewerkers om complexe thema's te begrijpen én bespreekbaar te maken in de klas en daarbuiten. Daarnaast zorgden we voor zichtbaarheid en inspiratie via ons intranet. Door het jaar heen besteedden we aandacht aan sociale en ecologische thema's, zoals Warmetruiendag, de Week van de Circulaire Economie, de Internationale Dag van de Biodiversiteit, de Week tegen Pesten, de SDG Action Week, Coming Out Day en Paarse Vrijdag.

Samenwerking: leren met en van de omgeving

Duurzaamheid stopt niet bij de schooldeur. Juist in samenwerking met partners krijgt het betekenis. Via practoraten en hotspots werken we samen met bedrijven, overheden en kennisinstellingen aan actuele vraagstukken. Denk aan thema's als biodiversiteit, water, circulaire landbouw en dierenwelzijn. Ook in onderzoek werken we samen, bijvoorbeeld in projecten rond biodiversiteitsherstel op schoolterreinen. Hierin leren leerlingen en studenten niet alleen *over* duurzaamheid, maar dragen ze er actief aan bij.

Duurzaamheid bij Yuverta is geen eindpunt, maar een voortdurende beweging. We hebben mooie stappen gezet, maar zien ook dat er nog veel te doen is. Wat ons vertrouwen geeft, is de betrokkenheid van onze leerlingen, studenten en medewerkers. Zij laten elke dag zien dat verandering mogelijk is – klein en groot, dichtbij en concreet. Zo bouwen we samen, stap voor stap, aan een leefbare toekomst.

7.1 Inclusie(f) Yuverta

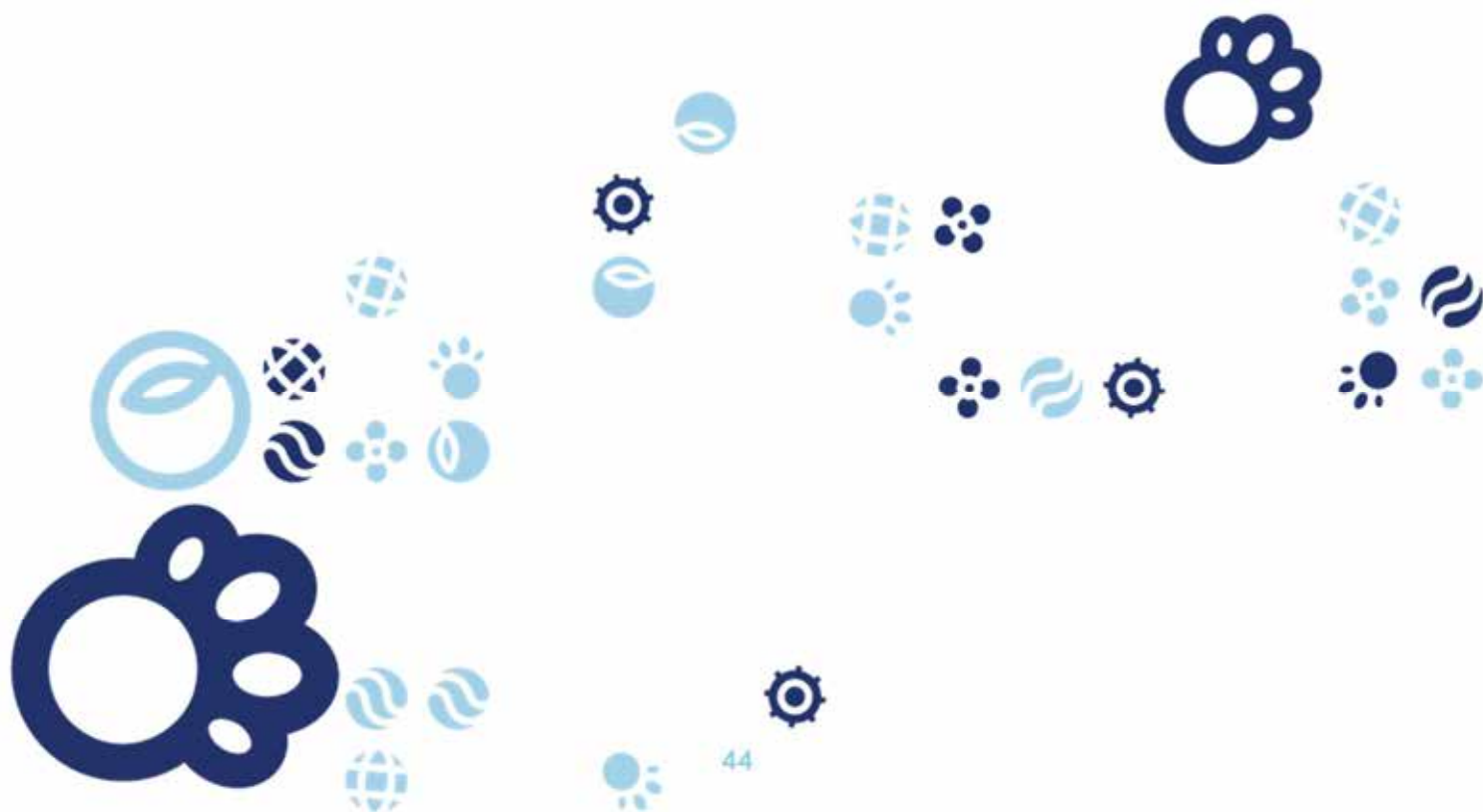
Doelstelling en ontwikkelingen

In 2025 hebben we bij Yuverta verder gewerkt aan een omgeving waarin iedereen zich welkom en thuis voelt: zowel leerlingen, studenten en cursisten als medewerkers. We werkten aan een visie op inclusiviteit en hebben ervoor gekozen deze volledig te integreren in onze koers. Daarmee is inclusiviteit geen los thema meer, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gedurende het jaar zijn er veel gesprekken gevoerd binnen verschillende gremia. Deze gesprekken hielpen om samen scherp te krijgen wat inclusiviteit betekent en wat ieders bijdrage kan zijn. Hierdoor groeiden op de scholen zichtbaar het bewustzijn en de betrokkenheid.

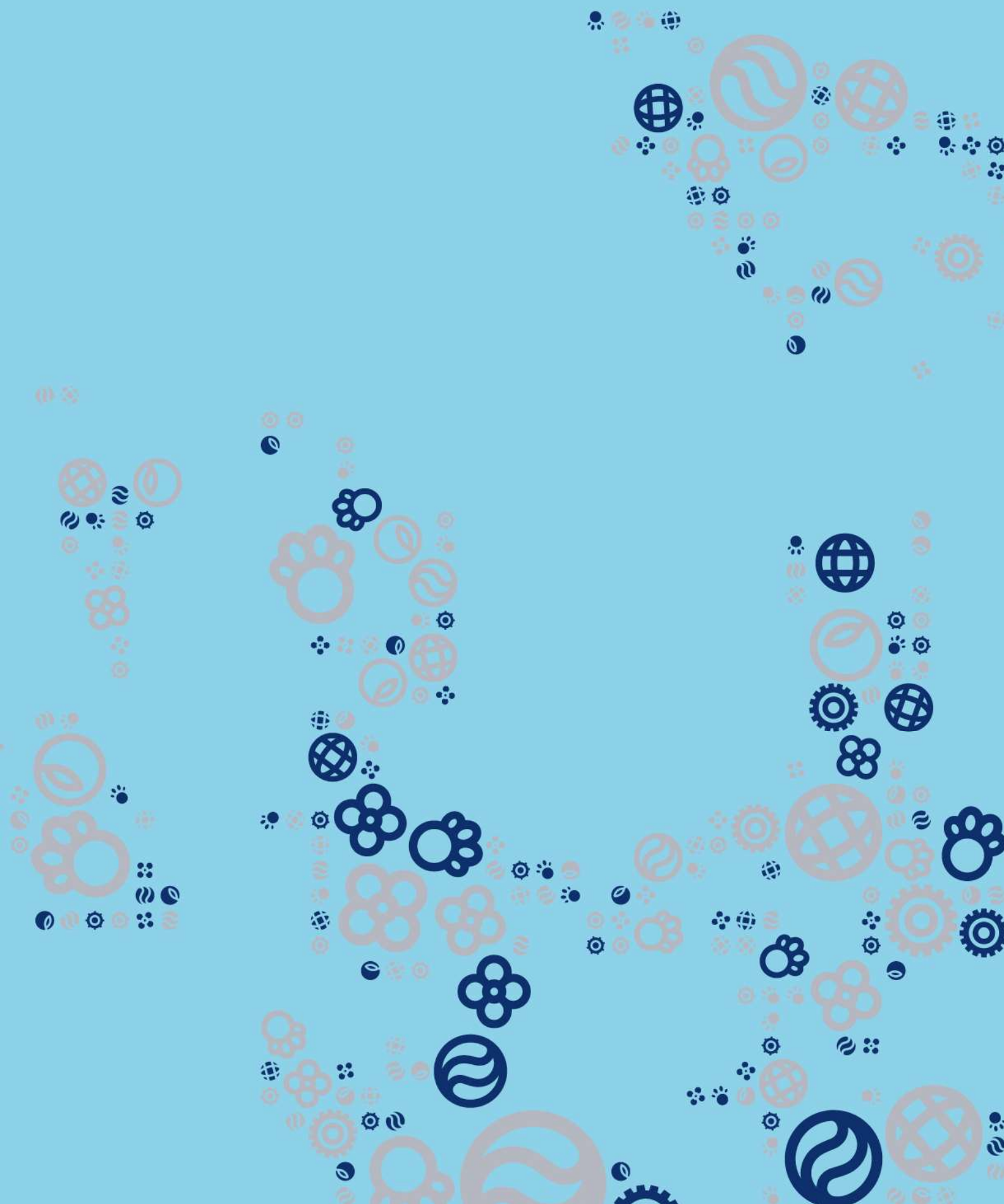
Daarnaast zijn er meerdere Vmbo- en Mbo-locaties waar een Gender and Sexuality Alliance (GSA) actief is. Dit is een groep leerlingen of studenten die, onder begeleiding van een docent, zich inzet voor diversiteit & inclusie. Ook is er een online GSA-Community waar medewerkers, die actief invulling geven aan dit thema, hierover kunnen sparren en ervaringen kunnen uitwisselen.

Op veel locaties zijn inmiddels concrete stappen gezet naar inclusiever onderwijs en een inclusieve omgeving. Ter ondersteuning is een inclusiekist ontwikkeld, met opdrachten die helpen om bewustwording te vergroten en het gesprek met collega's te voeren. De inclusiekist draagt bij aan een gezamenlijke taal en een professionele schoolcultuur waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Bij Yuverta kan en mag iedereen zichzelf zijn. De lancering van de kist staat gepland voor 2026.





8. Onderwijs



8. Onderwijs

8.1 Algemeen

Koersvast vooruit in Delen. Durven. Doen.

In 2025 hebben we binnen Yuverta een belangrijke stap gezet met de lancering van onze koers '*Delen, Durven, Doen*'. Deze koers geeft richting aan ons onderwijs en onderstreept waar we voor staan: samen leren, ruimte voor experiment en met lef bouwen aan toekomstgericht onderwijs. Met het koerskompas vertalen we onze ambities naar concreet handelen in de klas, teams en regio's.

Thuis in de toekomst

We werken dagelijks aan een toekomst waarin leerlingen, studenten en cursisten zich thuis voelen én voorbereid zijn op een veranderende wereld. Ons onderwijs is geworteld in vakmanschap en praktijkgericht leren, maar kijkt nadrukkelijk vooruit. We verbinden maatschappelijke, technologische en ecologische ontwikkelingen aan onze onderwijspraktijk. Met het koerskompas brengen we focus aan: flexibel waar het kan, stevig waar het moet. We versterken basisvaardigheden zoals taal, rekenen en burgerschap, en bieden ruimte voor integratie van vaardigheden, duurzaamheid en innovatie.

Innoveren met richting en samenhang

Innovatie blijft een belangrijke motor voor kwaliteitsontwikkeling. We ontwikkelen onderwijsconcepten die aansluiten bij de realiteit van morgen, met ecologie als verbindend principe. Daarbij laten we ons inspireren door de Inner Development Goals en de Sustainable Development Goals. Voorbeelden zijn het Naturecollege, natuurinclusief onderwijs en de samenwerking binnen hotspots, waarin onderwijs, bedrijfsleven en overheid samenkomen.

Met Y+10 hebben we samen met stakeholders vooruitgekeken. Thinkshops, hackathons en bijeenkomsten hebben bijgedragen aan bewustwording en vormden een basis voor onze koers. Flexibiliteit en maatwerk zien we terug in ons onderwijs en onze organisatie, onder andere via de Yuverta Academy en YuStart.

Samen sterker

Samenwerking blijft onze kracht. In 2025 is de samenwerking tussen locaties en disciplines verder versterkt. De uitwisseling tussen vmbo en mbo leverde waardevolle inzichten op, bijvoorbeeld rond portfolio-ontwikkeling, vakgroepen en de PDCA-cyclus.

We blijven investeren in een sterk pedagogisch klimaat waarin leerlingen en studenten zich gezien en gesteund voelen. Mentoren en coaches spelen hierin een belangrijke rol. Met persoonlijke begeleiding en maatwerk helpen we iedere leerling en student bij een passende vervolgstap.

Digitale platforms ondersteunen het delen van kennis en het verbinden van collega's over locaties heen. Zo geven we concreet invulling aan Delen, Durven, Doen.

Koersvast vooruit

Met onze koers zetten we samenhangende stappen richting toekomstgericht onderwijs. Niet vanuit losse initiatieven, maar vanuit een gedeelde ambitie. Zo blijven we bouwen aan onderwijs waarin iedereen zich thuis voelt, vandaag én in de toekomst.

8.1.1 Ontwikkelpunten

De onderwijskwaliteit blijft, net als vorig jaar, een belangrijk speerpunt. In 2025 hebben we de sturing hierop verder aangescherpt met het actieplan onderwijskwaliteit. Het eigenaarschap ligt bij de regiodirecteuren, ondersteund door de dienst OK&E. Het plan start vanuit een gezamenlijke visie op onderwijskwaliteit en bevat zowel korte termijnacties die regelmatig worden herijkt, als langetermijnacties. Voorbeelden van interventies zijn gerichte lesobservaties bij alle docenten, het werken met een checklist onderwijskwaliteit en een vijfdaags leiderschapsprogramma gericht op een professionele schoolcultuur voor alle leidinggevenden.

In 2024 zijn op dertien locaties pilots uitgevoerd met 'Locatie in beeld', waarbij een integraal dashboard is ontwikkeld om in één oogopslag zicht te krijgen op onderwijskwaliteit, HR, financiën en huisvesting op locatieniveau. In 2025 is dit doorontwikkeld naar alle locaties. Daarnaast is het dashboard 'regio in beeld' gerealiseerd, waarmee ook op regioniveau de stand van zaken in onderwijskwaliteit op één pagina inzichtelijk wordt gemaakt. Deze dashboards ondersteunen de dialoog en helpen bij gerichte sturing op kwaliteit.

Met de lancering van de koers Delen, Durven, Doen (looptijd tot 2030) is gestart met het programmaplan Toekomstgericht onderwijs. Binnen dit plan werken we vanuit samenhangende deelprogramma's aan onderwijsinnovatie voor zowel het voortgezet onderwijs als het mbo. Bij het vmbo koppelen we dit direct aan de implementatie van de nieuwe kerndoelen. Bij het mbo leggen we het accent op meer ruimte voor maatwerk en flexibilisering. De verdere uitrol volgt in 2026.

8.1.2 Leren en innoveren

Op veel manieren werkt Yuverta aan innovaties in leren, gericht op bijvoorbeeld digitale vaardigheden en een leven lang ontwikkelen.

Npuls

Sinds 2024 neemt Yuverta deel aan Npuls, een landelijk programma waarin vervolgonderwijs samenwerkt aan toegankelijk en toekomstgericht onderwijs, met inzet van AI en data. In 2025 nam Yuverta deel aan de pilot microcredentials in het mbo. Hiermee kunnen kleinere, kwalitatieve onderwijsseenheden worden aangeboden die beter aansluiten op actuele vragen uit het werkveld. Deze pilot leverde waardevolle inzichten op over de mogelijkheden en uitdagingen van flexibilisering. Daarnaast nam Yuverta deel aan het project Get Connected, gericht op de ontwikkeling van EduID: een algemene inlogvoorziening die leren zonder drempels ondersteunt. Vanaf 2026 worden nieuwe Npuls-projecten verwacht, die worden ondergebracht binnen het programma *Toekomstgericht onderwijs*.

Itslearning

In 2025 is binnen zowel het vmbo als het mbo verder gewerkt aan de uitrol van itslearning als centrale elektronische leeromgeving. Het doel is om één plek te creëren waar leerlingen, studenten en cursisten toegang hebben tot vakken, lesmateriaal en opdrachten, en inzicht krijgen in hun eigen leerproces. Dit ondersteunt hen in het nemen van regie over hun ontwikkeling. Voor docenten biedt itslearning beter inzicht in de voortgang van leerlingen en studenten, waardoor gerichter begeleid en bijgestuurd kan worden. De leeromgeving is gekoppeld aan andere systemen zoals Magister, OSIRIS, Xedule en Teams.

In 2025 zijn de laatste zes locaties gestart met de implementatie. Docenten worden ondersteund met trainingen, handleidingen en richtlijnen. Daarnaast heeft elke locatie een itslearning-coach die ondersteuning biedt en fungeert als schakel met het centrale projectteam.

De community van itslearning-coaches en coördinatoren is verder gegroeid. Zij komen regelmatig bijeen om kennis en ervaringen te delen. Ook maken steeds meer collega's gebruik van de online community om vragen te stellen en voorbeelden uit te wisselen. Dit versterkt de samenwerking tussen locaties, onder andere op het gebied van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) en digitale geletterdheid.

Praktijkgerichte programma's

In 2025 hebben drie Yuverta-locaties hun praktijkgerichte programma (PGP) afgerond: Yuverta mavo Aalsmeer, vmbo Montfoort en vmbo Oegstgeest. Binnen het PGP werken leerlingen aan opdrachten van externe opdrachtgevers en presenteren zij hun resultaten. Zo oriënteren zij zich op beroepen en ontwikkelen zij vaardigheden zoals samenwerken, plannen, presenteren en ICT-vaardigheden.

Yuverta mavo Aalsmeer - PGP Economie en Ondernemen:

In leerjaar 3 en 4 zijn zeventien praktijkgerichte opdrachten uitgevoerd, afkomstig van bedrijven en maatschappelijke organisaties. De opdrachten richtten zich op persoonlijke ontwikkeling, ondernemerschap en maatschappelijke betrokkenheid. Leerlingen sloten het vak af met een zelf verworven opdracht. Technologische toepassingen, zoals 3D- en laserprinters, waren geïntegreerd in de opdrachten.

Portfoliogesprekken vormden een belangrijk onderdeel: leerlingen reflecteerden op hun ontwikkeling en versterkten hun eigenaarschap.

Yuverta vmbo Montfoort - PGP Technologie en toepassing:

Leerlingen werkten aan realistische opdrachten, zoals het hergebruik van zeilmaterialen, het ontwerpen van verpakkingen en het programmeren van een agrarische robot. De projecten vroegen om een vakoverstijgende aanpak en versterkten contextrijk leren. Het programma heeft bij de leerlingen gezorgd voor meer motivatie, eigenaarschap en trots. Vrijwel alle leerlingen gaven aan opnieuw voor het programma te kiezen, wat de impact onderstreept.

Yuverta vmbo Oegstgeest - PGP Groen:

Leerlingen werkten in klas 3 en 4 aan acht projecten rond thema's als zelfvoorzienend leven, dieren en leefomgeving en ondernemerschap. Hierbij werd samengewerkt met onder andere agrarische bedrijven, de gemeente en andere organisaties. De projecten vonden zowel binnen als buiten de school plaats en droegen bij aan vaardigheden zoals samenwerken, onderzoeken, plannen en creativiteit.

Llo-katalysator

Voor de circa 620.000 werkenden in de sectoren agri & food, water & bodem, natuur & leefomgeving verandert het werk snel. Tegelijkertijd is een leven lang ontwikkelen (llo) binnen het groene domein nog beperkt ontwikkeld. Daarom werken Yuverta en HAS green academy samen in de llo-katalysator *Flexibiliseren en valideren* (mei 2025 – mei 2027).

Het doel van deze katalysator is het versterken van de leercultuur, de leerinfrastructuur en het ontwikkelen van flexibel en passend onderwijs. Het samenwerkingsverband richt zich op meerdere concrete resultaten:

- een llo-onderwijsmodel voor flexibilisering en maatwerk in validering;
- een aanpak om binnen de driehoek van bedrijven, professionals en opleiders de leer- en ontwikkelcultuur te versterken;
- een procesherontwerp en systeemaanpassingen om llo binnen Yuverta en HAS beter te ondersteunen;
- een deskundigheidsbevorderingsprogramma voor (hybride) docenten, examinatoren en ondersteunende functies;
- een in pilots geteste en breed toepasbare llo-aanpak.

Met deze samenwerking zetten we een belangrijke stap naar een toekomstbestendige leeromgeving voor werkenden in het groen-blauwe domein.

8.2 Basisvaardigheden

Bij Yuverta willen we dat leerlingen en studenten zich thuis voelen in de toekomst. Dat begint met een stevige basis in taal, rekenen en burgerschap, aangevuld met digitale geletterdheid. Deze vaardigheden zijn essentieel om mee te doen in de samenleving, verder te leren en een plek te vinden op de arbeidsmarkt. Onze ambitie gaat verder dan het behalen van een diploma. We willen dat leerlingen en studenten deze vaardigheden daadwerkelijk kunnen toepassen in het dagelijks leven, van het begrijpen van informatie en omgaan met geld tot communiceren en actief deelnemen aan de samenleving.

Internationaal onderzoek laat zien dat deze basisvaardigheden bij Nederlandse jongeren onder druk staan. Ook binnen Yuverta zien we dat leerlingen soms met een achterstand starten, bijvoorbeeld op het gebied van lezen en rekenen. Daarnaast is kennis over democratie en samenleven niet altijd vanzelfsprekend aanwezig. Daarom zetten we hier als organisatie gericht op in. In 2025 hebben alle vo-locaties gebruikgemaakt van de subsidie Basisvaardigheden. Tegelijk blijven we structureel werken aan verbetering, zowel in het vmbo als in het mbo. We brengen het niveau van leerlingen en studenten beter in beeld, onderzoeken wat werkt in de praktijk en delen ervaringen tussen locaties. Zo bouwen we samen aan een stevige basis voor de toekomst.

We lichten de vier basisvaardigheden hier nader toe.

Taalontwikkeling in het vmbo

Binnen het vmbo groeit de aandacht voor taalvaardigheid in alle vakken. Het Masterplan Basisvaardigheden en de nieuwe kerndoelen Nederlands (concept april 2025) stimuleren vakoverstijgend taalonderwijs: leren in betekenisvolle contexten en integratie van lezen en schrijven in verschillende vakgebieden.

Uitdagingen in taalvaardigheid

Veel leerlingen starten met een achterstand in lees- en schrijfvaardigheid. Dit is zichtbaar in de klas én meetbaar in resultaten van *Leerling in Beeld* (Cito-volgtoetsen). Met name leesvaardigheid en woordenschat liggen vaak onder het gewenste niveau. Het vraagt een gezamenlijke inspanning om leerlingen te laten uitstromen op het niveau van functionele geletterdheid (2F). Daarom groeit het besef dat taalontwikkeling een verantwoordelijkheid is van alle docenten. Yuverta kiest onder andere voor taalgericht vakonderwijs (TVO).

Taalgericht vakonderwijs

TVO biedt een praktische didactiek waarin leerlingen taal ontwikkelen binnen de context van het vak. Door aandacht voor schooltaalwoorden en actieve werkvormen, zoals tweegesprekken en korte presentaties, begrijpen leerlingen de lesstof beter en durven zij zich vaker uit te spreken. Docenten ervaren hierdoor ook meer betrokkenheid en plezier in hun lessen. Via workshops van de Yuverta Academy wordt deze aanpak verder verspreid binnen de organisatie.

Ontwikkelingen binnen het vak Nederlands

Net als landelijk staat het vak Nederlands bij Yuverta onder druk door een tekort aan bevoegde docenten. Ondanks deze krapte tonen vakgroepen veel inzet. Er wordt bijvoorbeeld meer aandacht besteed aan vrij lezen en samenwerking met bibliotheken via de Bibliotheek op school. Een inspirerend voorbeeld is Yuverta vmbo Heerlen, waar in 2025 een klaslokaal is omgebouwd tot schoolbibliotheek. Leerlingen kunnen hier lezen, boeken lenen en samenkomen. Zoals verwoord in regionaal dagblad De Limburger: *“Lezen opent nieuwe werelden, verbindt, verrijkt en maakt nieuwsgierig.”*

Bevlogenheid en toekomst

De inzet van taalcoördinatoren en vakgroepen laat zien hoe belangrijk taalonderwijs is binnen Yuverta. Zo versterken we niet alleen onderwijskansen, maar ook de ontwikkeling van leerlingen als actieve deelnemers aan de samenleving.



Foto's: Op 1 oktober 2025 opende Yuverta vmbo Heerlen hun schoolbibliotheek. Er wordt nauw samengewerkt met de plaatselijke openbare bibliotheek.

Taalontwikkeling in het mbo

Voor veel mbo-studenten is Yuverta de laatste plek waar zij actief werken aan taalvaardigheid. Ons doel is dat alle studenten functioneel geletterd de opleiding verlaten. Daarom wordt taal steeds vaker geïntegreerd in de beroepscontext. In 2025 zijn er verschillende mooie voorbeelden ontstaan van samenwerking tussen taaldocenten en beroepsgerichte docenten. Binnen de expertgroepen Nederlands en Moderne vreemde talen (MVT) worden deze initiatieven gedeeld en verder ontwikkeld.

Expertgroepen Nederlands en Moderne vreemde talen

Elke locatie is vertegenwoordigd in de expertgroepen Nederlands en MVT. In 2025 kreeg de expertgroep Nederlands weer een voorzitter, wat hielp bij het formuleren van doelen en het versterken van de samenwerking.

Er wordt gewerkt met werkgroepen rond specifieke thema's. Dit heeft geleid tot concrete resultaten, zoals gezamenlijke afspraken over examinering, het delen van beroepsgerichte taallessen via itslearning en het verzamelen van kennis over taal en didactiek.

Lokaal taalbeleid en basisvaardigheden

In 2025 heeft elke mbo-locatie een eigen taalbeleid opgesteld. Dit vormt onderdeel van de PDCA-cyclus en draagt bij aan doelgericht onderwijs gericht op functionele geletterdheid. Taal staat daarbij niet op zichzelf, maar is een integraal onderdeel van de bredere basisvaardigheden.

Rekenen

Bij de start van het vmbo liggen de rekenvaardigheden van veel leerlingen onder het wettelijk referentieniveau. Dit beeld wordt bevestigd door de Cito-volgttoetsen die op de meeste Yuverta-locaties worden afgenomen. Goed rekenonderwijs heeft daarom een duidelijke plek binnen Yuverta. Het doel is dat alle leerlingen het referentieniveau behalen en rekenen functioneel kunnen toepassen in hun schoolloopbaan, op de arbeidsmarkt en in het dagelijks leven.

Rekenactiviteiten op onze vmbo- en mbo-locaties

Rekenonderwijs draagt bij aan probleemoplossend vermogen en sluit aan bij de belevingswereld van leerlingen en studenten. Locaties geven hier binnen Yuverta-brede kaders zelf invulling aan.

Een belangrijk uitgangspunt is het drieslagmodel:

- rijke reken-wiskundelessen;
- integratie van rekenen in andere vakken (rekengericht vakonderwijs);
- monitoring van rekenvaardigheden en daarop afstemmen van het onderwijs.

Scholen maken hierin eigen keuzes, zoals rekenen als apart vak aanbieden of integreren met wiskunde. Daarnaast werken sommige locaties met hulpmiddelen zoals rekenkaarten of instructiekaarten om strategieën eenduidig aan te leren.

Borging van het rekenbeleid en -onderwijs

Om de kwaliteit te borgen, heeft elke vmbo-locatie een rekencoördinator en elke mbo-locatie een expertgroeplid rekenen. Zij zorgen voor ontwikkeling, uitvoering en actualisatie van het rekenbeleid en voor afstemming tussen docenten.

Rekencoördinatoren werken samen binnen het Yuverta-brede platform Rekenen vmbo, waar kennis en ervaringen worden gedeeld. De expertgroep rekenen binnen het mbo komt regelmatig bijeen om professionalisering te versterken en rekenbewust vakonderwijs verder te ontwikkelen.

Burgerschap

Yuverta stimuleert de brede ontwikkeling van leerlingen en studenten. Burgerschap is daarin een belangrijke basisvaardigheid: het gaat om kennis, houding en vaardigheden die nodig zijn om actief deel te nemen aan de samenleving.

Binnen Yuverta werken we met een gezamenlijke visie en kaders voor burgerschap. Locaties hebben de ruimte om deze passend te maken voor hun eigen context en doelgroep. De regie ligt bewust zo laag mogelijk in de organisatie.

Om de kwaliteit te borgen, heeft elke vmbo-locatie een burgerschapscoördinator en elke mbo-locatie een expertgroeplid burgerschap. Sinds 2024 beschikt iedere locatie over een eigen visie en een eigen beleidsplan of verantwoordingsdocument dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

Elkaar ontmoeten voor burgerschap

Burgerschapscoördinatoren (vmbo) en expertgroepsleden (mbo) ontmoeten elkaar regelmatig om kennis te delen, zich te professionaliseren en samen te werken. Dit gebeurt zowel digitaal als fysiek en draagt bij aan een sterkere positionering van burgerschap binnen Yuverta.

Burgerschapsactiviteiten op onze locaties

Burgerschap komt op verschillende manieren terug in het onderwijs en de schoolomgeving. Leerlingen en studenten leren over democratie, maatschappelijke vraagstukken en de waarden van de rechtsstaat. Ze ontwikkelen vaardigheden zoals kritisch denken, samenwerken en respectvol omgaan met anderen. Dit gebeurt in lessen (zoals mens & maatschappij en maatschappijleer), projecten, excursies (bijvoorbeeld naar de Tweede Kamer), themaweken en buitenschoolse activiteiten. Op sommige locaties lopen leerlingen daarnaast maatschappelijke stages.

Ook in de beroepspraktijk speelt burgerschap een rol, bijvoorbeeld via stages waarin beroepshouding wordt beoordeeld. Daarnaast dragen leerlingenraden en studentenraden bij aan een democratische schoolcultuur waarin leerlingen en studenten actief kunnen participeren.

Ondanks alle mooie ontwikkelingen rondom burgerschap, zien we ook ruimte voor verbetering, met name in de doelgerichtheid en samenhang van het curriculum. Dit krijgt extra aandacht in het netwerk van burgerschap-coördinatoren.

Digitale geletterdheid

In 2025 is digitale geletterdheid voor het eerst door de Inspectie van het Onderwijs benoemd als volwaardige basisvaardigheid, naast taal, rekenen en burgerschap. Dit onderstreept het belang van digitale vaardigheden voor alle leerlingen en studenten.

Binnen Yuverta zien we digitale geletterdheid als een onmisbaar onderdeel van 'thuis zijn in de toekomst'. Daarom zijn in 2025 belangrijke stappen gezet. Zo is de Yuverta-brede visie op digitale geletterdheid vastgesteld door het college van bestuur. Deze vormt de basis voor verdere ontwikkeling binnen vmbo, mbo en llo. Daarnaast is gestart met een beleidskader en een facultatief format waarmee locaties hun eigen invulling kunnen geven binnen gezamenlijke kaders.

De nieuwe (concept) kerndoelen spelen een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling; doelen rond thema's als *De Gedigitaliseerde Wereld*, *Ontwerpen en maken* en *Praktische kennis en vaardigheden*. Op verschillende locaties worden deze al toegepast in opdrachten en lessen en vaak gedeeld via itslearning. Sommige locaties werken daarnaast met het visiespel van organisatie SLO om hun visie verder te concretiseren en de implementatie van digitale geletterdheid te versterken.

Binnen het mbo is digitale geletterdheid geïntegreerd in digitaal burgerschap. Studenten leren hier verantwoord, veilig en kritisch handelen in een digitale wereld.

De verdere uitrol van itslearning in 2025 draagt ook bij: door één gedeelde leeromgeving kunnen vmbo- en mbo-locaties samenwerken, materialen delen en werken vanuit een herkenbare, toekomstgerichte aanpak.

8.3 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

In 2025 hebben we verder gebouwd aan onze gezamenlijke visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). De focus lag op het versterken van LOB op alle locaties, zodat leerlingen en studenten beter ondersteund worden in hun loopbaanontwikkeling. We hebben ingezet op het samenbrengen van kennis, ervaringen en materialen en op het ontwikkelen van praktische handvatten voor de uitvoering in de praktijk. Door kaders, verantwoordingsdocumenten en opdrachtenbanken verder te ontwikkelen, wordt LOB steeds zichtbaarder en betekenisvoller in het onderwijs.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding vmbo

De doorontwikkeling van LOB binnen het vmbo begon met een vraag vanuit de locaties: hoe vertalen we onze gezamenlijke visie naar de praktijk? Dit vormde het startpunt voor een traject waarin in 2025 het LOB-beleid verder is uitgewerkt, met ondersteuning van OK&E. Het resulteerde in het beleidskader LOB-vmbo en een bijbehorend (facultatief) beleidsformat, dat locaties meer houvast geeft bij de inrichting van LOB, met ruimte voor maatwerk.

Ook is binnen itslearning een centrale opdrachtenbank LOB-vmbo ontwikkeld. Hierin kunnen locaties lesmateriaal en opdrachten delen en gebruikmaken van elkaars kennis en ervaring. De samenwerking tussen locaties groeit zichtbaar. De komende periode wordt de opdrachtenbank verder uitgebreid met nieuwe voorbeelden uit de praktijk. Zo bouwen we samen aan LOB-onderwijs dat leerlingen helpt hun talenten te ontdekken en bewuste keuzes te maken.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding mbo

Voor de expertgroep LOB mbo was 2025 een dynamisch jaar. Door personele wisselingen was het soms uitdagend om de ingezette koers vast te houden. Inmiddels is de groep weer grotendeels op sterkte en neemt OK&E tijdelijk het voorzitterschap waar om continuïteit te waarborgen.

Ondanks deze veranderingen zijn belangrijke stappen gezet. Zo werkten locaties aan het actualiseren van verantwoordingsdocumenten en het verbeteren van de beoordelingsstructuur binnen het studentenvolgsysteem. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor aanvullende loopbaanbegeleiding per 1 januari 2026 en is verder gewerkt aan de Kwaliteitsagenda mbo 2024–2027. Op meerdere locaties zijn trainingen gevolgd via de Yuverta Academy om LOB sterker te positioneren.

Lopende ontwikkelingen zijn het digitaliseren van de LOB-eindverklaring en het ontwikkelen van een gezamenlijke opdrachtenbank, vergelijkbaar met het vmbo.

8.3.1 Hotspots en practoraten

Yuverta zet met themagerichte hotspots sterk in op de verbinding tussen onderwijs en beroepspraktijk, het versterken van community's en het stimuleren van praktijkgericht onderzoek via practoraten. Hotspots fungeren als verbindend platform waar onderwijs, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en overheid samenwerken aan talentontwikkeling rondom actuele vraagstukken in het groen-blauwe domein. Deze aanpak vergroot de zichtbaarheid van activiteiten van de organisatie, versterkt de samenwerking met partners en draagt bij aan innovatief en praktijkgericht onderwijs.

Veel hotspots zijn gekoppeld aan een practoraat. Practoren werken samen met docent-onderzoekers, studenten, leerlingen en specialisten om (wetenschappelijke) kennis naar de praktijk te vertalen en innovatie in het (v)mbo te stimuleren.

Hotspots bieden ruimte om kennis te delen, te leren van praktijkervaringen en samen oplossingen te ontwikkelen. Zo versterken we de verbinding tussen onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven en bereiden we studenten voor op hun rol als beginnend beroepsbeoefenaar. Iedere hotspot blikt hier kort terug op 2025.

Blauwe hotspot (water, bodem en klimaat)

In 2025 zijn onder meer de volgende projecten en activiteiten uitgevoerd:

- Binnen het project Living Lab InnovA58 werken studenten samen met onder andere Rijkswaterstaat, Fontys en Boskalis aan een natuurpositieve inrichting van gebieden. Zij ontwikkelen oplossingen voor het lokaal opvangen, opslaan en hergebruiken van water. Meerdere Yuverta-locaties leveren hieraan een bijdrage.
- Samen met andere onderwijsinstellingen is praktijkonderzoek gedaan naar de effecten van hogere waterstanden op bodemdaling en veehouderij.

- Met HAS green academy is een Ilo-traject Water & Bodem-coach ontwikkeld, gericht op professionals uit het werkveld.
- Er is bijgedragen aan het programma NL2120, waarin toekomstbeelden voor Nederland worden ontwikkeld en onderwijs rond nature-based solutions vorm krijgt.
- Het internationale project PoVE Water nadert afronding en heeft geleid tot waardevolle internationale ervaring en lesmodules.
- Binnen het vmbo is extra ingezet op wateronderwijs, met projecten rond verzilting en waterkwaliteit op verschillende locaties.

Hotspot Boom, bos en natuur

Deze landelijke hotspot richt zich op professionalisering van het vakgebied en het versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In co-creatie met brancheorganisaties en onderwijsinstellingen wordt gewerkt aan scholing en instroombevordering.

In 2025 zijn er modulaire beroepsbegeleidende leerwegen (bbl's) ontwikkeld, onder andere voor bos- en natuurbeheer, waarmee flexibele leerpaden ontstaan voor werkenden. Dit ondersteunt een leven lang ontwikkelen en draagt bij aan het aantrekken en behouden van vakbekwaam personeel. Het commerciële aanbod blijkt daarnaast een succesvol verdienmodel, waardoor de afhankelijkheid van subsidies afneemt.

Hotspot Biodiversiteit en duurzame leefomgeving

Binnen deze hotspot werken onderwijs, bedrijven en overheden samen aan een natuurinclusieve toekomst. In 2025 zijn diverse projecten en activiteiten uitgevoerd:

- Het RIF-project EcoBiose leverde meerdere kennismodules op, waaronder natuurbescherming, groene gezondheid, bodem en natuurinclusief bouwen. Daarnaast zijn studentenprojecten, experience days en netwerkbijeenkomsten georganiseerd.
- De haalbaarheidsstudie voor het practoraat Natuurinclusief Leren is succesvol afgerond, zodat dit practoraat in 2026 van start kon gaan.
- Er is een sectoraal ontwikkelpad voor leefomgeving en ecologie gerealiseerd, waarmee bedrijven SLIM-subsidie kunnen aanvragen, een overheidsregeling om kosten voor leertrajecten op de werkvloer te vergoeden.
- Er is onderzoek gedaan naar het tekort aan ecologen, met een adviesrapport en vervolgstappen als resultaat.
- Er zijn nieuwe modules ontwikkeld en deels gepubliceerd, zoals Veldecologisch Medewerker en Circulaire Economie.
- In Limburg is een meerjarig programma gestart rond Ilo, LOB en kwetsbare groepen.
- Er loopt een project gericht op biodiversiteit binnen imkeronderwijs.
- Er loopt een onderzoek naar leercultuur in het mkb.

Hotspot Duurzaam voedselsysteem

Hotspot Duurzaam Voedselsysteem verbindt agrifood-opleidingen, practoraten en regionale partners om samen te werken aan één grote opgave: het verduurzamen van ons voedselsysteem. Studenten, docenten en bedrijven ontwikkelen samen praktische oplossingen rond onderzoeksthema's als gezond bodembeheer, circulaire voedselketens en innovatie in duurzaam en gezond voedsel.

In 2025 werkte de hotspot aan kennisevents, praktijkgericht onderzoek en nieuwe KIEM-aanvragen over onder meer circulaire varkenshouderij, de gezonde supermarkt en voedselvaardigheden in de wijk (KIEM is ondersteuning voor eenjarige praktijkgerichte onderzoeken):

- Studenten van Yuverta en HAS presenteerden hun onderzoek aan het werkveld.
- De serious game Lot van Laagland draait inmiddels bij veertien onderwijsinstellingen en trainde al meer dan veertig docenten in systeemdenken rond verduurzaming.
- Programma's als Beet! en Agroleeft versterkten de beweging onder andere met een groots agrifoodfestival waar zeshonderd studenten en zeventig bedrijven samenkwamen rond de beroepen van de toekomst in Horst.

Daarnaast zet de hotspot stevig in op een leven lang ontwikkelen (Ilo) via drie katalysatoren: het flexibiliseren en valideren van leren, het ontwikkelen van lesmateriaal voor de levensmiddelenindustrie, en het gezamenlijk professionaliseren rond toekomstig bodembeheer.

Hotspot Groene leefbare stad

Binnen deze hotspot werken studenten, docenten en partners aan klimaatbestendige en gezonde steden. Praktijkgericht onderzoek, contextrijk leren en samenwerking staan centraal.

In 2025 werkte de hotspot aan meerdere mooie initiatieven:

- In het project RAAK Pro Biodiversiteit herstellen werken leerlingen en studenten aan herstel van biodiversiteit op schoolterreinen, onder andere via citizen science (onderzoek samen met vrijwilligers).
- Het Europese project E-Box4U ontwikkelt gamified leermiddelen, zoals mobiele escape boxes, om studenten te betrekken bij maatschappelijke-, beroeps- en duurzaamheidsvraagstukken.
- Binnen het programma Werklandschappen van de Toekomst werken meer dan dertig organisaties aan vergroening van bedrijventerreinen. Studenten leveren actief een bijdrage via projecten, zoals insectenhôtels maken en pluktuinen ontwerpen.

Hotspot Teelt

De hotspot kende in 2025 de volgende highlights:

- Er zijn diverse activiteiten georganiseerd om jongeren te interesseren voor de teeltsector, zoals Green Unplugged, Tuinbouw Battle en Techniek3daagse. Hierbij is intensief samengewerkt met partners uit het werkveld.
- Technologische innovaties zijn verbreed naar andere opleidingen, zoals Toegepaste Biologie. Studenten werken met digitale technieken aan onderzoek en dataverzameling.
- Internationaal is samengewerkt via een Erasmus+ project rond hydroponics en digital farming.
- Samen met het practoraat Circulaire Agribusiness ontwikkelen studenten innovatieve teeltsystemen, die ook worden ingezet binnen het vmbo.

Hotspot Tuin en landschap

Binnen deze hotspot werken onderwijs en bedrijfsleven samen aan maatschappelijke vraagstukken, met focus op innovatie van onderwijs en praktijkgericht onderzoek.

In 2025 kende de hotspot de volgende ontwikkelingen:

- Het project vanuit het Regionaal Investeringsfonds (RIF) richt zich op vier pijlers: communityvorming, innovatie, professionalisering en instroom/doorstroom. Na een succesvolle midterm, de tussentijdse evaluatie, ligt de focus op deze pijlers verder uitwerken.
- In projecten met andere hotspots werkten we samen aan onder meer modulaire bbl-trajecten en E-Box4U.
- De hotspot werkte verder aan het versterken van netwerken, waarbij alumni een belangrijke rol spelen.

Hotspot Dier

De Hotspot Diermanagement en -welzijn heeft in 2025 verder gebouwd aan een netwerk tussen onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek. Dankzij de samenwerking met partners, een actieve zichtbaarheid op LinkedIn en persoonlijke contacten is de bekendheid van de hotspot verder gegroeid. Vanuit de brede focus op alle vakgebieden met een diercomponent zijn diverse nieuwe samenwerkingen ontstaan en innovatieve projecten gestart. De hotspot werkt in hierin samen met de opleidingen Dier, Paardensport en -houderij, Paraveterinair en Veehouderij en sluit regelmatig aan bij vakgroepbrede overleggen om de actuele ontwikkelingen te delen en gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen.

Binnen de gezamenlijke projecten stond vooral innovatie en verbinding centraal. Zo werd gestart met het project Bouwen aan community VR, AR en serious gaming voor de Dieropleidingen, gericht op het duurzaam inzetten van immersieve technologie in het onderwijs. Daarnaast werd het project Duurzaamheid in de opleiding Dier en Paraveterinair opgezet, waarmee duurzaamheid structureel een plek krijgt binnen de regulieren lessen. Ook werd Yuverta breed vertegenwoordigd tijdens Animal Event waar studenten en collega's actief betrokken waren bij het Boerderijplein. Verder is de hotspot aangesloten als netwerkregisseur voor de diergelateerde clusters binnen CIV Groen en actief betrokken bij landelijke samenwerkingen zoals Praktijkcluster Paard en Landelijk Platform Dier.

Voor de opleiding Veehouderij wordt deelgenomen aan onder andere het Fieldlab Groene Hart, waarin studenten praktijkervaring opdoen rond toekomstbestendige melkveehouderij. Ook werd gewerkt aan projecten rondom Natuurinclusieve landbouw, waaronder ReGeNL en Agroforestry. Daarnaast zijn verbindingen tussen studenten en het bedrijfsleven versterkt door evenementen zoals de Bedrijvendag Veehouderij.

Binnen de opleidingen Paard en Dier kreeg de serious game Stable Success een verdere implementatie. Deze game, oorspronkelijk ontwikkeld voor de paardensector en onderdeel van het curriculum, werd getest binnen de dieropleidingen voor een verbreding van de toepasbaarheid naar andere opleidingen. Studenten van de opleiding Dier deden in samenwerking met Welkoop onderzoek naar dierenwelzijn. Voor de opleiding Paard werd intensief samengewerkt met de FNRS, Jumping Amsterdam en Praktijkcluster Paard, waardoor studenten direct kennismaakten met de beroepspraktijk. Ook participeerden studenten en docenten in het project Biodiverse paardenhouderijen van het lectoraat Duurzame Paardensport en -houderij.

“De activiteiten in 2025 laten zien hoe de Hotspot Diermanagement en -welzijn heeft bijgedragen aan kennisdeling, innovatie en samenwerking tussen opleidingen, bedrijven en onderzoeksinstituten binnen de diersector,”

8.3.2 Nationaal Programma Onderwijs

Sinds schooljaar 2021–2022 ontvingen scholen extra middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) om leerachterstanden door corona aan te pakken. Binnen Yuverta is het NPO-traject voortvarend opgepakt met een centraal NPO-team van projectmanagers en een financieel deskundige.

De aanpak was gebaseerd op schoolscaans, een menukaart met interventies voor het vmbo en een keuzelijst voor het mbo. Voor het mbo is de NPO-financiering in december 2024 afgerond, voor het vmbo in juli 2025.

In de afgelopen jaren is veel bereikt in het terugdringen van achterstanden. Tegelijk zien we dat leerlingen en studenten nog steeds te maken hebben met leervertragingen en sociaal-emotionele uitdagingen. Ook heeft de coronaperiode laten zien dat flexibel onderwijs, zoals online en hybride vormen, waardevol is en blijvende aandacht vraagt.

Duurzame inzet van middelen

De NPO-middelen zijn breed ingezet. Naast extra ondersteuning voor leerlingen en studenten is ook geïnvesteerd in docenten en medewerkers, onder andere via scholing en coaching. Met de inzet van onderwijsassistenten, orthopedagogen en remedial teachers zijn achterstanden verminderd, zowel in algemene als praktijkgerichte vakken. Daarnaast zijn materialen aangeschaft en programma's ontwikkeld gericht op groepsvorming, begeleiding en stages.

Uitdagingen en toekomst

Met het wegvallen van de NPO-financiering ontstaat een nieuwe uitdaging: het blijven bieden van passende ondersteuning, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Binnen Yuverta wordt hierover actief het gesprek gevoerd, zowel intern als met externe partijen zoals andere scholen, de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW.

8.3.3 Besteding en realisatie NPO-middelen

Vanaf schooljaar 2022–2023 was het NPO-beleid volledig geïntegreerd in de reguliere organisatie. De directie was verantwoordelijk voor aansturing en borging binnen de kwaliteitscyclus. Locaties legden jaarlijks verantwoording af via hun locatieplannen en een monitorings- en interventiebestand. Op basis hiervan werden plannen waar nodig bijgesteld. Ook het college van bestuur en de ondernemingsraad werden structureel geïnformeerd.

Besteding van middelen

In 2025 zijn de NPO-middelen binnen het vmbo voornamelijk ingezet op:

- extra begeleiding en ondersteuning voor leerlingen en studenten;
- aanschaf van lesmaterialen en digitale middelen;
- programma's voor sociaal-emotionele ontwikkeling en binding met school;
- professionalisering van docenten.

Uitvoering en knelpunten

De uitvoering van de plannen verliep niet altijd zoals vooraf bedacht. Dit kwam onder andere door:

- veranderingen na het versoepelen van coronamaatregelen;
- krapte op de arbeidsmarkt, waardoor niet al het personeel kon worden aangenomen;
- het continu bijstellen van plannen op basis van nieuwe inzichten.

Voor de laatste periode (januari–juli 2025) zijn aanbevelingen opgesteld om de resterende middelen zo effectief en duurzaam mogelijk in te zetten. Locaties zijn gestimuleerd om hun budget gericht te gebruiken voor structurele verbeteringen, zodat onderwijsvernieuwing versneld kan worden en achterstanden verder worden teruggedrongen.

Besteding vmbo					
	Gepland 2025	Besteed 2025	Besteed aan o.a.	Gepland 2026	Totaal
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 939.915	€ 1.264.729	* huiswerkbegeleiding * bijlessen * motivatietraining * extra mentorlessen * onderwijsbegeleiders in de klas		
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 425.000	€ 377.975	* kleinere groepen * inzet onderwijsassistenten * aanschaf boeken * examentraining * investeren in/opzetten van schoolbibliotheken * motivatietrainingen		
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 625.000	€ 599.910	* excursies, kamp * sportactiviteiten * Rots en Water training * trainingen op soc. emotioneel gebied voor personeel * weerbaarheids- faalangst- en SOVA trainingen voor Iln en personeel * projectweken & extra introdagen/weeken (voor Iln en bijscholing teams) * trainingen en programma's t.a.v. groepsdynamiek * motivatieverbetering Iln		
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 65.000	€ 40.133	* ondersteuning planning en organisatie * training preventieve groepsbinding * scholing team t.a.v. executieve functies en motivatie bij Iln		
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 750.000	€ 713.370	* extra docenten * extra ondersteunings personeel * onderwijsassistenten * jongerenwerkers		
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€ 337.000	€ 252.819	* computer accessoires * extra laptops		
Bedragen niet toebedeeld aan thema's	€ 3.141.915			€ -	
Totaal	€ 3.141.915	€ 3.248.935		€ -	

** Het totaal bedrag besteed is hoger dan het geplande bedrag in 2025. Het verschil is door locaties zelf bekostigd.

8.4 Allocatie van middelen

Voor Yuverta is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk van de beschikbare middelen worden toegekend aan het onderwijs. De totaal 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: 32,65 miljoen
- ICT-lasten: 6,47 miljoen
- HRM-beleidsmiddelen: 7,91 miljoen
- Bestuurlijk apparaat: 5,07 miljoen
- Kosten ondersteunende diensten: 31,93 miljoen

8.5 Krimpmiddelen

Yuverta heeft locaties in krimpregio's: regio's waar het aantal inwoners en studenten daalt. Het Rijk stelt krimpmiddelen ter beschikking om in deze regio's goed en toekomstgericht onderwijs te kunnen blijven geven.

Gelderland

Yuverta mbo Geldermalsen bevindt zich in de regio Rivierenland in de provincie Gelderland, een gebied dat is aangemerkt als krimpregio. Om een toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod te kunnen blijven garanderen, zijn in 2025 krimpmiddelen vanuit het Rijk ingezet conform het gezamenlijke projectplan met regionale partners. Voor Yuverta mbo Geldermalsen lag de focus in dit kalenderjaar op drie samenhangende ontwikkelingen.

Allereerst is geïnvesteerd in het opstarten en intensiveren van de werkgroep Teelt en Technologie. In 2025 zijn bijeenkomsten georganiseerd, eerste inhoudelijke lijnen uitgewerkt en is verkend hoe beter aangesloten kan worden op ontwikkelingen binnen de arbeidsmarktregio. Hiermee wordt beoogd het onderwijsaanbod sterker te verbinden aan toekomstige arbeidsmarktvraagstukken.

Daarnaast is ingezet op het vergroten van de instroom en oriëntatie van leerlingen op het blauw-groene domein. In 2025 zijn diverse activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd om vo-leerlingen kennis te laten maken met deze sectoren. Dit gebeurde onder andere via deelname aan bestaande oriëntatie-initiatieven en door het opzetten van nieuwe activiteiten, zoals een duurzaamheidsproject in samenwerking met het voortgezet onderwijs. Tevens is gewerkt aan het verkennen van structurele samenwerkingsvormen en het ontwikkelen van een pilot gericht op duurzame instroombevordering.

Ten slotte is in 2025 gestart met het verkennen van intensievere samenwerking met mbo Houten. Hierbij lag de nadruk op het in kaart brengen van organisatorische en onderwijskundige afstemming, zoals het harmoniseren van onderwijs- en BPV-perioden en het onderzoeken van een passende samenwerkingsstructuur. Ook is gekeken naar de positionering en complementariteit van het opleidingsaanbod tussen de locaties.



In totaal is voor deze activiteiten in 2025 een bedrag van € 245.000 aan krimpmiddelen ingezet. Deze inzet vormt een belangrijke eerste stap in het versterken van de regionale onderwijsinfrastructuur en het borgen van een duurzaam en aantrekkelijk opleidingsaanbod in de regio. Zie ook bijlage 5.

Noord-, Midden- en Zuid-Limburg

In het kader van de Regeling Aanvullende Middelen Studentendaling mbo 2025–2027 heeft Yuverta in 2025 € 176.313 aan krimpmiddelen ontvangen voor de Limburgse regio. Deze middelen zijn ingezet binnen de gezamenlijke regioplannen van Yuverta, Gilde Opleidingen en VISTA college, met als doel het mbo-onderwijs in krimpgebieden toekomstbestendig te houden. De focus lag in 2025 op het stabiliseren van het onderwijsaanbod, het versterken van regionale samenwerking en het verder ontwikkelen van flexibel en arbeidsmarktrelevant onderwijs.

Conform de ambities uit de regioplannen is ingezet op het behoud van kleinschalig groen onderwijs en het versterken van de aansluiting op de arbeidsmarkt. Zo is de hoveniersopleiding in Heerlen, ondanks een beperkte instroom, succesvol in stand gehouden door intensieve samenwerking met de locatie in Roermond. Deze samenwerking, waarbij centrale aansturing en lokale uitvoering effectief zijn gecombineerd, wordt gecontinueerd. Daarnaast is een belangrijke stap gezet in de ontwikkeling van de nieuwe opleiding Watermanagement, waarvoor een specialist is aangesteld en een eerste curriculumopzet is gerealiseerd in samenwerking met regionale partners.

Ook is geïnvesteerd in het versterken van het entree-onderwijs, onder andere door het uitwerken van doorstroomroutes naar vervolgopleidingen en het opnieuw activeren van het regionale netwerk rondom instroom en talentontwikkeling. In Horst aan de Maas is gewerkt aan domeingericht opleiden binnen de agrifood-sector, terwijl in Roermond stappen zijn gezet in de centrale organisatie van de opleiding Bloem, Groen en Styling.

Parallel hieraan heeft Yuverta actief geparticipeerd in de samenwerking met Gilde Opleidingen en VISTA college. Dit heeft onder meer geleid tot een gezamenlijke analyse van het toekomstige opleidingsportfolio, verkenningen naar gezamenlijke keuzedelen en de inrichting van structuren voor (Eu)regionale samenwerking.

Met deze inzet zijn in 2025 de belangrijkste opgaven uit de regioplannen aantoonbaar in gang gezet. Ondanks de krimpdruk is het groene onderwijsaanbod in Limburg geborgd en zijn belangrijke stappen gezet richting een duurzame, toekomstbestendige mbo-infrastructuur in de regio. Zie ook bijlage 5.

Burgerschap als fundament

Het vmbo in Den Bosch heeft een vernieuwde onderwijsaanpak ontwikkeld die volgend schooljaar (2026/2027) van start gaat. Burgerschap vormt daarin het fundament voor het onderwijs. Ieder leerjaar komen dezelfde thema's terug die steeds complexer worden: (1) Ik, mezelf en de klas, (2) Ik en mijn wijk, dorp of stad, (3) Ik en Nederland en (4) Ik en de wereld.

Dat vraagt een andere manier van het inrichten van de bedrijfsvoering en de organisatiecultuur van een school. Werken in kleine teams, die verantwoordelijk zijn voor een selecte groep leerlingen en alles wat hiermee samenhangt. Samen de lessen geven, mentoraat draaien en de onderwijsplanning organiseren.



8.6 Erkend als kwaliteitsinstituut

Bij Yuverta hebben we een kwaliteitssysteem om te zorgen dat we kwaliteit leveren en behouden. Ook kijken we voortdurend hoe we ons onderwijs verder kunnen verbeteren.

Opleidingsvakgroepen en expertgroepen mbo (bol en bbl)

In 2025 hebben de opleidingsvakgroepen belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van het onderwijs. De regie ligt steeds vaker bij de vakgroepen zelf. Docenten werken samen aan het verbeteren van de kwaliteit van opleidingen, met specifieke aandacht voor de kwalificatiedossiers. De vakgroep fungeert als verbindende schakel: hier komen ervaringen uit verschillende locaties samen en worden gezamenlijke keuzes gemaakt over inhoud, opbouw en uitvoering van het onderwijs. Dit versterkt de gelijkwaardigheid tussen locaties en draagt bij aan een consistente onderwijskwaliteit.

Veel vakgroepen bevinden zich inmiddels in een volgende fase, waarin de focus ligt op evalueren, verbeteren en door ontwikkelen. Team OK&E ondersteunt waar nodig, terwijl de zelfstandigheid van de vakgroepen zichtbaar toeneemt.

Expertgroepen

Ook de expertgroepen (voor de generieke onderwijsvakken) hebben hun rol verder versterkt. Vertegenwoordigers van verschillende locaties werken samen aan de implementatie van Yuverta-brede kaders en de vertaling naar de praktijk. Multidisciplinair samenwerken blijkt hierbij steeds belangrijker. Door expertise te verbinden ontstaat meer samenhang en kwaliteit in het onderwijs.

Monitoring

De werkgroep Duurzame ontwikkeling opleidingsvakgroepen volgt de voortgang van vak- en expertgroepen. Risico's en knelpunten worden tijdig gesignaleerd en waar nodig worden verbeteracties ingezet. Zo blijven we bouwen aan een lerende organisatie.

Professionalisering

Het toetsteam mbo speelt een steeds grotere rol in het versterken van de toetskwaliteit. Onderwijsteams weten het team goed te vinden voor advies, scholing en ondersteuning, wat bijdraagt aan meer eenduidigheid en kwaliteit in toetsing. Daarnaast werken docenten samen aan de ontwikkeling van formatief handelen, onder andere in learning communities waarin ervaringen en goede voorbeelden worden gedeeld.

Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Bij Yuverta werken we dagelijks aan onderwijs waar we trots op zijn. We willen dat onze leerlingen, studenten, cursisten, ouders en partners ervaren dat kwaliteit geen toeval is, maar het resultaat van bewuste keuzes. Ons uitgangspunt is helder: voldoen aan de basiskwaliteit zoals de Inspectie van het Onderwijs die omschrijft en waar mogelijk een stap verder zetten, zichtbaar in resultaten en tevredenheid.

We zien kwaliteit als iets wat je samen doet, vanuit een stevige structuur én een cultuur waarin we elkaar aanspreken, uitdagen en ondersteunen. Die combinatie is essentieel: zonder structuur geen richting, zonder cultuur geen borging.

Onze kwaliteitsaanpak is gebaseerd op de PDCA-cyclus:

- **Plan:** doelen en ambities uit het koersdocument en de bestuurlijke kaderbrief vertalen naar locatie-/schoolplannen en team-/jaarplannen.
- **Do:** uitvoering van onderwijs en investeren in professionaliteit van onze collega's.
- **Check:** analyseren van resultaten, met gebruik van data, tevredenheidsmetingen en interne audits.
- **Act:** reflecteren, verbeteren en bijstellen van plannen.

De vmbo- en mbo-plannen die door leidinggevenden met de teams worden gemaakt, vormen het hart van deze aanpak. Ze helpen om gericht te werken aan verbetering en successen zichtbaar te maken. We zien dat dit leidt tot meer eigenaarschap en een sterker professioneel gesprek over kwaliteit.

Een belangrijke rol hierin is weggelegd voor de teamexpert kwaliteit (TEK). Deze expert verbindt teams, management en het team OK&E. In 2025 had iedere locatie een teamexpert kwaliteit. Er is geïnvesteerd in hun professionalisering, onder andere in de wijze waarop ze:

- PowerBI kunnen gebruiken om onderwijsdata toegankelijk en betekenisvol te maken;
- resultaten analyseren, trends signaleren en verbeteractiviteiten vormgeven;
- teams begeleiden in cyclisch werken en samen reflecteren.

Ook nieuwe leidinggevendenden zijn in dit proces meegenomen via het YuStart/FLY-programma, zodat een gedeelde werkwijze ontstaat.

Begin 2025 hebben regiodirecteuren het verbeterplan *(Nog) Beter Onderwijs* ontwikkeld, dat is doorontwikkeld tot het *Actieplan Onderwijskwaliteit*. Hierin sturen we concreet op de (kern)standaarden van het inspectiekader, met zowel korte- als langetermijnacties.

In januari 2025 vond een instellingsdialoog plaats met het Kwaliteitsnetwerk mbo. De centrale vraag was in hoeverre onze kwaliteitszorg bijdraagt aan beter onderwijs en een sterke kwaliteitscultuur. De conclusie was: de basis is op orde. We hebben een stevige kwaliteitsstructuur. Tegelijk ligt er ruimte om de kwaliteitscultuur verder te versterken. De geformuleerde ontwikkelpunten zijn gekoppeld aan het actieplan onderwijskwaliteit en vormen de basis voor de volgende stappen.

8.6.1 Toezicht en onderwijsresultaten/ studiesucces

In 2025 stond het vmbo binnen Yuverta volop in de aandacht van de Inspectie van het Onderwijs (hierna: Inspectie). Het was een jaar van kritische reflectie en gerichte verbeteracties.

De Inspectie voerde vijf risicokwaliteitsonderzoeken uit naar aanleiding van achterblijvende onderwijsresultaten, aangevuld met één steekproefonderzoek. Op meerdere locaties en in meerdere leerwegen leidde dit tot beoordelingen die vragen om verbetering.

- In Heerlen zijn vmbo-b en vmbo-gt als zeer zwak beoordeeld.
- In Brielle kreeg vmbo-gt eveneens de beoordeling zeer zwak.
- In Houten werd vmbo-b als onvoldoende beoordeeld.
- In Amsterdam West kregen vmbo-b en vmbo-k een onvoldoende.
- In Oegstgeest zijn alle leerwegen (vmbo-b, vmbo-k en vmbo-gt) als onvoldoende beoordeeld.
- En in Amersfoort (steekproef) kreeg vmbo-k een onvoldoende.

De Inspectie beoordeelde onder andere de standaarden basisvaardigheden (OP0), zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2), pedagogisch-didactisch handelen (OP3), veiligheid (VS1), onderwijsresultaten (OR1) en de sturing op kwaliteit, ambitie en verantwoording (SKA1, SKA2, SKA3).

Alle onderzoeken hebben geleid tot herstelopdrachten. Dit betekent dat we gericht werken aan verbeteringen en dat de Inspectie na een jaar terugkomt voor een herstelonderzoek.

Deze uitkomsten geven ons duidelijke richting. Ze maken zichtbaar waar we staan en waar we naartoe moeten. Samen werken we aan herstel, versterking en onderwijs waarop we trots kunnen zijn.



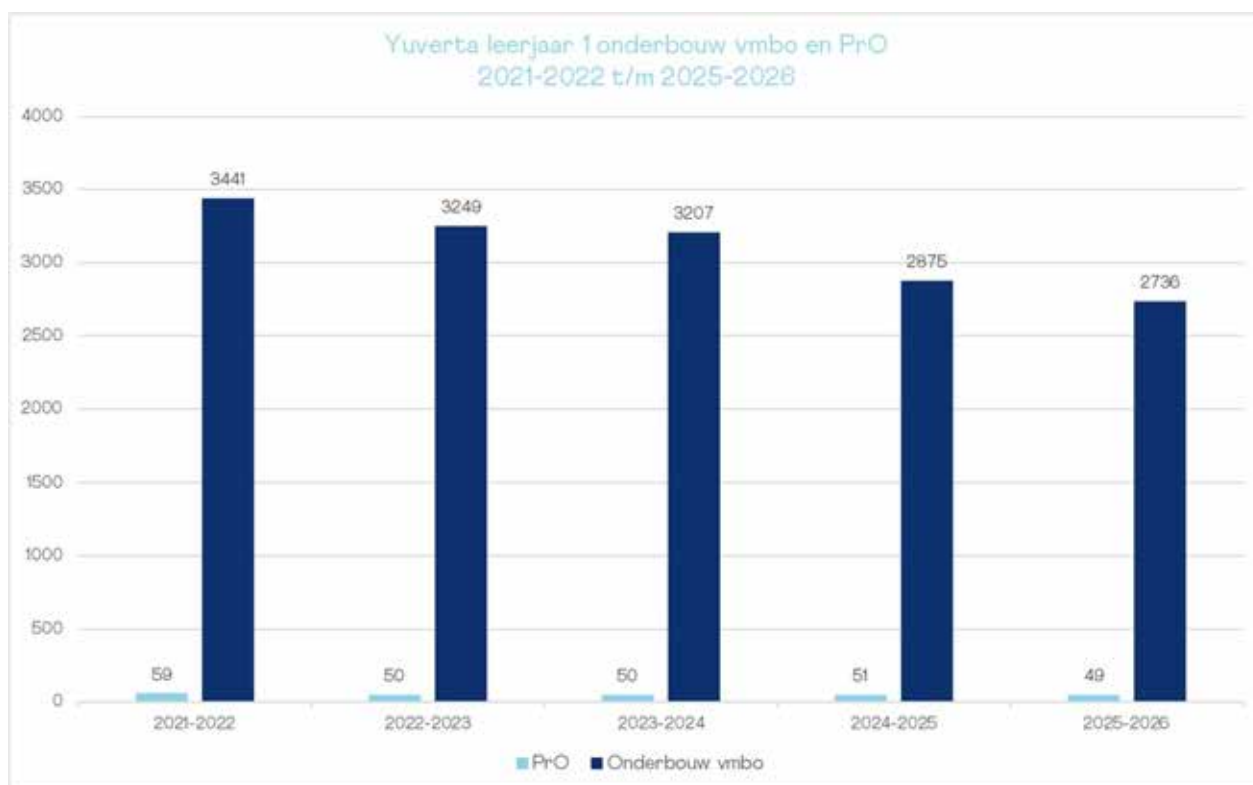
8.7 Vmbo

In deze paragraaf geven we een nadere blik op de ontwikkelingen in het vmbo bij Yuverta.

Instroom nieuwe leerlingen

In schooljaar 2025–2026 zet de dalende trend in de instroom van nieuwe leerlingen zich voort. De impact hiervan is zichtbaar in zowel de omvang als de samenstelling van de instroom.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Onderwijssoort							
PrO	60	52	59	50	50	51	49
Onderbouw vmbo	3100	3303	3441	3249	3207	2875	2736
Totaal	3160	3355	3500	3299	3257	2926	2785



De instroom wordt actief gemonitord en geanalyseerd, met aandacht voor herkomst en zij-instroom. De locaties verkennen mogelijkheden om het onderwijsaanbod nog beter te laten aansluiten op de regionale vraag en de doelgroep te verbreden. Ook wordt expliciet ingezet op een sterkere positionering richting leerlingen en ouders.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Op één van de locaties wordt onderzocht of een havo-licentie kan worden aangevraagd, met als doel het onderwijsaanbod te verbreden en de instroom te stabiliseren.
- Op meerdere locaties is gestart met een pre-entree-opleiding: een maatwerktraject voor leerlingen voor wie een basisberoepsgericht vmbo-diploma (nog) niet haalbaar lijkt, zodat zij kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs of werk.
- Op verschillende locaties wordt meer ingezet op het versterken van open dagen, bijvoorbeeld door bezoekers direct het profiel van de school te laten ervaren en het aanbod beter af te stemmen op verschillende doelgroepen (zoals een onderscheid tussen groep 7 en 8).

De komende jaren blijven we deze ontwikkelingen nauwgezet volgen en waar nodig aanvullende maatregelen nemen.

Passend onderwijs vmbo

Bij Yuverta is iedereen welkom, ongeacht achtergrond of overtuiging. We bieden onderwijs met een passende ondersteuningsstructuur, waarbij we samenwerken met interne en externe professionals. Ons uitgangspunt blijft: regulier waar het kan, gespecialiseerd waar het moet. We bieden maatwerk en ondersteunen leerlingen in hun talent- en persoonlijke ontwikkeling. Het ondersteuningsaanbod (van basis tot extra ondersteuning) is vastgelegd in de schoolgidsen. De ondersteuningsbehoefte en voortgang worden bijgehouden in Magister. Bij extra ondersteuning wordt samen met leerling en ouders een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Met de invoering van de wet Versterking positie ouders en leerlingen is het hoorrecht verder versterkt. Leerlingen en ouders worden actief betrokken bij zowel het OPP als het ondersteuningsaanbod.

In 2025 is het schoolplatform Onderwijsondersteuning verder ontwikkeld. In dit platform werken coördinatoren en orthopedagogen samen, delen ze kennis en bespreken ze landelijke ontwikkelingen. Het platform biedt ruimte voor collegiale consultatie en gezamenlijke professionalisering. Samen blijven we werken aan een ondersteuningsaanbod dat aansluit bij de behoeften van onze leerlingen.

Onderwijskansen

Ook in 2025 hebben meerdere Yuverta-locaties gebruikgemaakt van de regeling Onderwijskansen. Met deze regeling zetten we gericht in op het vergroten van gelijke kansen voor leerlingen. Op verschillende locaties ondersteunen onderwijsassistenten docenten in de klas, waardoor er meer ruimte is voor individuele begeleiding. Daarnaast worden coaches ingezet en bieden sommige locaties intensieve ondersteuning, zoals high-dosage tutoring.

De inzet van zomerscholen bleef in 2025 beperkt. Wel is er geïnvesteerd in huiswerkbegeleiding en extra ondersteuningslessen. Ook kreeg ouderbetrokkenheid nadrukkelijk aandacht, omdat dit een belangrijke rol speelt in de leerontwikkeling van leerlingen.

Locaties monitoren de voortgang van de ingezette maatregelen zorgvuldig. Op veel plekken zijn positieve effecten zichtbaar, al is soms meer tijd nodig om resultaten goed te kunnen beoordelen. We zetten onze aanpak voort, blijven werken aan gelijke kansen en gebruiken opgedane ervaringen om onze ondersteuning verder te verbeteren.

Tevredenheid leerlingen

Jaarlijks meten we de tevredenheid van leerlingen via het Vensters-tevredenheidsonderzoek, aangevuld met Yuverta-specifieke vragen. Hierbij kijken we naar thema's als tevredenheid, schoolklimaat en sociale veiligheid. Resultaten zijn per locatie inzichtelijk via Scholen op de kaart.

De algemene tevredenheid is in 2025 grotendeels stabiel gebleven. In de onderbouw en vmbo-(g)t zien we vergelijkbare scores als in 2024, terwijl in vmbo-b en vmbo-k de tevredenheid licht toeneemt. Tegelijk blijft de tevredenheid onder het landelijk gemiddelde. Het gemiddelde rapportcijfer blijft een 6,3.

Op het gebied van sfeer en veiligheid (monitor sociale veiligheid) zien we een licht neerwaartse tendens, met name in welbevinden. Hoewel beoordelingen over sociale veiligheid en contacten vergelijkbaar blijven met voorgaande jaren, ervaren leerlingen hun schooltijd iets minder positief.

Locaties analyseren hun eigen resultaten en bepalen op basis daarvan verbeteracties. De focus ligt vooral op het versterken van het pedagogisch klimaat, onder andere via docentprofessionalisering, duidelijke afspraken, structuur en gerichte feedback.

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

Soort onderwijs	2024	2025	landelijk gemiddelde 2025
Vmbo	6,4	6,4	6,7
vmbo-b	5,7	5,8	6,4
vmbo-k	5,5	5,6	6,2
vmbo-(g)t	5,8	5,8	6,2
praktijkonderwijs*	6,8	niet bekend	niet bekend

Tevredenheidsscore per thema*

Thema	2023	2024	2025
Sfeer en veiligheid			
Aantasting veiligheid	9,0	8,9	8,9
Ervaren veiligheid	6,4	6,3	6,3
Welbevinden	7,0	6,8	6,7
Tevredenheid leerlingen			
Brede vorming	5,4	5,2	5,2
Eigentijds onderwijs	6,7	6,7	6,7
Uitdaging voor alle leerlingen	6,4	6,2	6,2

*Deze scores zijn exclusief leerlingen in het praktijkonderwijs

Tevredenheid ouders

De tevredenheid van ouders meten we jaarlijks via het Vensters-onderzoek, aangevuld met Yuverta-specifieke vragen. De resultaten zijn per locatie beschikbaar via Scholen op de kaart.

In 2025 ligt de oudertevredenheid iets onder het landelijk gemiddelde, maar neemt de tevredenheid licht toe ten opzichte van 2024. Voor vmbo-b blijft de score stabiel, terwijl in de onderbouw, vmbo-k en vmbo-(g)t de tevredenheid licht toeneemt. Ouders geven Yuverta gemiddeld een 7,1.

De resultaten worden op locatieniveau besproken met teams en ouderaden. Op basis van analyses bepalen teams hun verbeteracties. Yuverta-breed ligt de nadruk op het versterken van communicatie richting ouders, vanuit zowel schoolleiding als mentoren en coaches.

Algemene tevredenheid ouders

	Yuverta 2023-2024	Landelijk 2023-2024	Yuverta 2024-2025	Landelijk 2024-2025
Soort onderwijs				
Vmbo onderbouw	7,7	8,0	7,8	7,9
Vmbo-b	7,2	7,5	7,2	7,6
Vmbo-k	7,0	7,4	7,1	7,6
Vmbo (g)/t	7,2	7,5	7,3	7,6

Examinering vmbo

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

In 2025 is extra aandacht besteed aan de kwaliteit van de jaarlijkse reflecties van de VEC's. Hierin bleken grote verschillen te bestaan. Tijdens een platformbijeenkomst zijn geanonimiseerde verslagen gezamenlijk geanalyseerd, waardoor leden beter zicht kregen op de gewenste inhoud en kwaliteit van deze reflecties. Daarnaast heeft de CEC alle locaties voorzien van gerichte feedback op de reflecties over schooljaar 2023–2024. Het format is verbeterd door het los te koppelen van de invulinstructie, wat de overzichtelijkheid vergroot. Ook is in de instructie de checklist van de VO-raad opgenomen.

De implementatie van de koppeling tussen Magister en Facet vroeg dit jaar extra aandacht. Hierbij is gekozen voor een gezamenlijke aanpak, waarbij examensecretarissen en roostermakers samen het examenrooster hebben ingevuld.

De CEC leverde opnieuw een bijdrage aan het onboarding-programma voor nieuwe leidinggevenden. In dit programma worden nieuwe leidinggevenden in korte tijd meegenomen in de taken en verantwoordelijkheden rondom examinering en de voorbereiding op het centraal examen.

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de uitvoering van de centrale examens, hebben CEC-leden in 2025 steekproefsgewijs examens bijgewoond op verschillende locaties. Daarbij zijn geen onvolkomenheden geconstateerd. Wel zijn enkele aandachtspunten benoemd, zoals mogelijk geluidsoverlast en de beschikbaarheid van gebruiksmaterialen. De VEC's vervulden hun borgende rol goed en docenten voerden hun rol als examiner deskundig uit.

De resultaten van het centraal examen laten een beeld zien dat aansluit bij landelijke ontwikkelingen. Landelijk is sprake van een lichte stijging bij vmbo-bb en vmbo-gt en een lichte daling bij vmbo-kb. Binnen Yuverta zien we een lichte stijging bij vmbo-bb en vmbo-kb en een lichte daling bij vmbo-gt. De gemiddelde cijfers per leerweg liggen nagenoeg op het landelijke niveau.

Organisatiebreed komen de gemiddelde CE-cijfers dus overeen met de landelijke cijfers. Tegelijk zijn er op locatieniveau nog duidelijke verschillen, zowel in slagingspercentages als in gemiddelde cijfers. Dit onderstreept het belang van blijvende aandacht voor de kwaliteit van schoolexamens en het monitoren van examenresultaten.

Onderwijsresultaten vmbo

De onderwijsresultaten laten zien dat het aandeel afdelingen met een voldoende oordeel is afgenomen ten opzichte van 2024, terwijl het aantal afdelingen met risico of een onvoldoende oordeel is toegenomen. Deze ontwikkeling onderstreept het belang van de ingezette verbetermaatregelen op het gebied van onderwijskwaliteit. Door gerichte analyse en sturing wordt gewerkt aan het versterken van resultaten en het terugbrengen van risico's.

Oordeel onderwijsresultaten per afdeling (leerweg-locatie)

	2024	2025
Voldoende	66 (88%)	49 (66%)
Voldoende met risico	8 (11%)	12 (16%)
Onvoldoende	1 (1%)	13 (18%)

Voortijdige schoolverlaters

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv) blijft een belangrijke prioriteit. Yuverta monitort jaarlijks het aantal leerlingen dat zonder startkwalificatie het onderwijs verlaat.

In 2025 is de focus verder verschoven van verzuim naar aanwezigheid. Door aanwezigheid nauwkeurig te registreren en analyseren, kunnen signalen van uitval eerder worden herkend en kan sneller passende ondersteuning worden ingezet. Daarnaast is het platform voor aanwezigheidscoördinatoren verder ontwikkeld. Hier delen locaties kennis en ervaringen en werken zij samen aan verbetering van het beleid. Met behulp van data-analyse, onder andere via PowerBI, worden ontwikkelingen continu gemonitord en vertaald naar gerichte acties om uitval te voorkomen.

Percentages vsv onder- en bovenbouw

Norm categorie	2023-2024			2024-2025		
	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streefpercentage	vsv % instelling	landelijk vsv %	vsv streefpercentage
Onderbouw	0,09%	0,50%	0,14%	0,13%	0,57%	0,10%
Vmbo bovenbouw	1,07%	1,11%	0,91%	1,46%	1,23%	0,90%

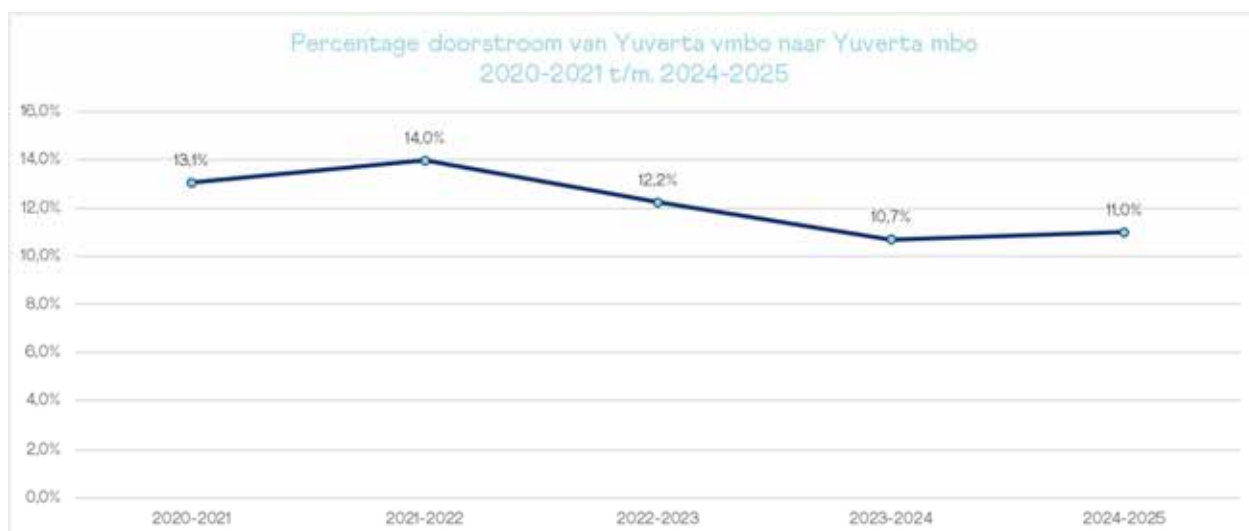
Bron: DUO – maart 2026

In schooljaar 2024–2025 stijgt het percentage licht van 0,09% naar 0,13%, maar blijft dit percentage aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde (0,57%). Tegelijkertijd is het verschil ten opzichte van het streefpercentage iets afgenomen.

In de bovenbouw is sprake van een ongunstige ontwikkeling. Het vsv-percentage stijgt van 1,07% naar 1,46%, waarmee de school nu boven het landelijk gemiddelde (1,23%) uitkomt. Het verschil ten opzichte van het streefpercentage blijft vrijwel gelijk, wat wijst op beperkte voortgang in het terugdringen van uitval.

Interne doorstroom

De interne doorstroom van vmbo naar mbo binnen Yuverta laat over de afgelopen jaren een dalende trend zien, van 14,0% in 2021–2022 naar 11,0% in 2024–2025. Na een dieptepunt in 2023–2024 (10,7%) is in het afgelopen jaar een kleine stijging zichtbaar.



Deze ontwikkeling vraagt blijvende aandacht, mede in het licht van onze ambitie om bij Yuverta doorlopende leerroutes te versterken. De komende periode wordt nader onderzocht welke factoren van invloed zijn op de doorstroom en op welke wijze de aansluiting tussen vmbo en mbo verder kan worden verbeterd. Dit sluit ook aan op de koers richting toekomstgericht onderwijs waarbij we gericht inzetten op het versterken van doorlopende leerlijnen, betere oriëntatie en begeleiding van leerlingen en een aantrekkelijk, samenhangend opleidingsaanbod.

8.7.1 Echt van betekenis voor de leerling

Yuverta helpt vmbo-leerlingen hun talenten te ontdekken en hun blik op de wereld te verbreden.

Begeleiding in talentontwikkeling

In 2025 hebben we talentontwikkeling nadrukkelijk verbonden aan onze koers *Delen, Durven, Doen*. Bij Yuverta gaan we ervan uit dat iedere leerling talent heeft. Het is onze taak om dat talent te helpen ontdekken, ontwikkelen en zichtbaar te maken.

Talentontwikkeling betekent dat we verder kijken dan cijfers en examens. We begeleiden leerlingen bij het ontdekken van hun interesses, kwaliteiten en ambities. Mentoren, coaches en vakdocenten spelen hierin een belangrijke rol, bijvoorbeeld door het stellen van doelen, reflecteren op ervaringen en ondersteunen bij het maken van keuzes voor vervolgopleiding of werk.

Activiteiten zoals vakwedstrijden (bijvoorbeeld Skills The Finals), deelname aan The International Award for Young People, duurzaamheidsprojecten en creatieve workshops dragen bij aan deze ontwikkeling. Ze versterken vakmanschap, zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen.

Binnen onze koers stimuleren we leerlingen om te durven kiezen, nieuwe ervaringen op te doen en hun talent te laten zien. Meedoen is daarbij belangrijker dan winnen. Zo zorgen we dat leerlingen niet alleen groeien in hun vak, maar ook als persoon en maken we hun leerroute echt van betekenis.

Internationalisering : groei, verdieping en duurzame verbindingen

In 2025 heeft het vmbo een duidelijke stap vooruitgezet in internationalisering. Het aantal scholen dat actief deelneemt aan Erasmus+-activiteiten is verder toegenomen en ook het netwerk van buitenlandse partners is uitgebreid. Hierdoor krijgen steeds meer leerlingen de kans om hun wereld te vergroten — letterlijk en figuurlijk.

Scholen, teams en partners vinden elkaar steeds makkelijker. Internationalisering groeit daarmee van een losse activiteit naar een vanzelfsprekend onderdeel van het onderwijs. Het enthousiasme neemt toe, samenwerkingen verdiepen en de impact op leerlingen wordt steeds zichtbaarder.

Net als in voorgaande jaren stonden de internationale ervaringen in het teken van samenwerken, ontdekken en groeien. Leerlingen oefenden met vreemde talen, leerden omgaan met culturele verschillen en ontwikkelden zelfstandigheid en veerkracht.

Professionaliseringskansen voor medewerkers

In 2025 is ook extra ingezet op de professionalisering van medewerkers. Tien vmbo-docenten namen via Erasmus+ deel aan een observatiebezoek bij een partnerschool in het buitenland. Daarnaast waren meer dan twintig docenten betrokken als begeleider bij internationale uitwisselingen. Ook ontvingen verschillende vmbo-locaties buitenlandse docenten, die meekeken in lessen en projecten. Deze uitwisselingen zorgen voor nieuwe inzichten, inspiratie en een sterker internationaal netwerk.

Good practices uit 2025

Ook in 2025 zijn mooie voorbeelden gerealiseerd van betekenisvolle internationale samenwerking:

Gouda & Solingen (Duitsland)

Het duurzame partnerschap tussen Yuverta Gouda en de partnerschool in Solingen is verder versterkt. Leerlingen en docenten bezoeken jaarlijks elkaars school en werken samen aan thema's als Europees burgerschap en duurzaamheid. Deze langdurige samenwerking zorgt voor vertrouwen en steeds rijkere leerervaringen.

Bezoek aan het Europees Parlement

Leerlingen en docenten reisden samen met een Duitse partnerschool naar Straatsburg voor een bezoek aan het Europees Parlement. Dit gaf inzicht in Europese besluitvorming en het belang van internationale samenwerking.

Samenwerking met Oostenrijk

Leerlingen uit Heerlen en Nijmegen brachten voor de derde keer een gezamenlijk bezoek aan een school in Oostenrijk. Zij verbleven in een duurzame, zelfvoorzienende accommodatie, waar zij hun eigen voedsel oogstten en bereidden. Dit gaf een extra dimensie aan hun leerervaring.



Verankering in beleid en onderwijs

Steeds meer scholen hebben internationalisering vastgelegd in een eigen plan. Hierdoor ontstaat meer continuïteit, worden activiteiten beter geïntegreerd in het curriculum en groeit het draagvlak binnen teams.

Internationalisering ontwikkelt zich daarmee tot een vanzelfsprekend onderdeel van het vmbo-onderwijs binnen Yuverta



Eerste AgriFood Festival

Bij Yuverta in Horst maakten meer dan 600 studenten van vmbo, het groene lyceum en mbo in een echte festivalsetting kennis met ruim 40 bedrijven uit de agrifood-sector.

Tijdens het festival bezochten studenten drie zones:

- **Future** – gesprekken met bedrijven die zij eerder tijdens een gastles hadden gekozen.
- **Fun** – actieve spellen op het buitenterrein.
- **Food** – lekkere snacks en drankjes als afsluiter.

Het AgriFood Festival is een initiatief van **AgroLeeft**, een samenwerking tussen Yuverta en zo'n 70 agrifood-bedrijven in Zuidoost-Nederland. Het evenement werd mede mogelijk gemaakt door Crossroads Limburg en Meet the Youngsters. Het festival vormde ook de aftrap van de campagne *'Zet je tanden in AgriFood; lekker leren, lekker verdienen'*.

8.8 Mbo

Na de trends in het vmbo, nu een blik op de ontwikkelingen in het mbo bij Yuverta.

Instroom

In schooljaar 2025–2026 laat de instroom binnen het mbo een lichte daling zien. De instroom in bbl-opleidingen (beroepsbegeleidende leerweg) daalde met 2,3%, met uitzondering van niveau 1, waar juist een sterke groei van 35,6% zichtbaar is.

Ook in de bol-opleidingen (beroepsopleidende leerweg) is sprake van een lichte daling van 1,2%, vooral op niveau 3. Niveau 4 laat daarentegen een kleine groei zien.

Per saldo komt de totale instroom uit op een daling van 1,5% ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Deze ontwikkeling vraagt om blijvende aandacht voor positionering van opleidingen en aansluiting op de arbeidsmarkt.

Passend onderwijs mbo

Het netwerk van Coördinatoren Onderwijsondersteuning is in 2025 verschillende keren bij elkaar gekomen. Tijdens deze bijeenkomsten werkten zij samen aan betere ondersteuning voor studenten, meer studentsucces en meer expliciete aandacht voor welbevinden. De bijeenkomsten waren bedoeld om kennis te delen, ervaringen uit te wisselen en samen oplossingen te vinden. Dit heeft geleid tot concrete opbrengsten, zoals een zwangerschaps- en bevallingsprotocol, een handboek voor studieloopbaanbegeleiding, maatwerkafspraken voor topsporters en een handreiking voor NT2-studenten.

Ook waren er verschillende succesvolle activiteiten. Zo was er een inspiratiedag voor vmbo en mbo waar collega's elkaar ontmoetten, workshops volgden en ideeën uitwisselden.

Daarnaast werkten 5 mbo-locaties en 1 vmbo-locatie samen met het Trimbos-instituut en Pharos aan integraal werken aan welbevinden op school. In zes bijeenkomsten kregen zij begeleiding om in hun aanpak zowel procesmatige als inhoudelijke stappen te zetten.

Verder vond er een studenten-tweedaagse plaats vanuit Kennispact MBO Brabant, waarin studenten meedachten over hun welbevinden en sociaal-emotioneel leren. De uitkomsten worden verder opgepakt door studentenraden op locaties.

Tot slot is er gewerkt aan het verbeteren van de ondersteuningsstructuur (via de 'kweekvijver') en is er extra aandacht voor aanwezigheid van studenten.

Studenttevredenheid

De tevredenheid van studenten wordt jaarlijks gemeten. De resultaten van 2025 laten een lichte stijging zien. Het rapportcijfer voor de opleiding stijgt naar een 6,7 en voor de school naar een 6,3.

Opleidingsteams analyseren de resultaten en betrekken steeds vaker studenten bij deze analyse. Op basis hiervan bepalen teams gerichte verbeteracties om de studenttevredenheid verder te verhogen.

Tevredenheid mbo-studenten

	2021-2022*	2022-2023**	2023-2024*	2024-2025**
Rapportcijfer opleiding	6,6	6,5	6,6	6,7
Rapportcijfer school	6,3	6,1	6,2	6,3

* JOB-monitor, landelijk georganiseerd in even jaren

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

Tevredenheid BPV-bedrijven

De tevredenheid van BPV-bedrijven meten we met de BPV Monitor van SBB. Daarin wordt onder andere gevraagd naar de tevredenheid over de samenwerking met Yuverta, de begeleiding en opdrachten. Bedrijven geven Yuverta een rapportcijfer 7,7. Daarmee is de beoordeling iets hoger dan het landelijke gemiddelde (7,6).

Rapportcijfer BPV-bedrijven 2025

	2023	2024	2025
Yuverta	7,6	7,5	7,7
Landelijk gemiddelde	7,5	7,5	7,6

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 (contactmomenten) 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 2025. Ook staan hierin de processen, procedures, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle betrokkenen bij de examinering. In 2025 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 2025 vernieuwd.

Met een intern jaarverslag heeft de centrale examencommissie over het schooljaar 2024-2025 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 studentinformatiesysteem, 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.

Indien beschikbaar, kopen we beroepspecifieke examens 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. De intensivering van de samenwerking tussen constructeurs en vaststellers heeft geleid tot optimalisatie van de kwaliteit en het proces van eigen constructie. In 2025 zijn er drie constructeurs uit het onderwijs toegevoegd.

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

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 en gehercertificeerd en vinden er kalibreersessies plaats op de locaties. Bij beroepsgerichte examens is minimaal een van de twee assessoren gecertificeerd en is een van de twee minimaal afkomstig uit het bedrijfsleven. Naast het assessorenregister is er ook een taal-assessorenregister, 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 mbo

De onderwijsresultaten studiesucces binnen het mbo worden structureel gemonitord en geanalyseerd. Dit geeft inzicht in de voortgang van studenten en helpt om gericht te sturen op verbetering. We kijken hierbij onder andere naar diplomarendement, doorstroom en uitval. De resultaten verschillen per niveau en opleiding, wat vraagt om maatwerk in de aanpak. Opleidingsteams analyseren de gegevens op locatieniveau en bepalen op basis daarvan hun verbeteracties. Daarbij wordt steeds vaker ook de input van studenten meegenomen. Door deze cyclische werkwijze ontstaat meer eigenaarschap binnen teams en wordt gericht gewerkt aan het verhogen van studiesucces en het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Studiesucces 2022-2025

		Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat	Oordeel
Beroepsopleiding	Niveau				
Advies en onderzoek leefomgeving 4	Niveau 4	77,10%	78,29%	84,43%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie 2	Niveau 2	81,03%	77,67%	83,53%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie 3	Niveau 3	80,11%	81,27%	88,70%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie 4	Niveau 4	90,17%	92,19%	95,30%	Hoog
Bloem, groen en styling 2	Niveau 2	70,00%	67,44%	72,00%	Voldoende
Bloem, groen en styling 3	Niveau 3	68,57%	69,75%	76,09%	Onvoldoende
Bloem, groen en styling 4	Niveau 4	68,22%	70,87%	78,95%	Voldoende
Boomverzorging 3	Niveau 3	73,51%	75,00%	80,54%	Voldoende
Diervverzorging 2	Niveau 2	67,28%	62,14%	75,04%	Voldoende
Diervverzorging 3	Niveau 3	73,32%	74,34%	81,79%	Voldoende
Diervverzorging 4	Niveau 4	67,63%	69,49%	84,00%	Onvoldoende
Duurzaamheid 4	Niveau 4	68,87%	69,33%	82,64%	Voldoende
Groen, grond en groene infra 2	Niveau 2	75,60%	73,82%	81,50%	Voldoende
Groen, grond en groene infra 3	Niveau 3	80,70%	80,86%	90,81%	Voldoende
Groen, grond en groene infra 4	Niveau 4	81,25%	81,25%	84,31%	Voldoende
Groene ruimte 2	Niveau 2	69,31%	64,77%	78,93%	Voldoende
Groene ruimte 3	Niveau 3	71,84%	71,96%	82,19%	Voldoende
Groene ruimte 4	Niveau 4	74,67%	76,01%	83,63%	Voldoende
Paardensport en -houderij 3	Niveau 3	60,34%	63,25%	70,19%	Onvoldoende
Paardensport en -houderij 4	Niveau 4	58,47%	58,54%	76,49%	Onvoldoende
Retail operationeel 2	Niveau 2	83,33%	83,33%	100,00%	Voldoende
Voeding 3	Niveau 3	82,93%	82,50%	81,82%	Voldoende
Voeding 4	Niveau 4	84,62%	85,44%	87,32%	Voldoende
Voedingen leefstijladvies 4	Niveau 4	67,76%	68,42%	73,33%	Onvoldoende
Zorgboerderij 4	Niveau 4	73,12%	75,28%	89,53%	Voldoende

Bron: Dashboard mbo Studiesucces

Het verbeteren van de resultaten vraagt om een lange adem. Vanuit de vakgroepen en regio's is daarom meer overkoepelende sturing ingezet op het uitvoeren van verbetermaatregelen. De eerste positieve effecten hiervan worden zichtbaar in de resultaten, onder andere in stijgende trends en de verschuiving van onvoldoende naar voldoende beoordelingen.

Om deze ontwikkeling verder te versterken, ondersteunen we locaties actief bij het analyseren en bespreken van resultaten en onderliggende oorzaken. Hiervoor bieden we trainingssessies en praktische tools aan. Deze helpen teams om beter inzicht te krijgen in processen en oorzaken, en om gerichte interventies te kiezen die bijdragen aan verdere verbetering van de resultaten.

Opleidingsaanbod met betrekking tot arbeidsmarktperspectief

In 2025 zijn er geen wijzigingen geweest in het opleidingsaanbod met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief en de doelmatige verzorging van een opleiding.

Verantwoording onderwijsprogramma met minder uren

In 2025 zijn geen nieuwe onderwijsprogramma's met minder uren gestart.

Terugdringen voortijdig schoolverlaten

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv) blijft een belangrijke prioriteit. Daarbij staat één uitgangspunt centraal: aanwezigheid van studenten. Door aanwezigheid goed te registreren en te monitoren, kunnen signalen van uitval vroegtijdig worden herkend en kan passende ondersteuning worden ingezet. Deze aanpak loopt door het hele onderwijsproces, van intake tot examinering.

In 2025 zijn onder andere de volgende stappen gezet:

- aansluiting van alle locaties bij regionale vsv-programma's;
- aanscherping van intake- en aanmeldprocedures;
- invoering van een nieuw aanwezigheidsbeleid, met focus op aanwezigheid in plaats van verzuim;
- structurele monitoring van aanwezigheid;
- opzet van een Yuvertabreed overleg van aanwezigheidscoördinatoren.

De cijfers laten zien dat de vsv-percentages verschillen per niveau. Niveau 4 blijft met 2,2% onder de landelijke norm, niveau 3 ligt rond de norm en op niveau 1 en 2 blijft extra aandacht nodig.

Uit analyses blijkt dat uitval vaak samenhangt met persoonlijke omstandigheden, de keuze om te gaan werken of een mismatch met de opleiding. Met behulp van PowerBI worden deze ontwikkelingen continu gemonitord, zodat gerichte acties kunnen worden ingezet.

8.8.1 Echt van betekenis voor de student

Yuverta helpt mbo-studenten hun talenten te ontdekken en hun blik op de wereld te verbreden.

Begeleiding in talentontwikkeling

Na de herziening van de doelstelling in 2024 is de projectgroep gestart met de verdere implementatie van vakwedstrijden (Skills) in het onderwijs, met name via loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB). OK&E is hierbij aangesloten en de projectgroep is uitgebreid, waardoor meer kennis en expertise beschikbaar is gekomen.

De focus ligt in eerste instantie op het vmbo. Vanuit daar werken we toe naar verdere groei en doorstroom richting het mbo. Omdat LOB binnen vmbo en mbo inhoudelijk verschilt, zijn verkenningen uitgevoerd binnen mbo-opleidingen om te onderzoeken hoe vakwedstrijden, zoals de landelijke wedstrijd Skills Heroes, in deze opleidingen kunnen worden geïntegreerd. We zien dat steeds meer vmbo-locaties deelnemen aan vakwedstrijden (bijvoorbeeld Skills Talents), wat bijdraagt aan de zichtbaarheid en ontwikkeling van talent.

Binnen het mbo is daarnaast een keuzedeel Excellent vakmanschap ontwikkeld, in samenwerking met een aantal Brabantse mbo-instellingen en Yuverta. Dit keuzedeel is gekoppeld aan vakwedstrijden en wordt momenteel aangeboden aan studenten die deelnemen aan de Skills Heroes-finales, waarbij het programma aansluit op periode 3.

Ook zien we dat studenten hun talent op andere manieren laten zien, bijvoorbeeld door deelname aan het NK Boomklimmen en ploegwedstrijden.

8.8.2 Internationalisering

De veranderende eisen in het mbo-werkveld en de groeiende behoefte aan adaptieve vaardigheden en een open, internationale houding maken internationalisering tot een belangrijk speerpunt binnen Yuverta. Leren en werken zonder grenzen is inmiddels stevig verankerd in ons onderwijs. Internationale competenties en internationale ervaringen zijn opgenomen in het curriculum en vormen een rode draad door alle opleidingen. Zo bereiden we studenten voor op een arbeidsmarkt die steeds internationaler wordt.

Internationale leerervaringen voor studenten

In 2025 maakten opnieuw veel studenten gebruik van de internationale mogelijkheden binnen Yuverta. Zij namen onder andere deel aan:

- internationale stages
- groepsreizen en friendly competitions
- praktijkweken in het buitenland
- internationalisering@home-activiteiten
- projecten en uitwisselingen met partnerscholen

Het aantal studenten dat deelneemt aan internationale mobiliteiten is verder gegroeid, evenals de diversiteit van de doelgroep. Door de grotere zichtbaarheid van Erasmus+ en Euregionale fondsen vinden ook meer kansarme jongeren hun weg naar internationale ervaringen. Dit vergroot de impact op hun persoonlijke ontwikkeling en toekomstperspectief.

Daarnaast is er steeds meer aandacht voor duurzaam reizen. Het netwerk van partnerscholen en bedrijven dat binnen een straal van 750 kilometer ligt en bereikbaar is per trein of bus, blijft groeien.

Professionalisering van medewerkers

Internationalisering draagt ook bij aan de ontwikkeling van medewerkers. In 2025 namen meer dan zestig medewerkers deel aan internationale mobiliteiten, variërend van stages bij partnerscholen tot het begeleiden van studentengroepen. Deze ervaringen versterken zowel de vakinhoudelijke expertise als de internationale pedagogische vaardigheden van docenten en dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Good practices uit 2025

Ook in 2025 zijn diverse inspirerende internationale projecten gerealiseerd:

- **Masterclass bloemschikken (Denemarken)**
Studenten van Yuverta Roermond namen deel aan een tweeweekse masterclass met deelnemers uit heel Europa. Docenten begeleidden de groep en verzorgden zelf ook lessen.
- **Urban Greening Weeks**
Als vervolg op het European Platform of Urban Greening namen studenten deel aan internationale wedstrijden in Denemarken en Roemenië.
- **Sterilisatieproject straatkatten (Bulgarije)**
Studenten en docenten van Yuverta Den Bosch werkten samen met een Bulgaarse mbo-school aan een praktijkproject rond dierenwelzijn.
- **Breathegreen Project**
Studenten en docenten werkten mee aan een Erasmus+-project gericht op duurzame verticale groensystemen voor klimaatbestendigheid, luchtkwaliteit en biodiversiteit.
- **E-Box4U**
Yuverta participeert in het Erasmus+-project Escape Box for Your Future Education, waarin innovatieve en interactieve leermiddelen voor het groene onderwijs worden ontwikkeld.

Deze activiteiten versterken niet alleen vakkennis, maar ook houding, flexibiliteit en interculturele vaardigheden. Studenten leren functioneren in een diverse samenleving, waarbij meertaligheid en diversiteit bijdragen aan gelijke kansen en een brede ontwikkeling.

Strategische samenwerkingen

Yuverta is aangesloten bij verschillende landelijke en internationale netwerken.

The Dutch Alliance

Yuverta speelt een actieve rol binnen The Dutch Alliance, een strategisch netwerk van acht grote mbo-instellingen. De samenwerking richt zich op internationalisering, professionalisering en onderwijsinnovatie. In 2025 organiseerde Yuverta mede:

- een strategische innovatiereis over AI in Estland
- een innovatiereis over microcredentials in Ierland
- deelname aan de Student Advisory Board in Brussel

Network of Networks

Het Network of Networks (NoN) is een Europees samenwerkingsverband van nationale en regionale netwerken van mbo-instellingen. Het richt zich op strategische samenwerking tussen netwerken van beroepsonderwijs (in het Engels: vocational education and training, kortweg VET), gezamenlijke Europese projecten, implementatie van EU-VET-beleid op 'grassroots-niveau' en uitwisseling van best practices en gezamenlijke innovatie.

Europea-NL en Europea-Europe

Als actief lid van Europea-NL en Europea-Europe draagt Yuverta bij aan een Europees netwerk van meer dan 650 groene onderwijsorganisaties. In 2025 was Yuverta medeorganisator van de Internationale AgroChallenge, een jaarlijkse wedstrijd voor de landbouwsector.

National VET-team en Nuffic

Yuverta neemt vier keer per jaar deel aan de klankbordgroep van het nationaal agentschap Nuffic en maakt deel uit van het nationale VET-team. Dit team ondersteunt de toepassing van Europese instrumenten in het beroepsonderwijs en versterkt de kwaliteit van Erasmus+-projecten.

Euregionale samenwerking

Door de ligging van veel Yuverta-locaties nabij de Duitse grens speelt de organisatie een belangrijke rol in de Euregionale samenwerking. In 2025 resulteerde dit in diverse uitwisselingen, gezamenlijke challenges en voorbereidingen voor gezamenlijke lesmodules met Duitse partnerscholen.

8.8.3 Kwaliteitsagenda 2024-2027

De kwaliteitsagenda 2024–2027 is ontwikkeld in nauwe samenwerking met onderwijsteams, opleidingsmanagers, regiodirecteuren, studenten en externe partners. In dialoogsessies, bijeenkomsten en feedbackrondes is gezamenlijk gewerkt aan ambities die aansluiten bij de praktijk van het onderwijs én bij de uitdagingen van de toekomst. Daarmee is de kwaliteitsagenda niet alleen een beleidsdocument, maar vooral een gezamenlijke richting voor de ontwikkeling van het onderwijs binnen Yuverta.

In de uitvoering van de kwaliteitsagenda stond in 2025 het verder versterken van de onderwijskwaliteit centraal. Daarbij lag de nadruk op samenwerking, kansengelijkheid en toekomstgericht onderwijs. Regio's, vakgroepen en expertgroepen werkten steeds intensiever samen aan het verbeteren van opleidingen, begeleiding en aansluiting op de arbeidsmarkt.

De agenda richt zich op drie centrale thema's:

- bevorderen van kansengelijkheid
- ontwikkelen van toekomstgericht onderwijs
- verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Regio's	2025	% van totaal 2025	Totaal voor 2024-2027	% van totaal 2024-2027
Brabant en Limburg	€ 3.353.046	32%	€ 14.309.291	33%
Groen Blauwe Delta	€ 597.824	6%	€ 2.556.880	6%
Groot Amsterdam	€ 533.246	5%	€ 2.309.622	5%
Heuvelrug en Rivieren gebied	€ 1.768.135	17%	€ 7.399.408	17%
Metropool Rotterdam / Den Haag	€ 607.228	6%	€ 2.693.907	6%
Midden-Nederland	€ 1.217.610	12%	€ 5.213.510	12%
Llo publiek	€ 213.812	2%	€ 973.121	2%
Totaal	€ 8.290.901	80%	€ 35.455.739	81%

Centraal				
	€ 2.072.725	20%	€ 8.295.997	19%
Totaal	€ 10.363.626		€ 43.751.736	

Investeringsdeel	€ 7.419.216
Carrièreperspectief	€ 3.190.691
Totaal	€ 10.609.907

Werken aan kwaliteit vanuit samenwerken

Binnen Yuverta geloven we dat duurzame onderwijskwaliteit ontstaat door samen te werken. Daarom investeren we in sterke verbindingen tussen regio's, opleidingen, vakgroepen, expertgroepen en ondersteunende teams. Door kennis, ervaring en verantwoordelijkheid te delen, groeit niet alleen de kwaliteit van het onderwijs, maar ook de samenhang binnen de organisatie.

De vakgroepen spelen hierin een belangrijke rol. Zij vormen de verbindende schakel tussen locaties en opleidingen en werken gezamenlijk aan de kwaliteit van kwalificatiedossiers, onderwijsontwerp, examinering en de doorontwikkeling van het curriculum. Door samen keuzes te maken en expertise te bundelen, ontstaat meer eenduidigheid in het onderwijs en groeit de kwaliteit van opleidingen Yuvertabreed.

Vakgroepen ontwikkelen zich daarbij steeds verder in hun rol en eigenaarschap. Veel vakgroepen zijn inmiddels voorbij de fase van opstarten en richten zich steeds nadrukkelijker op evalueren, verbeteren en toekomstgericht ontwikkelen. Hierdoor ontstaat meer rust, duidelijkheid en continuïteit binnen teams en opleidingen.

Ook de expertgroepen (Nederlands, rekenen, burgerschap, Engels en economie) hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan kwaliteitsverbetering. Door multidisciplinair samen te werken en expertise vanuit verschillende vakgebieden te verbinden, dragen zij bij aan gezamenlijke kaders, kennisdeling en verdere professionalisering van het onderwijs. De samenwerking tussen vakgroepen, expertgroepen en team OK&E zorgt ervoor dat ontwikkelingen sneller worden gedeeld en toegepast binnen de organisatie.

Daarnaast blijft professionalisering een belangrijk onderdeel van kwaliteitsontwikkeling. Het toetsteam wordt steeds beter gevonden door onderwijsteams en ondersteunt bij het versterken van de toetskwaliteit, het vergroten van eenduidigheid en het verder professionaliseren van examinering en formatief handelen.

In de kwaliteitsagenda is daarnaast expliciet aandacht voor het verminderen van werkdruk. Door meer gezamenlijkheid aan te brengen in onderwijsontwikkeling, kaders en processen, hoeven teams minder individueel uit te vinden en ontstaat meer ruimte voor focus op onderwijs en begeleiding van studenten. Samenwerken draagt daarmee niet alleen bij aan betere kwaliteit, maar ook aan beter werkbaar onderwijs voor medewerkers.

Door deze manier van werken groeit Yuverta stap voor stap naar een lerende organisatie waarin samenwerking, eigenaarschap en continue ontwikkeling centraal staan.

Kansengelijkheid/Gelijke kansen

Yuverta wil dat iedere student, ongeacht achtergrond, geaardheid of ondersteuningsvraag, gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Niet iedere student start vanuit dezelfde uitgangspositie. Daarom investeren we in goede begeleiding, passende ondersteuning en het tijdig signaleren van knelpunten, zodat studenten succesvol kunnen deelnemen aan onderwijs en doorstromen naar werk of vervolgonderwijs.

Binnen Yuverta werken we aan een leeromgeving waarin studenten zich gezien, veilig en welkom voelen. Daarbij is aandacht voor studentenwelzijn, begeleiding en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Door studenten vroegtijdig in beeld te hebben en ondersteuning dichtbij te organiseren, kunnen we sneller passende acties inzetten.

Omdat Yuverta actief is in uiteenlopende regio's, van stedelijke gebieden tot meer landelijke regio's, verschilt de aanpak per omgeving. Onze locaties zetten zich blijvend in voor kansengelijkheid en een gelijkwaardige behandeling van studenten, maar geven daar invulling aan op een manier die past bij de lokale context, studentpopulatie en regionale samenwerking. Juist die combinatie van gezamenlijke ambities en regionaal maatwerk maakt het mogelijk om studenten passend te ondersteunen.

Ook deelname aan het studentenleven en toegang tot regionale voorzieningen horen bij gelijke kansen. Yuverta vindt het belangrijk dat studenten kunnen meedoen, zich verbonden voelen met hun opleiding en zich breed kunnen ontwikkelen, zowel binnen als buiten de school.

Internationale ervaringen vormen daarbij een waardevolle aanvulling. Studenten krijgen tijdens hun opleiding de mogelijkheid om over de grens te kijken, samen te werken met internationale partners en kennis te maken met andere perspectieven binnen hun vakgebied. Dit draagt niet alleen bij aan vakinhoudelijke ontwikkeling, maar ook aan persoonlijke groei, zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Daarnaast groeit binnen Yuverta de aandacht voor inclusie. Collega's en studenten werken samen aan vraagstukken rondom inclusiviteit en sociale veiligheid, zodat leer- en werkomgevingen ontstaan waarin verschillen er mogen zijn en iedereen zich welkom en gezien voelt.

Toekomstgericht onderwijs

Samen met het werkveld werkt Yuverta aan onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt van morgen én op de maatschappelijke opgaven van de toekomst. Technologische ontwikkelingen, duurzaamheid, veranderende beroepspraktijken en een leven lang ontwikkelen vragen om onderwijs dat flexibel, praktijkgericht en toekomstbestendig is.

Binnen Yuverta ontwikkelen we het onderwijs steeds meer vanuit de beroepscontext en de kwalificatie als geheel. Daarbij werken vakgroepen, expertgroepen en opleidingen samen aan doorlopende leerlijnen, herkenbare onderwijsstructuren en een stevige basis voor studenten. De verbinding tussen onderwijs, praktijk en regionale ontwikkelingen speelt hierin een belangrijke rol.

We maken de beweging om studenten steeds ruimte hun eigen leerroute vorm te laten geven, passend bij hun talenten, tempo en toekomstplannen. De aandacht voor maatwerk groeit, onder andere door modulair onderwijs, certificaten, praktijkverklaringen en waar mogelijk flexibelere instroom- en doorstroommomenten. Op dit moment zijn dit met name lokale initiatieven welke we naar een breed onderwijsconcept willen ontwikkelen voor het gehele MBO onderwijs. Tegelijkertijd blijven kwaliteit, samenhang en herkenbaarheid van opleidingen belangrijke uitgangspunten.

Praktijkgericht leren staat centraal. Studenten leren in realistische beroepssituaties, werken samen met bedrijven en maatschappelijke partners en ontwikkelen vaardigheden die steeds belangrijker worden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Denk aan samenwerken, ondernemerschap, probleemoplossend vermogen, digitale vaardigheden en duurzaam handelen.

Ook de verbinding met innovatie wordt sterker. Hotspots, practoraten en samenwerking met het werkveld helpen om actuele ontwikkelingen sneller onderdeel te maken van het onderwijs. Zo blijven opleidingen aansluiten op wat studenten, regio's en werkgevers nodig hebben, vandaag én morgen. Daarnaast groeit de aandacht voor flexibiliteit in onderwijsroutes. We richten ons steeds meer op vaste keuzemomenten, meerdere instroommogelijkheden en een betere aansluiting tussen vmbo, mbo, hbo en werk. Hierdoor ontstaat een onderwijsomgeving waarin studenten zich stap voor stap kunnen blijven ontwikkelen.

Met deze aanpak werkt Yuverta aan onderwijs dat niet alleen kwalificeert voor een diploma, maar studenten ook voorbereidt op een veranderende samenleving en een arbeidsmarkt die voortdurend in beweging is.

Mbo-studentenfonds

Boekjaar 2025			
Omschrijving	Aantal studenten	Totaal van 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	nvt	nvt
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	nvt	nvt
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen: 525 Toewijzingen: 406	€ 219.494	€ 541
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	nvt	nvt

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Het onderwijs staat in directe verbinding met de arbeidsmarkt. Daarom werken we samen met het bedrijfsleven aan opleidingen die aansluiten bij de praktijk en bij toekomstige ontwikkelingen in het werkveld. Dit betekent dat we voortdurend kijken naar de inhoud van opleidingen, de kwaliteit van stages en de begeleiding van studenten richting werk of vervolgonderwijs. Praktijkervaring, loopbaanbegeleiding en talentontwikkeling spelen hierin een belangrijke rol.

Ook investeren we in maatwerk binnen het onderwijs. Studenten krijgen steeds vaker de mogelijkheid om hun leerroute aan te passen aan hun talenten, interesses en ontwikkeltempo. Denk aan modulair onderwijs, certificaten en praktijkverklaringen.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst betekent bovendien dat we studenten voorbereiden op de vaardigheden die in de toekomst steeds belangrijker worden, zoals samenwerken, communiceren, ondernemerschap en duurzaam handelen.

Betrokkenheid stakeholders

De ontwikkeling van het onderwijs gebeurt niet alleen binnen de school. Werkveldpartners, bedrijven, gemeenten en andere stakeholders spelen een belangrijke rol bij het vormgeven van opleidingen. Door structureel samen te werken met het werkveld houden we zicht op ontwikkelingen in sectoren en op de vaardigheden die werkgevers van studenten verwachten. Deze samenwerking helpt ons om opleidingen actueel en relevant te houden.

Het bedrijfsleven denkt ook mee over stages, begeleiding en de aansluiting tussen opleiding en werk. Hierdoor zorgen we er samen voor dat studenten goed voorbereid de arbeidsmarkt betreden.

Keuzedelen

Alle mbo-opleidingen van Yuverta bieden keuzedelen aan conform wet- en regelgeving. Studenten kiezen gedurende hun opleiding een of meerdere keuzedelen, passend bij de keuzedeelverplichting van de opleiding. Deze keuze wordt vastgelegd als bijlage bij de onderwijsovereenkomst.



Om de kansen van studenten op de arbeidsmarkt en de doorstroom naar vervolgonderwijs te versterken, maken we het volgende mogelijk:

- het volgen van extra keuzedelen bovenop de verplichte keuzedeelruimte (mits haalbaar en uitvoerbaar);
- het volgen van het remediërende keuzedeel *Verrijking leervaardigheden* voor studenten in de entree-opleiding;
- het aanvragen van vrijstelling voor eerder behaalde keuzedelen uit een voorgaande opleiding, ook als deze niet binnen het Yuverta-brede aanbod vallen.

Yuverta heeft in 2025 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om gemotiveerd af te wijken van de keuzedeelverplichting. Er is bewust voor gekozen om deze ruimte niet te gebruiken voor lessen of projecten gericht op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming.

Reflectie bestuur

We zien de kwaliteitsagenda 2024 – 2027 als een belangrijk impuls voor de ontwikkeling van onze onderwijskwaliteit, als ook voor de verdere integratie en samenwerking binnen Yuverta. Ons werkgebied is verspreid over Limburg, Brabant, Gelderland, Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht en de kwaliteitsagenda draagt bij aan samenwerking, afstemming en leren van en met elkaar.

Doordat het opstellen van de kwaliteitsagenda via regionale dialogen tot stand is gekomen, is er sprake van eigenaarschap, maar ook van specifieke doelen en maatregelen passend bij de eigen omgeving van de locatie. De drie geprioriteerde thema's zorgen daarbij wel voor samenhang en Yuverta-brede afstemming.

Geprioriteerde thema's

Kanselijkheid bevorderen: onder dit thema hebben we onder andere gewerkt aan de doelen gelijkwaardige behandeling van alle studenten, verbetering studentenwelzijn en aanpak vroegtijdig schoolverlaten. Dit thema sluit aan goed aan bij onze kernwaarden en dragen hiermee bewust bij aan een rechtvaardige en inclusieve samenleving.

Onderwijs van de toekomst: dit thema heeft afgelopen jaar hoog de agenda gestaan als belangrijk onderdeel van onze nieuwe koers. We hebben een concreter beeld ontwikkeld hoe wij ons toekomstgericht onderwijs voor het mbo willen vormgeven, waarbij praktijkleren centraal staat, het onderwijs meer flexibel wordt met ruimte voor maatwerk, en de verbinding met practoraten, hotspots en LLO wordt verstevigd. Dit is echt een proces van het van en met elkaar leren.

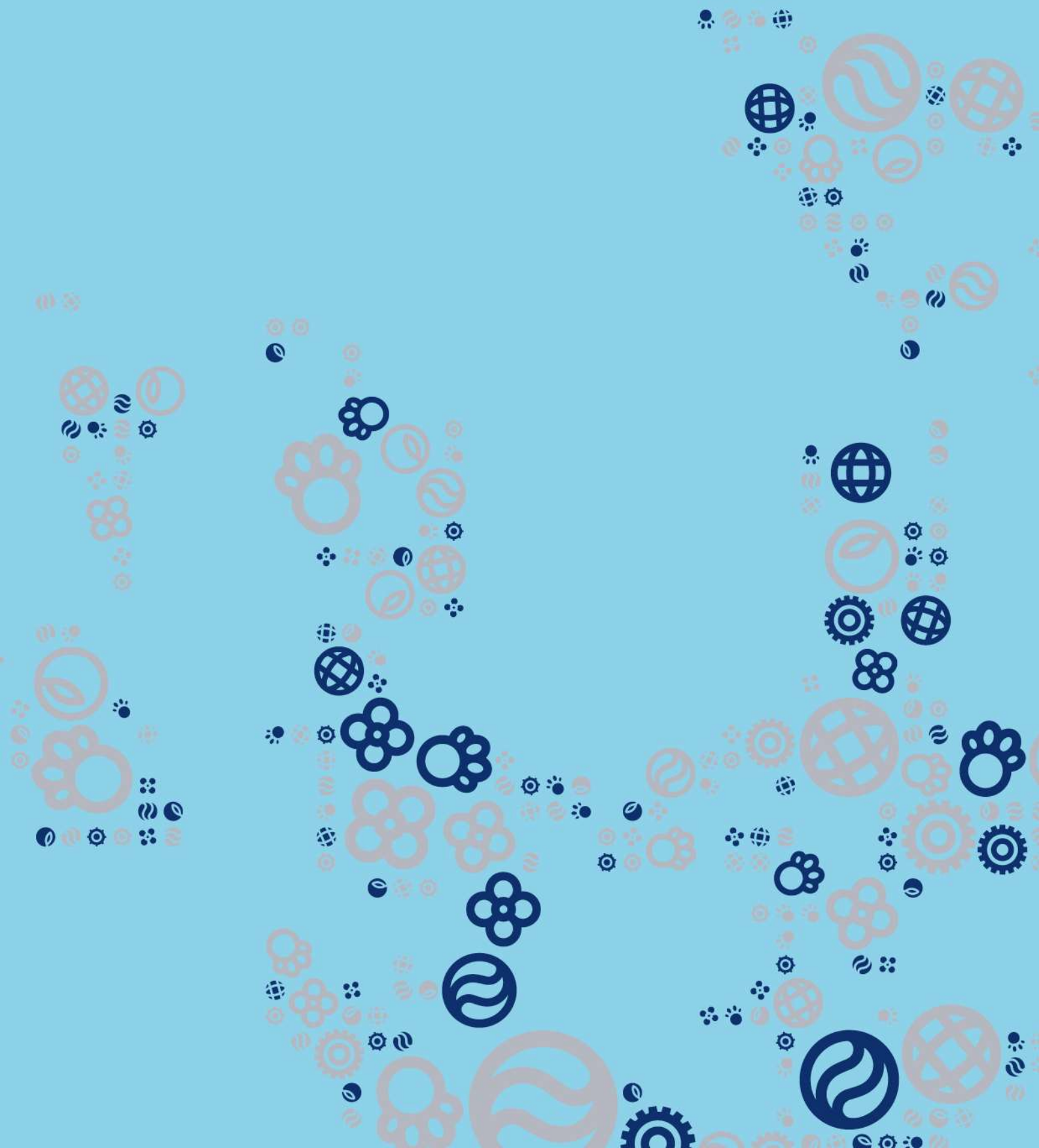
Verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt: onder dit thema werkten we onder andere gericht aan het verbeteren van de loopbaanbegeleiding van onze studenten en de begeleiding van de school tijdens de BPV. En door goede samenwerking met het bedrijfsleven, werken we voortdurend aan optimalisering van de aansluiting tussen onze curricula en de behoeften van onze externe partners.

Conclusie

De Kwaliteitsagenda 2024-2027 bood en biedt een helder en ambitieus kader voor afgelopen en komende jaren. Het draagt bij aan de ontwikkeling van onze onderwijskwaliteit en innovatie en het bevordert onze samenwerking zowel intern en als extern. We blijven investeren in deze samenwerking om de gestelde doelen te bereiken en een zo groot mogelijke positieve impact te maken.



9. Leven lang ontwikkelen (llo)



9. Leven Lang Ontwikkelen

Begin 2025 heeft Yuverta voor een leven lang ontwikkelen (llo) het roer omgegooid. We stelden hiervoor vier kwartiermakers aan: drie voor verschillende regio's en één voor het vmbo. De kwartiermakers hebben een vliegende start gemaakt met veel energie, doorzettingsvermogen en humor hebben zij interessante stappen gezet richting een goede llo-afdeling.

Dit heeft in het eerste jaar al mooie resultaten opgeleverd:

- Er is meer omzet gegenereerd dan begroot.
- De llo-ondersteuning is ondergebracht bij de diensten.
- Er is een llo-brigade opgestart.
- Er is verbinding tot stand gebracht met klanten en de locaties in de regio.
- Er is een koers, een missie en een sluitende businesscase ontwikkeld.

Omzet

Door vier kwartiermakers aan te stellen, had Yuverta de ruimte om meer in contact te staan met het bedrijfsleven. Door samen met de klant op te trekken en steeds beter antwoord te kunnen geven op de vraag uit de markt, is de omzet omhooggegaan. Er was € 1,2 miljoen begroot en uiteindelijk is er € 1,5 miljoen gerealiseerd.

Ondersteuning vanuit de reguliere diensten

We hebben ervoor gekozen de diensten die eerder vanuit Horst werkten, aan te sluiten bij de centrale dienst van Yuverta. De llo-afdeling werkte lange tijd zelfstandig, met een eigen administratie, website en financieel beheer op een apart kantoor in Horst. Hierdoor was de aansluiting met Yuverta beperkt en de kwaliteit niet afdoende.

Om de aansluiting te verbeteren, de samenwerking te versterken en een duidelijke richting te geven, hebben we gekeken hoe we de verschillende diensten van llo, zoals de deelnemersadministratie en de financiële administratie, konden overzetten naar de centrale dienst van Yuverta. Door deze diensten stap voor stap terug te brengen naar de centrale organisatie, versterken we de aansluiting met Yuverta en kan de kwaliteit verbeteren. De locatie voor llo aan de Expeditiestraat in Horst hebben we door deze beweging kunnen sluiten.

Opstarten van de llo-brigade

In mei 2025 zijn we gestart met de llo-brigade, een brigade die bestaat uit docenten. De llo-brigade is een flexibele groep docenten die samen werkt aan toekomstgericht llo-aanbod. Het is een professionele leergemeenschap waarin kennis, ervaring en inspiratie worden gedeeld. De brigade is een ontmoetingsplek van vakmanschap en ondernemerschap, waarin collega's elkaar versterken en samen leren.

De llo-brigade durft het anders te doen. Docenten stappen uit hun comfortzone, bewegen flexibel tussen regulier onderwijs en llo, nemen initiatief en acquireren op basis van hun expertise. Ze spelen in op actuele vragen uit de markt. Dit vraagt om wendbaarheid, vertrouwen en ruimte om te experimenteren.

Verbinden met klanten en locaties

De kwartiermakers hebben als doel om de scholen meer te betrekken bij llo. Zij halen vragen op uit de regio en zorgen voor een betere verbinding tussen llo en het mbo-onderwijs, zodat we meer klantvragen binnenkrijgen.

In het eerste halfjaar begonnen de kwartiermakers met het bezoeken van de scholen. Ons doel was om weer beter contact te krijgen met onze klanten en te onderzoeken hoe we llo sterker konden verbinden met het onderwijs van Yuverta. Door deze koppeling willen we het proces binnen llo en het onderwijs beter op elkaar laten aansluiten en efficiënter samenwerken. De samenwerking met het bedrijfsleven en de locaties vraagt maatwerk van llo; dat is prima, de verschillen in omzet per regio zijn groot.

Naast de gesprekken met scholen zijn we ook in gesprek gegaan met bedrijven en partners in de regio. Zo kregen we een goed beeld van de vragen die er leven en de wijze waarop Ilo hierbij een rol kan spelen. In het eerste halfjaar hebben we belangrijke stappen gezet. We voerden gesprekken met scholen en bedrijven, er kwam meer business en we konden meer omzet maken.

Door deze samenwerking zijn er met klanten mooie nieuwe trajecten ontstaan. Soms ging het ook niet goed en besloten we trajecten af te breken. We zijn in staat om te stoppen indien dat nodig is.

Koers 2030

De markt voor leven lang ontwikkelen (llo) verandert snel en vraagt om een frisse, toekomstgerichte benadering. In plaats van traditioneel onderwijs te herhalen voor volwassenen, draait het in de nieuwe llo-omgeving om persoonlijke ontwikkelingstrajecten die aansluiten bij levensfasen, loopbaanstappen en maatschappelijke opgaven. Flexibiliteit, maatwerk en directe toepasbaarheid staan centraal. Leven lang ontwikkelen biedt particulieren, werkenden, werkzoekenden en organisaties flexibele en praktijkgerichte leeroplossingen die aansluiten bij persoonlijke ambities, loopbaanontwikkeling en de behoefte aan wendbaarheid in een veranderende arbeidsmarkt.

Yuverta llo werkt vanuit de klantvraag. Daarbij is een uitstekende klantbeleving het uitgangspunt. Onze flexibiliteit zorgt ervoor dat we snel kunnen inspelen op de specifieke behoeften van onze klanten. We hebben scherp oog voor de leer- en ontwikkelopgaven van onze cursisten en co-creëren met opdrachtgevers flexibele en innovatieve leeroplossingen die bijdragen aan een veerkrachtige en toekomstgerichte groen-blauwe sector.

We voeren opdrachten nabij uit en vliegen collega's en externen in op expertise. Onze llo-collega's herkennen de klantvraag, zijn ondernemend en durven commercieel te denken en te doen. Zij leren samen met de klant, waardoor het geleerde ook ingezet kan worden in het mbo. Dit zorgt ervoor dat onze onderwijsprogramma's continu worden verbeterd op basis van de feedback van onze klanten.

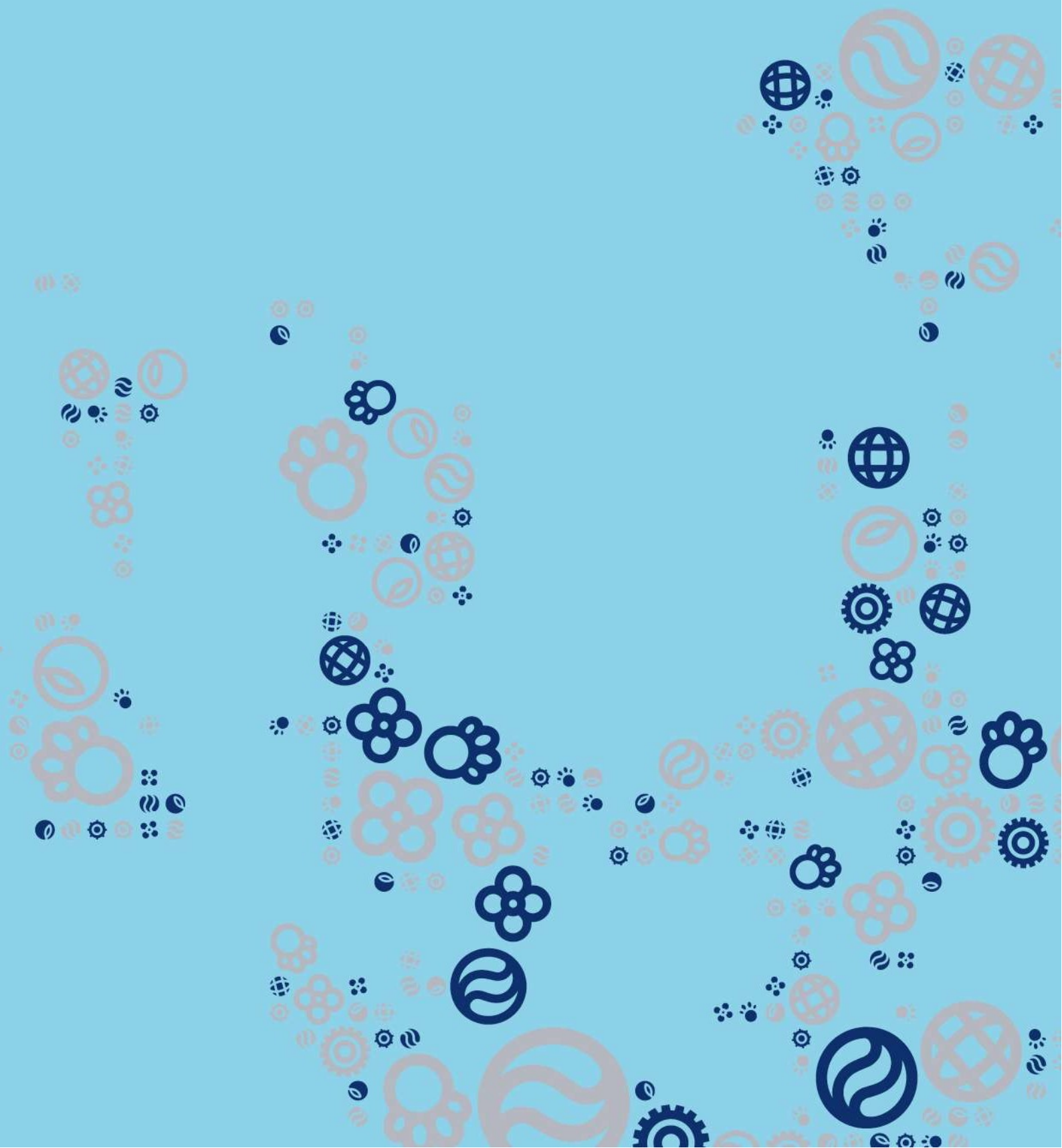
Honden die de natuur redden

Bij Yuverta mbo Nijmegen leiden we studenten op tot werkhonden-professionals, een uniek beroep dat tot voor kort nog geen opleiding kende. Wat deze opleiding bijzonder maakt? Werkhonden spelen niet alleen een rol in beveiliging, maar ook in natuurbescherming: van het opsporen van wilde dieren voor onderzoek tot het bestrijden van illegale handel. Dankzij samenwerking met experts en een duidelijke visie op duurzaamheid en dierenwelzijn, biedt Yuverta onderwijs dat écht impact maakt.





10. HR: Echt van betekenis voor de medewerker



10.HR; echt van betekenis voor de medewerker

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 cursisten. 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 alle medewerkers binnen Yuverta zich moeten kunnen ontwikkelen op een pad waarvoor zij zelf verantwoordelijk zijn en waarbij wij hen ondersteunen en faciliteren.

Voor dat ontwikkelen hebben we een aantal platforms in huis. Zo zorgt opleiden in school, samen met nagenoeg alle lerarenopleidingen, dat we bekwame docenten aan boord krijgen, in de breedste zin van het woord. En ook onze Yuverta Academy heeft een aanbod van trainingen en trajecten die bijdragen aan de ontwikkeling van onze medewerkers; 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 leidinggevendenden op weg naar het leiderschap. We investeren sowieso veel in leiderschap met een breed scala aan managementdevelopment-activiteiten.

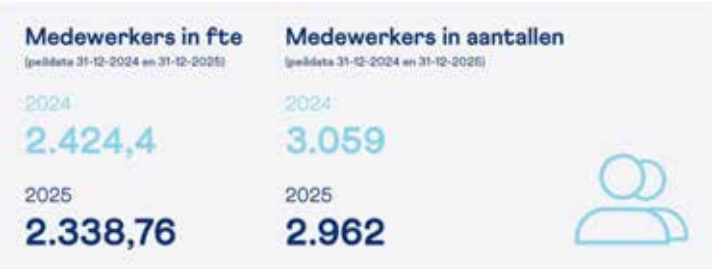
Daarnaast werken we op school- en teamniveau aan ontwikkeling door in de strategische personeelsplanning steeds meer de kwalitatieve aspecten mee te nemen. We stellen steeds vaker de vraag welke kennis en vaardigheden we als team nodig hebben om het onderwijs van de toekomst te kunnen blijven geven. 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 leidinggevendenden 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 HR geregeld stelt en bespreekt met leidinggevendenden. Samen bouwen we een leercultuur waarin we feedback vragen en geven, reflecteren en zeggen wat nodig is om samen goede onderwijsresultaten te boeken.

10.1 HR-kengetallen

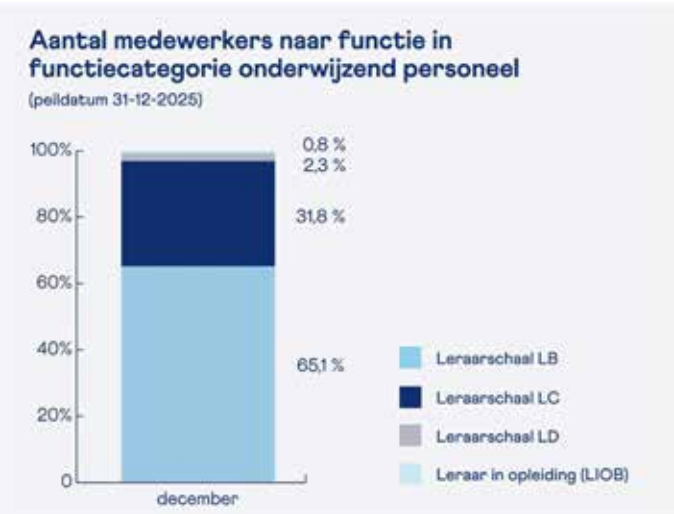


Aantal medewerkers in functiecategorie
(peildata 31-12-2024 en 31-12-2025)



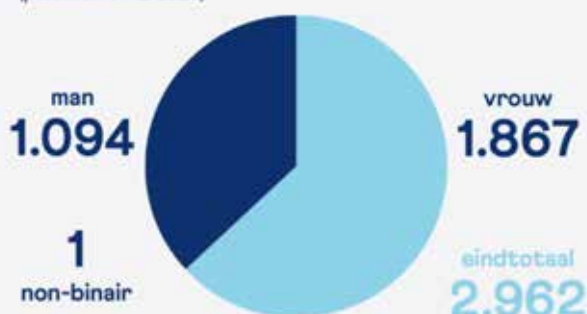
Functiecategorie	Aantal medewerkers 2024	%	Aantal medewerkers 2025	%
Ondersteunend en beheer personeel	704	23,0 %	698	23,6 %
Onderwijsondersteunend personeel (met lesgebonden taken)	312	10,2 %	303	10,2 %
Onderwijzend personeel	1.890	61,8 %	1806	61,0 %
Directie/management	153	5,0 %	155	5,2 %
Eindtotaal	3.059	100%	2.962	100%

Ieder jaar passen we tijdens het formatieplanningsproces de samenstelling van de teams aan zodat deze weer passend is op de fluctuaties in aantallen deelnemers. In 2025 zien we, mede door het wegvallen van NPO-gelden en dalende deelnemersaantallen een daling in zowel het onderwijzend als ook het ondersteunende personeel.



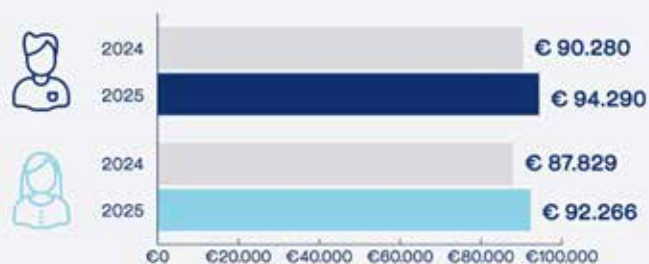
Aantal medewerkers naar gender Yuverta-breed

(peildatum 31-12-2025)



Gemiddelde beloning

(peildata 31-12-2024 en 31-12-2025)



Gemiddelde loonkosten in euro over heel 2024 en 2025 per gehele fte.

Bepaalde en onbepaalde tijd contracten



Vast contract

2024
2.242

2025
2.318

Tijdelijk contract

2024
817

2025
644

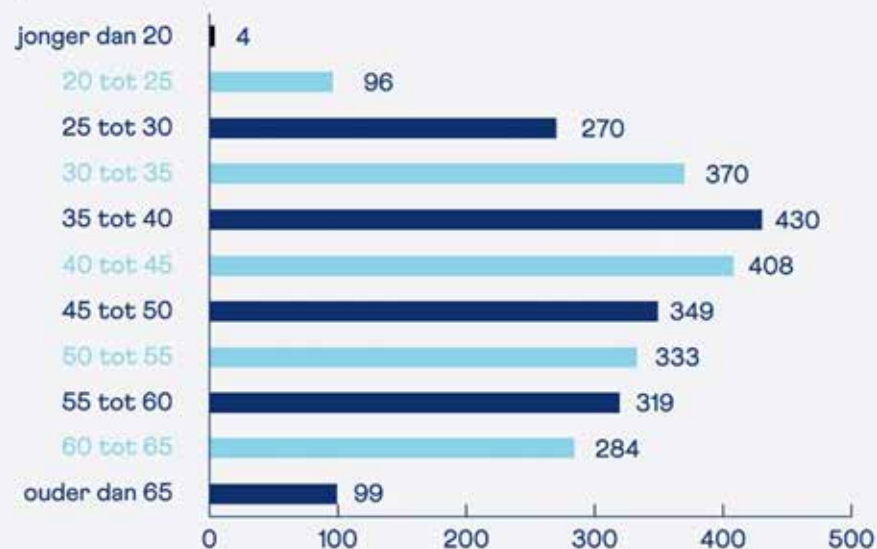
Eindtotaal

2024
3.059

2025
2.962

Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie

(peildatum 31-12-2025)



Banenafsprak

We willen graag een inclusieve organisatie zijn, omdat we ervan overtuigd zijn dat een inclusieve organisatie 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 2025 hebben we voor vijftien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt banen gecreëerd.

Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

Omdat we naast vaste aanstellingen werken met tijdelijke contracten, is instroom in de WW (werkloosheidsregeling) en BWW (bovenwettelijke werkloosheidsregeling) 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 voormalig agrarisch opleidingscentrum (aoc) is Yuverta volledig eigen risicodragers voor de WW en/of BWW. Dit betekent dat 100% van de uitkeringen rechtstreeks bij de betreffende school/het brin-nummer 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 om ex-medewerkers te helpen bij het vinden van nieuw werk. Dergelijke trajecten zetten we in op basis van een kosten-batenanalyse. Dit betekent dat de kosten van het 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 Opleidingsschool

Tot 1 januari 2025 waren de functies samen opleiden en begeleiden ondergebracht in opleidingsscholen. Per 1 januari 2025 zijn deze ondergebracht in de onderwijsregio's, samen met de functies werven, matchen en professionaliseren. Daardoor stond 2025 in het teken van een transitie van werken in twee eigen partnerschappen (met enkele scholen in collega-partnerschappen) naar werken in twaalf regionale onderwijsregio's en één landelijke onderwijsregio. Deze transitie is nog niet afgerond.

Op operationeel niveau was de inzet in 2025 de basis van samen opleiden en begeleiden in de scholen op orde houden of krijgen. De belangrijkste resultaten zijn:

- een ontwikkelingsgerichte peerreview voor samenwerkingsplatform SOiGo;
- een beoordelingsgerichte voor opleidingsprogramma DOinG waarmee DOinG geaccrediteerd is;
- diverse formele en informele professionaliseringsactiviteiten voor de Yuverta-lerarenopleiders (schoolopleiders, werkplekbegeleiders);
- begeleiding aan studenten en studerende medewerkers binnen alle Yuverta-scholen; in totaal 399, waarvan er 180 'zij-instromer in beroep' zijn;
- werving van 82 nieuwe collega's uit de eigen 'kweekvijver';
- aanscherping van de personeels- en salarisadministratie, waardoor studenten en studerenden beter in beeld zijn, zowel wat betreft begeleiding als bekostiging.

Op strategisch/tactisch niveau zijn dit de belangrijkste resultaten:

- De communicatie met en financiering vanuit de verschillende onderwijsregio's is meer gestroomlijnd.
- Er is een verkenning gedaan naar de toekomst van samen opleiden en begeleiden in de nieuwe context. Een eerste uitvoeringsscenario's wordt nu verder uitgewerkt.
- Er is een verkenning gedaan naar de toekomst van de eigen partnerschappen. Een denkrichting wordt nu verder uitgewerkt.
- Er is intensief contact geweest met het ministerie van OCW en uitvoeringsorganisatie DUS-i naar aanleiding van steekproeven en wijziging van beschikkingen. Dit om de financiën ook naar de toekomst toe veilig te stellen.

10.3 Professionalisering

De Yuverta Academy is het platform binnen Yuverta waar alle collega's met terecht kunnen met vragen over ontwikkeling en professionalisering. De academy adviseert en faciliteert bij het inkopen van externe trainingen en trajecten en zorgt voor borging daarvan in de organisatie. Daarnaast pakt een team van ongeveer 20 medewerkers interne vragen en trajecten op. Door onder meer het verzorgen van trainingen en begeleiden van teams werken ze aan de (onderwijs)kwaliteit. Dit doen ze, indien nodig, altijd in verbinding met andere interne experts (bijvoorbeeld van OK&E, Y-Office, OID). Ze ondersteunen deze interne experts ook met het ontwerpen, uitvoeren en plannen van trainingen. De academy wordt steeds beter gevonden en verzorgt trajecten en trainingen binnen alle regio's en ondersteunende diensten.

De samenwerking met OK&E op de collectieve thema's is versterkt, zowel inhoudelijk als procesmatig. Projectmatig werken, deep democracy (samenwerken en omgaan met verschillen) en werken met onderwijsresultaten zijn trending. Dienend Leiderschap is erg populair onder de medewerkers met coördinerende functies.

Andere ontwikkelingen zijn de lancering van de nieuwe trainingenreeks AI en voortzetting van de pilot Groot Amsterdam. De AI-trainingenreeks bestaat uit de onderdelen 'betekenisvol toetsen in AI-tijdperk', 'Leer de kunst van het Promten' en 'A(I)Wareness'. In de pilot Groot Amsterdam ondersteunt en adviseert de academy medewerkers over (maatwerk-)ontwikkeltrajecten binnen de regio en op de diverse locaties.

Het meest impactvolle ontwikkeltraject is de kweekvijver. Vanuit dit traject zijn ruim 120 collega's ondersteund bij vragen over ontwikkeling en innovatie. De teams kregen ondersteuning van experts van het digiteam, onderwijskwaliteit en examinering (OK&E) en de Y-office. Deze experts boden hulp bij vragen over het inzetten van technologieën zoals virtual reality (VR) en augmented reality (AR), het beleid rondom examinering en de mogelijkheden van de innovatieronde.

Vorig jaar is de negende editie van Unpack your Backpack gestart, een ontwikkeltraject gericht op persoonlijk leiderschap. Naast Yuverta nemen ook vakschool Rijn IJssel en ROC Nijmegen hieraan deel.

Samen met Fontys werkte Yuverta aan een PDG-traject (opleiding voor het behalen van het pedagogisch didactische getuigschrift). In 2025 kwam dit traject gereed. Ook met Aeres en de HAN startte Yuverta in 2025 met de ontwikkeling van nieuwe PDG-trajecten.

10.4 Leiderschap

De wereld verandert continu. Daarom moeten we als organisatie wendbaar blijven en ons blijven ontwikkelen. Die wendbaarheid vraagt om nieuw gedrag: meebewegen met veranderingen, initiatief nemen en blijven leren. Leidinggevendens spelen hierin een sleutelrol. Zij geven richting aan de strategische doelen van Yuverta, vertalen deze naar de dagelijkse praktijk en stimuleren de ontwikkeling van teams en medewerkers. Daarmee creëren zij de omgeving waarin de gewenste gedragsverandering kan plaatsvinden.

Omdat onze ambities gedragsverandering op alle niveaus vragen, is het essentieel dat leidinggevendens goed worden ondersteund. In 2025 zijn wij daarom gestart met het leiderschapsprogramma professionele schoolcultuur. Het programma ondersteunt leidinggevendens bij het nóg verder versterken van hun leiderschap rondom gedragsverandering. Alle leidinggevendens van Yuverta nemen deel aan het traject. We voeren dit regionaal uit en bij de ondersteunende diensten. Iedere regio loopt zijn eigen tempo. Het programma loopt door in 2026.

Voor nieuwe leidinggevendens is er een onboarding-programma: YUstart voor leidinggevendens. Binnen dat traject zorgen we ervoor dat elke nieuwe leidinggevende een 'buddy' krijgt. Deze medewerker helpt de nieuwe leidinggevende op weg in de eerste weken. Door daarnaast verschillende ontwikkelbijeenkomsten te volgen, leren de nieuwe leidinggevendens de organisatie (beter) kennen en worden ze meegenomen in alle aspecten van ons onderwijs. Zo worden er bijvoorbeeld bijeenkomsten georganiseerd over examinering, begroting, onderwijsresultaten en tevredenheidsmetingen. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd en verzorgd door medewerkers met inhoudelijke expertise in een bepaald onderwerp.

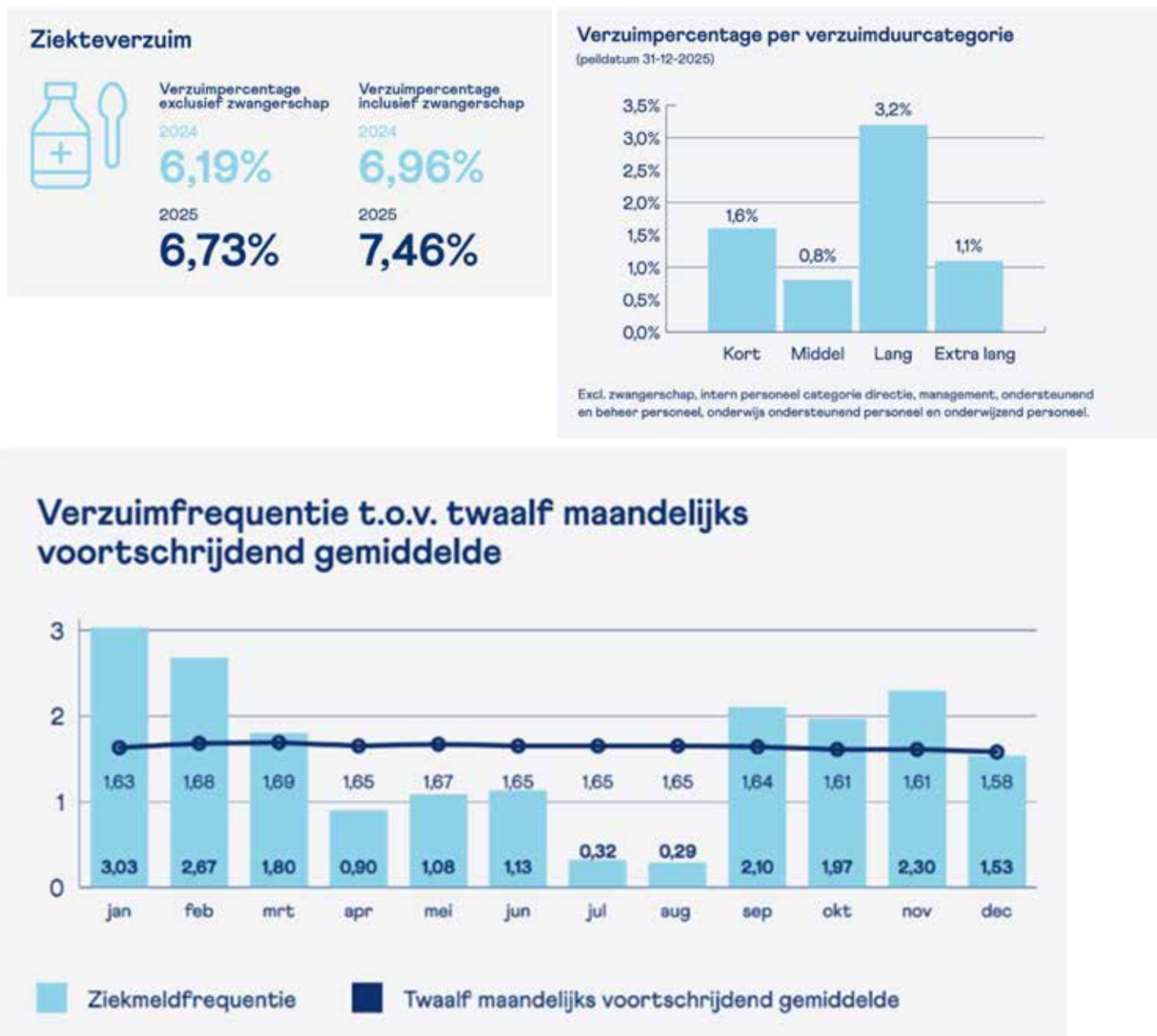
FLY: Future Leaders Yuverta

Een bijzondere plek in het Yuverta-leiderschapsprogramma is er voor onze toekomstige leiders. Via het programma FLY" (Future Leaders Yuverta) investeert Yuverta in nieuw leiderschapstalent, bieden we loopbaan- en ontwikkelperspectief, versterken we de cultuur, verstevigen we ons netwerk intern en onze positie op de arbeidsmarkt.

Het FLY-programma is een leer-werktraject waarin we medewerkers met nog niet genoeg of geen werkervaring opleiden tot schoolleider/opleidingsmanager. In 2025 is er een nieuwe groep deelnemers gestart. We ondersteunen ze 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. Tegelijkertijd doen ze in het leiding geven ook werkervaring op.

10.5 Verzuim en welzijn & veerkracht

Yuverta zet zich in om verzuim onder medewerkers terug te dringen en het welzijn en de veerkracht van medewerkers te bevorderen. We zetten de belangrijkste ontwikkelingen hier uiteen.



Verzuimpercentage t.o.v. twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde



Verzuim

Het verzuim binnen Yuverta is in 2025 gestegen met 0,55 procentpunt naar 6,73%. Wat betreft de duur van het verzuim is het aandeel kort verzuim als enige gelijk gebleven ten opzichte van 2024. Bij middellang, lang en extra lang is het aandeel gestegen, waarbij de grootste toename zichtbaar is bij lang en extra lang verzuim.

Daarnaast valt het volgende op:

- Het voortschrijdend gemiddelde laat een stijgende lijn in het verzuim zien (zie de zwarte lijn in de tweede grafiek).
- De verzuimfrequentie is vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2024 en bedraagt gemiddeld 1,58.
- De gemiddelde verzuimduur is gestegen van 22 naar 23 dagen.
- Van de 3361 unieke medewerkers hebben 2022 unieke medewerkers verzuimd. Dit betekent dat meer dan de helft van de medewerkers in 2025 te maken heeft gehad met verzuim.

Uit gegevens van de arbodienst blijkt dat 55% van het verzuim privé-gerelateerd is, bijvoorbeeld door ongevallen buiten het werk of andere niet-werkgerelateerde factoren en aandoeningen. Daarnaast is 31% van de meldingen werkgerelateerd. Het grootste aandeel binnen de werkgerelateerde meldingen betreft psychisch verzuim. Over alle verzuimoorzaken (werkgerelateerd en privé) worden psychische aandoeningen het meest genoemd door bedrijfsartsen (37%). Het aandeel onbekende verzuimoorzaken bedraagt 29%.

Binnen het werkgerelateerde verzuim is 71% van de oorzaken gerelateerd aan mentale en psychosociale werkfactoren. Daarnaast wordt 15% van het werkgerelateerde verzuim veroorzaakt door factoren in de arbeidsverhouding.

De samenwerking met de arbodienst hebben we verder versterkt. De regie op verzuimbegeleiding is verder geprofessionaliseerd door de aansturing te intensiveren, de verwachtingen rond managementrapportages te verduidelijken, het structurele Sociaal Medisch Team-overleg te borgen en de samenwerking tussen bedrijfsarts, leidinggevenden en HR te verbeteren. Deze versterkte samenwerking heeft geleid tot snellere en betere afstemming bij complexe casussen en tot meer voorspelbaarheid in het proces. Tegelijkertijd zien we dat deze verbeteringen zich nog niet volledig vertalen in lagere verzuimcijfers. Dit onderstreept dat verdere structurele aandacht nodig blijft om de ingezette ontwikkeling te bestendigen en het verzuim duurzaam terug te dringen.

Welzijn & Veerkracht

In 2025 hebben we intensief samengewerkt met een strategische partner gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid. We werkten samen met interne belanghebbenden aan een gezamenlijke organisatiebreed gedragen visie op duurzame inzetbaarheid. Het resultaat was de integrale aanpak Welzijn & Veerkracht met daarin als belangrijkste strategische HR-pijlers leiderschap, ontwikkeling en werving & selectie. Een aantal deelresultaten zijn de roadmap Welzijn & Veerkracht, het HR Kompas en een daarbij behorende communicatie- en activatiestrategie. In de praatplaat in bijlage 6 is in één oogopslag te zien welke stappen we hebben gezet en welke mijlpalen we hebben bereikt.

In 2025 maakten wij gebruik van een MDIEU-subsidie van 1,2 miljoen euro (een stimuleringsregeling vanuit het Rijk) met een co-financiering van 1,2 miljoen euro. We besteedden in totaal ruim 2 miljoen euro. Deze middelen zijn ingezet in 26 deelactiviteiten, waarbij we vanuit uiteenlopende thema's gewerkt hebben aan welzijn en veerkracht van onze medewerkers en Yuverta. Denk bijvoorbeeld aan:

- leiderschapsprogramma's;
- ontwikkeltrajecten van teams;
- individuele interventies, zoals de APK-loopbaangesprekken;
- een voucher per locatie ter waarde van 10.000 euro, in te zetten voor activiteiten ter bevordering en verbetering van de medewerkerstevredenheid en voor initiatieven die welzijn en veerkracht stimuleren;
- ontwikkeling van digitale vaardigheden, zoals 'thuis in Teams' en 'AI-awareness'.

Ook in 2026 vervolgen we onze weg naar welzijn en veerkracht bij Yuverta. We gaan door met diverse volgende stappen en nieuwe mijlpalen.

Vouchers MDIEU

Deze vouchers zijn breed ingezet binnen de teams in een grote diversiteit aan activiteiten zoals workshops of studiedagen die in het teken stonden van het vergroten van het welbevinden en werkplezier van de medewerkers.

Werkdrukplan en werkdrukmiddelen

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

Werkdruk & 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. Het belangrijkste onderdeel van dat werkdrukplan is een doelgroepenanalyse, zodat helder is waar de knelpunten zitten en hoe daarop ingespeeld kan worden. Deze doelgroepenanalyse is in 2025 uitgevoerd door een gespecialiseerde externe partij. Een van de knelpunten die uit deze analyse naar voren kwam, is dat beschikbare mogelijkheden en middelen binnen Yuverta vaak niet worden gevonden. Ook sluiten mogelijkheden niet altijd aan bij de behoeften en worden ze niet herkend als één aanpak. Daarnaast zien we dat versterking van het leidinggevend kader en de communicatie tussen leidinggevend en medewerkers nog verbetering kan bieden. Deze punten worden verder opgepakt in het leiderschapsprogramma gericht op het verder professionaliseren van de schoolcultuur.

Naast de benutting van de jaarlijkse werkdrukmiddelen op de vo-scholen zelf, hebben we in 2025 een gedeelte van de gereserveerde middelen uit 2023 benut om de centrale vo-projecten voor Welzijn & Veerkracht te bekostigen. De middelen zullen ook in 2026 en 2027 verder worden benut. De aanpak Welzijn & Veerkracht sluit ook aan bij de doelstellingen en voorgenomen maatregelen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. We zullen deze aanpak daarom ook bij onze mbo-scholen gaan uitrollen.

10.6 Instroom

Wat betreft instroom ziet Yuverta de volgende ontwikkelingen.

10.6.1 Werving en employer branding

De ambitie van Yuverta blijft onveranderd: wij willen herkend worden als de absolute voorkeurswerkgever voor docenten en andere professionals. In 2025 stond onze strategie in het teken van de totale 'medewerkersreis'. We richtten ons daarbij op een eerlijk en authentiek verhaal, waarbij de behoeften van zowel potentiële nieuwe collega's zoals zij-instromers, als onze huidige medewerkers centraal stonden.

10.6.2 Ontwikkelingen in- en uitstroom

Wanneer we kijken naar de mobiliteit binnen Yuverta, zien we in 2025 een duidelijke daling in zowel de in- als uitstroom ten opzichte van voorgaande jaren. In 2023 stroomden nog 667 personen in (442,0 fte). In 2024 betrof de instroom 442 personen (335,1 fte). In 2025 is dit aantal gedaald naar 315 personen (200,3 fte). Ook de uitstroom nam af tot 446 personen (315,3 fte), een aanzienlijke daling vergeleken met 2024 (669 personen, 425,2 fte). Omdat de wervingsvolumes dalen, hebben we ook de manier waarop onze wervingsorganisatie is ingericht effectief aangepast op deze nieuwe realiteit. Hierdoor blijven we efficiënt en wendbaar.

10.6.3 Gerichte en datagedreven werving

Ondanks de lagere volumes blijft het gericht aantrekken van de juiste mensen cruciaal. Onze geoptimaliseerde werken bij-website vormt hierin het centrale fundament. Via doelgerichte, datagedreven campagnes op social media, zoekmachines en relevante platforms (zoals LinkedIn en MeesterBaan) zorgen we dat we continu zichtbaar blijven bij schaarse doelgroepen. Daarbij maken we de drempel om in contact te komen zo laag mogelijk.

10.6.4 Focus op intern talent en de toekomst

Naast externe werving lag de focus in 2025 sterker op het behouden en benutten van ons eigen talent. Door interne mobiliteit proactief te stimuleren, hebben we niet alleen vacatures kwalitatief goed kunnen invullen, maar ook de afhankelijkheid van externe inhuur zoals zzp'ers succesvol teruggedrongen.

Yuverta blijft zich voorbereiden op de toekomst. Met de verdere digitalisering van het onboarding-proces hebben we in 2025 een belangrijke stap gezet in een goede start voor nieuwe collega's. Voor de komende periode verschuift onze blik naar geavanceerde data-analyses en de inzet van AI om onze wervingsprocessen verder te innoveren.

10.7 Verklaring Omtrent Gedrag

Aanwezigheid verklaring omtrent gedrag (VOG) 2025			
	Nieuwe medewerkers in loondienst	Stagiaires	Externen
Aantal geldige VOG's op 1e dag in dienst	330	114	35
Aantal geldige VOG's te laat aanwezig	0	102	12
Aantal geen geldige VOG's	0	34	8
Totaal	330	250	55

Wij hebben de accountant niet opdracht gegeven om in 2025 de werkzaamheden uit te voeren zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake tijdige aanwezigheid van de VOG.

De onderwijsinspectie controleert vanaf 2025 of alle betrokkenen bij het onderwijsproces – ook externen – beschikken over een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Dit is vastgesteld onder de standaard Uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA2). We hebben daarom het indiensttredingsproces van stagiaires en externen gedurende 2025 nog verder aangescherpt. Zo zorgen we dat er voor de indienstdatum tijdig voor hen een VOG aanwezig is.

Onderwijs in losse modules

De opleiding Urban Green Development kun je nu ook in losse modules volgen. Wanneer je alle modules hebt afgerond én de bijbehorende afsluitende opdracht met een voldoende hebt behaald, dan krijg je een digitaal certificaat (microcredential), dat wordt erkend door alle mbo-instellingen in Nederland. In de opleiding leer je hoe je een groene, leefbare en klimaatbestendige omgeving creëert, maak je bewuste keuzes voor de toekomst en vergroot je je netwerk in het groene werkveld.



Groene Hart Café – onderwijskwaliteit versterken

Tijdens de studiedag kwamen collega's uit Gouda, Alphen aan den Rijn en Boskoop samen voor een nieuwe editie van het **Groene Hart Café**. Elkaar ontmoeten los van 'de waan van de dag', met ruimte voor dialoog, verdieping en nieuwe inzichten over onderwijskwaliteit. Zo kom je tot frisse perspectieven én sterker, toekomstgericht onderwijs.



10.8 Arbo

Op Arbo en preventiegebied is er een verbeterslag gemaakt in ons Arbozorgsysteem. Zo zijn we een nieuwe samenwerking aangegaan met Kader, een adviesorganisatie op het gebied van veiligheid en gezondheid. Samen met hen zijn er in 2025 op 13 locaties Risico-Inventarisaties en Evaluaties uitgevoerd. Op de locaties mavo Aalsmeer, mbo Aalsmeer, Amersfoort, Boskoop, Brielle, Den Haag, Madestein, mbo Dordrecht, Eindhoven, Houten, Kesteren, Klaaswaal, vmbo Nijmegen en Ottoland zijn we vanuit de gesignaleerde aandachtspunten en risico's aan de slag gegaan met de plannen van aanpak.

Om de RI&E's actueel te houden, voeren onze regio preventiemedewerkers ook ieder jaar een veiligheidsmonitor uit. Er is meer aandacht voor veiligheidsbewustzijn en we hebben structurele grip op onze Arbo- en veiligheidsrisico's. De functie van regio preventiemedewerker is goed ingebed in de organisatie. Ook de Arbocoaches op locatie spelen hier een belangrijke rol is waardoor een gezonde leer- en werkomgeving een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

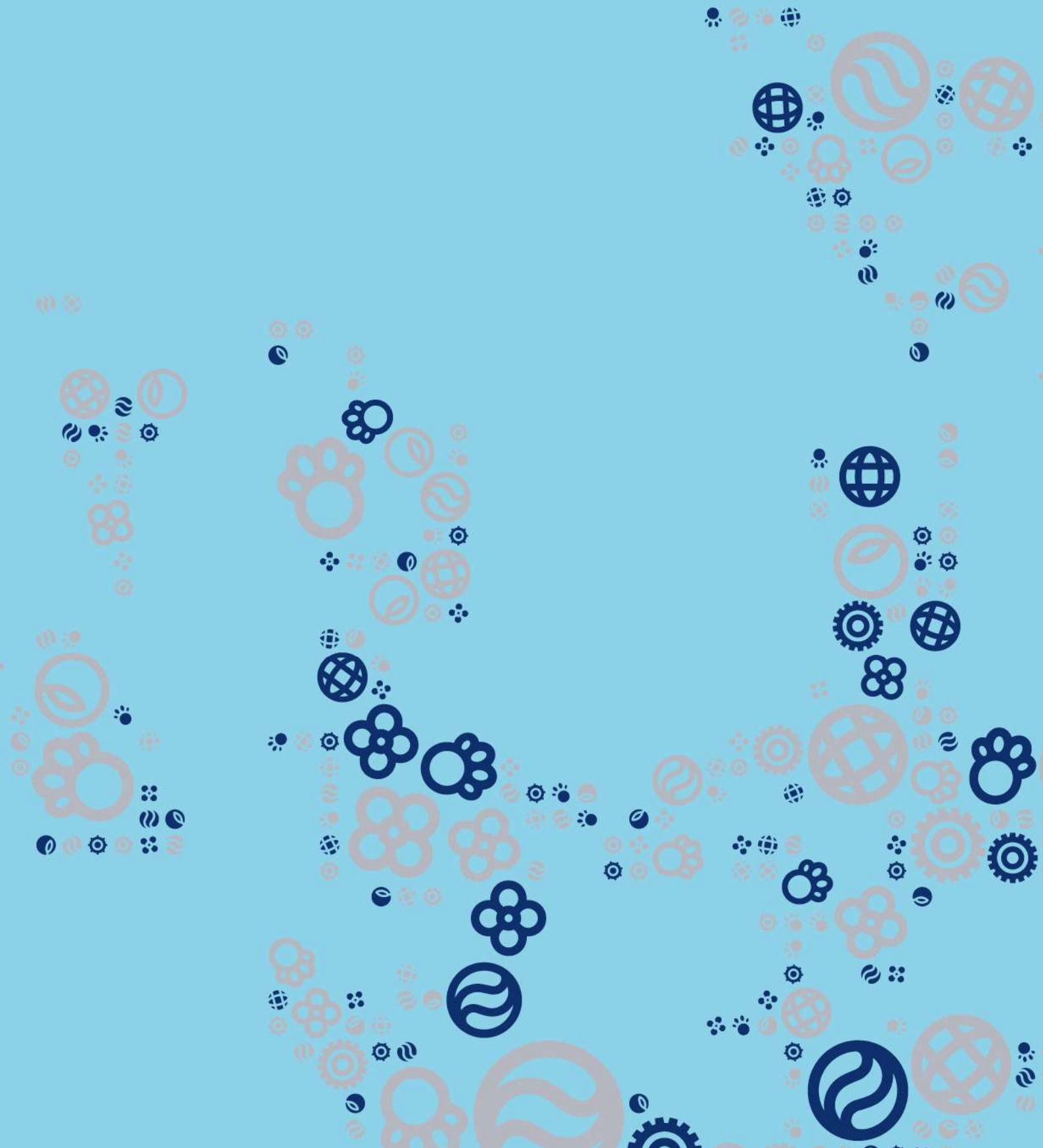
Er is een verbeterslag gemaakt in de bedrijfsnoodorganisatie en we zijn gestart met maatwerk trainingen levensreddend handelen voor onze docenten die beroepsgericht onderwijs geven.

Daarnaast is er meer grip op machineveiligheid door adequate opvolging van ons keuringsregime en zijn onze facilitair medewerkers opgeleid op het gebied van elektrische veiligheid.

Ook op de thema's gezond werken, fysieke belasting, ergonomie, biologische agentia, zoönose en gevaarlijke stoffen zijn diverse preventieve maatregelen genomen.



11. Bedrijfsvoering



11. Bedrijfsvoering

11.1 Financiën

Stichting Yuverta sluit het boekjaar 2025 af met een positief resultaat. Het resultaat bedraagt € 0,74 miljoen positief bij een begroot negatief resultaat van € 2,43 miljoen.

Daarnaast is voor € 0,97 miljoen toegevoegd aan de reserve inzake aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen.

Alle bedragen x €1.000	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Baten			
Rijksbijdragen	299.321	284.646	288.584
Overige overheidsbijdragen en – su	2.441	713	1.517
College-, cursus-, les- en examengel	728	-	795
Baten werk in opdracht van derden	1.209	1.370	1.824
Overige baten	10.978	8.198	10.094
Totaal baten	314.677	294.927	302.814

Lasten			
Personele lasten	243.473	228.356	241.954
Afschrijvingen	15.046	15.018	13.608
Huisvestingslasten	22.517	20.850	20.789
Overige lasten	33.194	32.982	33.927
Totaal lasten	314.230	297.206	310.278
Saldo baten en lasten	446	-2.279	-7.464
Financiële baten en lasten	-297	150	-1.294
Resultaat	743	-2.429	-6.170
Belastingen			
Resultaat na belastingen	743	-2.429	-6.170

Tabel 1: Financieel resultaat



11.2 Financieel resultaat

Hogere baten

De totale baten waren € 19,8 miljoen hoger dan begroot.

Alle bedragen x €1.000	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Baten			
Normatieve Rijksbijdrage	236.098	224.107	11.991
Additionele Rijksbijdrage	36.454	35.018	1.436
Doorbetalingen Rijksbijdrage samenwerkingsverbanden	26.769	25.521	1.248
Overige overheidsbijdragen	2.441	713	1.728
College-, cursus-, les- & examengelden	728	-	728
Baten in opdracht van derden	1.209	1.370	-161
Overige baten	10.978	8.198	2.780
Totaal baten	314.677	294.927	19.750

Tabel 2: Totale baten

De normatieve rijksbijdrage is € 12 miljoen hoger dan begroot en ten opzichte van voorgaand jaar. Dit komt met name door hogere rijksbijdrage beroepsonderwijs (€ 7,4 mln.) en hogere rijksbijdrage basisbekostiging VO (€ 3,7 mln.) door de bijstelling voor lonen en prijzen. Daarnaast zijn er hogere subsidie inkomsten voor projecten met daar tegenover hogere lasten.

De toename in overige overheidsbijdragen wordt veroorzaakt door subsidies vanuit de nieuwe regeling landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

De overige baten zijn € 2,8 miljoen hoger dan begroot door hogere inkomsten projecten, ontvangsten schoolmaaltijden (deze worden geheel niet begroot) en meer detachering.

Hogere lasten

De totale lasten waren € 17 miljoen hoger dan begroot, grotendeels veroorzaakt door € 15,1 miljoen hogere personeelslasten en voor € 1,7 miljoen hogere huisvestingslasten.

De totale lasten waren € 4 miljoen hoger dan voorgaand jaar, veroorzaakt door hogere personele, afschrijving en huisvestingslasten.

Alle bedragen x €1.000	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Lasten			
Personele lasten	243.473	228.356	15.117
Afschrijvingen	15.046	15.018	28
Huisvestingslasten	22.517	20.850	1.667
Overige lasten	33.194	32.982	212
Totaal lasten	314.230	297.206	17.024

Tabel 3: Totale lasten

De personele lasten zijn € 15,1 miljoen hoger dan begroot veroorzaakt door:

- de CAO stijging van 5,1% en lagere krimp van de fte's dan begroot;
- externe ondersteuning projecten (€ 1,8 miljoen); en
- een hogere toevoeging aan de voorziening voor WGA (€ 1,5 miljoen). Dit laatste in verband met eigen risicodragerschap en een toename van het aantal deelnemers.

Daar tegenover waren er hogere uitkeringen (€ -2 miljoen) en lagere inhuurkosten (€ -0,8 miljoen).



Dit verklaart deels ook de stijging ten opzichte van voorgaand jaar, waar in 2024 een aanvullende CAO-uitkering is gerealiseerd.

De hogere dan begroot lasten van € 2 miljoen van de huisvestingslasten worden veroorzaakt door hogere lasten voor onderhoud.

De overige lasten € 33 miljoen bestaan uit:

- € 9,5 miljoen administratieve lasten die lichtelijk stijgen ten opzichte van voorgaand jaar door meer activiteiten op social media, campagnes en advertentiekosten. Ten opzichte van de begroting lager zijn door minder uitgaven voor organisatieadvies dan begroot.
- € 14,7 miljoen lasten inventaris en leermiddelen die € 0,9 miljoen lager zijn dan in 2024 door minder buitenlandse reizen of minder dure bestemmingen, dan wel dat in 2024 de activiteiten meer of groter waren.
- Positieve dotatie voorziening debiteuren € 0,5 miljoen; en
- € 9,5 miljoen overige lasten waarvan € 3,2 miljoen licenties en € 4 miljoen projectkosten.

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

Alle bedragen x €1.000	
Voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2025	
Onttrekking aan de private bestemmingsreserves	-271.385
Onttrekking aan de publieke bestemmingsreserves	-2.254.275
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	-
Toevoeging aan de algemene reserves	3.268.861
Totaal	743.201

Tabel 4: Resultaatbestemming

Maatschappelijke Diensttijd

Locatie Alphen aan den Rijn is gestart met Maatschappelijke Diensttijd (MDT) in samenwerking met Stichting Breekjaar en Young Impact.

Leerlingen krijgen de kans om te werken aan persoonlijke ontwikkeling, ontmoeting met anderen en het leveren van een concrete maatschappelijke bijdrage. Ze bedenken zelf een maatschappelijke uitdaging en voeren die uit.

Zo hebben ze mensen geholpen die het financieel niet breed hebben door lege flessen in te zamelen en van dat geld maandverband te kopen.



11.3 Balans

Alle bedragen x €1.000	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	1	5
Materiële vaste activa	204.962	199.832
Financiële vaste activa	77	76
Totaal vaste activa	205.040	199.913
Vlottende activa		
Vorderingen	6.973	8.641
Liquide middelen	64.423	69.614
Totaal vlottende activa	71.396	78.255
Totaal activa	276.436	278.168
Passiva		
Eigen vermogen	149.112	148.369
Voorzieningen	14.121	11.441
Langlopende schulden	64.220	67.169
Kortlopende schulden	48.983	51.189
Totaal passiva	276.436	278.168

Tabel 5: Balans na resultaatbestemming

De materiële vaste activa namen toe met € 5,1 miljoen als gevolg van investeringen van € 22,2 miljoen, desinvesteringen van -/- € 0,1 miljoen, afschrijvingen van -/- € 15,2 miljoen en overige mutaties van -/- € 1,8 miljoen. Onder de materiële vaste activa is een bedrag ad. € 3,8 miljoen activa in uitvoering. De grootste projecten per balansdatum zijn:

- Amsterdam Oost: gedeeltelijk in gebruik genomen en geactiveerd in 2025 en klaar in 2026;
- Verbouwing Madestein (Den Haag); en
- Diverse verduurzamingsmaatregelen met een verwachte oplevering in 2027.

De vorderingen laten een daling zien van € 1,7 miljoen. Dit is veroorzaakt door een effectiever proces van debiteurenbeheer en een daling in cursusopbrengsten.

De liquide middelen laten een afname zien van € 5,2 miljoen als gevolg van een positieve kasstroom uit operatie van € 17,9 miljoen, een investeringskastroom van -/- € 20,2 miljoen en een negatieve kasstroom uit financieringsactiviteiten door aflossing voor een bedrag van -/- € 2,9 miljoen.

Het eigen vermogen is gestegen met € 0,7 miljoen als gevolg van het positieve resultaat 2025.

De signaleringswaarde voor het eigen vermogen bedraagt €264.401.226. Het publieke eigen vermogen bedraagt €149.112.424 en blijft daarmee onder de signaleringswaarde. Er is derhalve geen sprake van bovenmatig eigen vermogen.

De in 2024 nieuwe bestemmingsreserves voor ontvangen gelden van Samenwerkingsverbanden voor een bedrag van € 0,2 miljoen is volledig gealloceerd voor besteding in 2025.

In 2025 is verder voor € 2 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. Per einde 2025 resteert vanuit de publieke bestemmingsreserves € 1,5 miljoen voor aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen en een bedrag € 71.304 voor BAPO.

De personele voorzieningen zijn in 2025 toegenomen met € 2,7 miljoen door een dotatie van € 11,7 miljoen, onttrekkingen van € 7,3 miljoen en een vrijval van € 1,7 miljoen.

De langlopende schulden namen af met € 3 miljoen als gevolg van aflossingen op de bestaande leningen.

De kortlopende schulden namen af met € 2,2 miljoen grotendeels door daling van € 1,4 miljoen in de egalisering van baten en daling van € 2,3 miljoen in de subsidie Dumava als kortlopende verplichting met daar tegenover een stijging van crediteuren € 0,8 miljoen en loonheffing € 0,7 miljoen.

11.4 Financiële ratio's

De Stichting Yuverta hanteert financiële ratio's met de volgende definities voor minimum- en maximumstreefwaarden voor het jaar 2025:

Ratio	Definitie	Minimum	Maximum
Solvabiliteit	Het eigen vermogen (inclusief voorzieningen) / door het totaal vermogen	30,00%	
Liquiditeit	Vlottende activa / kort vreemd vermogen	0,50%	

Tabel 6: Definities financiële ratio's

De cijfers in de jaarrekening 2025 geven de volgende stand van zaken voor de financiële ratio's van Stichting Yuverta:

Ratio	Op basis van de jaarrekening 2025	Op basis van de begroting 2025	Op basis van de jaarrekening 2024
Solvabiliteit	59,00%	58,00%	57,50%
Liquiditeit	1,46	1,1	1,53

Tabel 7: Financiële ratio's

Solvabiliteit

De solvabiliteit is gestegen met 1,5%. Dit komt met name doordat het aandeel vreemd vermogen in het totale vermogen is afgenomen. Belangrijkste oorzaak hiervan is de aflossing op de langlopende schulden. 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 2025 € 22 miljoen. De liquiditeit is in het boekjaar 2025 verder gedaald.

De voornaamste reden hiervan is dat zowel de liquide middelen als de vorderingen dalen met € 6,9 miljoen en de kortlopende schulden met € 2,2 miljoen minder dalen. De liquiditeitsratio valt ruim binnen de signaleringsgrenzen van OCW (>0,5). Hiermee blijft de financiële positie gezond.

11.5 Huisvesting en facilitair

Huisvesting & Facilitair (H&F) werkt elke dag aan de omgeving waarin leren mogelijk is. Van veilige en duurzame gebouwen tot een gezonde werkomgeving — H&F zorgt dat alles klopt. Zo maken wij ons onder andere hard voor beheer en onderhoud van alle Yuverta-locaties, facilitaire dienstverlening die aansluit op de dagelijkse behoeften van studenten, medewerkers en onderwijs, en arbo — zodat iedereen gezond en veilig kan werken en leren.

Achter de schermen lopen er altijd tientallen projecten tegelijk: groot en klein, planmatig en soms heel snel. In dit jaarverslag lichten we er vier uit die laten zien wie we zijn en waar we voor staan.

Project nieuwbouw Amsterdam-Oost

In 2025 is de schoollocatie Amsterdam-Oost volledig vernieuwd. Het nieuwe onderwijsgebouw én het praktijkgebouw zijn opgeleverd en in gebruik genomen — een belangrijke mijlpaal. Bij het schrijven van dit jaarverslag wordt momenteel de laatste hand gelegd aan de inrichting van het buitenterrein, die in het voorjaar van 2026 gereed is. Amsterdam-Oost is klaar voor de toekomst.

Project nieuwbouw-uitbreiding Alphen aan den Rijn

Kort voor de zomervakantie nam locatie Alphen aan den Rijn haar nieuwe uitbreiding in gebruik. De tijdelijke lokalen zijn vervangen door een permanente, kwalitatieve oplossing. Daar bovenop: een vergroot schoolplein, extra parkeerruimte en een nieuw sportveld. Een flinke opwaardering voor iedereen op deze locatie.

Studentenproject MBO Houten

Bij de vervanging van het noodgebouw op locatie Houten (De Tuin) ontstond iets bijzonders. Studenten van de BOL-opleidingen niveau 2 en 3 realiseerden zelf de buitenruimte — inclusief een wadi voor waterinfiltratie, betere toegangspaden en extra groen. Duurzaam, kostenbesparend én leren door te doen. Een echte win-winsituatie waar iedereen trots op mag zijn. #delen #durven #doen

Zonnepanelen op onze locaties

Yuverta zet grote stappen richting duurzaamheid. Op steeds meer locaties worden zonnepanelen geplaatst, zodat we zelf groene energie opwekken. Op locatie Westvliet in Den Haag zijn 290 panelen geplaatst; in Aalsmeer zijn bij het schrijven van dit jaarverslag de werkzaamheden inmiddels gestart. Inmiddels beschikt bijna 60% van onze schoollocaties over zonnepanelen en wekken we ruim 15% van onze benodigde elektriciteit zelf op. Voor de overige locaties zijn de voorbereidingen al in volle gang. Stap voor stap werken we samen aan een duurzamere toekomst.

11.6 Treasurybeleid

Treasurystatuut

In het statuut staat hoe Stichting 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'.

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 2025

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. 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. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2025. De rente bedraagt 2,37%, 30 jaar vast.

In 2025 bedroegen de rentelasten van deze leningen € 1.195.309 (in 2024: € 1.140.078). De hoogte van lening één bedroeg eind 2025 € 15,3 miljoen, van lening twee € 20,8 miljoen, van lening drie € 14,9 miljoen en van lening vier € 16,1 miljoen (in totaal: € 67,1 miljoen). De marktwaarde van de vier leningen, gebaseerd op de rentestanden (maart 2026) bij de resterende looptijden, bedraagt in totaal € 53,3 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).

11.7 Notitie helderheid

In dit hoofdstuk 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. Deze notitie kent acht thema's, die we hier nader toelichten.

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 middelen en private activiteiten:

Met de inwerkingtreding van de Beleidsregel investeren met publiek middelen in private activiteiten is dit thema gewijzigd. We lichten dit thema afzonderlijk toe in een ander hoofdstuk.

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 cursusgeld voor studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Het komt wel voor dat derden het cursusgeld voor bbl-studenten betalen, maar alleen als de student die derde daarvoor schriftelijk heeft gemachtigd.

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

Het aantal ingeschreven bol- en bbl-studenten per 1 oktober 2025 bedraagt respectievelijk 6196 en 1623. Bij de tweede teldatum op 1 februari 2026 waren dit er 6029 voor bol en 1651 voor bbl. In de tussenliggende periode hebben 163 bol- en 65 bbl-studenten de instelling verlaten. Hiervan hebben 40 bol- en 19 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 13 bol- en 84 bbl-studenten tussentijds ingestroomd. Bovendien stonden 45 bol- en 3 bbl-studenten op 1 oktober dubbel ingeschreven, omdat zij of doorstromen naar een volgend niveau, of een specialisatie doen. Op 1 februari waren dit 40 Bol en 3 bbl studenten. Verder zijn 14 studenten tussentijds overstapt van bol naar bbl en 4 studenten van bbl naar bol.

De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven:

In 2025 zijn binnen Yuverta 91 studenten van Crebo en 18 van leerweg veranderd.

Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven:

Yuverta verzorgt in 2025 maatwerktrajecten voor onder andere Friesland Campina, Gemeente Amsterdam en Pantar en de Gemeente Alphen a/d Rijn. Het gaat hierbij om 116 bbl-studenten op 1 oktober 2025 en 121 bbl studenten op 1 februari 2026. Het niveau van de opleidingen varieert van niveau (entree opleiding) t/m 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 2025 waren er 31 studenten woonachtig in het buitenland.

Beleidsregel investeren met publieke middelen en 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.

De opbrengststromen zijn apart ingericht in de administratie. Door een analyse achteraf van de opbrengststromen zijn de activiteiten van Yuverta in kaart gebracht en getoetst of de activiteiten onder publieke of private activiteiten vallen en gekeken welke samenloop er is. De (mogelijke) activiteiten met een privaat karakter zijn nader bekeken rondom mogelijke investering van publieke middelen daarin en worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel.

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: Cursussen en contractonderwijs/maatwerk
- Verhuur gebouwen
- Detachering Personeel
- Overige activiteiten/overige baten

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 Binnen de publiek-private afbakening hanteren wij het volgende onderscheid:

- Leven Lang Ontwikkelen (LLO): De inhoudelijke en strategische vlag. Het betreft de marktgerichte activiteiten gericht op werkenden en werkzoekenden.
- Contractonderwijs: De juridische en financiële drager. Dit is de specifieke onderwijsvorm waarmee LLO-activiteiten privaatrechtelijk (en dus gescheiden van de publieke middelen) worden aangeboden en verantwoord.

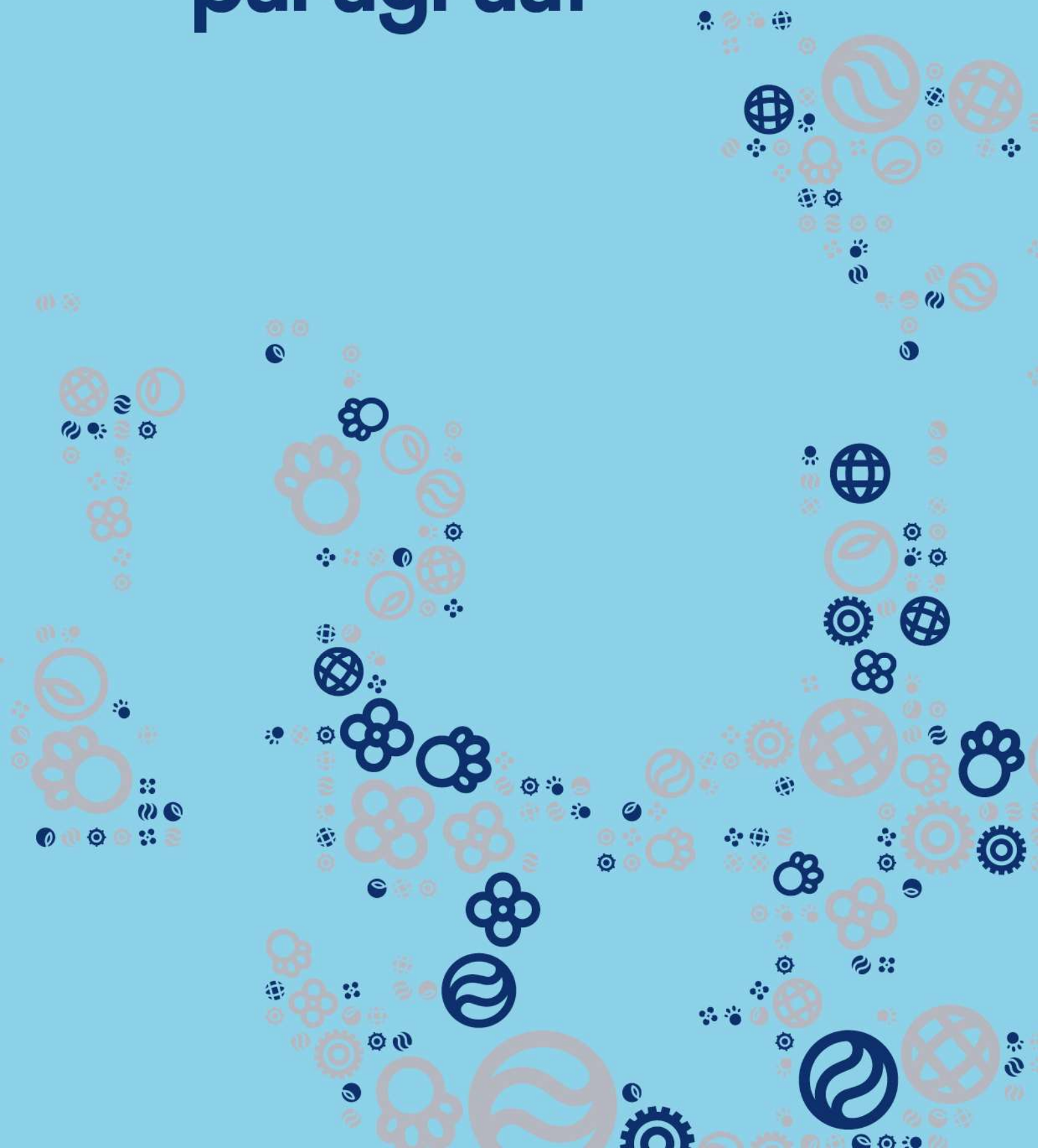
In het bovenstaande hebben wij aangegeven welke activiteiten onder de beleidsregel vallen en de activiteiten van llo verder geduid. Conform artikel 2.2 van de beleidsregel moet van elk van deze activiteiten het navolgende worden aangegeven:

1. een toelichting op de in het derde lid genoemde ordening;
2. een overzicht van de private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd, in lijn met de in het derde lid genoemde ordening
3. een beschrijving van het (risico-)beleid en beheer;
4. een beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van de private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd, inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheidstoedeling;
5. een kwalitatieve beschrijving van de meerwaarde van de soort private activiteit voor de uitvoering van de wettelijke taak.

Activiteit	Omvang baten (1)	Omvang lasten	Geïnvesteerde publieke middelen in verslagjaar	Omvang Publieke middelen (2)	Risicobeleid en -beheer (3)	Juridische en organisatorische inbedding (4)	Meerwaarde (5)
LLO: Cursussen en trainingen	€ 1.209k	2.012k	2.012k	Geen bijdrage vanuit publieke middelen. Er wordt gewerkt met integrale kostprijs incl. risico-opslag van 15%.	Offertes voor contractonderwijs worden door de manager LLO en verkooprelatie getekend. Offertes worden geregistreerd in AFAS/CRM/Forecast en doorgezet naar AFAS/Projecten (adm. projecten LLO).	Contractonderwijs en cursussen vallen binnen het organisatie onderdeel LLO. Medio september is besloten om de BBL-c opleidingen over te dragen naar de mbo locaties.	LLO draagt bij aan de maatschappelijke taak van het mbo om 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. De private activiteiten van LLO zijn 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.
				Door de onverwachte daling van de baten, en de daling van de vaste lasten van LLO achter is gebleven, is de investering hoger dan de baten. Naar de toekomst zijn de verwachtingen dat de baten en lasten ten minste in balans zijn.	Verkoopfacturen (pro-facturen) worden in/vanuit Projecten gemaakt en verstuurd.	Verantwoordelijkheids-toedeling ligt vast in de Procuratieregeling.	
					Verkoop van cursussen vindt plaats via de website van LLO, tegen standaardprijzen. In/vanuit CRM/cursusmanagement worden de verkoopfacturen gemaakt en verstuurd.		
					Individuele personen betalen direct via ideal en ontvangen de factuur (W-factuur). Bedrijven kiezen: ideal betaling of factuur achteraf (LLO-factuur)		
					De verkoopfacturen vallen onder het debiteurenbeheer van FA/Financiën.		

Activiteit	Omvang baten (1)	Omvang lasten	Geïnvesteerde publieke middelen in verslagjaar	Omvang Publieke middelen (2)	Risicobeleid en -beheer (3)	Juridische en organisatorische Inbedding (4)	Meerwaarde (5)
Verhuur	€ 175k	175k	159k	Er is geen bijdrage vanuit publieke middelen. 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 directeur Bedrijfsvoering of de manager Huisvesting & Facilitair.	Valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur Bedrijfsvoering en de manager Bedrijfsvoering/Huisvesting & Facilitair.	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.
					De verhuurcontracten worden geregistreerd in de abonnementenmodule van AFAS/Profit.	Verantwoordelijkheids-toebedeling ligt vast in de Procuratieregeling.	
					Eenmalige verhuur vindt plaats zonder contract (incidentele baten).		
					Maandelijkse worden de facturen ('abo') met de verhuurcontracten aangesloten.		
					De verkoopfacturen inzake verhuur vallen onder het debiteurenbeheer van FA/Financiën.		
Detachering	€ 325k	€ 325k	325k	Er is geen bijdrage vanuit publieke middelen. Er wordt een kostprijsdekkende detacheringsovereenkomst afgesloten.	Detacherings-overeenkomst opstellen door PSA cf. vast format en o.b.v. gemaakte afspraken m.b.t. prijs/tarief, looptijd, wtf/aantal uren per week.	Valt onder de verantwoordelijkheid van de betreffende locatie. De afdeling HR heeft ondersteunende rol bij het opstellen van de contracten.	Dit betreft veelal de tijdelijke inzet van docenten bij andere onderwijsinstellingen. Ook hiervoor geldt dat dit maar een klein deel van het totale personeel betreft. 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 boventaligheid opgevangen kan worden en er kennis en ervaring uitgewisseld kan worden met andere onderwijsinstellingen.
					Detacherings-overeenkomst worden getekend door (regio)directeur cf. procuratieregeling, medewerker en inlenende organisatie.	Verantwoordelijkheids-toebedeling ligt vast in de Procuratieregeling.	
					PSA registreert overeenkomst in het detacheringsregister en slaat het op in persoonsdossier.		
					FA factureert en boekt de baten o.b.v. overeenkomst.		
					Maandelijkse controle door locatie/regio a.d.h.v. lijst gedetacheerde medewerkers per regio vanuit PSA.		
					De facturen inzake detachering vallen onder het debiteurenbeheer van FA/Financiën.		
Exploitatie kantine	€ 57k	€ 53k	53k	Er is geen bijdrage vanuit publieke middelen. Er wordt verkocht tegen kostprijs met een opslag van 7% als buffer voor derving.	Verkopen vinden plaats via pinautomaten.	Valt onder de verantwoordelijkheid van de betreffende locatie.	Yuverta heeft deze activiteit zo veel als mogelijk uitbesteed. Een drietal locaties (vmbo's Amsterdam oost, Montfoort en Utrecht) heeft de kantine nog in eigen beheer; het is in de basis alleen bedoeld voor leerlingen en medewerkers.
					Het nummer van de pinautomaat is gekoppeld aan de kantine v/d locatie.	Verantwoordelijkheids-toebedeling ligt vast in de Procuratieregeling.	
					De verkopen worden bij ontvangst op de bankrekeningen geboekt.		

12. Risico- en continuïteits- paragraaf



12. Risico- en continuïteitsparagraaf

12.1 Inleiding

In de afgelopen jaren heeft Yuverta, een sterke basis gelegd door de organisatie verder te uniformeren en te professionaliseren. De implementatie van de belangrijkste kernsystemen en de ontwikkeling van gemeenschappelijke werkwijzen hebben gezorgd voor stabiliteit en transparantie in onze bedrijfsvoering. Vanuit deze basis zijn we steeds beter in staat om onze processen te borgen, managementinformatie te benutten en ons onderwijs continu te verbeteren. Tegelijkertijd bevinden we ons in een dynamische omgeving waarin maatschappelijke ontwikkelingen, demografische trends en sectorale transitie direct invloed hebben op onze continuïteit en strategische keuzes.

Met de koers 2030 hebben we richting gegeven aan onze ambities voor de komende jaren. De uitgangspunten Delen, Durven en Doen vormen het kompas waarmee wij anticiperen op veranderingen in de groen-blauwe sector, de arbeidsmarkt en het onderwijs. De transitieopgaven rondom duurzaamheid, digitalisering en het versterken van kansengelijkheid vragen om wendbaarheid, realistische keuzes en een financieel gezonde organisatie. In dit kader is het essentieel dat Yuverta risico's tijdig signaleert, zorgvuldig afweegt en waar nodig maatregelen neemt om de continuïteit van het onderwijs en de ondersteuning te waarborgen.

Onze koers benadrukt dat we toekomstgericht willen werken binnen duidelijke kaders, waarbij stabiliteit in de basis en ruimte voor innovatie hand in hand gaan. Dat betekent dat we alert blijven op externe ontwikkelingen, zoals afnemende leerling- en studentenaantallen, veranderingen in bekostiging, de krapte op de arbeidsmarkt en toenemende investeringsopgaven in digitalisering en huisvesting. Tegelijkertijd benutten we kansen die ontstaan door samenwerking, professionalisering en het verder versterken van onze onderwijsportefeuille binnen de groen-blauwe sector.

Vanuit deze stabiele basis kijken we vooruit om zicht te krijgen op mogelijke risico's en kansen in de nabije toekomst. 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 2025 of voor toekomstige jaren uit de meerjarenbegroting 2025-2030 van Yuverta.

De volgende onderwerpen komen aan de orde in de volgende paragrafen:

- ontwikkeling studentenaantallen
- personele gegevens
- investeringen/huisvestingsbeleid & ICT
- financiële gegevens:
 - resultatenrekening 2025-2030
 - balans 2025-2030
 - liquiditeitsprognose 2025-2030
 - kengetallen (solvabiliteit en liquiditeit)
- risico's, analyse & maatregelen

12.2 Ontwikkeling studentaantallen

De onderstaande tabel geeft een weergave van de verwachte ontwikkeling van de leerling- en studentaantallen voor de aankomende vier jaar. Het startpunt zijn de werkelijke en vastgestelde aantallen per 1 oktober 2024. Bij het opstellen en toetsen van de prognose zijn de trends van de sectormodellen van Voion (vmbo) en DUO (mbo) gebruikt.

Leerlingen en studenten	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Categorieën	okt-24	okt-25	okt-26	okt-27	okt-28	okt-29
vmbo regulier	11.350	10.913	10.780	10.446	10.354	10.413
mavo	914	824	790	746	762	804
lwoo / pro	830	766	764	776	798	795
Totaal vo	13.094	12.503	12.334	11.968	11.914	12.012
bol entree	113	107	107	117	108	108
bbl entree	38	47	50	64	47	47
bol niveau 2	643	649	649	642	648	649
bbl niveau 2	354	325	349	381	325	324
bol niveau 3 en 4	5.321	5.408	5.520	5.376	5.536	5.544
bbl niveau 3 en 4	1.179	1.118	1.191	1.180	1.114	1.105
Totaal mbo	7.648	7.654	7.867	7.760	7.779	7.778
Totaal leerlingen en studenten	20.742	20.157	20.201	19.728	19.693	19.790

Tabel 1: ontwikkeling bekostigde leerling- en studentaantallen per 1 oktober (bron: MJB 26-30 V260217 voorlopig 2025 77 en realisatie TBG)

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 lag de instroom op 2.900. In het schooljaar 2025-2026 is dit aantal nog iets verder gedaald naar ongeveer 2.800. Cijfers vanuit het primair onderwijs laten zien dat er sprake is van hogere schooladviezen, waardoor sommige leerlingen sneller naar de havo gaan. In combinatie met het wegvallen van leerjaren met een relatief grotere populatie (uitstroom van leerlingen uit de corona-jaren), resulteert dit in de daling. Ook voor de komende jaren verwachten de onderwijsdirecties nog een lagere instroom, waardoor op termijn naar verwachting de aantallen stabiliseren op ongeveer 12.000. De prognose van Voion heeft de instroom van het schooljaar 2025-2026 nog niet meegenomen, waardoor deze cijfers momenteel geen realistische meerjarige vergelijking bieden.

Voor het mbo zijn de prognoses voor 2026 en verder gebaseerd op de aangepaste prognoses van de locaties en de trend uit de DUO-prognosetool 2025. Ten opzichte van het schooljaar 2024-2025 lijken de studentaantallen in het schooljaar 2025-2026 stabiel te blijven. In toekomstige prognosejaren voor het mbo lijkt een lichte groei te ontstaan. Kritische noot is dat de totale mbo-prognose van Yuverta mogelijk wat hoog is ingezet, gelet op de verwachte krimp in de mbo-sector. Er zijn scholen die ook in de tweede leerling-studentprognose 2025 een hogere instroom hadden opgenomen dan nu zichtbaar is in de aanmeldingen. Een verdere krimp van het totale aantal studenten van Yuverta sluit beter aan bij het scenario van DUO. Ook de aangepaste prognose na de voorlopige 1-oktobertelling is verwerkt in de prognose van de toekomstige jaren.

Historische mijlpaal eerste vmbo-kaderdiploma's op Leo Kannerschool dankzij samenwerking met Yuverta

Voor het eerst in de geschiedenis van de Leo Kannerschool hebben vier leerlingen hun **volwaardige vmbo-kaderdiploma** behaald.

Deze prestatie is het resultaat van een unieke samenwerking: Theorievakken in een vertrouwde omgeving, Praktijkvakken bij Yuverta, met begeleiding op maat en professionele faciliteiten.

Dit diploma betekent niet alleen kennis en kunde, maar ook een enorme stap in zelfvertrouwen en kansengelijkheid.

Met deze mijlpaal zetten ze de toon voor de toekomst. Beide scholen willen de samenwerking voortzetten én uitbreiden, zodat nog meer leerlingen deze kans krijgen.



12.3 Personele gegevens

Onderstaande tabel geeft de verwachte formatieve ontwikkeling voor de jaren 2026-2030 weer. Het uitgangspunt is de begroting 2026 en de jaren 2027 en verder zijn daarvan afgeleid. De formatie, inclusief externe inhuur, schaalte mee naar rato van de leerling- en studentaantallen (waaronder de daling in het vmbo). Voor de ondersteunende diensten is in de aankomende jaren een formatieve reductie opgenomen die bewust en in afstemming met de betreffende diensten tot stand is gekomen. Na een zorgvuldig doorlopen proces samen met het onderwijs, heeft iedere dienst een voorstel gedaan voor een minimalistische dienstverlening, maar gedurfde beleidsrijke invulling van de taakstelling binnen de eigen context. Deze aanpak zorgt ervoor dat de beoogde efficiëntieslag verantwoord en uitvoerbaar kan worden gerealiseerd. In de begroting 2026 is een daling opgenomen die uitkomt op circa 7%; de jaren daarna blijft de totale formatie naar verwachting redelijk gelijk, met een kleine stijging in 2030.

Personele bezetting	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Categorieën	fte	fte	fte	fte	fte	fte
Onderwijzend personeel	1.474	1.371	1.377	1.382	1.387	1.418
Onderwijsondersteunend personeel	233	211	212	212	213	218
Ondersteunend en beheerspersoneel	565	540	521	506	501	513
Directie & management	150	137	138	138	139	142
Totaal	2.422	2.259	2.248	2.238	2.241	2.291
% procentueel t.o.v. 2025	100%	93%	93%	92%	93%	95%

Tabel 2: ontwikkeling formatie per functiecategorie (bron: PowerBI realisatie 2025, raadpleegdatum: 09-03-2026), Begroting 2026 en MJB 26-30 V250219 def)

12.4 Investerings

Het totale pakket aan investeringen bij Yuverta, dat gepland staat voor de jaren 2026-2030, bestaat globaal uit de volgende onderdelen:

Investerings	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Categorieën	€	€	€	€	€	€
Gebouwen & terreinen	18.444	24.020	18.543	15.738	17.273	14.801
Inventaris & ICT	3.767	3.528	3.013	2.486	2.840	3.293
Totaal	22.211	27.547	21.556	18.223	20.113	18.093

Tabel 4: Investerings 2025-2030 (bedragen x € 1.000) (bron: JR 2025 + MJB 26-30 V260217 voorlopig 2025 77)

In de aanloop van de vorige meerjarenbegroting zijn in het Strategisch investeringsplan huisvesting (SIPH) keuzes gemaakt voor de haalbaarheid van investeringen op langere termijn. Eind 2025 is het SIPH op onderdelen bijgesteld, om nieuwe inzichten, gewijzigde prijzen en plannen mee te nemen. Het gewijzigde SIPH is doorgerekend en is haalbaar zonder dat daarvoor nieuwe geldleningen aangetrokken hoeven te worden. Dit biedt de ruimte om binnen de huidige koers na te denken over toekomstige ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van het portfolio in het mbo. Grote projecten in de komende periode zijn de revitalisatie van vmbo Gouda (€ 3,9 mln.), uitbreiding van vmbo Eindhoven (€ 6,0 mln.) en aanpak vmbo/mbo Horst (€ 5,5 mln.). Daarnaast zijn diverse kleinere investeringen gepland, bijvoorbeeld voor het bevorderen van een gezond binnenklimaat (€ 1,8 mln. per jaar). Tot slot investeren we in verdere verduurzaming van onze gebouwen (over de looptijd van de meerjarenbegroting gemiddeld € 2,6 miljoen per jaar).

Bij de investeringen voor Inventaris & 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. Ook is in het meerjarenbeeld rekening gehouden met een lagere investering in leerlinglaptops.



12.5 Financiële gegevens

Staat van baten en lasten	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Baten	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen	299.320	286.194	286.322	284.102	281.669	284.390
Overige rijksbijdragen	2.441	1.335	1.329	1.071	1.061	1.072
Examengelden	728	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	1.209	1.250	2.082	2.082	2.082	2.082
Overige baten	10.978	9.986	9.753	9.184	8.941	8.798
Totaal	314.676	298.765	299.486	296.439	293.753	296.342
Lasten	€	€	€	€	€	€
Personele lasten	243.473	230.461	230.598	228.134	226.126	228.117
Afschrijvingen	15.046	15.834	16.959	17.232	17.034	17.101
Huisvestingslasten	22.517	20.733	20.087	19.717	19.477	19.177
Overige lasten	33.194	30.860	29.441	29.514	29.675	29.589
Totaal	314.230	297.887	297.085	294.597	292.313	293.984
Saldo baten en lasten	446	878	2.401	1.842	1.441	2.359
Financiële baten en lasten	-297	560	659	651	624	622
Resultaat	743	318	1.742	1.191	817	1.737

Tabel 5: meerjarenbegroting 2025-2030 Yuverta (bron: Jaarrekening 2025 d.d. 11-05-2026 en MJB 25-29 V250219 Def)

In de voorgaande tabel zijn de gerealiseerde baten en lasten voor 2025 opgenomen en aangevuld met de verwachting voor de aankomende periode van 2026 tot en met 2030. Deze verwachte cijfers volgen uit de vastgestelde meerjarenbegroting 2026-2030. De vastgestelde begroting 2026 is het startpunt. De jaren 2026 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 is een aantal nieuwe maatregelen begroot, zoals het bijgestelde Strategisch investeringsplan huisvesting. Deze 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 gedurende de looptijd van deze meerjarenbegroting. Ten opzichte van het kalenderjaar 2026 dalen de rijksbijdragen met € 2,8 miljoen.

In 2027 verwachten we een stijging van de private activiteiten in het kader van leven lang ontwikkelen (inkomsten € 2,1 miljoen, conform de businesscase Ilo). Omdat nog niet duidelijk is hoe deze activiteiten zich verder ontwikkelen, zijn de verwachte inkomsten in de daarop volgende jaren gelijk gehouden;

De overige baten lopen geleidelijk terug als gevolg van de daling van het aantal leerlingen en studenten, met de grootste daling in 2028. Over de hele periode betreft het een daling van € 1,2 miljoen, mede als gevolg van het wegvallen van krimp-middelen.

In de personele lasten is gerekend met een totale daling van de personele lasten van € 2,2 miljoen ultimo 2030, ten opzichte van 2026. In de begroting 2026 is al sprake van een significante reductie van de personele lasten, wat mede het gevolg is van de daling van de leerling- en studentaantallen en het wegvallen van het Nationaal Programma Onderwijs en subsidies zoals de regeling voor basisvaardigheden. In de meerjarenbegroting is daarnaast een reductie van het ondersteunende personeel bij de ondersteunende diensten begroot. Vooral deze maatregel zorgt voor de reductie van de personele lasten.

De reguliere afschrijvingskosten in de periode tot en met 2030 laten een stijging zien van € 1,3 miljoen. Dit komt onder andere door nieuwbouw of renovatie op de locaties vmbo Amsterdam-Oost, vmbo Alphen aan den Rijn, vmbo Gouda en vmbo Eindhoven. Ook de extra inzet op verduurzaming zorgt voor hogere afschrijvingslasten. De toename van de kosten 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, wat een toename van de afschrijvingslasten betekent. Ook de bijstelling van het groot onderhoudsplan zorgt voor hogere investeringen en dus ook hogere afschrijvingen.

De huisvestingslasten, exclusief afschrijvingen, dalen in deze meerjarige periode met € 1,6 miljoen. De verwachting is dat de energielasten de komende jaren redelijk stabiel op een hoger niveau blijven. De investeringen in duurzaamheid werpen vruchten af, waardoor een besparing mogelijk is. De verwachte besparingen zijn geactualiseerd.

Wat betreft de overige lasten realiseren we in de meerjarenbegroting een daling van € 1,3 miljoen. In de eerste jaren is dat een gevolg van het wegvallen van projectuitgaven, bijvoorbeeld door de afronding van het project digitale leeromgeving. Daarnaast speelt ook de afname van de leerling- en studentaantallen een rol. Toch lopen deze lasten over de looptijd van de meerjarenbegroting per saldo op met circa € 0,07 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 vooralsnog niet gepland.

	Balans	balans		geprognostiseerde balansen 2026-2030			
		31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028	31-12-2029	31-12-2030
1 Activa							
Vaste activa							
1.1 Immateriële vaste activa		1	0	0	0	0	0
1.2 Materiële vaste activa		204.961	216.601	221.198	222.189	225.268	226.261
1.3 Financiële vaste activa		77	76	76	76	76	76
<i>Totaal vaste activa</i>		<i>205.039</i>	<i>216.677</i>	<i>221.274</i>	<i>222.265</i>	<i>225.344</i>	<i>226.337</i>
Vlottende activa							
1.5 Vorderingen		6.973	7.419	7.419	7.419	7.419	7.419
1.7 Liquide middelen		64.423	50.849	45.433	42.778	37.466	35.157
<i>Totaal vlottende activa</i>		<i>71.396</i>	<i>58.268</i>	<i>52.852</i>	<i>50.197</i>	<i>44.885</i>	<i>42.576</i>
Totaal activa		276.435	274.945	274.126	272.462	270.229	268.913
2 Passiva							
2.1 Eigen vermogen							
2.1.1 Algemene reserves		146.802	148.912	149.099	150.653	151.613	152.253
Resultaat		743	186	1.555	960	640	1.558
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek		1.567	0	0	0	0	0
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat		0	0	0	0	0	0
<i>Eigen vermogen</i>		<i>149.112</i>	<i>149.099</i>	<i>150.653</i>	<i>151.613</i>	<i>152.253</i>	<i>153.810</i>
2.4 Voorzieningen		14.121	14.871	15.372	15.621	15.621	15.621
2.5 Langlopende schulden		64.220	61.347	58.473	55.600	52.726	49.853
2.6 Kortlopende schulden		48.982	49.628	49.628	49.628	49.628	49.628
Totaal passiva		276.435	274.945	274.126	272.462	270.229	268.913

Tabel 6. Samengevoegde balans 2025-2030 (bedragen x € 1.000)

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

Kasstroom	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Baten	€	€	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten	17.932	16.872	19.013	18.442	17.674	18.658
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-20.173	-27.573	-21.556	-18.223	-20.113	-18.093
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-2.949	-2.873	-2.873	-2.873	-2.873	-2.873
Mutatie liquide middelen	-5.190	-13.574	-5.416	-2.654	-5.312	-2.308
<i>Beginstand liquide middelen</i>	<i>69.614</i>	<i>64.424</i>	<i>50.850</i>	<i>45.434</i>	<i>42.780</i>	<i>37.468</i>
<i>Mutatie liquide middelen</i>	<i>-5.190</i>	<i>-13.574</i>	<i>-5.416</i>	<i>-2.654</i>	<i>-5.312</i>	<i>-2.308</i>
Eindstand liquide middelen	64.424	50.850	45.434	42.780	37.468	35.160

Tabel 7: kasstroomoverzicht 2025-2030 (bedragen x € 1.000)

In 2024 is de laatste tranche van de in 2022 afgesloten geldlening opgenomen. Op basis van de huidige inzichten is daarmee de bijgestelde investeringsagenda gefinancierd tot en met 2030. Hiervoor is geen aanvullende financiering benodigd.

Kengetallen	R 2025	B 2026	B 2027	B 2028	B 2029	B 2030
Solvabiliteit 2	59,0%	65,7%	67,0%	68,3%	69,4%	70,6%
Liquiditeit (currentratio)	1,5	1,1	0,8	0,7	0,6	0,5

Tabel 8: Kengetallen

Belangrijk uitgangspunt in de meerjarenbegroting is het voorkomen van extra geldleningen, zolang er nog geen aangepast toekomstbestendig opleidingsportfolio gereed is die aansluit bij de nieuwe koers Y+10. Geldleningen aantrekken is nu relatief duur door de hogere rentestanden en is daarom niet wenselijk. Tegelijkertijd moeten we ervoor zorgen dat we binnen redelijke grenzen de liquiditeit bewaken. In de meerjarenbegroting streven we naar een minimale liquiditeitsratio van 0,5 overeenkomstig de signaleringsnorm van 0,5 van de onderwijsinspectie. Met de huidige planning blijven alle ratio's binnen de signaleringsnorm, zoals te zien is in de tabel.

De lagere liquiditeit is het directe gevolg van het omvangrijke huisvestingsprogramma van de afgelopen jaren en de geplande investeringen in de komende periode. Ook na 2030 blijven de investeringen in huisvesting aanzienlijk. Bij een gelijkblijvend investeringsniveau zal aanvullende financiering op lange termijn noodzakelijk zijn, als gevolg van een jaarlijkse negatieve netto-kasstroom. Tegen die tijd beschikken we over een scherper beeld van de ontwikkeling van de leerling- en studentaantallen en zijn waarschijnlijk de strategische keuzes voor het opleidingsportfolio voor de langere termijn verder uitgewerkt. Daardoor zullen we dan beter onderbouwde besluiten kunnen nemen. Zie de bovenstaande tabel voor de verwachte ratio's in de aankomende jaren.

12.6 Risicoparagraaf

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

12.6.1 Risicomanagementsysteem

Ons risicomanagementproces betreft een proces gericht op het identificeren en beoordelen van risico's van Yuverta, om organisatorisch, financieel en qua compliance 'in control' te zijn. Met 'in control' bedoelen we dat deze risico's binnen de risicobereidheid vallen en er een redelijke zekerheid bestaat voor het behalen van de doelstellingen uit het strategische koersdocument. Om dit te borgen en ook omdat het risicomanagementproces is gebaseerd op de cyclus van plan-do-check-act (PDCA), is risicomanagement geïntegreerd in de planning- en controlcyclus. Deze integratie dient op alle organisatorische niveaus plaats te vinden: strategisch, tactisch en operationeel. Het risicomanagementsysteem dient nog verder te worden uitgewerkt.

Hieronder staan de documenten voortkomend uit de processen binnen de planning en controlcyclus, van koersdocument t/m T-rapportages. Voor ieder document is in het 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):

- verantwoordings- en stuurinformatie en bijbehorende kengetallen vanuit de planning- en controlcyclus;
- integrale bestuurskalender met de tijdlijnen voor de planning- en controlcyclus, de verantwoordingscyclus, de kwaliteitszorgcyclus en de gesprekkencyclus;
- kwaliteitszorgcyclus: op basis van het koersdocument en de regioplannen stellen we locatie- en teamplannen op, met daaronder een monitoringsysteem van periodieke zelfevaluatie;



- het koersdocument, bestaande uit het strategisch kompas (missie, visie en ambities) en de strategische koers;
- de kwaliteitsagenda met een SWOT-analyse als onderdeel van de strategische koers;
- Strategische personeelsplanning;
- Strategisch investeringsplan huisvesting;
- scenario's leerling- en studentprognoses;
- kaderbrief met paragraaf inzake strategische risico's;
- jaarbegroting met paragraaf inzake financiële risico's;
- meerjarenbegroting met paragraaf inzake financiële risico's, opgesteld op basis van de Strategische personeelsplanning, het Strategisch investeringsplan huisvesting en de leerling- en studentprognoses;
- t-rapportages met onder meer weergave van de risico's en beheersmaatregelen per regio of afdeling;
- interne audits.

Yuverta besteedt veel aandacht aan de integratie van systemen en processen en het in het in samenhang brengen van risico's en beheersmaatregelen.

12.6.2 Overzicht belangrijke risico's

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische en financiële doelstellingen van Yuverta kunnen beïnvloeden:

- Strategische of instellingsrisico's
- Financiële risico's
- Operationele risico's
- Compliance-risico's
- Fraude- en corruptierisico's

Daaraan gekoppeld zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van de benoemde risico's. Na de te nemen maatregelen resteert het netto-risico.

Fraude- en corruptie risico's zijn nog niet in het overzicht opgenomen omdat deze risico's de concept status hebben en nog intern dienen te worden besproken.

Genoemde risico's doen zich niet in alle regio's van Yuverta in dezelfde mate voor.



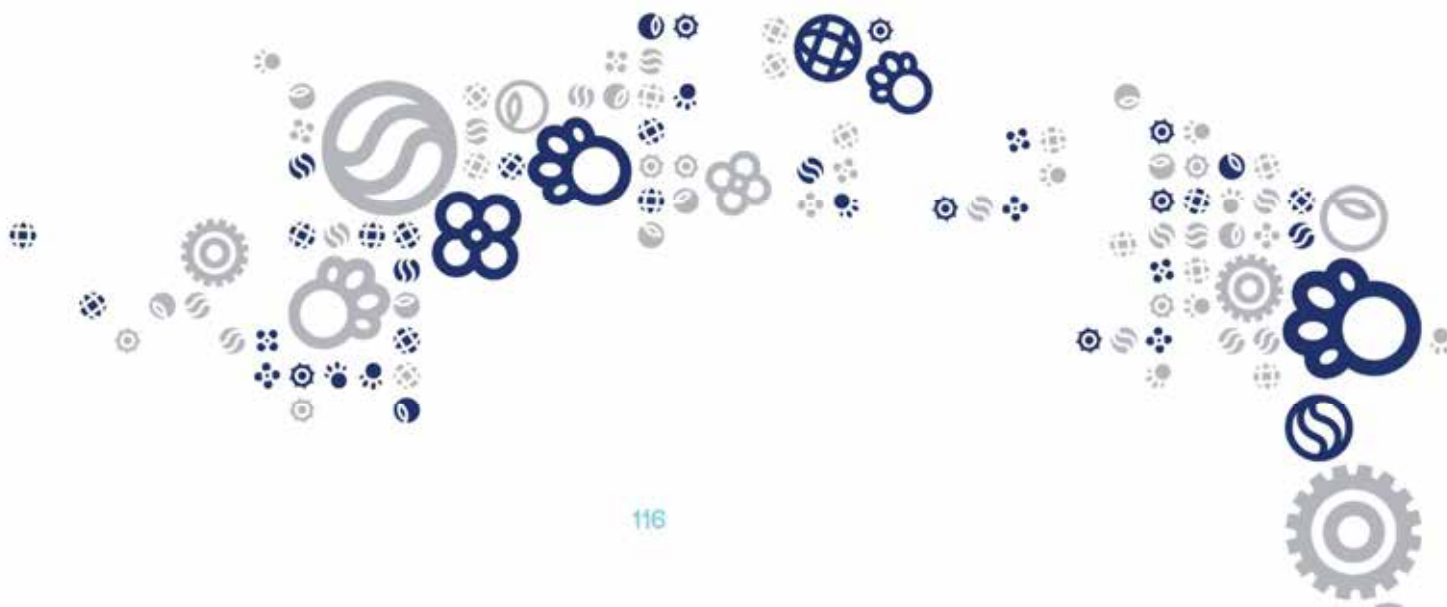
Co-creërend ontwikkelen - Help!

Co-creërend ontwikkelen, het lijkt eenvoudig, maar de praktijk kan weerbarstig zijn. Dat realiseerden de collega's achter het nieuw op te richten Centre for Teaching and Learning (CTL) binnen Yuverta zich maar al te goed. Hun oplossing? Samen optrekken met de Yuverta Academy.

Die organiseerde een inspirerende meedenksessie om input op te halen voor het CTL. Het doel: een plek creëren waar we onderwijsinnovatie beter ondersteunen. Het CTL is geen doel op zich, maar een manier om vernieuwing samen op te pakken, naar binnen te halen én duurzaam te verankeren. Zo maken we onderwijs toekomstbestendig.

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 doorstroomtoets • Vroegpluk door bedrijven • meer praktijkonderwijs c.q. BBL-studenten	• Teruglopende inkomsten c.q. rijksbijdragen • Minder dekking voor vaste lasten • Zijn toch al kleine opleidingen nog in stand te houden?
Afnemende kwaliteit onderwijs	• Onvoldoende gekwalificeerd personeel, a.g.v. 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: personeelstekort in diverse sectoren, ook in het onderwijs	• Door vergrijzing (pensionering) daalt het aantal leraren naar verhouding harder dan het aantal studenten. • Uitstroom van leraren a.g.v. 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 groene-blauwe sector		
Opleidingsaanbod over 10 jaar sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt a.g.v. diverse ontwikkelingen in de blauw-groene sector en bedrijven/werkgevers	• Groene-blauwe 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
Hogere krimp van leerlingen/studenten aantallen	- Demografische ontwikkeling in de regio's (vergrijzing) - Concurrentie van andere instellingen - Leerlingen en/of studenten 'kiezen voor andere opleidingen'.	Teruglopende inkomsten c.q. de rijksbijdragen nemen af waardoor er minder dekking voor vaste lasten is en het resultaat gedrukt wordt.
Onvoldoende financiële middelen voor het uitvoeren van activiteiten en uitvoeren van beleid a.g.v. vorming onderwijsregio's	- Veel van deze regio's zitten nog in de opstartfase waardoor het nog onduidelijk is hoe activiteiten en structuren ingericht zullen worden. - De financiële middelen, die voorheen direct aan Yuverta ter beschikking werden gesteld, lopen nu via de beleidsbepalende onderwijsregio's.	- In hoeverre wordt Yuverta mogelijk benadeeld omdat het financiële belang van Yuverta onvoldoende wordt behartigd en/of de financiën van de onderwijsregio niet op orde zijn, is nog niet duidelijk. - Bestaande structuren voor bijvoorbeeld de opleidingsschool kunnen financieel niet voortgezet worden en dat activiteiten ook onvoldoende door onderwijsregio's overgenomen zullen worden.
Stijgende huisvestingskosten	- Stijgende afschrijvingslasten a.g.v. voorgenomen investeringen. - Constant stijgende prijzen van grondstoffen, materialen en arbeid. - Veel locaties c.q. gebouwen.	De financiën van de locaties komen onder druk te staan waardoor er minder geld beschikbaar voor onderwijs is.
Onvoldoende aansluiting project portfolio op nieuwe strategische koers	lopende en/of nieuwe (strategische) projecten worden onvoldoende getoetst aan de nieuwe koers.	- Middelen worden ingezet op activiteiten die niet relevant zijn m.b.t. de realisatie van de strategie DDD. - Minder middelen beschikbaar voor onderwijs. - Structurele activiteiten worden mogelijk in een project opgenomen en daardoor gefinancierd met tijdelijk geld c.q. subsidies.
Opbrengsten uit LLO blijven achter op de (meerjarige) begroting	- De business case LLO is eind 2025 door het CvB vastgesteld en wordt uitgevoerd. - Het verdere verloop van de start up, en de daarmee samenhangende opbrengsten, is nog onduidelijk.	Een eventueel negatief resultaat van LLO drukt het resultaat van Yuverta.



Financiële risico's	Oorzaken	Mogelijke gevolgen
Gewijzigde financieringssysteem LWOO: Er komt minder geld beschikbaar voor de LWOO-populatie.	- gewijzigde regelgeving OCW, mogelijk in 2027 ingevoerd en in 2028 in werking getreden. - Van individuele bekostiging naar populatiebekostiging en overgang naar de samenwerkingsverband. - Zolang de gewijzigde regelgeving nog niet is ingevoerd, herijken de SWV-en de financiering c.q. de verdeelsleutel (eens in de vier jaar).	- De benodigde ondersteuning kan minder goed aan de LWOO-populatie geboden worden. De onderwijskwaliteit en de financiële stabiliteit van locaties komen onder druk komen te staan. - De negatieve financiële impact het hoogst zal zijn bij Yuverta locaties die participeren in een samenwerkingsverband met scholen zonder lwo-licentie.
Nieuwe verdeelsleutel voor de rijksbijdrage aan mbo-instellingen waarbij onvoldoende aandacht is voor specifieke situaties van de verschillende groene mbo-instellingen.	- Het ministerie van OCW werkt aan een nieuwe verdeelsleutel voor de rijksbijdrage aan mbo-instellingen omdat de huidige variabele bekostiging in een situatie van dalende studentenaantallen ongewenste effecten heeft (financiën onder druk, concurrentie tussen onderwijsinstellingen, krapte op de arbeidsmarkt a.g.v. minder mbo-ers). - Min. van OCW: 'In 2026 wordt er gestart met het formele wetstraject, zodat de herziene bekostigingssystematiek voor het mbo in 2029 in werking treedt.'	Een onbedoeld negatieve(-re) impact op de financiën c.q. rijksbijdrage.
Onzekerheid over regelgeving OCW (nieuwe regering/regeerakkoord): hoeveel is er vanuit de aan het onderwijs toegekende overheidsgelden beschikbaar voor het mbo?	Het nieuwe minderheidskabinet is net gestart. Politieke besluitvorming t.a.v. (de uitvoering van) overheidsplannen moeten nog plaatsvinden.	- Financiële beoordeling coalitieakkoord door MBO-raad: - Er is sprake van een oplopende onderwijsintensivering, die begint met €1,0 miljard in 2026 en oploopt naar €1,5 miljard structureel vanaf 2030. Deze intensivering was niet opgenomen in de laatste Miljoenennota en komt daarmee boven op het bestaande OCW basis pad. - De concrete doorvertaling naar het mbo moet nog plaatsvinden via de OCW-begroting. - Op dit moment zijn er geen geoormerkte mbo-budgetten vastgelegd. - Onderwijscommunity (https://onderwijscommunity.nl/): positief over terugdraaien bezuinigingen, creëren investeringsruimte (digitalisering, huisvesting, personeel) en behoud van subsidies (brigklassen, school & omgeving), maar concrete uitwerking is nodig.

Operationele risico's	Oorzaken	(Mogelijke) Gevolgen / Impact
Cybercrime gericht tegen Yuverta	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
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 onterecht verwerken van bijvoorbeeld medische gegevens zonder een geldige juridische grondslag.	• Boetes van Autoriteit Persoonsgegevens • Imagoschade



Belangrijkste risico's inclusief impact, maatregelen en netto-risico

Strategische risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
Thema Leren & ontwikkelen			
Krimp regulier onderwijs; minder leerlingen en studenten	hoog	• Actievere leerlingwerving, onder andere door campagnes voeren en gebruik social media • Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes • Inspelen op veranderende leer- en ontwikkelbehoeften van leerlingen, studenten en werkenden door het aanbieden van onderwijs dat beter aansluit bij individuele leerpaden en maatschappelijke ontwikkelingen en daarmee toekomstgericht is • Versterken positie in de regio (samenwerking gemeente en bedrijfsleven) • Actievere leerlingwerving, onder andere door campagnes voeren en gebruik social media; het proces van online en offline werven van leerlingen en studenten herinrichten c.q. optimaliseren. • Interne doorstroom verhogen door optimaliseren samenwerking vmbo-mbo • Strakke sturing op formatiemanagement en formatieplanning; flexibele schil in stand houden.	gemiddeld
Afnemende kwaliteit onderwijs	hoog	• Hanteren kwaliteitszorgcyclus (PDCA-systematiek) • Gebruikmaken van periodieke zelfevaluaties binnen teams en organisatie-onderdelen • Gericht inzetten van professionaliseringsprogramma's • Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes • Inzet op kwaliteitsverbetering vanuit Werkagenda mbo • 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.	hoog	• Uitvoeren Programmaplan 'Toekomstgericht Onderwijs - Flexibel en wendbaar onderwijs' in de periode 2026-2029. Deelprogramma's: - Toekomstgericht MBO en LLO: het ontwikkelen van een visie en kaders t.b.v. een duurzaam, toekomstgericht en betaalbaar onderwijsmodel waarin flexibel, modulair en gepersonaliseerd leren centraal staat; - Toekomstgericht vmbo: versterken interne kennis en expertise, en op gang helpen innovatieve beweging in vier geformuleerde innovatiegebieden; - Digitalisering en systemen; - Mens en organisatie, onder meer professionalisering.	laag
Thema Werken & Organiseren			
Werken en organiseren: personeelstekort in diverse sectoren, ook in het onderwijs	hoog	• In het formatieplanningsproces wordt ook over locaties heen gekeken. Overformatie bij een locatie kan worden ingezet bij een ander locatie. • Acties/maatregelen om persoonlijke ontwikkeling en interne doorstroming te bevorderen, zoals het FLY-traject en interne werving & matching. • Arbeidsmarktcommunicatie: - Ontwikkelen en uitvoeren van een arbeidsmarktcommunicatiestrategie - Contentstrategie 'Werken bij Yuverta' - Ontwikkeling van contentformats - Optimalisatie van de 'Werken bij'-website - Kanalenstrategie voor arbeidsmarktcommunicatie - Arbeidsmarktcampagnes voor docenten- vacatures - Zichtbaarheid van Yuverta op externe platforms - Ondersteunen van scholen bij lokale werving en profilering - Versterken van medewerker-ambassadeurschap • Deelname in de onderwijsregio's c.q. de groene onderwijsregio.	hoog
Thema groene-blauwe sector			
Opleidingsaanbod over 10 jaar sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt a.g.v. diverse ontwikkelingen in de blauw-groene sector en bedrijven/werkgevers	hoog	• Uitvoeren Programmaplan 'Toekomstgericht Onderwijs - Flexibel en wendbaar onderwijs' in de periode 2026-2029. Deelprogramma's: - Toekomstgericht MBO en LLO: het ontwikkelen van een visie en kaders t.b.v. een duurzaam, toekomstgericht en betaalbaar onderwijsmodel waarin flexibel, modulair en gepersonaliseerd leren centraal staat; - Toekomstgericht vmbo: versterken interne kennis en expertise, en op gang helpen innovatieve beweging in vier geformuleerde innovatiegebieden; - Digitalisering en systemen; - Mens en organisatie, onder meer professionalisering.	laag

Financiële risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
• Hogere krimp van leerlingen/studenten aantallen	hoog	• Actievere leerlingwerving, onder andere door campagnes voeren en gebruik social media • Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes • inspelen op veranderende leer- en ontwikkelbehoeften van leerlingen, studenten en werkenden door het aanbieden van onderwijs dat beter aansluit bij individuele leerpaden en maatschappelijke ontwikkelingen en daarmee toekomstgericht is • Versterken positie in de regio (samenwerking gemeente en bedrijfsleven) • Het proces van online en offline werven van leerlingen en studenten herinrichten c.q. optimaliseren. • Interne doorstroom verhogen door optimaliseren samenwerking vmbo-mbo • Strakke sturing op formatiemanagement en formatieplanning • Flexibele schil in stand houden; met oog voor effecten van de WAB	gemiddeld
• Onvoldoende financiële middelen voor het uitvoeren van activiteiten en uitvoeren van beleid a.g.v. vorming onderwijsregio's	hoog	• De interne expertgroep volgt de ontwikkelingen m.b.t. de inrichting van de organisatie en het financiële beleid van de onderwijsregio's.	hoog
• Stijgende huisvestingskosten	hoog	• Een ondergrens van het aantal leerlingen onderzoeken en daarin keuzes maken. • Vmbo/mbo's (van Yuverta) maken samenwerkingsafspraken; het open blijven van een locatie is niet meer vanzelfsprekend is. • Keuzes en besluiten verwerken in het strategisch huisvestingsplan.	hoog
• Onvoldoende aansluiting project portfolio op nieuwe strategische koers	gemiddeld	• In het projectplan van nieuwe projecten dient een onderbouwing te staan op welke wijze het project bijdraagt aan de realisatie van de strategie D-D-D. • Lopende projecten opnieuw toetsen aan de (nieuwe) strategie. • Het project opnemen in het projectportfoliomanagement.	laag
• Opbrengsten uit LLO blijven achter op de (meerjarige) begroting	gemiddeld	• Spoedig organisatie-inrichting conform de business case afronden. • Organisatie en positionering van de start up realiseren. • Marketingplan/-activiteiten ontwikkelen en uitvoeren om omzetgroei conform de business case te genereren, in samenwerking met de hotspots en locatieadviseurs.	gemiddeld
• Gewijzigde financieringssysteematiek LWOO: Er komt minder geld beschikbaar voor de LWOO-populatie.	gemiddeld	• Deze ontwikkelingen actief volgen. • Het beleid van het samenwerkingsverband nauwgezet volgen en tijdig aanhaken bij voorgenomen wijzigingen om nadelige financiële gevolgen te voorkomen.	gemiddeld
• Nieuwe verdeelsleutel voor de rijksbijdrage aan mbo-instellingen waarbij onvoldoende aandacht is voor specifieke situaties van de verschillende groene mbo-instellingen.	gemiddeld	• Deze ontwikkelingen actief volgen en aansluiten bij de klankbordgroep die input levert vanuit de sector. Op die manier zijn groene instellingen c.q. Yuverta goed vertegenwoordigd in dit proces.	gemiddeld
• Onzekerheid over regelgeving OCW (nieuwe regering/regeerakkoord): hoeveel is er vanuit de aan het onderwijs toegekende overheidsgelden beschikbaar voor het mbo?	nog niet te bepalen	• Ontwikkelingen actief volgen.	nog niet te bepalen
Operationele risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
Cybercrime gericht tegen Yuverta	hoog	Yuverta wordt beschermt tegen cybercrime door middel van diverse maatregelen zoals firewall, 2-factor authenticatie. Het SURFaudit toetsingskader Informatiebeveiliging is bij Yuverta 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 de in 2025 uitgevoerde externe audit.	gemiddeld

Compliance risico's	Impact	Beheersmaatregelen	Netto risico
Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens	hoog	Het SURFAudit toetsingskader Privacy (verder) bij Yuverta invoeren. Het toetsingskader voorziet in inzichten, richtlijnen en vervolgacties om de volwassenheid op het vlak van privacybescherming te verbeteren. Met het toetsingskader kunnen onderwijsinstellingen hun processen, activiteiten en maatregelen effectief evalueren en optimaliseren voor een betere bescherming van persoonsgegevens. Het draagt bij aan bewustwording, identificatie van mogelijke tekortkomingen, risico's en implementatie van passende maatregelen, waardoor een veilige verwerking van persoonsgegevens wordt gewaarborgd.	gemiddeld

12.6.3 Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem

Het risicomanagement bij Yuverta is nog in ontwikkeling. We geven hier een overzicht van de verbeteringen waaraan we hebben gewerkt en de status ervan:

- Planning en control heeft continu aandacht voor het optimaliseren van de integrale samenwerking met regiodirecties, locatieleiding en ondersteunende diensten. Denk aan het verbeteren van de kwaliteit en herkenbaarheid van instrumenten, zoals budget, formatieplanning en de periodieke gesprekken met directies en management. Ook krijgen directie en management training om de financiële professionaliteit te verbeteren.
- In 2025 is risicomanagement verdergaand geïntegreerd in de planning- en controlcyclus. In de documenten van deze cyclus is een risicoparagraaf opgenomen, passend bij het doel van het document. Neem de t-rapportages van de regio's: in de risicoparagraaf noemen en monitoren ze de risico's van hun regio.
- In het risicoregister zijn risico's en beheersmaatregelen samengebracht. Naast de strategische risico's zijn financiële, compliance- en operationele risico's en bijbehorende beheersmaatregelen beschreven. De beschrijving van corruptie- en frauderisico's bevindt zich in de conceptfase.
- Zowel in het onderwijsdomein als bij bedrijfsvoering is aandacht besteed aan het betrouwbaar maken en standaardiseren van processen en applicaties. Hiervoor is gebruikgemaakt van procesmanagement. Vastgestelde processen zijn gepubliceerd en het beheer is in de PDCA-cyclus geborgd.
- Managementinformatie wordt naar een hoger volwassenheidsniveau gebracht door toe te werken naar geïntegreerde informatieproducten, zoals 'Locatie in beeld'. Bij het vervaardigen van dergelijke informatieproducten wordt vanuit diverse data-invalshoeken gekeken naar hetgeen de organisatie nodig heeft. Verzoeken worden op basis van belang en haalbaarheid geprioriteerd en periodiek met de stakeholders afgestemd en herijkt.
- Het proces van inkooporder tot en met betaling is formeel vastgesteld en op Yunet gepubliceerd. Dit is de basis om het proces en de inrichting van onze software AFAS Profit te optimaliseren, beheersmaatregelen aan te scherpen en managementinformatie uit te breiden.
- 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 hebben deels geleid tot het oplossen van hiaten in het geheel van controlemaatregelen.
- Het uitwerken en implementeren van het verbeterplan voor project- en portfoliomanagement is opgepakt. Dit heeft echter nog niet het gewenste resultaat opgeleverd.
- Het autorisatiebeleid is in concept gereed. Het project om een roll-based autorisatiemodel binnen AFAS te ontwerpen en implementeren is in 2025 nog niet voltooid. Daarnaast is het projectplan voor centraal autorisatiebeheer opgesteld. Het doel is voor alle applicaties van Yuverta te komen tot één centrale applicatie voor het beheer van rollen en autorisaties.

12.6.4 Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode

In 2026 gaan we door met de ontwikkeling van het risicomanagement, waarbij we de volgende stappen nemen:

- In 2026 wordt het risicomanagementbeleid en -systeem verder geïmplementeerd waarbij ook de integratie van de in de gehele planning en controlcyclus geïdentificeerde onzekerheden en beheersmaatregelen plaatsvindt.
- Voor het verbeteren van managementinformatie ontwikkelen we nieuwe geïntegreerde informatieproducten. In 2026 werken we onder meer aan het informatieproduct 'Regio in beeld'.
- We maken de processtructuur van de afdelingen Financiën en HR/P&SA inzichtelijk, om op basis van risico's de te optimaliseren processen te prioriteren en daar waar nodig controlemaatregelen te borgen of aan te scherpen (PS&A staat voor personeel, salaris en administratie).
- Project Verkoop tot Ontvangst: De inzichten vanuit de geanalyseerde grootboekrekeningen zijn vastgelegd en zetten we verder in voor het oplossen van hiaten in het geheel van controlemaatregelen.
- Het uitwerken en implementeren van het verbeterplan voor project- en portfoliomanagement zetten we voort met een nieuwe aanpak vanuit data intelligence en Power BI.
- Het uitwerken en implementeren van verbeterplan project- en portfoliomanagement is opgepakt, echter dit heeft nog niet het gewenste resultaat opgeleverd.
- We stellen een intern auditplan voor de financiële processen op en starten in 2026 ook met de eerste audits.
- In 2026 stellen we het autorisatiebeleid vast en pakken we het project op om in onze software een roll-based autorisatiemodel te implementeren. Het autorisatiemodel is input voor het project 'Centraal autorisatiebeheer'. Dit project gaat het proefmodel vertalen naar een proof of concept voor het voortgezet onderwijs of mbo, een kleinschalige test om te toetsen of het model praktisch en technisch haalbaar.

12.7 Informatiebeveiliging & privacy

In 2025 heeft Yuverta belangrijke stappen gezet in het versterken van informatiebeveiliging en privacy, in een jaar waarin digitale governance in het onderwijs sterk in beweging was. Externe audits, landelijke ontwikkelingen en de rapportage van de functionaris gegevensbescherming geven een helder beeld van waar de organisatie staat én welke opgaven de komende jaren prioriteit vragen.

Volwassenheid & risicobeheersing

Voor informatiebeveiliging en privacy maakt Yuverta gebruik van de toetsingskaders van SURFaudit. De extern uitgevoerde audits laten zien dat onze volwassenheid op het gebied van informatiebeveiliging en privacy in lijn is met het landelijk gemiddelde. Dit bevestigt dat de basis op orde is, maar betekent ook dat verdere professionalisering noodzakelijk is. Team Digitalisering werkt projectmatig aan de implementatie van de aanbevelingen.

Clouddiensten

De functionaris gegevensbescherming constateert dat de aandacht voor privacyrisico's scherper moet worden ingebed in besluitvorming en inkoopprocessen, met name bij de aanschaf van nieuwe digitale middelen. Bij de inkoop van diverse clouddiensten bleek dat overeenkomsten niet altijd centraal waren beoordeeld. De functionaris adviseert daarom dat iedere nieuwe clouddienst vooraf op risico's voor de betrokkenen wordt getoetst, en dat inkoop van risicovolle diensten door gespecialiseerde medewerkers wordt uitgevoerd.

Bewaartermijnen en archiefbeheer

In 2024 hebben we gewerkt aan processen voor bewaartermijnen en gecontroleerde vernietiging van fysieke en digitale bestanden. De functionaris gegevensbescherming constateerde in 2025 dat de opslag van fysieke archieven niet altijd voldoet aan de geldende normen en dat de opschoning van zowel fysieke als digitale archieven te moeizaam verloopt. Om toezicht en naleving duurzaam te borgen, adviseert de functionaris een centrale aansturing van het vernietigingsproces.

Autorisaties en bewustwording

We werken aan een nieuw autorisatiebeleid. Al eerder stagneerde het autorisatiebeleid en in 2025 blijkt dat autorisatieaanvragen en dossieropbouw soms niet voldoende aansluiten op principes van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), zoals dataminimalisatie en 'need to know'. De functionaris gegevensbescherming benadrukt daarom dat leidinggevenden en medewerkers structureel ondersteund moeten worden met verplichte voorlichting over de AVG en de nieuwe AI-wetgeving, zodat verwerking van persoonsgegevens zorgvuldig, proportioneel en onderbouwd plaatsvindt.

Incidenten en documentuitwisseling

De meeste informatiebeveiligingsincidenten bij Yuverta waarbij persoonsgegevens betrokken waren, kwamen voort uit menselijke fouten, vooral in het e-mailverkeer. De functionaris gegevensbescherming adviseert daarom om privacygevoelige documenten voortaan niet meer rechtstreeks te versturen, maar zoveel mogelijk beschikbaar te maken via beveiligde leerling-, student- of ouderportalen. Dit verkleint de kans op fouten en maakt herstel eenvoudiger.

Crisisvoorbereiding en samenwerking

Tijdens de deelname aan een landelijke cyberoefening (OZON) liet Yuverta zien dat interne samenwerking en crisiscommunicatie in de organisatie sterk ontwikkeld zijn. Tegelijkertijd bleek dat verdere verduidelijking van rollen, actualisering van het crisisplan en versterking van de samenwerking met externe partners belangrijke verbeterpunten vormen. Deze inzichten gebruiken we om de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering verder te versterken.

Digitale ontwikkelingen en sectorbrede samenwerking

Yuverta blijft actief betrokken bij landelijke ontwikkelingen rondom privacy, cloudbeveiliging en AI. Nieuwe Europese kaders, waaronder de AI Act, vragen om blijvende aandacht voor de risico's van geautomatiseerde besluitvorming en het verantwoord inzetten van technologie in het onderwijs. Sectorbrede samenwerking via SURF en MBO Digitaal blijft essentieel om te voldoen aan veranderende wet- en regelgeving.

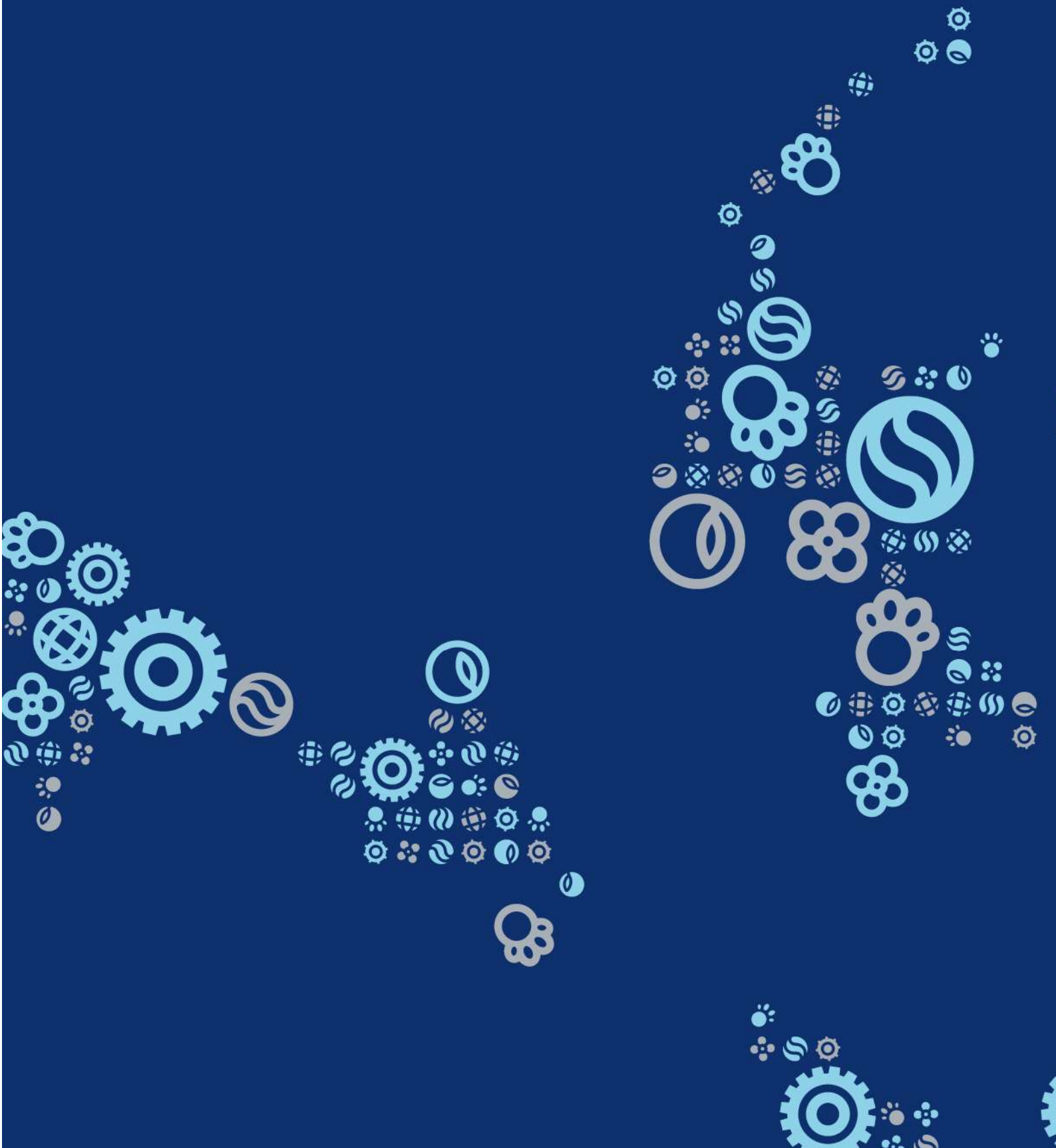
Familieschool, verder kijken dan wat er op school gebeurt

Yuverta vmbo en pro Amsterdam-Oost is een echte familieschool. Ze vinden het heel belangrijk om op school verder te kijken dan de leerprestaties van leerlingen. Ook oog hebben voor je leefomgeving staat bovenaan. Ze leggen de verbinding tussen school en thuis door kleine, laagdrempelige momenten te creëren. Zoals een koffiemoment met ouders. Maar ook informatie met ouders delen in meerdere talen, financiële educatie en ondersteuning bieden bij stage en werk. Dat alles draagt bij aan het familiegevoel op school! **#samen**



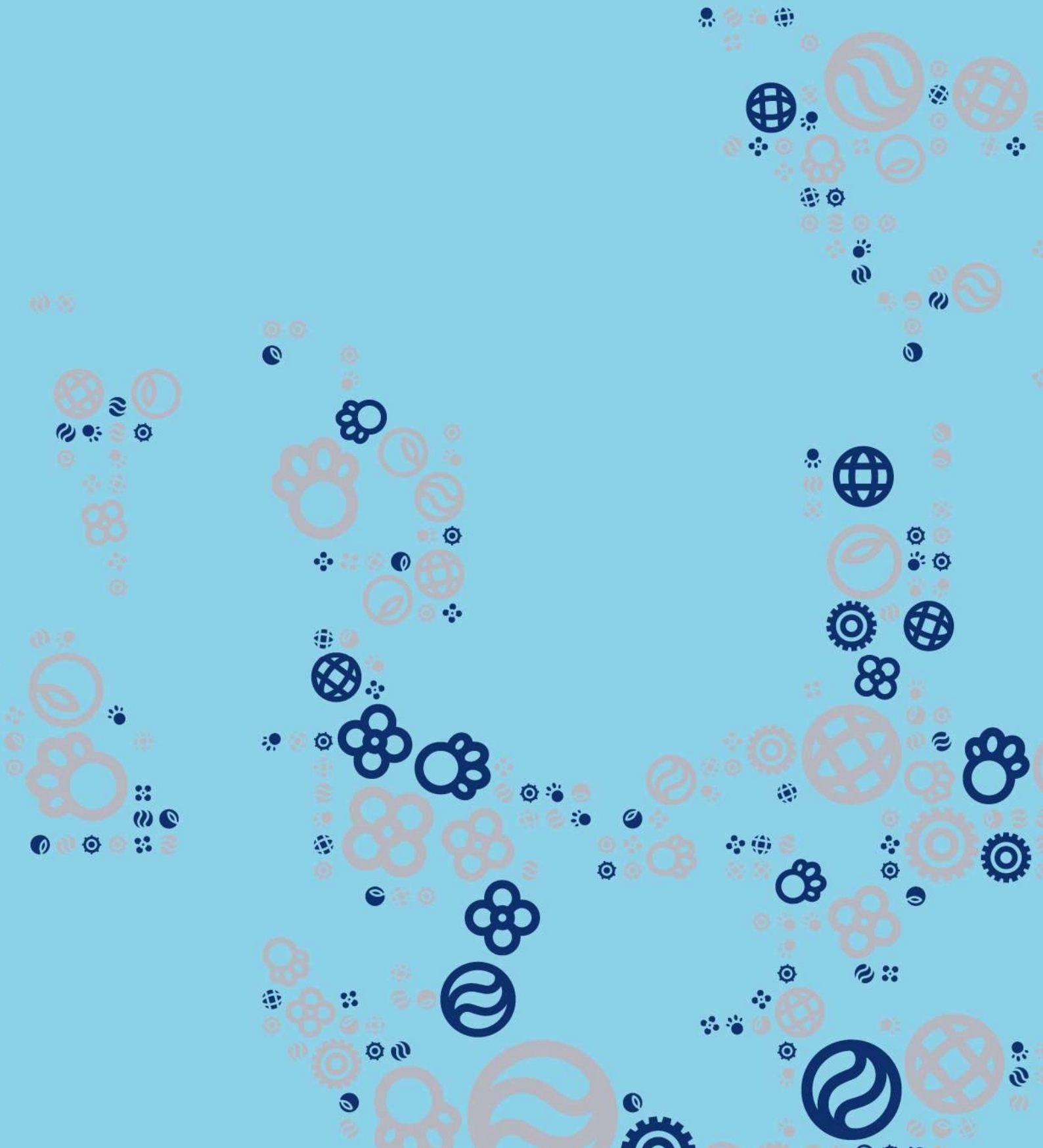


→ Jaarrekening





13. Jaarrekening



13. Jaarrekening

Stichting Yuverta
KvK-nummer: 27177194
Statutair gevestigd te Houten

13.1 Balans per 31 december (na resultaatbestemming)

Alle bedragen in euro's	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	1.210	5.243
Materiële vaste activa	204.961.436	199.831.853
Financiële vaste activa	76.898	75.973
Totaal vaste activa	205.039.544	199.913.069

Vlottende activa		
Vorderingen	6.973.323	8.641.020
Liquide middelen	64.423.220	69.613.845
Totaal vlottende activa	71.396.543	78.254.865

Totaal activa	276.436.087	278.167.934
----------------------	--------------------	--------------------

Passiva		
Eigen vermogen	149.112.424	148.369.223
Voorzieningen	14.120.979	11.440.892
Langlopende schulden	64.220.000	67.169.333
Kortlopende schulden	48.982.684	51.188.486
Totaal passiva	276.436.087	278.167.934



13.2 Staat van baten en lasten over 2025

Alle bedragen in euro's	realisatie 31-12-2025	begroting 31-12-2025	realisatie 31-12-2024
Baten			
Rijksbijdragen	299.320.555	284.646.431	288.584.099
Overige rijksbijdragen	2.440.738	712.500	1.517.638
Examengelden	728.143	-	794.796
Baten werk in opdracht van derden	1.208.979	1.370.000	1.823.676
Overige baten	10.977.862	8.198.147	10.094.042
Totaal baten	314.676.276	294.927.078	302.814.251

Lasten			
Personele lasten	243.473.212	228.356.284	241.954.169
Afschrijvingen	15.046.414	15.018.329	13.608.344
Huisvestingslasten	22.516.597	20.849.494	20.789.427
Overige lasten	33.193.506	32.981.913	33.926.708
Totaal lasten	314.229.728	297.206.020	310.278.648

Saldo baten en lasten	446.548	-2.278.942	-7.464.397
Financiële baten en lasten	-296.653	150.000	-1.293.669
Resultaat	743.201	-2.428.942	-6.170.728
Belastingen			
Resultaat na belastingen	743.201	-2.428.942	-6.170.728



13.3 Kasstroomoverzicht

	31 december 2025	31 december 2024
Saldo baten en lasten	446.548	-7.464.397
Gecorrigeerd voor:		
* Afschrijvingen	14.697.497	13.608.344
* Waardeverminderingen activa	348.917	
* Mutatie voorzieningen	2.680.087	2.738.021
	18.173.049	8.881.967

Mutatie werkkapitaal		
* Vorderingen	1.667.698	-2.371.892
* Kortlopende schulden	-2.205.802	-1.542.936
* Waarde van effecten	-	-
	-538.104	-3.914.827

Kasstroom uit bedrijfsoperaties	17.634.945	4.967.140
Ontvangen intrest	1.496.397	2.680.469
Betaalde intrest	1.199.744	1.386.801
	296.653	1.293.669

Kasstroom uit operationele activiteiten	17.931.598	6.260.809
Investeringen immateriële vaste activa	-	-
Investeringen materiële vaste activa	-20.338.716	-23.682.907
Desinvesteringen materiële vaste activa	166.752	1.370.843
Investeringen financiële vaste activa	-925	-375
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-20.172.889	-22.312.439

Nieuw opgenomen leningen	-	8.800.000
Aflossing langlopende leningen	-2.949.334	-2.316.668
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-2.949.334	6.483.332

Mutatie liquide middelen	-5.190.625	-9.568.298
---------------------------------	-------------------	-------------------

Beginstand liquide middelen	69.613.845	79.182.144
Mutatie liquide middelen	-5.190.624	-9.568.298
Eindstand liquide middelen	64.423.220	69.613.845



13.4 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 blauw-groene leeromgeving door kennis te delen en toe te passen.

Ons doel is leerlingen goed voor te bereiden op het leven en werken in onze maatschappij. Stichting Yuverta is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven met het KvK-nummer 27177194. De statutaire zetel van Stichting Yuverta is gemeente Houten.

Toegepaste standaarden

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

Schattingswijzigingen

In 2025 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden ten aanzien van de voorzieningen (actualisering disconteringsvoet). Deze wijziging is conform de verslaggevingsrichtlijnen prospectief verwerkt in de jaarrekening.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

In deze jaarrekening worden de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht gepresenteerd in euro's 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
Onderwijsmateriaal	5
Machines, gereedschappen en audiovisuele middelen	7
Transportmiddelen	7
Inventaris en stoffering en zonwering	10
Paardenmaterieel en landmeetkundig instrumentarium	10

Onderhoudsuitgaven worden geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen. Investeringskosten > € 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, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds. Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen.

Voorzieningen

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

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

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen gepresenteerd. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. De voorzieningen zijn opgenomen tegen contante waarde.

De disconteringsvoet is 3,1% in 2025 en bedroeg 3,0% in 2024 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 hiertoe geen contractueel recht en geen voornemen tot saldering bestaat. Voor de waardering van kortlopende schulden wordt verwezen naar de paragraaf inzake financiële instrumenten. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake 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 2025 bedraagt 123,5% (eind 2024: 112,0%). Op 31 december 2025 was de beleidsdekkingsgraad 118,3% (eind 2024: 113,1%).

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.

Waardering voor leesplezier

Staatssecretaris Mariëlle Paul en schrijver Jacques Vriens op bezoek in Roermond. Daar gingen ze in gesprek met de **biebcrew** over het belang van lezen en het boek *Kermiskind*. Wat een mooi moment om te zien hoe vrij en nieuwsgierig onze leerlingen spraken; ontspannen, betrokken en vol vragen. Yuverta vmbo Roermond zet sterk in op leesplezier, taaldoelen in alle lessen, een actieve schoolbieb met biebcrew en taalgericht vakonderwijs (TVO). De waardering van de onderwijsinspectie én dit bijzondere bezoek laten zien: taal maakt het verschil.



13.5 Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2025

Immateriële – en materiële vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa

	Soort	Aanschafprijs 31-12-2024	Afschrijvingen t/m 31-12-2024	Boekwaarde per 31-12-2024	Saldo investeringen 2025	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde	Saldo desinvesteringen afschrijvingen
1.1.5	Software	2.068.398	2.063.154	5.243	-	1.759.701	1.759.701
Totaal immateriële vaste activa		2.068.398	2.063.154	5.243	-	1.759.701	1.759.701

1.2 Materiële vaste activa

	Soort	Aanschafprijs 31-12-2024	Afschrijvingen t/m 31-12-2024	Boekwaarde per 31-12-2024	Saldo investeringen 2025	Saldo desinvesteringen aanschafwaarde	Saldo desinvesteringen afschrijvingen
1.2.1	Gebouwen en terreinen	336.217.849	168.420.252	167.797.597	18.444.257	3.056.406	2.909.149
1.2.2	Inventaris en apparatuur	58.296.330	43.145.389	15.150.941	3.767.042	3.365.180	3.345.684
1.2.4	In uitvoering	16.883.315	-	16.883.315			
Totaal materiële vaste activa		411.397.493	211.565.641	199.831.853	22.211.299	6.421.586	6.254.833
		413.465.891	213.628.795	199.837.096	22.211.299	8.181.287	8.014.534

Ingebruikname 2025	Afschrijvingen 2025	Overige mutaties (afschrijvingen)	Overige mutaties (aanschafprijs)	Boekwaarde per 31-12-2025	Cumm. Aanschafprijs 31-12-2025	Cumm. Afschrijvingen 31-12-2025
-	4.033	-	-	1.210	308.697	307.487
-	4.033	-	-	1.210	308.697	307.487
Ingebruikname 2025	Afschrijvingen 2025	Overige mutaties (afschrijvingen)	Overige mutaties (aanschafprijs)	Boekwaarde per 31-12-2025	Cumm. Aanschafprijs 31-12-2025	Cumm. Afschrijvingen 31-12-2025
13.108.425	10.963.701	-137.548	-1.872.583	186.504.286	362.418.019	175.913.733
	4.226.888	-10.661	-	14.682.260	58.691.284	44.009.025
-13.108.425				3.774.890	3.774.890	-
-	15.190.589	-148.208	-1.872.583	204.961.436	424.884.193	219.922.757
-	15.194.622	-148.208	-1.872.583	204.962.646	425.192.890	220.230.244

Met betrekking tot de afschrijvingen worden de navolgende termijnen gehanteerd:	
ICT Software (immateriële activa)	3 jaar
ICT Hardware/Netware	3 jaar
Onderwijsmaterieel	5 jaar
Machines, gereedschappen, transportmiddelen en audio-visuele middelen	7 jaar
Meubilair, paarden materieel, landmeetkundig instrumentarium, stoffering en zonwering	10 jaar
Terreinen (aankoop grond incl bijkomende kosten)	0 jaar
Bouwrijp maken, infrastructurele werken (incl indirecte kosten)	30 jaar
Fundering, draagconstructie, casco	30 jaar
Heffingen, Leges, (CAR)Verzekeringen, aansluitkosten nuts	30 jaar
Groen onderhoud	kosten
Terreininrichting verhard/onverhard	24 jaar
Afbouw Extérieur	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

Financiële vaste activa

1.3 Financiële vaste activa	Beginsaldo	Investerings	Desinvesterings	Waardeverminderingen	Aandeel in resultaat	Eindsaldo
	01-01-2025	2025	2025	2025	2025	31-12-2025
1.3.7	75.973	925	-	-	-	76.898
Totaal financiële vaste activa	75.973	925	-	-	-	76.898

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

Vlottende activa

1.5 Vorderingen		
< 1 jaar	31-12-2025	31-12-2024
1.5.1 Debiteuren	3.245.193	6.106.879
1.5.7.1 Overige vorderingen	14.233	43.933
Omzetbelasting	-	-
1.5.8 Overlopende activa	-	-
1.5.8.1 Vooruitbetaalde lasten	1.406.675	1.782.992
1.5.8.3 Overige overlopende activa	2.392.413	2.113.059
Totaal vorderingen	7.058.514	10.046.862
1.5.9 Voorziening voor oninbaarheid	31-12-2025	31-12-2024
1.5.9.1 Stand per 01-01	1.405.843	1.482.022
1.5.9.2 Onttrekking boekjaar	-806.880	-209.391
1.5.9.3 Dotatie / vrijval boekjaar	-513.773	133.212
Stand per 31-12	85.191	1.405.843
1.7 Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
1.7.1 Kasmiddelen	14.413	8.644
1.7.2 Tegoed op banken	1.375.056	1.385.579
1.7.4 Rekeningcourant ministerie van financiën	63.033.750	68.219.623
Totaal liquide middelen	64.423.220	69.613.845

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Yuverta.

Eigen vermogen

Passiva				
2.1 Eigen vermogen				
	Saldo	Bestemming	Overige mutaties	Saldo
	01-01-2025	exploitatie-resultaat	2025	31-12-2025
2.1.1 Algemene reserve	144.276.456	3.268.861	-	147.545.317
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek				
Bestemmingsreserve BAPO	302.234	-230.930	-	71.304
Extra middelen NPO	759.210	-759.210	-	-
Reserve inzake aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO werkdrukmiddelen	2.461.634	-965.831	-	1.495.803
Bestemmingsreserve SWV	239.910	-239.910	-	-
Leven lang ontwikkelen	58.394	-58.394	-	-
2.1.2 Bestemmingsreserves privaat				
Leven lang ontwikkelen	271.385	-271.385	-	-
Totaal eigen vermogen	148.369.223	743.201	-	149.112.424

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen	Saldo	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo		
	01-01-2025	31-12-2025	31-12-2025	31-12-2025	31-12-2025	< 1 jaar	> 1 jaar
2.1.1 Personele voorzieningen							
Jubilea (1)	862.253	132.861	108.959	67.776	818.380	146.129	672.251
Eigen risico drager WGA (2)	2.307.526	3.009.745	911.283	363.502	4.042.487	1.200.426	2.842.061
Wachtgeld (3)	923.618	1.666.397	1.434.643	327.641	827.732	626.814	200.918
Mobiliteit (4)	289.042	951.206	921.598	154.150	164.500	164.500	-0
Langdurig zieken (5)	3.081.684	3.938.735	2.798.481	283.203	3.938.735	3.191.638	747.097
Duurzame inzetbaarheid (6)	3.364.892	1.434.507	683.929	147.758	3.967.712	1.078.391	2.889.321
ZW ERD (7)	611.876	557.195	468.826	338.811	361.434	311.419	50.015
Totaal voorzieningen	11.440.892	11.690.646	7.327.719	1.682.841	14.120.979	6.719.317	7.401.662

Toelichting bij de voorzieningen:

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

Er heeft zowel in 2024 als in 2025 een schattingswijziging plaatsgevonden voor de voorzieningen. De disconteringsvoet is voor 2025 gewijzigd van 3,0% naar 3,1%. Het effect daarvan bedraagt € 29.593, waardoor de dotatie voorzieningen in 2025 voor dit bedrag lager is geworden.

Langlopende schulden

2.3 Langlopende schulden									
	Bedrag lening 31-12-2024	< 1 jaar	> 1 jaar	Aangegaan 2025	Aflossingen 2025	Bedrag lening 31-12-2025	< 1 jaar	> 1 jaar	Rente (%)
2.3.5 Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën lening uit 2010	16.200.000	900.000	15.300.000	-	900.000	15.300.000	900.000	14.400.000	3,43%
Ministerie van Financiën lening uit 2017	21.666.665	866.667	20.799.998	-	866.667	20.799.998	866.667	19.933.331	1,06%
Ministerie van Financiën lening uit 2020	15.400.000	550.000	14.850.000	-	550.000	14.850.000	550.000	14.300.000	0,22%
Ministerie van Financiën lening uit 2022	16.700.000	556.667	16.143.333	-	556.667	16.143.333	556.667	15.586.666	2,37%
Lening St. Bevordering Land-en Tuinbouwonderwijs	100.000	24.000	76.000	-	100.000	-	-	-	0,00%
	70.066.665	2.897.334	67.169.331	-	2.973.334	67.093.331	2.873.334	64.219.997	
					> 1 tot < 5 jaar	> 5 jaar	Totaal		
Ministerie van Financiën lening uit 2010					3.600.000	11.700.000	15.300.000		
Ministerie van Financiën lening uit 2017					3.466.667	17.333.331	20.799.998		
Ministerie van Financiën lening uit 2020					2.200.000	12.650.000	14.850.000		
Ministerie van Financiën lening uit 2022					2.226.668	13.916.665	16.143.333		
Lening St. Bevordering Land-en Tuinbouwonderwijs					-	-	-		
Totaal langlopende schulden					11.493.335	55.599.996	67.093.331		

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 totaal bedrag van € 26 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2020. De rente bedraagt 1,06%, 30 jaar vast. In 2020 is er een derde financieringsarrangement overeengekomen met het ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van € 16,5 miljoen. 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 totaal bedrag 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 marktwaarde van de lening, afgesloten in 2010, is bij een resterende looptijd van 17 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,49% € 14,7 miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2017, is bij een resterende looptijd van 24 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,62% € 15,4 miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2020, is bij een resterende looptijd van 26 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,64% € 9,5 miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2022, is bij een resterende looptijd van 28 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 3,69% € 13,7 miljoen.



Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden		
	31-12-2025	31-12-2024
2.4.1 Kredietinstellingen	2.873.334	2.897.334
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	7.377.442	6.662.099
2.4.4 OCW/EZ	244.637	532.839
2.4.7 Belastingen en sociale premies		
2.4.7.1 Loonheffing	10.803.601	10.151.290
2.4.7.2 Omzetbelasting	161.797	44.781
2.4.7.3 Premies Sociale Verzekeringen		
2.4.7.4 Overige belastingen		
	21.460.811	20.288.343
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		
ABP premies	2.737.934	2.732.663
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Vooruitontvangen college- & leselden	1.597.393	1.541.032
2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ geoormerkt	7.348.754	7.107.534
2.4.10.3 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ niet geoormerkt	413.044	213.445
2.4.10.4 Vooruitontvangen termijnen		
2.4.10.5 Vakantiegeld en -dagen	9.126.450	8.996.081
2.4.10.7 Nog te betalen aan personeel	409.160	678.457
2.4.10.8 Overige	5.889.139	9.630.931
	27.521.874	30.900.143
Totaal kortlopende schulden	48.982.684	51.188.486

Waterprofessionals van morgen

Yu-Tech en de Blauwe Hotspot organiseerden samen met professionals uit de bodem- en watersector een inspirerend symposium 'Op stoom!'. Leerlingen konden een nieuwe manier van opleiden ervaren. Practor Patrick Asmawidjaja daagde hun uit om onderzoekend te leren en projectgericht te werken aan de hand van echte opdrachten.

Niet-Winkeldag

Zaterdag 29 November: de Niet-Winkeldag, een mooi tegengeluid tegen Black Friday. Behalve niks nieuws kopen op deze dag, zijn er veel manieren om bewust met spullen om te gaan: zelf iets maken, kapotte dingen opknappen of kiezen voor tweedehands. Ook bij Yuverta mbo Heerlen denken en doen studenten en docenten hier actief in mee!



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	31-12-2025	31-12-2024
704911-1	RIF PPS Waterroute	46.149	46.149
RIF16029/1088278	RIF GO2	185.944	185.944
GLTL20313	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	-	-
1449399-1	Afrekening collectieve uitkeringskosten 2024	-	150.076
GLTL20017	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	8.209	
GLTL20330	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	3.141	
GLTL20326	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	1.036	
FLEX22002	Green Flow (Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2022-2024)	158	
100017868-1	Aanvullende bekostiging wegens bijzondere omstandigheden	-	150.670
Totaal		244.638	532.839

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Claims		
Er zijn geen claims ingediend tegen de Stichting Yuverta die niet in de balans zijn gewaardeerd		
Meerjarige financiële verplichtingen	31-12-2025	31-12-2024
Korter dan 1 jaar	1.371.098	1.411.236
Langer dan 1 jaar	4.413.755	6.114.657
Totaal	5.784.852	7525894

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ad € 5,8 miljoen ter zake van huur en operationele leasing. Het bedrag aan meerjarige financiële verplichtingen langer dan vijf jaar bedraagt € 0,41 miljoen.

Per ultimo 2025 zijn er verplichtingen aangegaan inzake nieuwbouw op de locaties ad 4,6 miljoen (ultimo 2024: €6,9 miljoen). Hiervan heeft € 2,7 miljoen een looptijd korter dan een jaar en € 1,6 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 binnen het schatkistbankieren een kredietlimiet van € 22 miljoen.

Verantwoording subsidies (model G)

Model G1

G1	"Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt"			
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
	Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2020	1086732-1	20-8-2020	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100004226-1	21-2-2023	O
	Subsidie zij-instroom 2023	100004996-1	20-4-2023	O
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Heerlen	VBV23-VO-4791	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Madestein	VBV23-VO-4812	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Brielle	VBV23-VO-4838	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Eindhoven	VBV23-VO-4840	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Roermond	VBV23-VO-4848	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Den Bosch	VBV23-VO-4901	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Amersfoort	VBV23-VO-4905	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Nijmegen	VBV23-VO-4909	31-5-2023	J
	Verbetering basisvaardigheden 2023 Westvliet	VBV23-VO-4919	31-5-2023	J
	Verbetering Basisvaardigheden 2023 Klaaswaal	VBV23-VO-4925	31-5-2023	J
	Doorstroomprogramma po-vo 23-25 Klaaswaal	DPOVO23052	3-8-2023	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100007725-1	22-8-2023	J
	Subsidie zij-instroom 2023	100008921-1	21-11-2023	O
	Subsidie zij-instroom 2023	100011208-1	16-12-2023	J
	School en omgeving VMBO Dordrecht	RSO-23455	21-12-2023	O
	School en omgeving VMBO Amsterdam West	RSO-23471	21-12-2023	J
	Nazorg 2024/2025	NMBO24026	28-2-2024	O
	Subsidie zij-instroom 2024	100016067-1	22-4-2024	J
	Subsidie zij-instroom 2024	100016785-1	21-5-2024	J
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Ottoland	VBV24-VO-0944	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Dordrecht	VBV24-VO-0776	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Aalsmeer	VBV24-VO-1262	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Amsterdam Oost	VBV24-VO-3027	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Amsterdam West	VBV24-VO-1830	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Montfoort	VBV24-VO-1848	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Utrecht	VBV24-VO-2031	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Alphen ad Rijn	VBV24-VO-2053	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Boskoop	VBV24-VO-2056	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Oegstgeest	VBV24-VO-2057	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden 2024 Gouda	VBV24-VO-2067	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Nederweert	VBV24-VO-2259	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Houten	VBV24-VO-2933	17-6-2024	O
	Verbetering basisvaardigheden Horst	VBV24-VO-3311	17-6-2024	O
	Deel subsidie zij-instroom Carmen Thijssen - van Oorschot (ref. DUO 306639990)	V01240543	20-6-2024	O
	Subsidie zij-instroom 2024	100016878-1	20-6-2024	J
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Klaaswaal	PGLTL240052	4-7-2024	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Nederweert	PGLTL240148	4-7-2024	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Aalsmeer	PGLTL240217	4-7-2024	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Gouda	PGLTL240301	4-7-2024	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24030	18-7-2024	O
	School en omgeving 2024 Amsterdam	RSO-24180	6-8-2024	O
	School en omgeving 2024 VMBO Utrecht	RSO-24265	6-8-2024	O
	Studieverlof 2024	1413966-1	20-8-2024	O
	Subsidie zij-instroom 2024	100017953-1	22-10-2024	J

G1	"Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt"			
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24114	31-10-2024	O
	Subsidie zij-instroom 2024	100018156-1	20-11-2024	J
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24181	12-12-2024	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2024	SOOLVO24182	12-12-2024	O
	Subsidie zij-instroom 2024	100021688-1	19-12-2024	J
	Subsidie zij-instroom 2025	100025628-1	20-3-2025	O
	Impuls Open Leermateriaal 2024	IOL240036	3-4-2025	O
	Ontwikkelkracht 2025/2026 vmbo Den Bosch	OWK250042	17-4-2025	O
	Ontwikkelkracht 2025/2026 vmbo Den Bosch	OWK250110	17-4-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100026577-1	22-4-2025	O
	Verbetering basisvaardigheden Aalsmeer	VBV25-VO-1672	28-4-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100027282-1	20-5-2025	O
	Studieverlof 2025	1475583-1	20-6-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100027743-1	20-6-2025	O
	Studieverlof 2025	1475560-1	20-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 VMBO Amersfoort	RSO-251216	23-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 VMBO Utrecht	RSO-25306	23-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 VMBO Den Bosch	RSO-25728	23-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 VMBO Kesteren	RSO-251375	25-6-2025	O
	School en omgeving 2025-2028 VMBO Dordrecht	RSO-25030	26-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 VMBO Oegstgeest	RSO-251292	26-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 Amsterdam Oost	RSO-251309	25-6-2025	O
	School en Omgeving 2025-2028 Amsterdam West	RSO-251523	30-6-2025	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Nederweert	PGLTL240148	4-7-2025	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Aalsmeer	PGLTL240217	4-7-2025	O
	Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl Gouda	PGLTL240301	4-7-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100027800-1	22-7-2025	O
	Studieverlof 2025	1480708-1	20-8-2025	O
	Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom 2025	VABOK250014	29-8-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100027877-1	20-8-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100028722-1	22-9-2025	O
	Studieverlof 2025	1482741-1	22-9-2025	O
	Statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de klas	SVDK250075	3-11-2025	O
	Statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de klas	SVDK250080	3-11-2025	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2025	SOOLVO25048	17-11-2025	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2025	SOOLVO25080	17-11-2025	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2025	SOOLVO25216	18-11-2025	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2025	SOOLVO25123	19-11-2025	O
	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2025	SOOLVO25124	19-11-2025	O
	Studieverlof 2025	1496636	20-11-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100029185-1	20-11-2025	O
	Statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de klas	SVDK250194	1-12-2025	O
	Subsidie zij-instroom 2025	100033415-1	19-12-2025	O
	Studieverlof 2025	1498745-1	19-12-2025	O
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20330	30-11-2020	J
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20326	30-11-2020	J
	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20017	4-12-2020	J

Model G2A

G2A "Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar"

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			€	€	€	€	€	€
Green Flow (Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2022-2024)	FLEX22002	22-7-2022	496.320	496.320	416.558	-	79.604	158
Flexibele beroepsonderwijs 3e leerweg 2022	FLEX21001	28-10-2021	498.140	498.140	322.800	-	175.340	-
Versterken inzet van Ecologen	SKI/86451625	23-10-2024	123.631	98.905	5.251	-	118.380	-24.726
			1.118.091	1.093.365	744.609	-	373.324	-24.568

Model G2B

G2B "Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar"

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			€	€	€	€	€	€
RIF Biodiversiteit en Leefomgeving	RIF22030	31-10-2022	717.302	502.111	321.734	143.460	202.977	120.860
RIF BEET!	RIF22011	8-6-2022	2.000.000	1.500.000	469.709	400.000	477.270	953.021
RIF Agro Leeft 3.0	RIF23001	26-5-2023	658.717	376.410	352.040	141.154	1.117	164.407
RIF Hotspot Tuin en Landschap	RIF23023	19-10-2023	932.184	419.483	220.844	186.437	217.445	167.631
LLO-professionalisering opleiders	LLOP-G240037	1-5-2025	1.897.012	-	-	1.016.256	172.646	843.610
			6.205.216	2.798.004	1.364.328	1.887.307	1.071.456	2.249.529



Toelichting staat van baten en lasten 2024

Toelichting baten	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
3.1 Rijksbijdrage			
3.1.1 Normvergoeding BVE			
Lumpsum Rijksbijdrage	236.097.022	224.107.705	224.356.384
	236.097.022	224.107.705	224.356.384
3.1.2.1 Geoormerkte vergoedingen/ niet geoormerkte vergoedingen	36.454.207	35.017.822	37.354.069
	36.454.207	35.017.822	37.354.069
3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	26.769.326	25.520.904	26.873.646
	26.769.326	25.520.904	26.873.646
Totaal Rijksbijdrage	299.320.555	284.646.431	288.584.099
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	2.440.738	712.500	1.517.638
	2.440.738	712.500	1.517.638
3.3 College-, cursus-, les- & examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	728.143	-	794.796
	728.143	-	794.796
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Cursusgelden contractactiviteiten	1.208.979	1.370.000	1.823.676
	1.208.979	1.370.000	1.823.676
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	195.029	257.000	270.420
3.5.2 Detachering, uitleen personeel	1.134.165	531.909	958.144
3.5.5 Ouder- studentenbijdragen	2.537.846	2.469.600	2.418.450
3.5.6 Overige:			
Kantine	57.454	30.500	51.266
Kluisjes	49.153	16.720	41.392
Overige inkomsten projecten	5.173.194	4.061.908	4.802.198
Boekwinst verkopen inventaris	10.923	-	6.042
Schoolmaaltijden	730.019	-	380.198
Overig	1.090.079	830.514	1.165.932
	10.977.862	8.198.151	10.094.042
Totaal baten	314.676.276	294.927.082	302.814.251

Toelichting lasten

4.1 Personele lasten	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	171.534.566	162.564.532	167.281.174
4.1.1.2 Sociale lasten/werkgeverslasten	24.095.553	22.522.745	23.223.089
4.1.1.3 Pensioenpremie	23.545.834	23.405.293	23.271.930
	219.175.954	208.492.570	213.776.193
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	10.005.891	4.500.000	8.639.066
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	8.147.203	7.436.057	12.472.788
4.1.2.3 Overige personele kosten	8.318.115	8.097.764	9.123.057
	26.471.208	20.033.821	30.234.911
4.1.3 Af: uitkeringen	-2.173.950	-170.108	-2.056.936
Totaal	243.473.212	228.356.284	241.954.169

Gemiddeld aantal werknemers

Gemiddeld aantal werknemers (intern)	Aantal FTE	Aantal FTE
	2025	2024
Onderwijzend personeel (OP)	1.461	1.511
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	230	231
Onderwijs beheer personeel (OBP)	553	561
Directie en Management (DM)	149	153
Totaal	2.394	2.456

Afschrijvingen

4.2 Afschrijvingen	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
4.2.1 Afschrijvingen immateriële vaste activa			
Overig	4.033	-	7.344
	4.033	-	7.344
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	10.477.238	10.898.722	9.606.946
Inventaris en apparatuur	4.565.143	4.119.607	3.994.054
	15.042.381	15.018.329	13.601.000
Totaal Afschrijvingen	15.046.414	15.018.329	13.608.344

Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
4.3.1 Huren	2.189.899	2.206.267	2.083.809
4.3.2 Verzekeringen	624.490	684.495	560.621
4.3.3 Onderhoudskosten	6.697.660	5.235.664	4.786.726
4.3.4 Energie en water	3.985.844	4.261.000	4.881.323
4.3.5 Schoonmaakkosten	4.931.300	4.495.350	4.838.461
4.3.6 Heffingen	1.300.831	1.261.300	1.274.036
4.3.7 Overige huisvestingslasten	2.786.573	2.705.418	2.364.452
Totaal Huisvestingslasten	22.516.597	20.849.494	20.789.427

Overige lasten

4.4 Overige lasten	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
4.4.1 Administratie en beheerslasten	9.506.792	10.099.432	9.378.695
4.4.2 Inventaris, app en leermiddelen	14.710.847	14.434.631	15.604.202
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-514.701	-	57
4.4.4 Overige	9.490.568	8.447.850	8.943.754
Totaal Overige lasten	33.193.506	32.981.913	33.926.708
Totaal lasten	314.229.728	297.206.020	310.278.648

Honorarium accountant

Specificatie honorarium accountant	Exploitatie 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
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 2025	Begroting 2025	Exploitatie 2024
5.1 Rentebaten	1.496.397	1.075.000	2.680.469
5.1 Rentelasten	1.199.744	1.225.000	1.386.801
Totaal Financiële baten en lasten	-296.653	150.000	-1.293.669

13.6 Bestemming van het resultaat

Bestemming van het resultaat na belastingen	
Het voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2025	
Onttrekking aan de private bestemmingsreserves	-271.385
Onttrekking aan de publieke bestemmingsreserves	-2.254.275
Toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	-
Toevoeging aan algemene reserves	3.268.861
Totaal	743.201

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

13.7 Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die voor een juist inzicht in de onderliggende jaarstukken 2025, onder deze post vermeld zouden moeten worden.



13.8 Wet van normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op Yuverta. Het voor Yuverta toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 246.000, bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

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

- A. Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het totaal van baten in 2023 bedraagt 10.
- B. Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het aantal leerlingen/deelnemers op 1 oktober 2023 bedraagt 5.
- C. Het aantal complexiteitspunten op basis van het gewogen aantal onderwijssoorten in 2023 bedraagt 5.

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

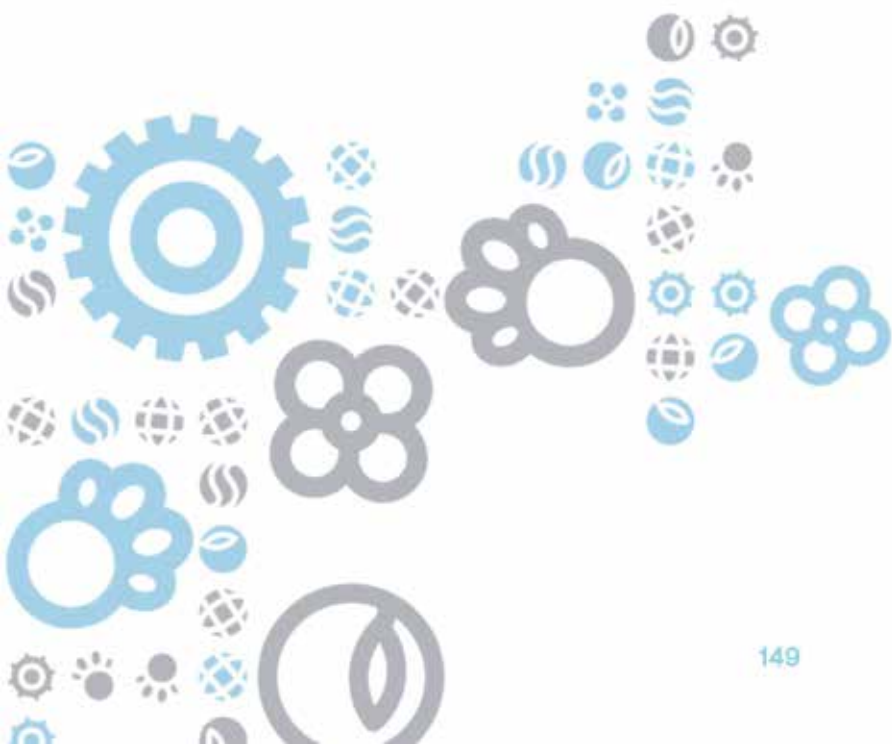
Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Yuverta van toepassing zijnde regelgeving:

- Wet normering topinkomens
- Uitvoeringsbesluit WNT (inclusief de normering voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking).
- Uitvoeringsregeling WNT
- Controleprotocol WNT
- Beleidsregels WNT 2025
- Regeling m.b.t. sectoren onderwijs, cultuur en wetenschap

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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



WNT Tabel 1a

Gegevens 2025	Mw. C.A.C. van Bragt		Dhr. J.A.G. Brouwers	
bedragen x € 1	Voorzitter CvB		Lid CvB	
<i>Functiegegevens</i>				
<i>Aanvang en einde functievervulling in 2025</i>	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	
<i>Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)</i>	1,0		1,0	
<i>Dienstbetrekking</i>	ja		ja	
<i>Bezoldiging</i>				
<i>Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen</i>	€	207.267,66	€	162.955,54
<i>Beloningen betaalbaar op termijn</i>	€	23.873,22	€	23.487,05
<i>Subtotaal</i>	€	231.140,88	€	186.442,59
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	€	246.000,00	€	246.000,00
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.		N.v.t.	
<i>Bezoldiging</i>	€	231.140,88	€	186.442,59
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	N.v.t.		N.v.t.	
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2024	Mw. C.A.C. van Bragt		Dhr. J.A.G. Brouwers	
bedragen x € 1	Voorzitter CvB		Lid CvB	
<i>Functiegegevens</i>				
<i>Aanvang en einde functievervulling in 2024</i>	1/1 - 31/12		01/09 - 31/12	
<i>Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)</i>	1,0		1,0	
<i>Dienstbetrekking</i>	ja		ja	
<i>Bezoldiging</i>				
<i>Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen</i>	€	181.964,18	€	53.193,70
<i>Beloningen betaalbaar op termijn</i>	€	23.932,67	€	7.092,79
<i>Subtotaal</i>	€	205.896,85	€	60.286,49
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	€	233.000,00	€	77.666,67
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.		N.v.t.	
<i>Bezoldiging</i>	€	205.896,85	€	60.286,49
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	N.v.t.		N.v.t.	
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	N.v.t.		N.v.t.	

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in het kalenderjaar

Niet van toepassing

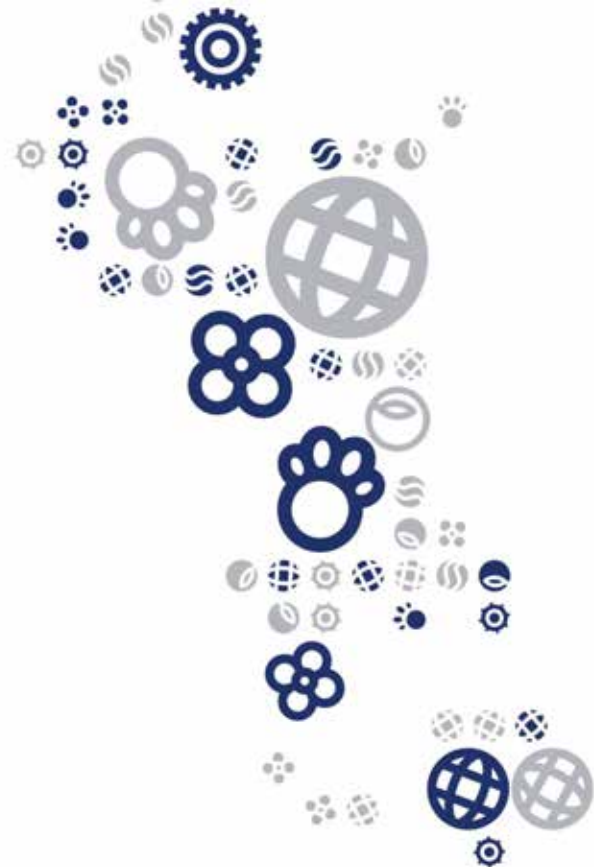




1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025	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
<i>Functiegegevens</i>			
<i>Aanvang en einde functievervulling in 2025</i>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<i>Bezoldiging</i>			
<i>Bezoldiging</i>	€ 35.900,00	€ 24.600,00	€ 23.600,00
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	€ 36.900,00	€ 24.600,00	€ 24.600,00
<i>- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>			
<i>Bezoldiging</i>	€ 35.900,00	€ 24.600,00	€ 23.600,00
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
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
<i>Functiegegevens</i>			
<i>Aanvang en einde functievervulling in 2024</i>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<i>Bezoldiging</i>			
<i>Bezoldiging</i>	€ 33.950,00	€ 23.300,00	€ 21.300,00
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	€ 34.950,00	€ 23.300,00	€ 23.300,00
<i>- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>			
<i>Bezoldiging</i>	€ 33.950,00	€ 23.300,00	€ 21.300,00
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Mw. Drs. I.A. Telting	Dhr. B.A.J. Haarman	Dhr. Dr. mr. A.C.W. Pijs	
Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	
1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
€ 23.600,00	€ 23.600,00	€ 23.600,00	
€ 24.600,00	€ 24.600,00	€ 24.600,00	
€ 23.600,00	€ 23.600,00	€ 23.600,00	
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Mw. Drs. I.A. Telting	Dhr. B.A.J. Haarman	Dhr. Dr. mr. A.C.W. Pijs	Dhr. C.P.A. van Hoepen
Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1-7/10
€ 22.300,00	€ 21.300,00	€ 22.300,00	€ 17.153,82
€ 23.300,00	€ 23.300,00	€ 23.300,00	€ 17.889,00
€ 22.300,00	€ 21.300,00	€ 22.300,00	€ 17.153,82
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 meer

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 van € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing

3. Bezoldiging niet topfunctionarissen

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Ondertekening jaarrekening 2025 Yuverta

Vastgesteld op 21 april 2026,
College van Bestuur van Yuverta te Houten

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

Dhr. J.A.G. Brouwers
Lid

Goedgekeurd op 24 juni 2026,
De Raad van Toezicht van Yuverta te Houten

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

Dhr. drs. W. Smin
Vicevoorzitter

Dhr. B.A.J. Haarman
Lid

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

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

Mw. drs. I. Telting
Lid





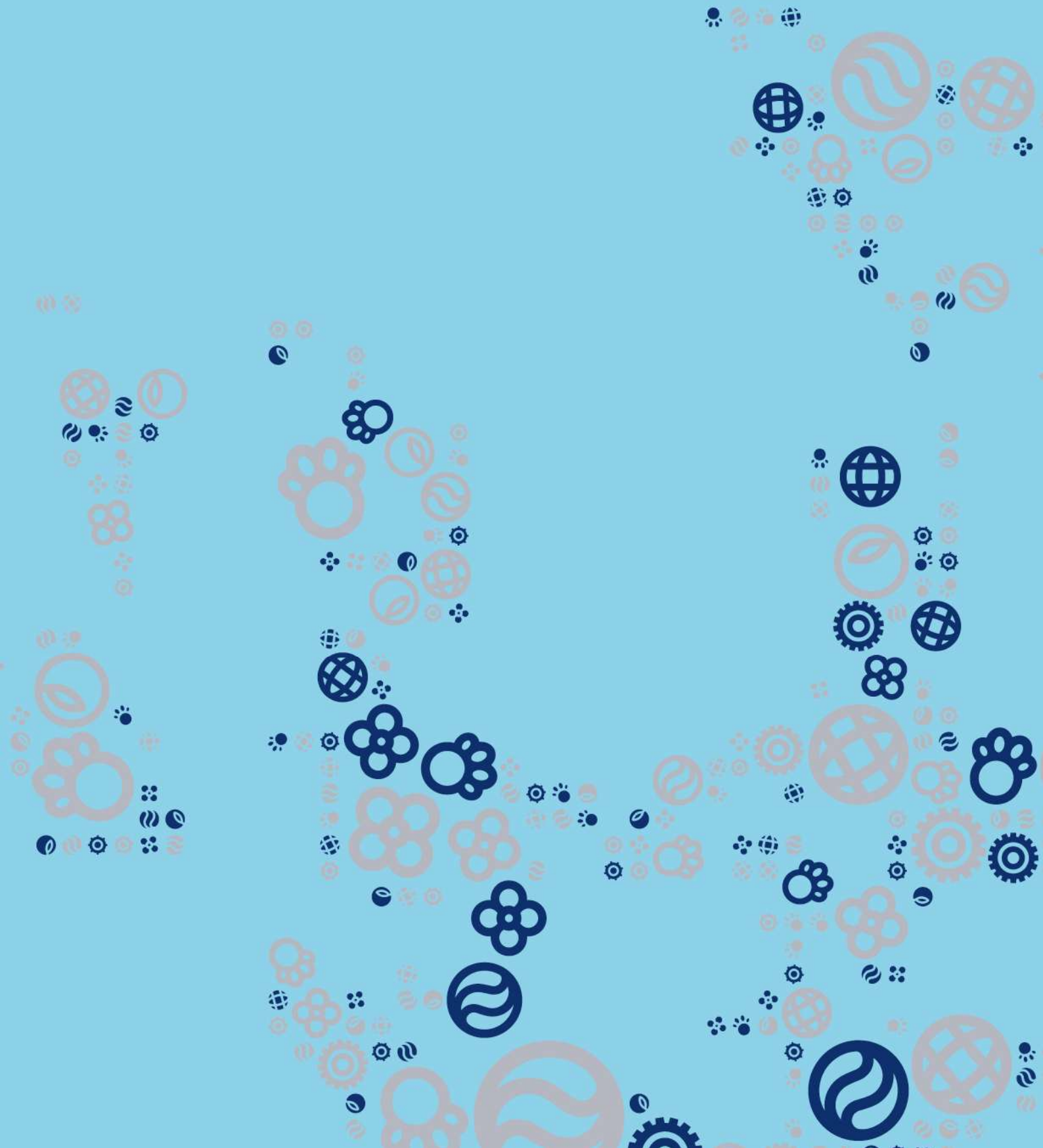
→ Overige gegevens





14. 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 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 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 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; 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 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 2025.

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 2025.

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 2025, 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.

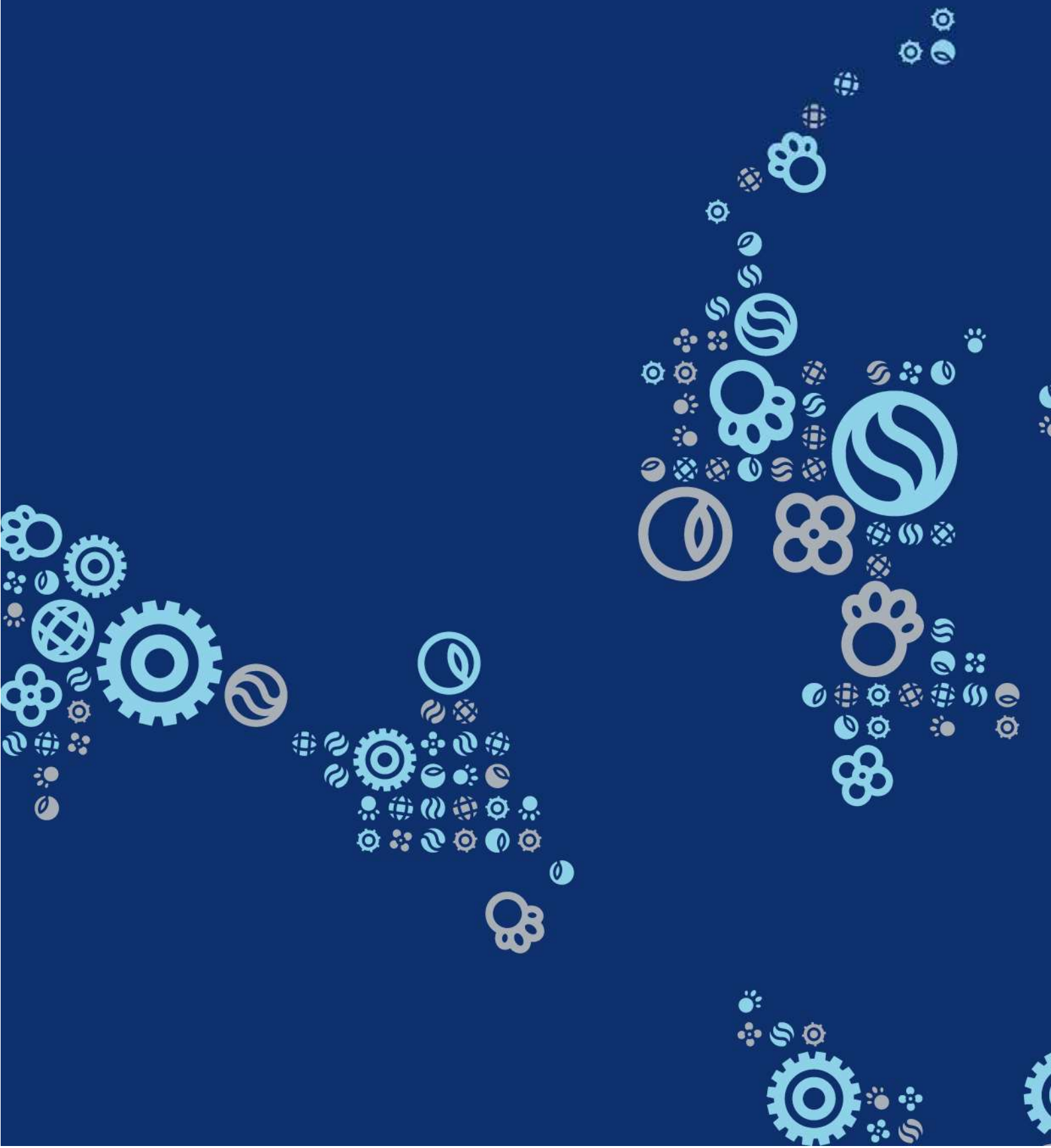
Arnhem, 26 juni 2026

Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

drs. J.W.M. Verhagen RA CISA

→ Bijlagen





Bijlage 1 Overzicht hoofd- en relevante nevenfuncties raad van toezicht

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

Hoofdfunctie

- Commissaris, toezichthouder, adviseur

Nevenfuncties

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

Dhr. drs. W. Smink (vicevoorzitter)

Hoofdfuncties

- Zelfstandig interimmanager en adviseur
- Voorzitter commissie Ruimtelijke Kwaliteit Groningen

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht zorginstelling De Hoven
- Voorzitter raad van commissarissen Euroborg

Dhr. B.A.J. Haarman

Hoofdfuncties

- Zelfstandig ondernemer Proces- & Ondernemersbegeleiding
- Directeur Agri Development Holding
- Directeur Agri East
- Directeur MOL-NL Invest S.R.L.

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Buiten Gewoon Wonen
- Erfcoach voor de gemeente Heerde
- Bestuurslid Stichting Stöppelhaene Raalte
- Onafhankelijk voorzitter bestuurlijke adviesgroepen N2000-gebieden (prov. Overijssel)

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

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

Hoofdfunctie

- Hoogleraar European Financial Law, Radboud Universiteit

Nevenfuncties

- Redacteur Tijdschrift Ondernemingsrecht
- Auteur Wolters Kluwer



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 Nederlands Instituut voor Psychologen



Bijlage 2 Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert

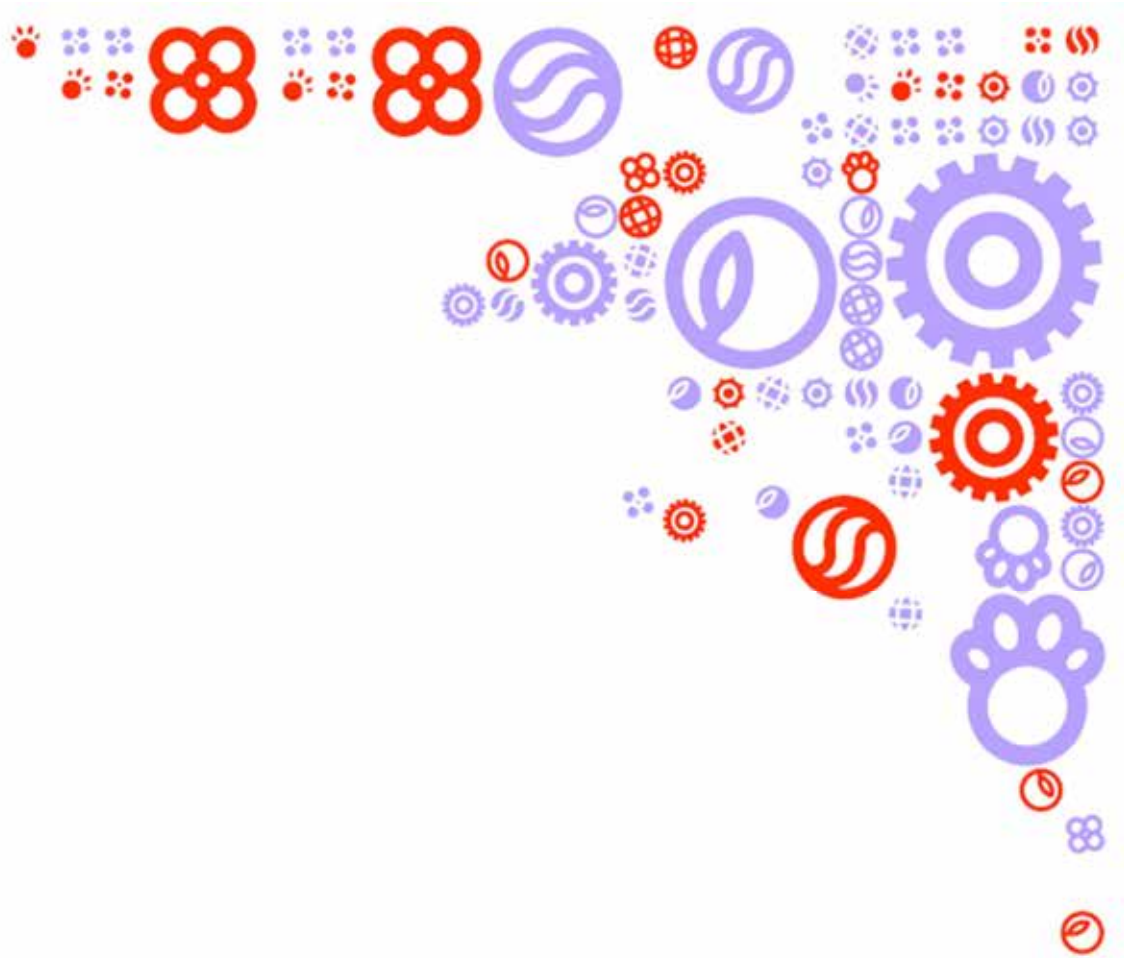
Samenwerkingsverband	Regio
Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs (RSV PVO) Eindhoven en Kempenland	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband De Meierij	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Midden-Limburg 31.02	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Parkstad 31.06	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO Noord Limburg 31.01	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO Weert, Nederweert en Cranendonck 31.03	Brabant en Limburg
Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & 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-vmbo	Vmbo-breed	Escapekisten basisvaardigheden	€ 9.000	0,9	
	Vmbo-breed	Nieuw keuzevak vmbo – Biologische kwekerij	€ 4.400	0,4	
	Vmbo flexibilisering	Onderzoekend & ontwerpend leren	€ 107.032	10,7	
	Vmbo-breed	Talentgerichte ontwikkeling: Award for young people	€ 12.500	1,2	
	Vmbo-breed	Serious Gaming: Leren met impact en plezier	€ 50.000	5	
		Totaal	€ 182.932	18	5
Yuverta-mbo	Bloem-breed	Groen in het DNA van Bloem, groen en styling	€ 24.942	2,5	
	Mbo-breed / Hotspot	Groene gevels; daar zit werk in	€ 45.000	4,5	
	Mbo-breed / Hotspot	Bouwen aan community VR, AR, Serious Gaming	€ 150.000	15	
	Food-breed	Cofinanciering RIF Brabant Eet (Beet)!	€ 125.000	12,5	
		Totaal	€ 344.942	35	4
Mbo	Flexibilisering mbo-Ilo	Lang leve ontwikkelen	€ 100.000	10	
	Flexibilisering	Nature College	€ 100.000	10	
	Flexibilisering	Paraveterinair onderwijsontwikkeling in het MBO	€ 65.000	6,5	
		Onderwijs dat verder gaat in het klaslokaal			
	Flexibilisering	Y+3 Den Bosch en Tilburg – pilot flexibilisering	€ 90.000	9	
	Flexibilisering – Doorlopende leerlijnen	YuNext College	€ 117.126	11,7	
		Totaal	€ 472.126	47	5
Totaal			€ 1.000.000	10	14





Duurzaamheidsverslag

Vrijwillige CSRD-verantwoording

Yuverta

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
1.1	Onze ambitie voor een duurzame toekomst	4
1.2	Onderwijs voor de wereld van morgen	4
1.3	Wettelijke content en voorbeeldrol	4
2.	Aanpak Yuverta	5
2.1	Werken volgens de 'Whole School Approach'	5
2.2	Structuur volgens ESG pijlers en groeimodel	5
3.	Milieu	6
3.1	Energieverbruik en verduurzaming	6
3.1.1	Onze gebouwen en energiebehoefte	6
3.1.2	Onze ambitie: Paris Proof in 2050	6
3.1.3	Energieprofiel (2025)	6
3.1.4	Voortgang in energie-efficiëntie	7
3.1.5	Vooruitblik	7
3.1.6	Energie-indicatoren (2025)	8
3.2	CO ₂ -footprint	8
3.2.1	Mobiliteit (scope 3)	9
3.3	Circulariteit	9
3.3.1	Afvalstromen (materiaaluitstroom)	9
3.3.2	Circulariteitsbeleid en inkoop (materiaalinstream)	10
4.	Sociaal	11
4.1	Sociale en fysieke gezondheid	11
4.1.1	Indicatoren gezondheid en welzijn	12
4.2	Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit (DGI)	12
4.2.1	Tool ontwikkeld voor versterken inclusiviteitscultuur	12
5.	Bedrijfscultuur, zakelijk gedrag & integriteit (governance)	13
5.1	Strategie en organisatie	13
5.2	Maatschappelijk verantwoord inkopen	13
5.2.1	Duurzaamheid als vast onderdeel van het inkoopproces	13
5.2.2	Monitoring van duurzaamheidsprestaties	13
5.3	Dierenwelzijn	13
5.3.1	Professionalisering op het gebied van dierenwelzijn	13
5.3.2	Wet- en regelgeving en organisatorische borging	13
6.	Onderwijs (sectorspecifiek)	15
6.1	Verduurzaming van curricula in het mbo	15
6.1.1	Resultaten en ontwikkeling van duurzame leerdoelen	15
6.1.2	Vooruitblik 2026	15
6.2	Verduurzaming van onderwijs Vmbo	15
6.3	Duurzaamheidsfondsen	15
6.3.1	Voorbeeldprojecten in 2025	16

7.	Duurzaamheid in onderzoek en valorisatie	17
7.1	Hotspots en practoraten	17
7.1.1	Hotspot/practoraat Water, Bodem & Klimaat	17
7.1.2	Hotspot Duurzaam Voedselsysteem	17
8.	Duurzaamheid binnen studentenorganisaties	18
8.1	Green offices	18
9.	Vooruitblik 2026	18

1. Inleiding

Yuverta is de grootste groen-blauwe onderwijsinstelling van Nederland, met 39 schoolgebouwen (vmbo- en mbo-locaties, die soms samen in 1 gebouw zijn gevestigd), ruim 13.000 leerlingen, 8000 studenten, en 3.000 medewerkers.

1.1 Onze ambitie voor een duurzame toekomst

Yuverta draagt al jaren actief bij aan een duurzame samenleving. In onze koers verbinden we ons aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en richten we ons zowel op ecologische als sociale duurzaamheid. Onze definitie luidt:

Duurzaamheid is leven, handelen, denken en kiezen op een manier die recht doet aan de draagkracht van de aarde en aan het welzijn van huidige én toekomstige generaties, mens en dier.

Dit vraagt om een brede, samenhangende benadering van ecologische, sociale en economische vraagstukken.

1.2 Onderwijs voor de wereld van morgen

In de koers 2025–2026 staan toekomstbestendig onderwijs en duurzaamheid centraal. We benadrukken daarbij het belang van de Inner Development Goals (IDG's), de persoonlijke waarden en vaardigheden die nodig zijn om daadwerkelijk bij te dragen aan de SDG's.

Ons onderwijs richt zich inhoudelijk op het verbeteren van de kwaliteit van bodem, water, lucht met een positieve impact op mens, dier en plant. We werken aan thema's zoals biodiversiteit, de stikstofproblematiek, dierenwelzijn en de transformatie van verstedelijkte gebieden. Daarmee bereiden we studenten voor op een werkveld dat midden in grote duurzaamheidstransities staat.

1.3 Wettelijke content en voorbeeldrol

De maatschappelijke opgaven én veranderingen in Europese wetgeving, onder andere voortvloeiend uit het Klimaatakkoord van Parijs en de Europese Green Deal, vragen om transparantie en verantwoording. Vanuit de Europese Unie worden bedrijven verplicht te rapporteren volgens de Europese richtlijn voor Duurzaamheidsverslaglegging (de zogenaamde Corporate Sustainability Reporting Directive, ofwel CSRD, zoals we dat in dit verslag noemen.).

Hoewel onderwijsinstellingen niet verplicht zijn tot een CSRD-verslag, stimuleert het ministerie van OCW de sector om een voorbeeldrol te vervullen. Daarom kiezen wij ervoor om onze duurzame inspanningen vanaf 2025 te structureren en inzichtelijk te maken volgens de CSRD-Onderwijs handreiking¹.

Met dit verslag laten wij trots zien waar we staan én hoe we onze impact verder willen versterken.

Als groen-blauwe onderwijsinstelling voelen wij de verantwoordelijkheid om niet alleen over duurzaamheid te onderwijzen, maar dit ook in onze eigen bedrijfsvoering waar te maken. Met deze rapportage leggen wij verantwoording af over onze milieu-impact, sociale prestaties en governance.

¹Handreiking Vrijwillige Duurzaamheidsverantwoording Onderwijs- en kennisinstellingen, Programma Samen Verantwoorden en Werkgroep Duurzaamheid, 2025

2. Aanpak Yuverta

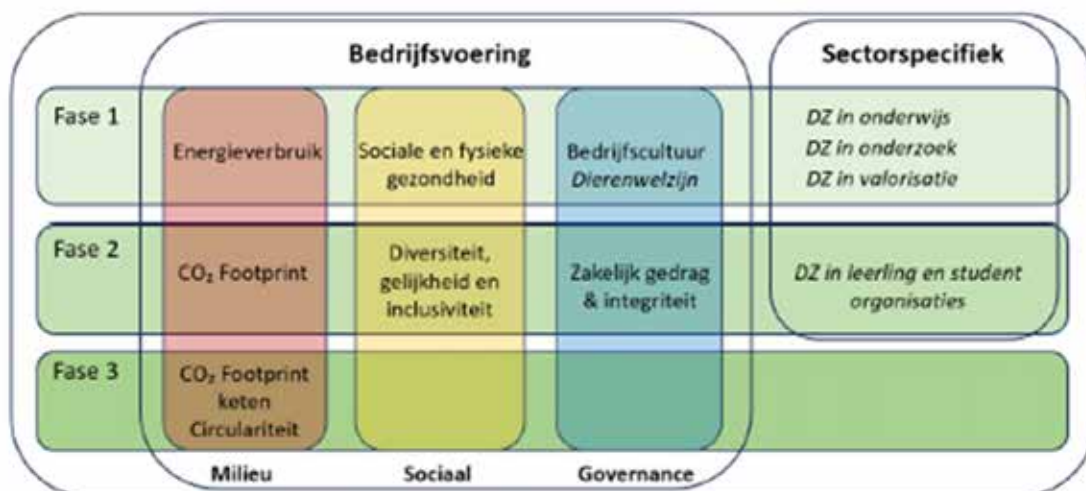
2.1 Werken volgens de 'Whole School Approach'
Duurzaamheid raakt alle facetten van onze organisatie. Daarom hanteren we de 'Whole School Approach' (WSA) als integraal kader. Deze benadering ondersteunt onderwijsinstellingen bij het duurzaam verankeren van duurzaamheid in alle domeinen van de praktijk. Van visie en inkoop tot curriculum, gebouw en samenwerking met de omgeving.



Figuur 1: WSA-bloem, die de WSA-domeinen visualiseert

2.2 Structuur volgens ESG pijlers en groeimodel

Onze rapportage volgt een groeimodel uit de CSRD Onderwijs-handreiking en is gestructureerd volgens de drie ESG pijlers van de Europese Richtlijn voor Duurzaamheidsrapportage (CSRD), namelijk Environment (milieu), Social (sociaal), Governance (bestuur):



Figuur 2: groeimodel duurzaamheidsverantwoording onderwijs- en kennisinstellingen

Naast de drie hoofdthema's wordt dit verslag aangevuld met sectorspecifieke hoofdstukken over de verduurzaming van ons onderwijs, duurzaamheid in onderzoek & valorisatie en duurzaamheid in studentorganisaties.

Het jaar 2025 is onze 0-meting en vanaf 2026 rapporteren we met scherpere KPI's over onze voortgang.

3. Milieu

Het milieuthema binnen de CSRD richtlijn is bedoeld om organisaties inzicht te laten geven in hun impact op de natuur en het klimaat. Klimaatverandering en de opwarming van de aarde worden voornamelijk veroorzaakt door menselijke activiteiten, zoals energieverbruik uit fossiele brandstoffen en het gebruik van materialen die veel CO₂ uitstoot veroorzaken. Door transparant te rapporteren over deze effecten kunnen we bewuster en gericht stappen zetten. Binnen het thema milieu zijn drie focuspunten gekozen: energieverbruik, CO₂footprint en circulariteit.

3.1 Energieverbruik en verduurzaming

3.1.1 Onze gebouwen en energiebehoefte

Yuverta beheert een diverse vastgoedportefeuille van 38 schoolgebouwen met een totale oppervlakte van circa 200.000 m², aangevuld met verschillende bijgebouwen. De gebouwen verschillen sterk in bouwjaar, omvang en faciliteiten – van compacte locaties tot grotere complexen met gymzalen, praktijkruimtes, dierenverblijven en kassen.

Deze variatie leidt tot uiteenlopende energiebehoeften per locatie en vraagt om maatwerk in onze verduurzamingsaanpak.

3.1.2 Onze ambitie: Paris Proof in 2050

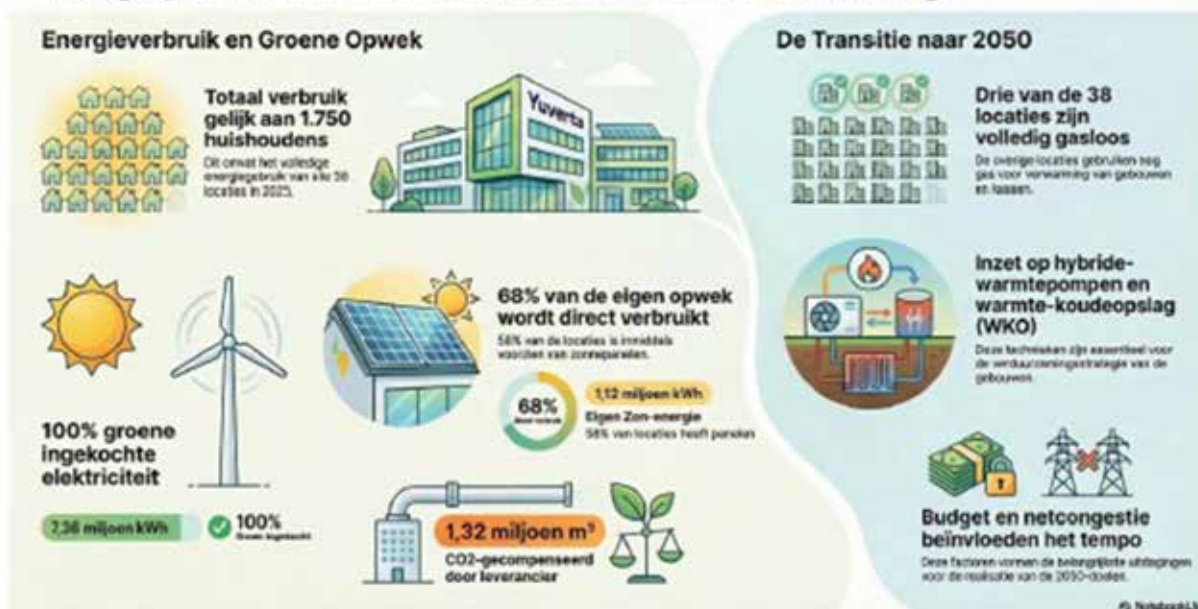
Wij streven ernaar om in 2050 volledig 'Paris Proof' te zijn. Dit betekent:

- een maximaal energieverbruik van 65 kWh per m² per jaar
- volledig gasloze gebouwen

Omdat het onderwijs continu doorgaat, voeren we verduurzamingsmaatregelen gefaseerd uit. Daarbij maken we steeds een zorgvuldige afweging tussen noodzaak, planning en beschikbare middelen.

3.1.3 Energieprofiel (2025)

Energieprofiel Yuverta 2025: Verbruik en Verduurzaming



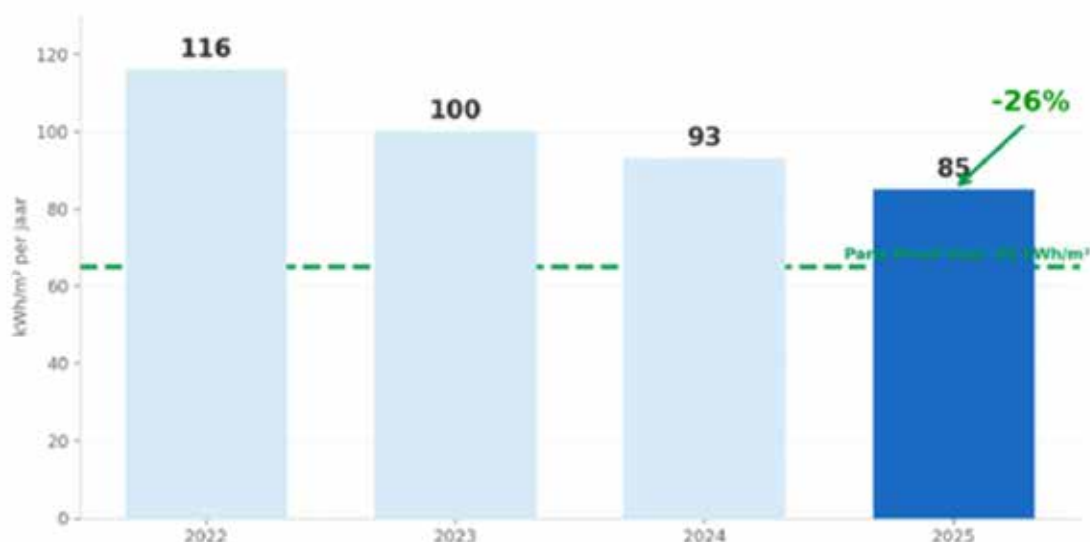
Figuur 3: Infographic gegenereerd met AI: Energieverbruik en verduurzaming Yuverta 2025

3.1.4 Voortgang in energie-efficiëntie

De afgelopen jaren hebben we belangrijke stappen gezet in het terugdringen van ons energieverbruik.

- Tussen 2022 en 2025 daalde het energieverbruik met 26% (gecorrigeerd voor weersinvloeden)
- Het gemiddeld verbruik per m² nam af van 116 kWh naar 85 kWh

Hiermee bewegen we richting onze Paris Proof-doelstelling en presteren we beter dan veel vergelijkbare onderwijsorganisaties.



Figuur 4: Gemiddelde energieverbruik Yuverta 2022-2025

Deze verbetering is het resultaat van organisatiebrede maatregelen, zoals:

- de overstap naar (bio)dynamische ledverlichting
- inzet van één centraal gebouwbeheersysteem
- renovaties gericht op isolatie en efficiënte installaties

3.1.5 Vooruitblik

De komende jaren ligt de focus op het realiseren van een duurzaam én gezond binnenklimaat. Daarbij hanteren we de Frisse Scholen-standaard.

Investeringsrichtingen richten zich met name op:

- ventilatie
- duurzame verwarming en koeling
- slimme en regelbare energiesystemen

Door stijgende buitentemperaturen neemt de koelbehoefte toe. Een goed afgestemd en centraal regelbaar systeem is daarom essentieel om energieverbruik en comfort in balans te houden. Samen met onze locaties blijven we werken aan een toekomstbestendige, comfortabele en duurzame leer- en werkomgeving.

3.1.6 Energie-indicatoren (2025)

Indicator	Waarde 2025
Totaal energieverbruik	20,3 miljoen kWh
Energieverbruik per m ²	85 kWh/m ²
Reductie t.o.v. 2022	24%
Reductie t.o.v. 2024	3,3%
Gasverbruik	12,82 miljoen kWh
Elektra verbruik	7,36 miljoen kWh
Elektriciteit (groen) ingekocht	6,6 miljoen kWh
Eigen zonne-energie	1,12 miljoen kWh
Locaties met zonnepanelen	22 van 38 (58%)
Locaties Paris Proof (≤ 85 kWh/m ²)	10 van 38 (26%)

3.2 CO₂-footprint

CO₂-uitstoot is de koolstofdioxide die vrijkomt bij activiteiten zoals het verbranden van brandstoffen, het maken van producten of het vervoer van mensen en goederen. Deze uitstoot draagt bij aan de opwarming van de aarde. De CO₂-footprint van een organisatie wordt opgebouwd op basis van drie soorten uitstoot:

Scope 1: directe uitstoot

Dit is de CO₂-uitstoot die we zelf direct veroorzaken, bijvoorbeeld door gasverbruik in onze gebouwen of door brandstof in voertuigen die we zelf bezitten of gebruiken.

Scope 2: indirecte uitstoot door energie die we inkopen

Dit zijn de emissies die ontstaan bij het opwekken van ingekochte elektriciteit of warmte die wij gebruiken. De uitstoot gebeurt niet bij ons, maar in de centrale. Toch telt het mee omdat wij de energie gebruiken.

Scope 3: overige indirecte uitstoot in de hele keten

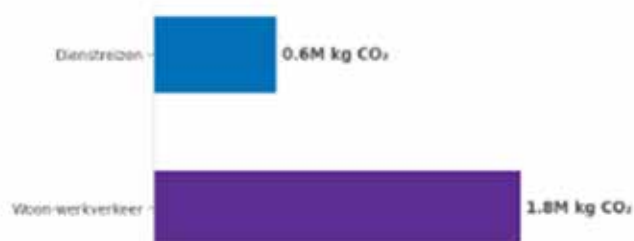
Dit is alle andere CO₂-uitstoot waar wij invloed op hebben maar die niet bij onszelf plaatsvindt. Denk aan uitstoot bij leveranciers, vervoer door derden, afvalverwerking, het woon-werkverkeer van medewerkers of de uitstoot die ontstaat door materialen die we inkopen.

Deze verschillende typen uitstoot helpen ons te begrijpen waar in de keten de meeste uitstoot ontstaat, waar we zelf directe controle over hebben en waar we moeten samenwerken met leveranciers of andere partijen om de uitstoot te verminderen.

Om deze CO₂-uitstoot voor heel Yuverta te berekenen, zijn we begonnen met het verzamelen van alle gegevens die hiervoor nodig zijn. Yuverta maakt hierbij gebruik van de 'Milieubarometer', een online tool waarmee dit eenvoudig kan worden berekend. De eerste stappen om scope 1 & 2 in beeld te brengen zijn gezet, maar nog niet alle gegevens zijn hiervoor verzameld. Met name voor scope 3 hebben we nog veel informatie van leveranciers nodig. Yuverta is in 2025 begonnen om deze informatie bij de top tien leveranciers en producten op te halen en heeft de ambitie dit eind 2026 inzichtelijk te hebben.

3.2.1 Mobiliteit (scope 3)

De totale CO₂-uitstoot door mobiliteit bedraagt circa 2,4 miljoen kg per jaar. Zie de verdeling hieronder:



Figuur 5: CO₂-uitstoot mobiliteit (Scope 3)

Yuverta ziet mobiliteit als een belangrijk aangrijpingspunt voor emissiereductie. Om de CO₂-uitstoot door woon-werkverkeer en dienstreizen te verminderen, stimuleert Yuverta duurzame vervoerskeuzes door:

- fietsen en openbaar vervoer te bevorderen, onder andere via een leasefietsregeling (Lease-a-Bike), fiscale uitrail van aanschaffkosten en een mobiliteitskaart voor OV-reizigers;
- hybride werken en digitale vergaderingen actief te ondersteunen om reisbewegingen te beperken;
- kritisch af te wegen of dienstreizen noodzakelijk zijn, waarbij online alternatieven voorrang krijgen.

Yuverta monitort en rapporteert jaarlijks de mobiliteit gerelateerde emissies. Op basis van deze inzichten worden nieuwe reductiemaatregelen ontwikkeld, in lijn met de klimaatdoelstellingen.

3.3 Circulariteit

Dit onderdeel richt zich op het verminderen van afval, het hergebruik van materialen en het verantwoord inkopen van producten. Het laat zien in hoeverre we bijdragen aan een economie waarin grondstoffen zo lang mogelijk worden benut.

Circulariteit omvat hier zowel materiaal in- en uitstromen als afval. Deze materiaalstromen gaan over alle materialen die een onderwijs- of onderzoeksorganisatie nodig heeft om onderwijs te kunnen geven en onderzoek te kunnen doen. Dit omvat niet alleen de leer- en onderzoeksmiddelen, maar bijvoorbeeld ook kantoorbenodigdheden en bouwmaterialen. Afval(stoffen) gaat over al het afval dat vrijkomt bij de onderzoek- en onderwijsorganisaties. Dit afval is niet alleen restafval per locatie maar bijvoorbeeld ook schoolboeken en kapotte elektronica.

3.3.1 Afvalstromen (materiaaluitstroom)

In 2025 heeft Yuverta een nieuwe regiepartner voor afvalverwerking geselecteerd. Vanaf maart 2025 ondersteunt deze partner actief bij het analyseren en optimaliseren van inkomende en uitgaande afvalstromen. Samen met deze regiepartner wordt ingezet op:

- Inzicht in afvalgedrag: dit jaar is veel geïnvesteerd in het inzichtelijk maken van afvalgevoontes op locaties. Naast de registratie van afgevoerd afval is onderzocht welke afvalstromen waar ontstaan en hoe dit gedrag kan worden beïnvloed.
- Op basis van inzichten wordt in 2026 circulair afvalbeleid vastgesteld: dit beleid moet alle locaties ondersteunen en sturen op afvalpreventie, vermindering en hoogwaardige verwerking. Specifieke doelstellingen worden in 2026 verder uitgewerkt en vastgesteld.

Bij aanbestedingen waarbij materiaaluitstroom een rol speelt, wordt standaard gestuurd op het voorkomen en verminderen van afval. Zo neemt onze ICT-leverancier defecte of te vervangen apparatuur terug voor recycling, waardoor grondstoffen worden herwonnen.

3.3.2 Circulariteitsbeleid en inkoop (materiaalinstroom)

Bij Yuverta werken we stap voor stap aan een meer circulaire organisatie. Daarbij staat het verminderen van grondstoffengebruik centraal. We kijken kritisch naar wat we écht nodig hebben, hoe we producten en materialen langer kunnen gebruiken en hoe we onze impact op het milieu kunnen verkleinen.

We hebben hierbij drie uitgangspunten:

1. Bewustwording en de zogenaamde R-ladder

Yuverta stimuleert medewerkers om kritisch te kijken naar nieuwe aanschaffen. De R-ladder (zie hiernaast) wordt gebruikt om keuzes te maken die zoveel mogelijk impact maken richting circulariteit, hoe hoger op de ladder hoe beter. Pas wanneer een aankoop echt nodig is, wordt gekozen voor circulaire of biobased producten.



Figuur 6: R-ladder: strategie voor circulaire bedrijfsvoering

2. Circulariteit in aanbestedingen

We nemen circulariteit expliciet mee in onze aanbestedingen. Een voorbeeld hiervan is de aanbesteding van schoolmeubilair in 2025. De R ladder vormde hier de basis voor prioritering, waarbij leveranciers werden beoordeeld op hun bijdrage aan materiaalreductie en hun minimale milieu impact.

3. Circulariteit in ICT

Op het gebied van ICT hanteert Yuverta de principes 'Reduce' en 'Repair' waardoor de materiaal- en middeleninzet vermindert:

- We verlengen de levensduur van ICT-apparatuur: laptops gebruiken we 5 jaar, desktops 6 jaar en tv's vervangen we pas bij defect.
- We verminderen het aantal netwerkcomponenten door over te stappen op WiFi.
- We schaffen vaste telefonie af, zetten in op Microsoft Teams en voeren 'bring your own' mobiele telefonie in.
- We stoppen met het gebruik van tablets voor leerlingen.
- We faseren onze eigen serverruimtes uit, waardoor we minder hardware en koelcapaciteit nodig hebben.
- We verminderen papier- en inktverbruik door standaard zwart-wit en dubbelzijdig te printen.

4. Sociaal

4.1 Sociale en fysieke gezondheid

Dit thema omvat het welzijn en de veiligheid van iedereen binnen Yuverta. Het gaat onder meer om sociale veiligheid, werkplezier, mentale gezondheid, fysieke arbeidsomstandigheden en een gezonde schoolomgeving. Hieronder staat wat Yuverta in 2025 heeft gedaan om dit te versterken voor haar medewerkers. Hierbij was Yuverta gefocust op het leggen van een sterk fundament: een veerkrachtig en effectief schoolteam in een professionele schoolcultuur. Hierbij is de gedachte dat je eerst goed voor jezelf moet zorgen om voor een ander (leerlingen/studenten) te kunnen zorgen.

Vanwege de focus op dit fundament, de medewerkers, hebben we besloten om de zorg en aandacht die Yuverta geeft aan onze leerlingen en studenten, volgend jaar in kaart te brengen.

Medewerkerstevredenheid (MTO)

- In 2024 vond het laatste MTO plaats. Op basis hiervan zijn in 2025 verbeteracties gestart.
- Iedere locatie ontving eenmalig een voucher van €10.000 om plannen uit te voeren, zoals vitaliteitsprogramma's, teambuilding, teamontwikkeling en studiedagen rond welzijn & veerkracht.
- Het volgende MTO wordt in 2026 uitgezet.

Veiligheid en arbeidsomstandigheden (RI&E)

- Op alle locaties is een Risico Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd, met per locatie een plan van aanpak.
- Veelvoorkomende risico's, zoals veiligheid in praktijklokalen, zijn aangepakt via een veiligheidsmonitor met vakdocenten en regio preventiemedewerkers.
- Het nieuwe aanbestedingstraject voor bedrijfskleding borgt dat Arbomiddelen en Persoonlijke Beschermingsmiddelen centraal en conform wetgeving worden aangeschaft.
- Voor een gezond binnenklimaat is nieuw beleid ontwikkeld met een verbeterde aanpak voor monitoring en opvolging van maatregelen.

Kwalitatief onderzoek welzijn & schoolcultuur

- Op zeven locaties is kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar samenwerking, werkdruk, welzijn en cultuur.
- De opvolging hiervan vindt in 2026 plaats, samen met HR Business Partners en de locaties.
- Yuverta startte een organisatie breed traject rond professionele schoolcultuur in samenwerking met de organisatie Leergewoonte. In samenwerking met de management teams van alle locaties, wordt hier invulling aan gegeven. Het doel is een gedeelde Yuverta taal over professioneel gedrag, duidelijke cultuurafspraken én oprechte aandacht voor welbevinden.

Meld- en ondersteuningsstructuren

- Medewerkers kunnen terecht bij interne én externe vertrouwenspersonen.
- Elke regio beschikt over preventiemedewerkers die zichtbaar aanwezig zijn op locaties.
- Via het online portal ISY kunnen incidenten, (bijna-)ongevallen en gevaarlijke situaties worden gemeld en kunnen werkplekonderzoeken worden aangevraagd. Team Arbo pakt deze meldingen op en regelt waar nodig aanvullende voorzieningen.

4.1.1 Indicatoren gezondheid en welzijn

Indicator	Status
MTO uitgevoerd	2024 (resultaten verwerkt)
Budget welzijnsinitiatieven per locatie	€10.000
RI&E actueel	Ja, alle locaties
Veiligheidsregistratie	ISY-systeem actief
Professionele schoolcultuur	Leergewoonte (lopend)

4.2 Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit (DGI)

Yuverta streeft naar gelijke kansen, gelijke behandeling en een cultuur waarin iedereen zich welkom voelt. Verschillen worden gewaardeerd en niemand wordt uitgesloten.

4.2.1 Tool ontwikkeld voor versterken inclusiviteitscultuur

In 2025 ontwikkelde Yuverta de inclusie-kist. In deze houten kist zitten opdrachten en werkvormen om bewustwording en taal rond inclusie te versterken. In 2026 ontvangen alle locaties deze kist waarmee een professionele schoolcultuur wordt ondersteund waarin alle medewerkers, studenten en leerlingen zich gezien en gewaardeerd voelen. Aanvullende KPI's van meer DGI-indicatoren worden in 2026 vastgesteld.

5. Bedrijfscultuur, zakelijk gedrag & integriteit (governance)

5.1 Strategie en organisatie

Alle onderwijsinstellingen in Nederland, dus ook Yuverta, vallen onder een Code Goed Bestuur. Deze code dient als leidraad voor goed bestuur en helpen onderwijsinstellingen bij het vormgeven van hun governance structuur en het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs, het realiseren van maatschappelijke doelstellingen en het creëren van maatschappelijk vertrouwen. Yuverta werkt zowel volgens de Code Goed Bestuur MBO als de Branchecode Funderend onderwijs van het VO. Yuverta is lid van de MBO Raad en de VO Raad, waarbij het volgen van de sectorcode een lidmaatschapsvoorwaarde is.

In de Strategische Koers 2030 van Yuverta is Duurzaamheid verankerd. Team Duurzaamheid, bestaande uit drie duurzaamheidscoördinatoren (1,9 fte) coördineert de organisatie brede aanpak, ondersteund door de Werkgroep CSRD die verantwoordelijk is voor de jaarlijkse rapportage. Daarnaast zijn er binnen de afdeling Huisvesting twee medewerkers aangesteld die op verduurzaming van de Huisvestingsportefeuille sturen, een energie-coördinator en een projectleider Duurzame Huisvesting (1,8 fte).

5.2 Maatschappelijk verantwoord inkopen

5.2.1 Duurzaamheid als vast onderdeel van het inkoopproces

Duurzaamheid is een standaardcriterium in iedere aanbesteding. Het inkoopbeleid van Yuverta sluit direct aan op de Yuverta kernambitie rondom Duurzaamheid en richt zich op het realiseren van maximale maatschappelijke waarde. Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) betekent dat we bij iedere inkoopbeslissing de impact op people, planet en prosperity expliciet meenemen, conform onze missie en visie.

Yuverta streeft ernaar dat inkopen ook een sociale opbrengst opleveren (Social Return on Investment, SROI), bijvoorbeeld door participatie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te stimuleren. Via het platform WIZZR registreren en beheren we SROI afspraken. Per aanbesteding bepalen we gezamenlijk of SROI toepasbaar is en welke eisen, percentages en rapportagevormen gelden.

In de voorbereiding van elk traject toetsen we duurzame en sociale aspecten vroegtijdig, onderbouwd met marktanalyses. Hiermee borgen we de uitvoerbaarheid en verankeren we MVI structureel in het inkoopproces.

5.2.2 Monitoring van duurzaamheidsprestaties

In 2025 is er een start gemaakt met een top 10 lijst met productcategorieën en leverancier op te stellen om inzicht te krijgen in hoe duurzaamheid wordt uitgevraagd en gemonitord. Daarbij kijken we onder andere welke leveranciers CSRD plichtig zijn en hoe zij presteren op milieu-, sociale en governance criteria (ESG). Ook vragen we relevante scope 3 emissies op, gekoppeld aan de omzet die Yuverta bij deze leveranciers afneemt. Dit wordt voortgezet in 2026.

5.3 Dierenwelzijn

5.3.1 Professionalisering op het gebied van dierenwelzijn

De maatschappelijke discussie over dierenwelzijn verandert snel, mede door klimaatontwikkelingen, politieke keuzes en aangescherpte wet- en regelgeving. Voor Yuverta betekent dit dat verdere professionalisering op het gebied van dier en dieronderwijs noodzakelijk is.

5.3.2 Wet- en regelgeving en organisatorische borging

Yuverta heeft te maken met diverse verplichtingen vanuit het Ministerie van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur waaronder:

- identificatie en registratie van 'kleine landbouwhuisdieren';
- de 'huis- en hobbydierenlijst zoogdieren';
- de verplichte 'Gecombineerde Opgave (GO)'.

Naast wetgeving vraagt ook de organisatie om duidelijke richtlijnen om het welzijn van mens en dier te waarborgen. Een voorbeeld hiervan is de 'regeling inzet externe dieren in de onderwijs-omgeving'.

Een multidisciplinaire werkgroep pakt hierin urgente onderwerpen op, zoals identificatie en registratie en het tijdig indienen van de 'Gecombineerde Opgave'. De verdere ontwikkeling en borging van het dierenwelzijnsbeleid wordt belegd bij het expertteam Dier, dat zich richt op continu verbeteren en uniformeren van de professionalisering rond dier binnen Yuverta.

6. Onderwijs (sectorspecifiek)

6.1 Verduurzaming van curricula in het mbo

In 2025 is een pilot gestart om samen met de grootste vakgroepen van Yuverta curricula, didactiek en pedagogiek te verduurzamen. We werken hierbij intensief samen met de vakgroepen Paraveterinair en Diervverzorging (36% van het studentenaantal), en in mindere mate met Veehouderij (5%).

De vakgroep Veehouderij ontwikkelde en testte een basismodule Agroforestry. Voor Paraveterinair en Diervverzorging is, in samenwerking met hotspot Diermanagement & welzijn, ondersteuning geboden om het onderwijs te actualiseren en duurzaamheid als integraal onderdeel te verankeren.

6.1.1 Resultaten en ontwikkeling van duurzame leerdoelen

De vakgroepen tonen sterk commitment om studenten op te leiden tot professionele vakmensen die bijdragen aan een duurzame diersector. Duurzaamheid wordt benaderd vanuit de verwevenheid tussen diergezondheid, volksgezondheid en planetaire gezondheid. Nieuwe leerdoelen voor Paraveterinair en Diervverzorging richten zich onder meer op:

- inzicht in de relatie tussen planetaire gezondheid, dierenwelzijn en volksgezondheid (One Health, systeemdenken);
- begrip van de impact van de diersector op milieu, biodiversiteit en klimaat;
- ethisch en verantwoord beroepsmatig handelen met respect voor mens, dier en omgeving;
- het toepassen van duurzame en circulaire oplossingen in de beroepspraktijk;
- kritisch reflecteren op professionele én persoonlijke keuzes en de eigen rol in het bredere systeem.

Daarnaast werken de vakgroepen aan integratie van vaardigheden als kritisch denken, participatie, transdisciplinaire samenwerking, empathie, conflicthantering, systeemdenken en onderzoekend leren. Er is een nulmeting uitgevoerd voor duurzame didactiek/pedagogiek en er wordt gekeken naar gerichte professionalisering van docenten. De uitvoering ligt bij twee vakgroepleden en de duurzaamheidscoördinator, verbonden aan de hotspot Diermanagement & welzijn.

6.1.2 Vooruitblik 2026

De vakgroepgerichte aanpak wordt in 2026 uitgebreid naar de vakgroep Tuin & landschap, waaronder de opleidingen Hovenier en Tuin & landschapsinrichting vallen. Dit is de twee-na-grootste vakgroep binnen Yuverta en vertegenwoordigt 11% van de mbo studenten.

6.2 Verduurzaming van onderwijs Vmbo

In september 2025 is het Yuverta 'Duurzame Aanjagers-traject' ingegaan. In dit 'sustainability acceleration programme' gaan 5 Yuverta vmbo-scholen gedurende één schooljaar (2025-2026) aan de slag om duurzaamheid(sonderwijs) op hun locatie naar een hoger plan te trekken met daarbij betrokkenheid van het gehele onderwijsteam. Ze worden hierbij begeleid door Yuverta team duurzaamheid en een externe trainer/coach.

6.3 Duurzaamheidsfonds

Om duurzame, sociale en ecologische initiatieven op vmbo en mbo locaties te stimuleren, beschikt Yuverta over een duurzaamheidsfonds. Het fonds ondersteunt kleine projecten die duurzaamheid tastbaar maken in het onderwijs, uitgevoerd door leerlingen/studenten in samenwerking met docenten en medewerkers.

In 2025 ontving het fonds in twee rondes 41 aanvragen, waarvan 22 projecten werden goedgekeurd, voor een totaalbedrag van bijna € 84.000. Het fonds wordt mede mogelijk gemaakt door

onderwijsadviesbureau Metis, dat via maatschappelijk verantwoord ondernemen financieel bijdraagt.

6.3.1 Voorbeeldprojecten in 2025

Biodiverse tuinen als buitenleslokaal

Op meerdere locaties, mbo Boxtel, mbo Helmond, mbo Rijswijk en vmbo Naarden, zijn groene buitenruimtes ontwikkeld met inheems plantmateriaal, pluktuinen, eetbare gewassen en een biodynamische bijenstal. Studenten van Hovenier, Bloem, groen & styling en Voeding, én vmbo leerlingen, waren betrokken bij ontwerp, aanleg en onderhoud. De tuinen vergroten zowel de biodiversiteit als de bewustwording en praktijkervaring rondom duurzame inrichting.

Tweedehands excursiefietsen

Op mbo Nijmegen is financiering ingezet voor de aanschaf en het onderhoud van tweedehands fietsen via een sociale werkplaats. De fietsen worden gebruikt voor excursies en praktijklessen in de omgeving. Dit leidt tot minder busvervoer, lagere CO₂-uitstoot en meer beweging voor studenten. Een duidelijke winst voor mens én milieu.

7. Duurzaamheid in onderzoek en valorisatie

7.1 Hotspots en practoraten

De 8 verschillende hotspots van Yuverta zijn ontwikkeld vanuit het principe samen leren, innoveren en onderzoeken en verbinden onderwijs met bedrijven, overheden, maatschappelijke organisaties en onderwijspartners. Binnen acht thematische hotspots voeren leerlingen en studenten projectmatig onderzoek uit, waardoor zij kennismaken met de beroepspraktijk én ervaren welke positieve impact zij kunnen hebben op de samenleving.

Aan de hotspots zijn zeven practoraten gekoppeld die via toegepast onderzoek en living labs de relatie tussen praktijk, onderzoek en onderwijs versterken. Hierna volgen twee voorbeelden van toegepast onderzoek bij twee van onze hotspots/practoraten.

7.1.1 Hotspot/practoraat Water, Bodem & Klimaat

In het Living Lab InnovA58 test Rijkswaterstaat duurzame innovaties voor de wegenbouw en een toekomstbestendige leefomgeving. Het Living Lab werkt nauw samen met overheden, bedrijven, kennisinstellingen en de omgeving. Innovatoren krijgen er een fysieke testlocatie om hun innovatieve concepten te testen en monitoren in de praktijk.

Binnen dit Living Lab werken de Blauwe hotspot en het practoraat Water en Bodem samen met onder andere Rijkswaterstaat, Eindhoven Engine en Water Platform Brabant. De centrale onderzoeksvraag is hoe het terrein natuurpositief ingericht kan worden, met ecologische, sociale en economische meerwaarde. Vanuit Yuverta ligt de focus dit jaar op water en bodem.

In 2025 richtte het onderzoek zich op het verminderen van drinkwatergebruik door regen- en omgevingswater lokaal op te slaan en te hergebruiken. Studenten Leefbare stad & klimaat en Watermanagement van Yuverta mbo Dordrecht ontwikkelden ontwerpvarianten voor het doorspoelen van toiletten met lokaal water. Hun voorstellen zijn visueel uitgewerkt en gepresenteerd binnen InnovA58.

Deze ontwerpen vormen de basis voor de volgende fase in 2026, waarin studenten van Yuverta mbo Boxtel het systeem samen met onder andere Boskalis gaan realiseren.

7.1.2 Hotspot Duurzaam Voedselsysteem

De hotspot Duurzaam Voedselsysteem heeft drie practoraten: Duurzaam Bodembeheer, Circulaire Voedselsystemen en Innovaties in Gezond en Duurzaam Voedsel.

Vanuit dit laatste practoraat werd in 2025 het project Gezonde Supermarkt uitgevoerd. Het project had als doel inzicht te krijgen in de gezondheid van het voedselaanbod in Nederlandse supermarkten en een systematische meetmethode te ontwikkelen, voortbouwend op een eerdere pilotstudie.

De samenwerking vond plaats tussen mbo- en hbo-partners, waaronder het practoraat van Yuverta en het lectoraat Voeding en Gezondheid van HAS Green Academy. Studenten van verschillende opleidingen, waaronder Voeding, Kwaliteit en Techniek, deden literatuuronderzoek, voerden metingen uit in supermarkten en analyseerden de resultaten.

Het project heeft geleid tot een gestandaardiseerd meetprotocol voor het analyseren van het supermarktaanbod. Uit de metingen blijkt dat het aandeel ongezonde producten groot is, zowel in het reguliere assortiment als in promoties en bij de kassa. Het protocol is direct inzetbaar in onderwijs en onderzoek en vormt een stevige basis voor vervolgstudies en samenwerking met praktijkpartners.

Binnen de projecten van de Hotspot Duurzaam Voedselsysteem wordt gewerkt met het referentiekader van het 'Planetary Health Diet', waarin de nadruk ligt op meer volkoren producten, groenten, fruit, peulvruchten en noten, en minder verzadigde vetten en vlees.

8. Duurzaamheid binnen studentenorganisaties

8.1 Green offices

Een belangrijke vorm van studentbetrokkenheid bij duurzaamheid is de Green office. Yuverta heeft twee Green offices, waaronder die van mbo Geldermalsen: een groep van circa tien studenten en drie docenten die zich inzet voor een toekomstbestendige en groene schoolomgeving.

In 2025 kreeg de coördinerende docent formele uren voor begeleiding. De Green office komt wekelijks bijeen en organiseert activiteiten om bewustwording te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn:

- meer vegetarische opties in de schoolkantine;
- acties rondom landelijke SDG-dagen, zoals Warme-truien dag en circulariteit;
- communicatiecampagnes via Instagram en schoolacties.

Daarnaast voeren studenten opdrachten uit voor externe organisaties. Zo is de schooltuin in samenwerking met Trees for Schools omgevormd tot een natuurvriendelijke omgeving; studenten ontwierpen en realiseerden deze zelf onder begeleiding van hoveniers.

Studenten doen vrijwillig mee vanwege de praktische ervaring, netwerkopbouw en maatschappelijke impact. Deelname levert bovendien een aanvullend testimonium op naast het diploma.

9. Vooruitblik 2026

De duurzaamheidsrapportage 2025 is onze 0-meting. In 2026 worden de volgende prioriteiten uitgewerkt:

Thema	Prioriteiten 2026
Milieu	• CO₂-scope 1 en 2 compleet in kaart brengen • Scope 3 inzichtelijk maken • Circulair afvalbeleid • Verdere energiereductie richting Paris Proof
Sociaal	• MTO 2026 uitvoeren • KPI's van DGI-indicatoren vaststellen • Inclusie-kist uitrollen • Rapporteren over leerlingen/studenten gezondheid & welzijn
Governance	• ESG-analyse top 10-leveranciers
Onderwijs	• Vakgroepgerichte aanpak in het mbo uitbreiden naar vakgroep Tuin & landschap

Groeien doen we samen. Met deze eerste duurzaamheidsrapportage zetten wij een belangrijke stap naar transparante verantwoording. In 2026 bouwen wij voort op dit fundament met scherpere KPI's, een completere CO₂-footprint en verdere verankering van duurzaamheid in ons onderwijs en onze bedrijfsvoering.

Bijlage 5 Verantwoording krimpiddelen

Gelderland

Yuverta mbo Geldermalsen ligt in de regio Rivierenland. Deze regio is aangemerkt als krimpregio en met het oog op het behouden van een goed onderwijsaanbod in de regio, is er een projectplan opgesteld om daar in te voorzien. In dat projectplan zijn ROC Rivor, Yuverta mbo Geldermalsen en het Hoornbeek College betrokken. Deze uitwerking richt zich op hetgeen Yuverta mbo Geldermalsen te doen heeft.

Er zijn in het projectplan 3 activiteiten voor Yuverta beschreven die in dit document per activiteit nader uitgewerkt worden.

Activiteit 3.1	Wendbaar opleiden: samenwerking onderwijs en bedrijfsleven
Instelling	Yuverta
Activiteit gericht op	Transitie
Omschrijving	Yuverta werkt in regio Rivierenland nauw samen met het bedrijfsleven in de blauwgroene sector. Een mooi voorbeeld is de samenwerking op Teelt & Tech met de Fruit Tech Campus, NFO (Nederlandse Fruittelers Organisatie) en Glastuinbouw Nederland. Doel is om samen te zorgen voor voldoende en goed opgeleide mensen in de teeltsectoren, de instroom van talent te bevorderen en de kwaliteit van het praktijkonderwijs te versterken. Onderwijs en bedrijfsleven komen regelmatig samen en werken aan een gezamenlijke aanpak. Deze aanpak, waarin er in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven opgeleid wordt voor regionale tekortberoepen, wil Yuverta ook in andere sectoren inzetten zodat vanuit een wendbaar opleidingsportfolio ingezet kan blijven worden op de tekortsectoren. We pakken dit op in nauwe samenwerking met het regionale werkcentrum Rivierenland.
Doelstelling/resultaat	• Samenwerking op activiteiten met het bedrijfsleven waaronder bijvoorbeeld met het samenwerkingsverband Teelt & Tech. Activiteiten in dit samenwerkingsverband zijn bijvoorbeeld: hybride docentschap, beroepsgerichte onderzoeksprojecten, meer leerwerkplekken creëren. • Meetingpoint teelt bij Yuverta mbo Geldermalsen in samenwerking met bedrijfsleven. • Mbo-opleidingen wendbaar maken, daar waar mogelijk in samenwerking en afstemming met het bedrijfsleven en het Werkcentrum Rivierenland.
Looptijd	25-27
Samenwerking	Rondom Teelt & Tech specifiek met Fruit Tech Campus, NFO, Glastuinbouw Nederland. Een vergelijkbare samenwerking kan worden opgezocht met andere regionale bedrijven in de tekortsectoren om gezamenlijk onderwijs binnen en buiten de opleidingslocatie in de regio vorm te blijven geven. We denken hier bijvoorbeeld aan de zorgboerderijen. Regionaal werkcentrum Rivierenland.
Omvang	€200.000

Schooljaar	Activiteiten	Bedrag
2025-2026	Opstarten en intensiveren werkgroep Teelt en Tech. Organiseren van bijeenkomsten, uitwerken van de resultaten, communicatie hierover naar betrokkenen. Verkenning met de arbeidsmarktregio naar kansen en ontwikkelingen.	€50.000 (te boeken in kalenderjaar 2025)

Activiteit 3.2	Doorlopende leertrajecten in Rivierenland
Instelling	Yuverta
Activiteit gericht op	Transitie
Omschrijving	Yuverta zet verder in op het aanbieden van doorlopende leertrajecten. Er is reeds een samenwerking tussen Yuverta vmbo Kesteren en ROC Rivier voor de entreeopleiding. Leerlingen volgen een opleiding in Kesteren, en op het moment dat hun opleiding niet in het portfolio van Yuverta zit (bijv. Bouw) neemt Rivier de examens af. Hiernaast heeft Yuverta ook een doorlopend leertraject op niveau 4: Het Groene Lyceum. Leerlingen starten daarbij op het vmbo in Kesteren en vervolgen hun leertraject op het mbo. Uit onderzoek blijkt dat leerlingen die tijdens het VO al kennismaken met een MBO eerder geneigd zijn deze overstap te maken, zeker als ze hier leerwinst uit halen. We onderzoeken of er voor meerdere VO-locaties met het profiel groen in de regio een samenwerking met kennismaking in het mbo kan zijn. Het groene lyceum geeft leerlingen de kans om op een andere manier door te stromen naar het
	HBO, in plaats van de havo. Het expliciete doel van HGL is de doorstroom naar het HBO. Hiermee speelt Yuverta in op het regionale tekort aan hoger opgeleide medewerkers. Het aanbieden van doorlopende leertrajecten, waarbij een leerling een verkorte, goed aansluitende opleiding kan volgen, sluit aan bij de behoeftes in Rivierenland (leerlingen willen snel aan het werk). Door betere aansluiting van vo naar mbo, en ook voor potentiële doorstroom richting hbo, wordt de kans op behoud van studenten in de regio groter.
Doelstelling/resultaat	• Vanuit Meetingpoint Teelt (zie activiteit 1) aansturen op doorstroom mbo en hbo. Ontwikkeling van dual Associate Degree in samenwerking met HAS en Van Hall Larenstein. Dit sluit aan bij de grote vraag naar hoger opgeleiden in Rivierenland. Met HAS loopt een verkenning om mbo Geldermalsen als HAS HUB in te kunnen zetten. • Regionale samenwerking tussen regionale vmbo's en Yuverta mbo Geldermalsen voor goede doorstroombegeleiding. Meervoudig gebruik opleidingsfaciliteiten (locatie Geldermalsen benutten voor bijv. keuzevakken vmbo). Dit draagt bij aan laagdrempelige kennismaking met mbo en grotere kans op behoud leerlingen in regio. • Onderzoeken ontwikkelen doorlopende leerlijn vmbo – mbo Geldermalsen, op niveaus 2 en 3 om voor alle niveaus een doorlopend leertraject aan te kunnen bieden. Het volgen van een verkort traject sluit aan bij behoeften regionale studentenpopulatie.
Looptijd	25-26 ontwikkelfase, specifieke planvorming en pilots. 26-27 uitvoer en doorontwikkeling.
Samenwerking	Yuverta werkt hierin samen met Rivier, HAS, Van Hall Larenstein. Ook het bedrijfsleven zal hierbij worden betrokken (o.a. vanuit het netwerk rondom teelt & tech).
Omvang	€ 280.000

Schooljaar	Activiteiten	Bedrag
2025-2026	Diverse activiteiten ontwikkelen om VO leerlingen kennis te laten maken met het blauw-groene domein. Bijdrage leveren aan diverse bestaande oriëntatie activiteiten. In samenwerking met het Lingeorg (Lek & Linge Geldermalsen) activiteit Duurzaam doen (i.h.k.v. World Clean Up Day) opzetten en uitvoeren. Onderzoeken en uitwerken op welke wijze structurele samenwerking vorm gegeven kan worden. Pilot ontwikkelen en uitvoeren.	€100.000 (te boeken in kalenderjaar 2025)

Activiteit 3.3	Anders organiseren om regionaal groen onderwijs te behouden
Instelling	Yuverta
Activiteit gericht op	Transitie
Omschrijving	Mbo Geldermalsen ondervindt de gevolgen van regionale krimp in teruglopende studentenaantallen. Dit zorgt voor uitdagingen in de bedrijfsvoering van de locatie. Om deze voor de regio belangrijke onderwijslocatie te behouden, zal Yuverta intern organisatiewijzigingen moeten doorvoeren en daarnaast onderwijskundig naar meer wendbaar onderwijs moeten bewegen zoals ook beschreven in voorgaande activiteiten.
Doelstelling/resultaat	• Mbo Geldermalsen zal op de thema's teelt en Agrifood meer samenwerken met mbo Horst (krimpgebied Noord-Limburg). • Mbo Geldermalsen onderzoekt verdere samenwerking met Yuverta mbo Houten. Intensievere samenwerking zorgt voor een breder opleidingsaanbod in de regio, wat kan leiden tot behoud van studenten in de regio. Door de vestigingen op een andere manier aan te sturen, ontstaat ruimte om efficiënter te organiseren, kostbare faciliteiten en schaars personeel zo effectief mogelijk in te zetten.
Looptijd	25-26 planvorming en start verdere samenwerking 26-27 vervolg en doorontwikkeling
Samenwerking	Andere Yuverta vestigingen, zowel op wendbaar maken van inhoud van opleidingen vanuit de landelijke expertise als op de organisatorische vorm vanuit de locaties uit de regio.
Omvang	€255.000

Schooljaar	Activiteiten	Bedrag
2025-2026	Verkennen van de samenwerking met mbo Houten en de processen (harmonisatie) in werking zetten om dit mogelijk te maken. Op uitvoeringsniveau verkennen wat er nodig is om teams van beide locaties goed te kunnen laten samenwerken door bijvoorbeeld onderwijs- en BPV periodes op elkaar af te stemmen. Onderzoeken van de gewenste structuur om tot goede samenwerking te kunnen komen. Onderzoeken hoe het opleidingsaanbod van beide locaties goed gepositioneerd kan worden.	€95.000 (te boeken in kalenderjaar 2025)

Totaaloverzicht

Kalenderjaar	Totalen	Bedrag
2025	3.1 + 3.2 + 3.3	€245.000
2026	3.1 + 3.2 + 3.3	€300.000
2027	3.1 + 3.2 + 3.3	€190.000

Noord-, Midden- en Zuid-Limburg

Inleiding

De Regeling aanvullende middelen studentendaling mbo 2025–2027 is bedoeld om het mbo-onderwijs in krimpregio's zoals Limburg toekomstbestendig te houden. De regioplannen voor Noord-, Midden- en Zuid-Limburg (ingediend in juli 2025) beschrijven de gezamenlijke ambities van Yuverta, Gilde Opleidingen en VISTA college: behoud van opleidingsaanbod, versterking van arbeidsmarktrelevantie, doorontwikkeling van flexibele curricula en regionale samenwerking.

Voor de Limburgse locaties van Yuverta is in 2025 € 176.313 aan krimpgelden beschikbaar gesteld.

In 2025 lag de nadruk op het stabiliseren van het onderwijskundige aanbod ondanks dalende studentenaantallen.

Kader uit de ingediende regioplannen

In de aanvragen wordt een aantal centrale opgaven benoemd:

1. behouden van kleinschalig en arbeidsmarktrelevant groen onderwijs;
2. versterken van regionale samenwerking (o.a. in portfolio, infrastructuur, llo);
3. borgen van vitaliteit in krimpgebieden via toekomstgericht, flexibel onderwijs.

Specifiek voor Yuverta worden genoemd:

- instandhouding Hoveniersopleiding Heerlen, door gezamenlijke uitvoering met de opleiding in Roermond;
- verplaatsing/ontwikkeling Watermanagement richting dependance in Valkenburg;
- versterking entree-onderwijs (doel: instroomstijging);
- domeingericht (breed) opleiden (agrifood-opleidingen in Horst);
- centraal organiseren opleiding Bloem, Groen en Styling;
- samenwerking met VISTA collega en Gilde Opleidingen in activiteiten 1.1 t/m 1.5,

Uitvoering & resultaten 2025:

- Het onderwijs voor de Hoveniersopleiding in Heerlen is in 2025 succesvol blijven draaien ondanks een lage instroom.
- De coördinatie tussen Roermond (centrale aansturing) en Heerlen (uitvoering) werkt effectief en wordt gecontinueerd. Dit is onder andere zichtbaar door een goed oordeel vanuit een interne audit.
- Voor de ontwikkeling van de opleiding Watermanagement is een specialist (0,2 fte) aangesteld;
- De eerste schetsen van het curriculum voor de opleiding Watermanagement zijn opgeleverd. Daarbij is ook contact gelegd met de OU, gemeente Valkenburg aan de Geul en project Natuurkracht.
- De eerste contouren van doorstroomroutes zijn opgesteld (entree → niveau 2 → groene opleidingen).
- Het netwerk (gemeenten, jeugdzorg, regionale werkcentra) is opnieuw geactiveerd conform de lijn uit de aanvraag (inclusie & talentbehoud).
- Voor de gezamenlijke activiteiten met Gilde Opleidingen en Vista college geldt dat:
 - er door Gilde Opleidingen en Vista college een analyse en afwegingskader voor het toekomstig portfoliolandschap in Limburg is opgeleverd;
 - Yuverta participeerde in gezamenlijke besluitvorming over kleine opleidingen en toekomstige concentraties (o.a. in Alliantieoverleg);
 - schetsdocumenten en een organisatiestructuur zijn gerealiseerd voor de verkenning van uitvoering van gezamenlijke keuzedelen;
 - er een organisatiestructuur is neergezet voor het plan rondom Euregionale samenwerking.

Besteding 2025 (hoofddijnen):

- ongeveer € 15.000 euro aan docentinzet voor verkenning opleiding Watermanagement;

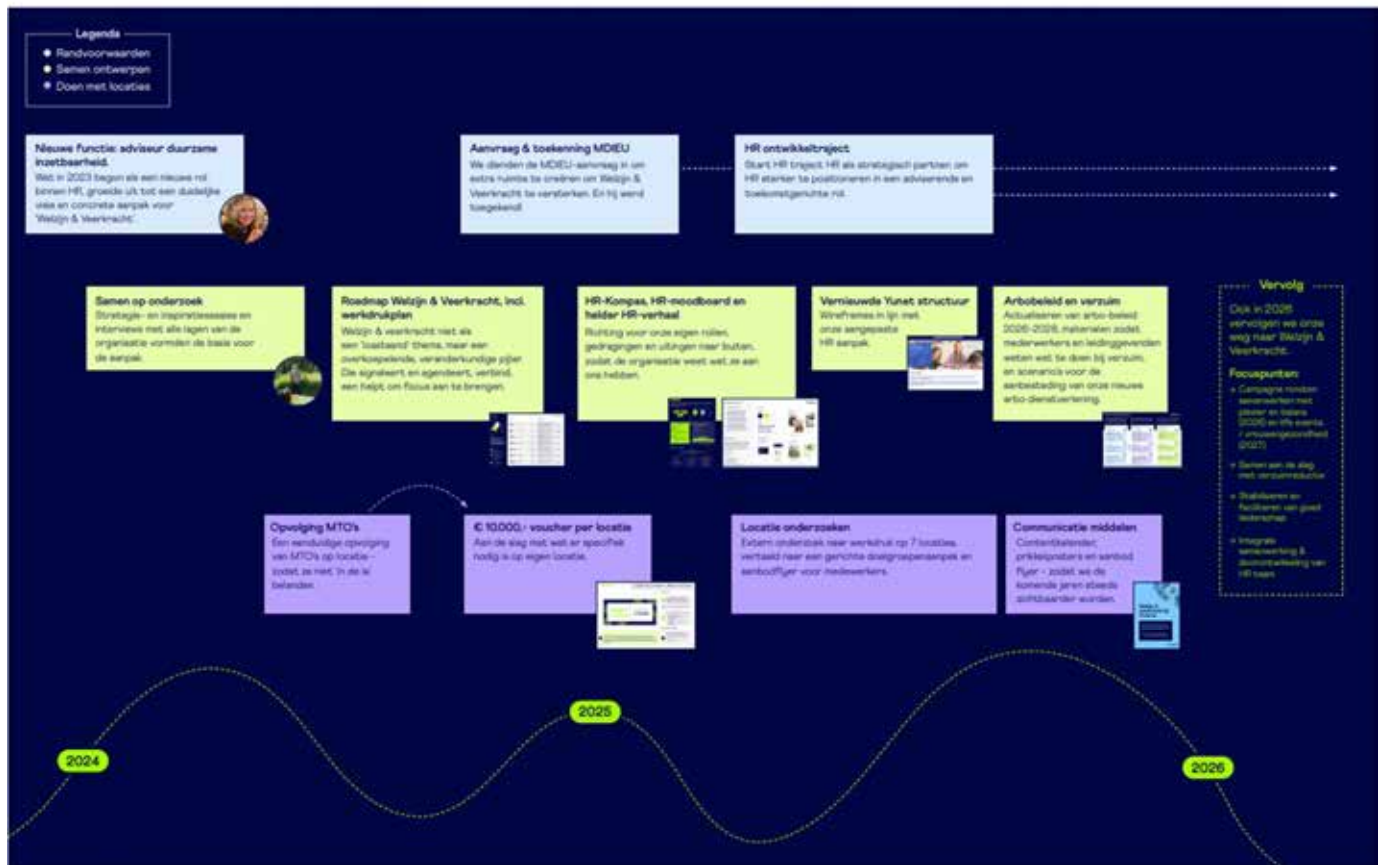
- ongeveer € 30.000 euro aan docentinzet voor instandhouding opleiding Hovenier in Heerlen in samenwerking met opleiding in Roermond;
- circa € 10.000 voor verkenning, samenwerking en voorbereidingen van versterken entree-opleidingen;
- circa € 90.000 aan docentinzet voor opzetten van domeinbreed opleiden rondom de Agrifood-opleidingen (N4) in Horst aan de Maas;
- circa € 20.000 aan docentinzet voor centraal organiseren van opleiding Bloem, Groen en Styling in Roermond;
- circa € 10.000 aan personeelsinzet voor de afstemming en projectlijnen in samenwerking met Gilde Opleidingen en Vista college.

Met de inzet van de krimp gelden in 2025 heeft Yuverta Zuid-Limburg de kernopgaven uit de regioplannen aantoonbaar in gang gezet. Ondanks krimpdruk is het regionale groene aanbod in Heerlen, Roermond en Horst aan de Maas geborgd, is de nieuwe opleiding Watermanagement voorbereid en is het entree-aanbod versterkt. Daarnaast is Yuverta actief betrokken geweest bij gezamenlijke Limburgse activiteiten die een toekomstbestendige mbo-infrastructuur ondersteunen.

Bijlage 6 Praatplaat

De weg naar Welzijn & Veerkracht bij Yuverta

Yuverta







Colofon

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.

