



Groeien doen we samen

Bestuursverslag 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord	10
1. Algemeen	12
1.1 Organogram	13
1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen	14
1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen	14
2. Bestuur	16
2.1 College van bestuur en governance	17
2.2 Strategisch Kompas en ambities	17
2.3 Missie, kernwaarden en visie	18
2.4 Implementatie fusie	19
3. Medezeggenschap	20
3.1 Inrichting medezeggenschap	21
3.1.1 Centrale studentenraad	21
3.1.2 Centrale ouderraad	22
3.1.3 Ondernemingsraad	23
3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie	24
3.2 Structurele samenwerking op instellingsniveau	24
3.2.1 Buitenlandse partnerscholen	25
3.3 Branchecode	25
3.4 Sociale veiligheid	26
3.5 Klachtencommissie	26
4. Onderwijs	28
4.1 Algemeen	29
4.2 Echt van betekenis voor leerling en student	29
4.2.1 Innovatie vmbo/mbo	29
4.2.2 Coronaparagraaf	32
4.2.3 Actieve bijdrage aan duurzame wereld	34
4.2.4 Passend onderwijs	36
4.3 vmbo	36

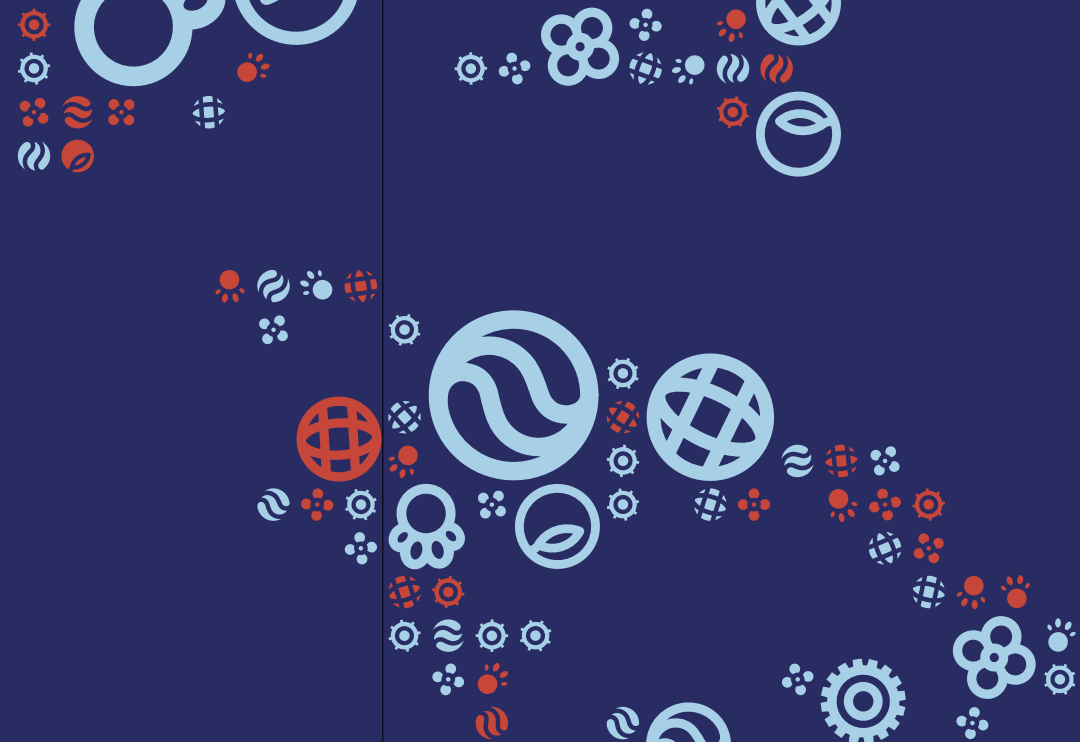
4.3.1 Erkend als kwaliteitsinstituut	36
4.4 mbo	43
4.4.1 Erkend als kwaliteitsinstituut	43
4.4.2 Examineren	46
4.4.3 Kwaliteitsagenda	48
4.5 Leven lang ontwikkelen (llo)	55
4.5.1 Echt van betekenis voor de cursist	55
4.6 HR	56
4.6.1 Echt van betekenis voor medewerkers	58
4.6.2 HR-kengetallen	60
4.6.3 Professionalisering	61
4.6.4 Strategische personeelsplanning	61
4.6.5 Beleid beheersing uitkeringen na ontslag	61
5. Bedrijfsvoering	62
5.1 Financiën	63
5.1.1 Hogere baten	63
5.1.2 Hogere lasten	64
5.1.3 Resultaatbestemming	65
5.2 Balans per 31 december 2021	66
5.3 Financiële ratio's 31 december 2021	67
5.3.1 Rentabiliteit	67
5.3.2 Solvabiliteit	67
5.3.3 Liquiditeit	67
5.4 Huisvesting	68
5.4.1 Arbo	72
5.5 Inkoop	72
5.6 ICT	73
5.7 Informatiebeveiliging & privacy	74
5.8 Treasurybeleid	75
5.8.1 Treasurystatuut	75
5.8.2 Risicomidend beleggen en lenen	75
5.8.3 Geïntegreerd middelenbeheer	75

5.8.4	Geldleningen bij het ministerie van Financiën	75
5.8.5	Treasurycommissie	76
5.9	Notitie Helderheid	76
5.9.1	Uitbesteding	76
5.9.2	Investering publieke middelen in private activiteiten	76
5.9.3	Het verlenen van vrijstellingen	76
5.9.4	Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf	77
5.9.5	In- en uitschrijvingen van studenten voor meer dan één opleiding tegelijk	77
5.9.6	De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	77
5.9.7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	77
5.9.8	Buitenlandse studenten	77
6.	Verslag raad van toezicht	78
6.1	Toezicht en advies	79
6.2	Commissies	80
6.3	Werkgeversrol	81
6.4	Contact met organisatie	81
6.5	Samenstelling raad van toezicht	82
6.6	Zelfevaluatie en professionalisering	82
6.7	Governance	82
6.8	Platform raden van toezicht	82
6.9	Tot slot	82
7.	Risico- en continuïteitsparagraaf	84
7.1	Inleiding	85
7.2	Ontwikkeling studentaantallen	85
7.3	Personele gegevens	86
7.4	Investeringen	86

7.5	Financiële gegevens	86
7.6	Risicoparagraaf	90
7.6.1	Toelichting risicobeheersing coronacrisis	90
7.6.2	Intern risicobeheersings- en controlesysteem	90
7.6.3	Overzicht belangrijke risico's	91
7.6.4	Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem	93
7.6.5	Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode	93
8.	Jaarrekening	94
8.1	Balans per 31 december 2021	95
8.2	Staat van baten en lasten over 2021	95
8.3	Kasstroomoverzicht over 2021	96
8.4	Waarderingsgrondslagen	96
8.5	Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2021	102
8.6	Bestemming van het resultaat na belastingen	115
8.7	Gebeurtenissen na balansdatum	115
8.8	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	116
9.	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	124
Bijlage 1	Samenstelling raad van toezicht Yuverta per 1 januari 2021	128
Bijlage 2a	Tussenresultaten Helicon Opleidingen	132
Bijlage 2b	Tussenresultaten Wellantcollege	148
Bijlage 2b	Tussenresultaten Citaverde College	158
Bijlage 3	Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert	178

Wij zijn Yuverta

In 2021 kreeg onze nieuwe organisatie steeds meer vorm. Dit hebben we gevierd met verschillende activiteiten rondom de start van het nieuwe schooljaar.



Naamsbekendheidscampagne

In oktober startte de online naamsbekendheidscampagne van Yuverta. Deze campagne draait op Facebook, Instagram en LinkedIn. De eerste campagnereeks liep van oktober tot en met november en de tweede reeks van januari tot en met maart.



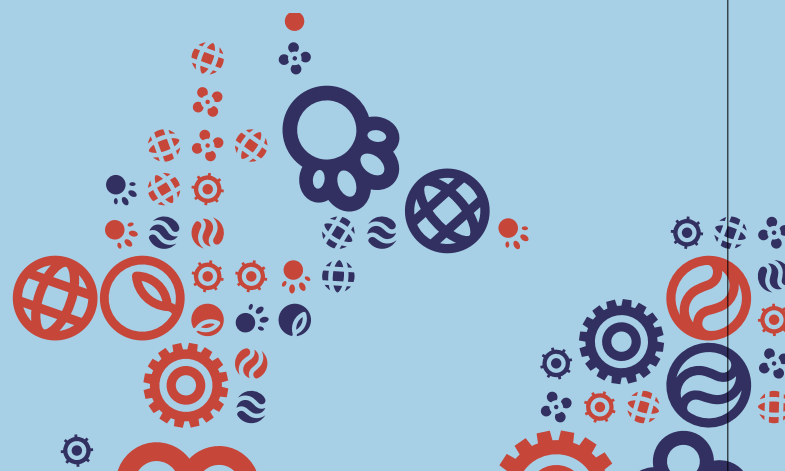
Yuverta op de gebouwen

Tussen juni en november 2021 zijn onze gebouwen voorzien van nieuwe gevelbelettering, bewegwijzering, wandborden en geveldoeken met de naam Yuverta. Daarmee is onze rebranding afgerond.



Start van het schooljaar

In augustus verwelkomen we onze nieuwe leerlingen, studenten, cursisten en collega's feestelijk met blauwe lopers, welkomstcomités, zomerse cocktails én Yuverta-gebakjes.



Yunet is live

Onze enthousiaste redacteuren en beheerders hebben hard gewerkt aan het samenvoegen van drie intranetten tot één gezamenlijk intranet: Yunet. Yunet is sinds juni 2021 live en een belangrijke informatiebron voor leerlingen, studenten, cursisten, ouders en medewerkers.



Docent Bjorn van Eeuwijk start podcastserie; 'Met je voeten in de klei'

Bjorn van Eeuwijk, lid van het digiteam en docent op vmbo Den Bosch, vroeg zich af hoe je tijdens de coronapandemie je nieuwe collega's kunt leren kennen. Daarom bedacht hij de podcastserie 'Met je voeten in de klei', om collega's met elkaar te verbinden en van elkaar te leren. Inmiddels is de podcast beschikbaar voor alle collega's van Yuverta.

Bjorn van Eeuwijk →

Yuverta Academy van start

In september ging de Yuverta Academy van start. De Yuverta Academy heeft een ruim aanbod aan professionaliseringstrajecten, trainingen, workshops en coachtrajecten. De Academy is er voor iedereen, of je nu voor de klas staat, onderwijsondersteuner of leidinggevende bent.

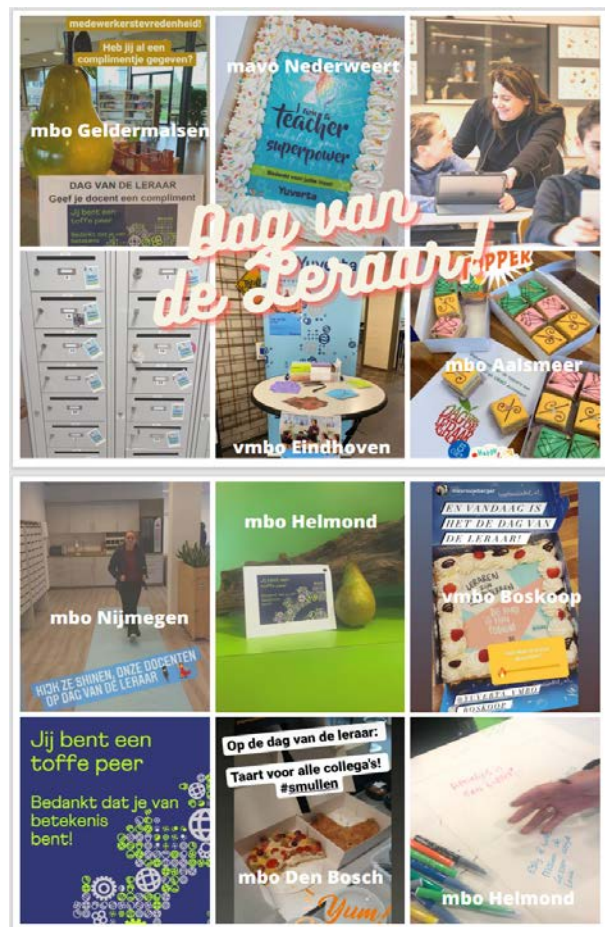


AANweek

Tijdens de AANweek – de opening van het mbo-schooljaar – is onze nieuwe naam Yuverta officieel gelanceerd. Koningin Máxima sprak vanaf Yuverta Houten alle studenten, docenten en medewerkers toe. Gedurende de AANweek waren er allerlei online- en offlineactiviteiten, zoals Duurzame Dinsdag. Op deze dag ging presentator Floortje Dessing in gesprek met student Robin van Boom en met Cyrille van Bragt van het college van bestuur. Ook ging Yuverta 'the movie' in première.

Docenten in het zonnetje gezet tijdens de Dag van de leraar

Dinsdag 5 oktober was de Dag van de Leraar. Daarom deelden we op Yunet een korte video waarin een aantal (oud-)studenten en leerlingen vertelden wanneer een Yuverta-docent écht van betekenis was en waarom. Ook zijn er (toffe) peren uitgedeeld, liepen collega's over een blauwe loper (inclusief applaus van studenten) en waren er gebakjes en tafelkleden met persoonlijke boodschappen van studenten.



Voorwoord



2021. Het jaar waarin Yuverta is ontstaan. Een nieuwe naam die staat voor wat we willen zijn: een vertrouwde basis voor onze leerlingen, studenten en cursisten, van waaruit ze zich kunnen ontwikkelen en voorbereiden op de toekomst. Dat maken we mogelijk door als blauwgroene onderwijsinstelling uit te blinken in veelzijdig en dynamisch onderwijs, betrokken te zijn bij de vraagstukken van de regio en innovatieve oplossingen aan te dragen. Vanzelfsprekend met oog voor een duurzame wereld. Yuverta is thuis in de toekomst.

In 2021 zijn we samen een reis begonnen. Door de goede voorbereiding van de fusieclusters is onze fusie op 1 augustus een feit geworden. We geven ons onderwijs in negen regio's vorm. Zo houden we een overzichtelijke schaal en menselijke maat. En door de ondersteuning regionaal in te richten, houden we het betaalbaar. Maar de fusie is nog niet af. Zo is er op het gebied van IT-systemen, onderwijslogistiek en gemeenschappelijk beleid nog werk te verrichten en willen we een erkend kwaliteitsinstituut worden. Als we samen blijven groeien, kunnen we deze uitdagingen aan.

Ook het afgelopen jaar stond in het teken van de coronapandemie. Tijdens de vele veranderende maatregelen hebben onze leerlingen, studenten en medewerkers een enorme veerkracht laten zien. Met de NPO-gelden hebben we gewerkt aan het terugbrengen van de leer- en sociaal-emotionele achterstanden. We zijn telkens weer samen op zoek gegaan naar de beste oplossing, om de kwaliteit van onderwijs, een veilige werk- en leeromgeving en persoonlijk welzijn te borgen. Het lijkt erop dat corona in 2022 minder invloed zal hebben op ons onderwijs. Daar kijken wij naar uit!

We willen écht van betekenis zijn voor onze leerlingen, studenten en cursisten. Dat doen we door in contact met ze te zijn en ze optimaal begeleiden in hun talentontwikkeling. We hebben in 2021 extra ingezet op maatwerk, gelijke kansen en doorlopende en geïntegreerde leer-routes, om de doorstroom naar een vervolgopleiding of het bedrijfsleven te optimaliseren. Denk aan de Vak-manschaproute en het groene lyceum. In het mbo zoeken we actief de samenwerking met het hbo, bijvoorbeeld door het aanbieden van een Associate Degree.

We doen dit bij een directe vraag vanuit de maatschappij. Precies zoals we dat doen bij een leven lang ontwikkelen (llo), dat binnen Yuverta stevig is gepositioneerd naast het vmbo en mbo.

Tussen en binnen de onderwijsregio's en ondersteunende diensten zoeken we elkaar steeds meer op, om van elkaar te leren. Dit blijven we stimuleren en faciliteren. In de regio spelen we in op ontwikkelingen, door middel van hotspots en practoraten. Hierin lossen we samen met het bedrijfsleven en de overheid regionale vraagstukken op en ontwikkelen we kennis die direct terugvloeit naar ons onderwijs. Dit concept hebben we in 2021 verder ontwikkeld, zodat ons onderwijs en de regio er optimaal van profiteren.

Dit wordt allemaal mogelijk gemaakt door onze medewerkers, voor wie we echt van betekenis willen zijn. We hebben de meeste arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd, richten ons op modern werkgeverschap en proberen ontwikkelkansen maximaal te faciliteren. Dat is nodig, want de arbeidsmarkt is krap. 2021 laat zien dat continue dialoog nodig is om elkaar te helpen verbeteren. Vanuit deze basis kan de organisatie en de kwaliteitscultuur stappen zetten.

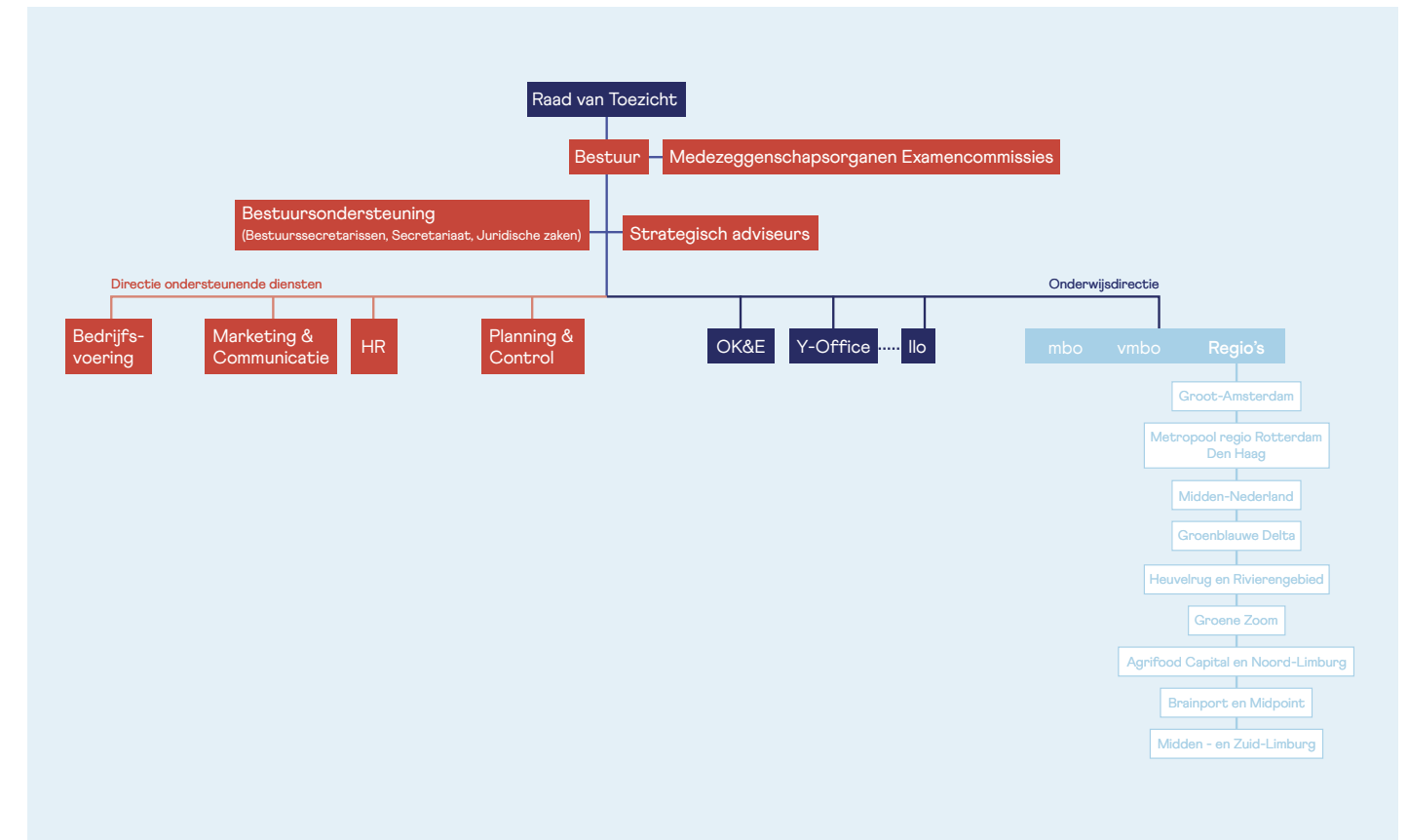
Dit document is het eerste jaarverslag van Yuverta, waarin we terugkijken op een turbulent jaar. In 2021 hebben alle collega's ontzettend veel energie en passie gestoken in het mogelijk maken van goed onderwijs. Daar willen we iedereen ontzettend voor bedanken. Vanuit deze basis gaan we vol trots door met écht van betekenis zijn.

**Annemarie Moons, Gabe van der Zee,
Cyrille van Bragt, Jan-Pieter Janssen**

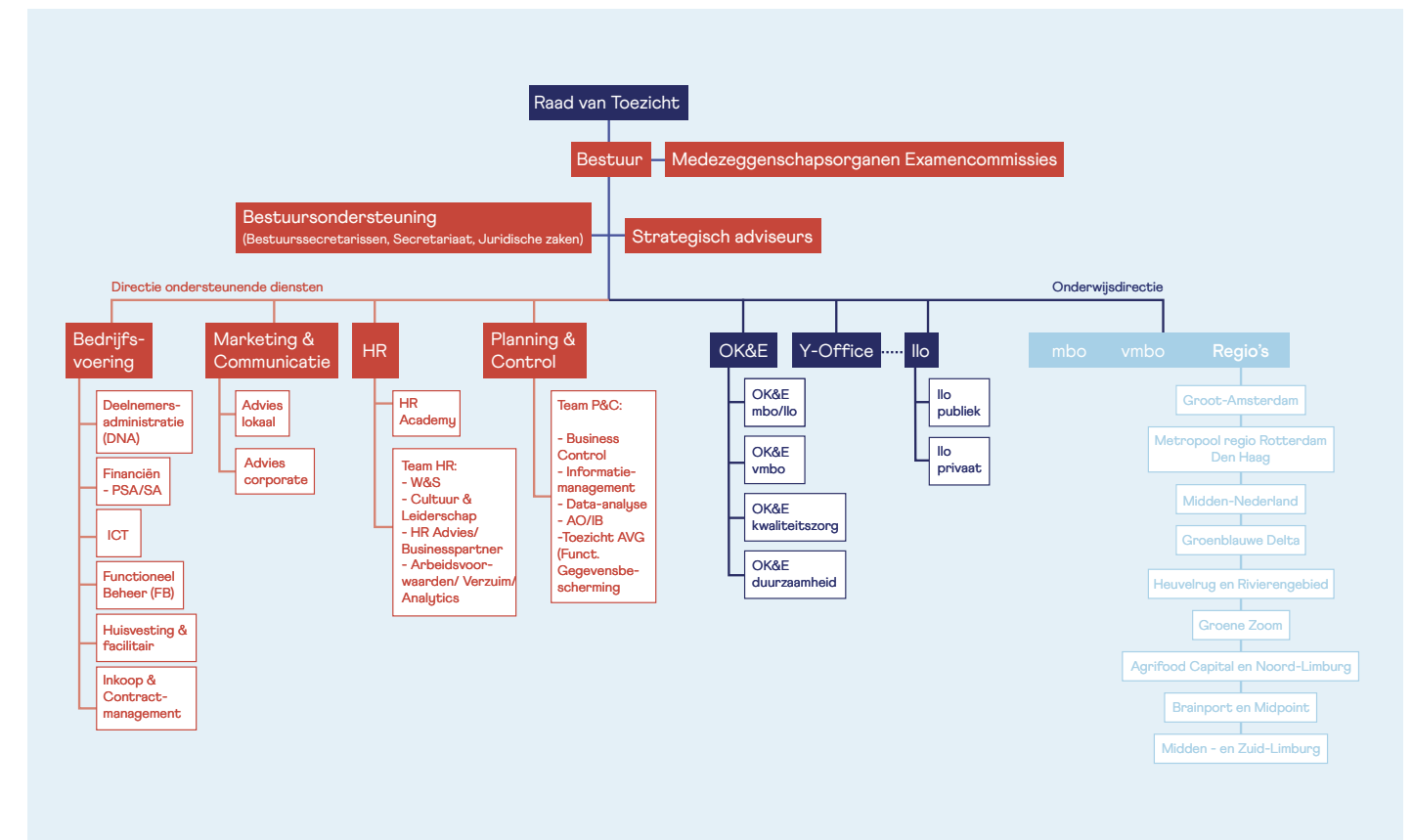
1. Algemeen

1.1 Organogram

Organisatiestructuur per 1-8-2021



Organisatiestructuur (detail) per 1-8-2021



1.2 Scholenoverzicht vmbo en aantal leerlingen

Locatie	Aantal vmbo-leerlingen per 1-10-2021
Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	496
Yuverta chr. vmbo Boskoop	437
Yuverta chr. vmbo Gouda	467
Yuverta chr. vmbo Ottoland	560
Yuverta chr. vmbo Rijnsburg	131
Yuverta mavo Aalsmeer	496
Yuverta vmbo Aalsmeer	521
Yuverta vmbo Brielle	368
Yuverta vmbo Den Bosch	640
Yuverta vmbo Eindhoven	636
Yuverta vmbo Heerlen	564
Yuverta vmbo Horst	472
Yuverta vmbo Houten	458
Yuverta vmbo Kesteren	292
Yuverta vmbo Klaaswaal	388
Yuverta vmbo Montfoort	795
Yuverta vmbo Naarden	396
Yuverta vmbo Nijmegen	492
Yuverta vmbo Oegstgeest	446
Yuverta vmbo Roermond	598
Yuverta vmbo Utrecht	435
Yuverta mavo Nederweert	328
Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	366
Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	491
Yuverta vmbo Dordrecht	720
Yuverta vmbo Amersfoort	480
Yuverta vmbo Amsterdam-West	254
Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	295
Totaal	13022

Bron DUO

1.3 Scholenoverzicht mbo en aantal leerlingen

Locatie	Aantal mbo-leerlingen per 1-10-2021
Yuverta mbo Aalsmeer	537
Yuverta mbo Amsterdam	42
Yuverta mbo Boxtel	554
Yuverta mbo Den Bosch	834
Yuverta mbo Dordrecht	583
Yuverta mbo Eindhoven	135
Yuverta mbo Geldermalsen	380
Yuverta mbo Gouda	41
Yuverta mbo Heerlen	330
Yuverta mbo Helmond	580
Yuverta mbo Horst-Expeditiestraat	239
Yuverta mbo Horst-Spoorweg	351
Yuverta mbo Houten	1382
Yuverta mbo Nijmegen	734
Yuverta mbo Rijswijk	477
Yuverta mbo Roermond	299
Yuverta mbo Rotterdam	197
Yuverta mbo Tilburg	129
Yuverta mbo Velp	873
Totaal	8697

Bron EDUARTE

Groeien doen we samen

Yuverta Academy start Talentlab

Het Yuverta Talentlab is in december opgericht, bedoeld voor startende docenten die wel wat uitdaging of juist steun kunnen gebruiken in hun dagelijkse onderwijspraktijk. In het Talentlab komen nieuwe docenten bij elkaar om van en met elkaar te leren. Ook krijgen zij een coach toegewezen met wie zij kunnen sparren. Vragen die bijvoorbeeld aan bod komen zijn: hoe voer je nu eigenlijk een oudergesprek? En hoe vul je de coach/mentor-lessen in?

Opleidingsschool

In november is een samenwerking tussen Yuverta en de lerarenopleidingen van Fontys Hogescholen en Hogeschool Arnhem Nijmegen gestart en werd Yuverta een opleidingsschool. Een mooie prestatie, waar bovendien een subsidie bij hoort voor het samen opleiden van nieuwe leraren.

Eerste Yuverta-studiedag

Op 2 november was de eerste Yuverta-studiedag. Vanuit Yuverta mbo Tilburg heette het bestuur iedereen welkom met een woord vol trots op het harde werk dat in aanloop en tijdens de fusie is verzet. Verder gaf Yvonne Coolen een Ted-talk over de duurzame ambitie van Yuverta en vertelde Olga Verschuren waar het projectenbureau Y-office voor staat.



2. Bestuur

2.1 College van bestuur en governance

Stichting Yuverta kent een raad van toezicht die de leden van het college van bestuur benoemt en toezicht houdt op de werkzaamheden van het college. Het college van bestuur bestond eind 2021 uit vier personen:

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

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

Nevenfuncties college van bestuur

Onderstaand overzicht geeft de nevenfuncties van de leden van het college van bestuur weer. Zij voeren deze functies namens Yuverta of op persoonlijke titel uit.

Mw. drs. J.M.P. Moons

- Voorzitter Groene Tafel, onderwijsoverleg groene kennisinstellingen
- Vicevoorzitter Sectorkamer 'Voedsel, groen Gastvrijheid'
- Voorzitter Kennisplatform veehouderij en humane gezondheid

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

- Lid bestuur mbo Raad, portefeuilles governance en werkgeverszaken
- Lid raad van toezicht Bibliotheek Midden-Brabant, tevens lid financiële auditcommissie

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

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

Dhr. J.P.M. Janssen

- Voorzitter Groene Norm
- Voorzitter raad van advies IVN Consulentenschap Limburg
- Werkvelddeskundige/expert NVAO en NQA

2.2 Strategisch Kompas en ambities

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

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

Naast de implementatie van het Strategisch Kompas, zet Yuverta extra in op de volgende strategische lijnen:

- Onderwijs van de toekomst
- Community building
- Modern werkgeverschap

Deze strategische lijnen worden inhoudelijke doorsneden door de thema's kwaliteitscultuur en duurzaamheid.

Voortgang implementatie

Het Strategisch Kompas is sinds 1 augustus 2021 leidend bij de realisatie van de doelstellingen van Yuverta. Voor iedere ambitie zijn ongeveer vijf doelstellingen geformuleerd die in de kaderbrief 21-22 zijn opgenomen. Door het korte tijdsbestek vanaf de fusiedatum is het nog niet mogelijk om gericht te rapporteren over de voortgang van de doelstellingen. In 2022 ontwikkelen we de kwantitatieve en kwalitatieve meetinstrumenten door, zowel op instellingsniveau als in de regio.

2.3 Missie, kernwaarden en visie

Nu en in de toekomst bieden we uniek, persoonlijk en kleinschalig onderwijs. Daarmee zijn we echt van betekenis voor onze leerlingen, studenten en cursisten, regio's en medewerkers. We hebben twee hoofddambities afgeleid uit onze missie:

1. We zijn in 2025 (landelijk) erkend als kwaliteitsinstituut voor vmbo, mbo en llo;
2. We dragen actief bij aan een duurzame wereld en helpen de Sustainable Development Goals van de VN te realiseren.

Kernwaarden

Bij Yuverta hebben we vier kernwaarden die passen bij onze missie. We laten deze waarden zien in ons werk en gedrag:

- **Duurzaam.** Bij alles wat we doen houden we rekening met mens, milieu en maatschappij. We maken bewust duurzame keuzes in ons onderwijs, onze samenwerkingen en onze bedrijfsvoering.
- **Innovatief.** We onderzoeken actief welke trends en ontwikkelingen er spelen. Dit vertalen we samen met onze leerlingen, studenten, cursisten en partners in innovatieve oplossingen en innovatief onderwijs.

Missie

"Werken aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in blauwgroen onderwijs."

- **Betrokken.** We voelen ons betrokken bij onze instelling, onze locatie en ons team. We hebben persoonlijke aandacht voor onze leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers. Zo kunnen we uniek en persoonlijk onderwijs verzorgen en samen de organisatie vormgeven.
- **Ondernemend.** We zorgen voor een uitdagende leeromgeving voor leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers, waarin zij zich ondernemend, samenwerkend en onderzoekend leren opstellen. Ook bieden we een breed toekomstperspectief in het blauwgroene domein.

Visie

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

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

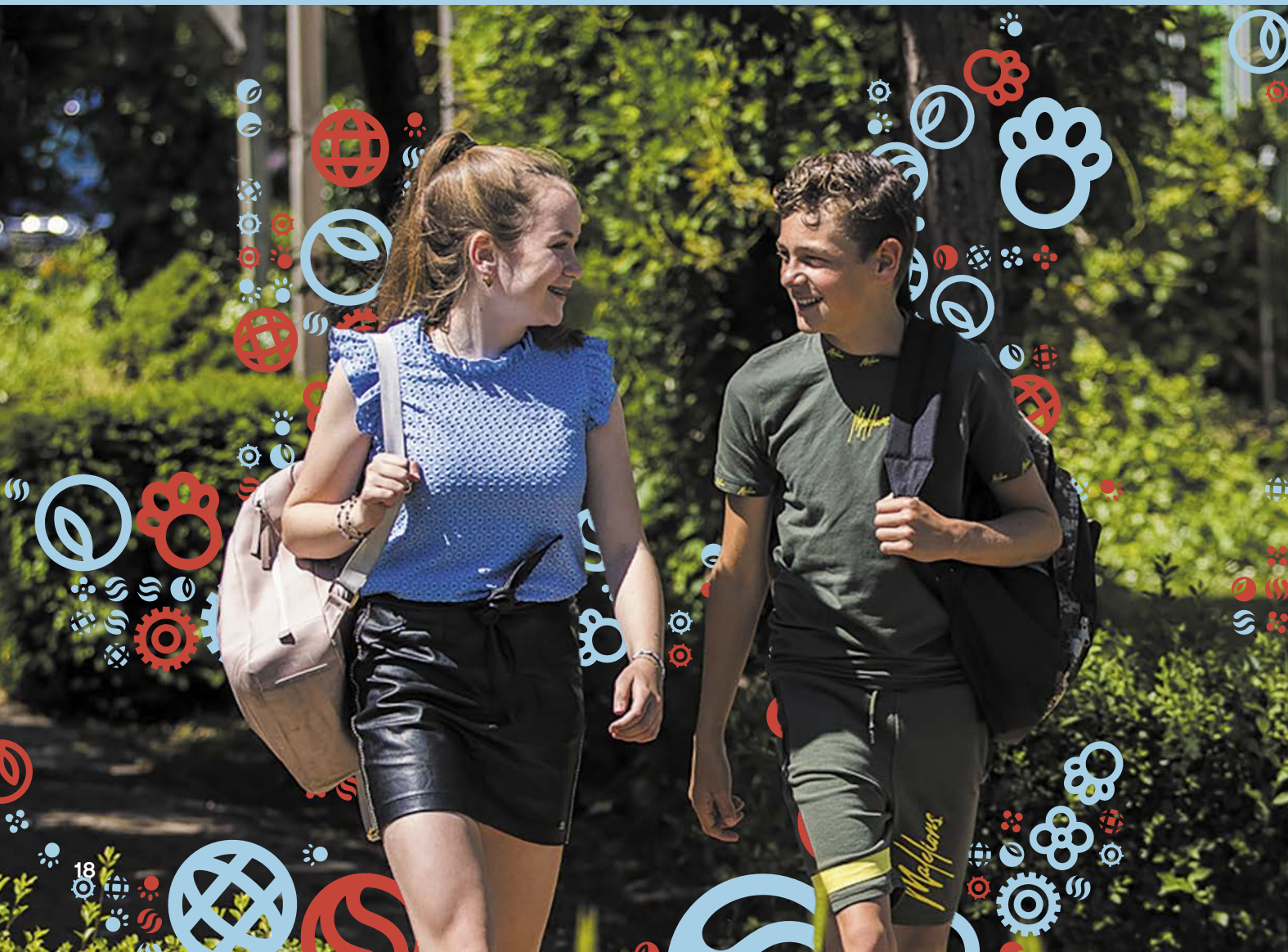
Dit alles afgestemd op de verwachtingen van de samenleving over onze wettelijke en maatschappelijke taak en de kwaliteit die daarbij hoort. We onderschrijven de Sustainable Development Goals van de VN en zien deze terug in ons doen en laten, cultuur, onderwijs en

bedrijfsvoering. We zijn financieel gezond en hebben onze bedrijfsvoering efficiënt ingericht. Daardoor kunnen we kwalitatief goede en economisch relevante, kleine opleidingen in stand houden en tegelijkertijd blijven investeren in ons onderwijs en de vernieuwing daarvan. Door het behoud van kleine opleidingen en kleine onderwijslocaties borgen wij bovendien onze toegankelijkheid en kleinschaligheid.

2.4 Implementatie fusie

Op 1 januari 2021 zijn Wellantcollege, Citaverde College en Helicon Opleidingen bestuurlijk gefuseerd. Dit was de eerste mijlpaal voor de acht fusieclusters die dag in, dag uit hebben gewerkt aan het mogelijk maken van de fusie. Vanaf dat moment begon een nieuwe fase: het voorbereiden van de instellingsfusie op 1 augustus 2021. De opdracht van de fusieclusters liep op natuurlijke wijze af, waarna de kwartiermakers de organisatie verder zijn gaan inrichten. Op 1 augustus 2021 liep de opdracht van de kwartiermakers af en was de nieuwe staande organisatie aan zet.

Het derde en vierde kwartaal stonden in het teken van het eerste schooljaar als Yuverta. De verdere implementatie van de fusie op het gebied van IT, onderwijslogistiek en onderwijsbeleid speelde daarbij een prominente rol.



3. Medezeggenschap



3.1 Inrichting medezeggenschap

Conform de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) heeft Yuverta:

- een centrale studentenraad
- een centrale ouderraad
- een ondernemingsraad

De huidige centrale studentenraad bestaat uit vijf studenten van verschillende opleidingen en verschillende locaties. Deze studenten komen (afhankelijk van de onderwerpen) één tot drie keer per maand samen. Door de coronamaatregelen gebeurde dit in 2021 via Teams. Dit ging erg goed. Er wordt uitgekeken elkaar fysiek te ontmoeten bij een volgende vergadering als dit weer veilig kan.

3.1.1 Centrale studentenraad

Van 1 januari 2021 tot de zomervakantie waren de centrale studentenraden van de drie separate instellingen, Helicon Opleidingen, Citaverde College en Wellantcollege, nog in functie. Per 1 augustus 2021 moest er een centrale studentenraad zijn gevormd voor Yuverta. Een werkgroep bestaande uit een afvaardiging van de centrale studentenraden van de drie instellingen heeft samen met de bestuurssecretarissen nagedacht over:

- vormgeving en inrichting van de studentenraad
- de verwachtingen van het lidmaatschap van de studentenraad
- de vergoeding van de studentenraad
- de vergaderstructuur en de taken
- een goede kick-off voor de nieuwe studentenraad

Door een aantal goede overleggen, lagen voor de zomervakantie een reglement centrale studentenraad en een reglement lokale studentenraad ter vaststelling klaar. Het was de keuze van de studenten uit de werkgroep om deze reglementen niet zelf vast te stellen, maar dit over te laten aan de centrale studentenraad die per 1 augustus 2021 aantrad.

In de periode augustus-december 2021 vergaderde de centrale studentenraad twee keer met het college van bestuur over onderwerpen waarover de studenten advies- respectievelijk instemmingsbevoegdheid hebben. Ook werd stilgestaan bij het fusietraject, de impact van de coronapandemie op het onderwijs, het welbevinden van de studenten en het borgen van de continuïteit van de raad. Het op voldoende sterkte houden van de raad is elk jaar weer een uitdaging.

Daarnaast doorliep de centrale studentenraad samen met de ondernemingsraad en de centrale ouderraad een gedegen traject om te komen tot instemming op hoofdlijnen van de begroting 2022.

Door de coronamaatregelen kon de geplande kick-off voor de nieuwe studentenraad in 2021 helaas niet plaatsvinden.

Rick van Pelt
Voorzitter centrale studentenraad



3.1.2 Centrale ouderraad

Van 1 januari 2021 tot de zomervakantie waren de centrale ouderraden van de drie separate instellingen, Helicon Opleidingen, Citaverde College en Wellantcollege, nog in functie. Per 1 augustus 2021 moest een centrale ouderraad zijn gevormd voor Yuverta. Een werkgroep bestaande uit de voorzitters van de centrale ouderraden van de drie instellingen heeft samen met de bestuurssecretarissen nagedacht over:

- vormgeving en inrichting van de ouderraad
- de verwachtingen van het lidmaatschap van de ouderraad
- de vergoeding van de ouderraad
- de vergaderstructuur en de taken
- een goede kick-off voor de nieuwe ouderraad

Door een aantal goede overleggen, lagen voor de zomervakantie een reglement centrale ouderraad en een reglement lokale ouderraad ter vaststelling klaar. In de eerste vergadering is door de centrale ouderraad een voorzitter benoemd. Voor schooljaar 2021-2022 is gekozen voor een onafhankelijke voorzitter. De reglementen zijn door het college van bestuur en de nieuwe centrale ouderraad vastgesteld.

In de periode augustus-december 2021 vergaderde de centrale ouderraad twee keer met het college van bestuur over onderwerpen waarover de ouders advies-respectievelijk instemmingsbevoegdheid hebben. Ook werd stilgestaan bij het fusietraject, de impact van de coronamaatregelen op het onderwijs en het welbevinden van de leerlingen.

Het samenvoegen van drie onderwijsinstellingen, het besluitvormingsproces en het inrichten/ harmoniseren van (nieuwe) werkprocessen heeft veel inzet gevraagd van de centrale ouderraad. Schooljaar 2021-2022 leerde ons dat deze transitie tijd kost. De samenwerking met het college van bestuur verloopt na de fusie moeizaam en iedereen zoekt nog naar de juiste invulling van de vergaderingen.

Samen met de ondernemingsraad en de centrale studentenraad is een gedegen traject doorlopen om te komen tot instemming op hoofdlijnen van de begroting 2022. Voor belangrijke zaken die zowel de ondernemingsraad als de centrale ouderraad raken, hebben beide organen elkaar voor overleg opgezocht.

De nieuwe structuur voor de lokale en centrale ouderraad binnen Yuverta vraagt nog aandacht. Nog niet alle negen regio's zijn in de centrale ouderraad vertegenwoordigd. De regio's Metropoolregio Rotterdam Den Haag en Brainport en Midpoint hebben nog geen afvaardiging in de centrale ouderraad. Daarnaast is de centrale ouderraad zoekende hoe zij een goede schakelfunctie kan vormen met de lokale ouderraden en daarmee de vertegenwoordiging van de ouders kan verbeteren. Voor verbinding met de schoollocaties, brengt de centrale ouderraad werkbezoeken aan vmbo-locaties. In dit kader is in 2021 locatie Aalsmeer bezocht.

Door de coronamaatregelen kon de geplande kick-off voor de nieuwe ouderraad in 2021 helaas niet plaatsvinden.

Joop Vermeulen
Voorzitter centrale ouderraad

3.1.3 Ondernemingsraad

Ook voor de medezeggenschap was 2021 het jaar van samen - werken, transformeren en een nieuwe start.

Samen – werken

In januari 2021 was de fusie van de 3 AOC's een feit en lag er een grote uitdaging voor het college van bestuur en de medezeggenschap om in augustus 2021 te kunnen starten in de nieuwe Yuverta-organisatie. Voor de medezeggenschap vertaalde zich dit in twee grote thema's. Ten eerste het adviseren over harmonisatie van beleid en regelingen en de ontwikkeling van een nieuwe organisatie. Ten tweede het organiseren van verkiezingen en het ontwikkelen en starten van een nieuwe medezeggenschap passend bij de nieuwe organisatie.

Transformeren

De medezeggenschap pakte de uitdagingen in 2021 voortvarend op. Van januari 2021 tot juli 2021 waren de ondernemingsraden van Wellant, Helicon en Citaverde in overleg over de lopende zaken binnen de organisatie en gaven zij advies mee aan de or-leden die in de tijdelijke ondernemingsraad (TOR) van Yuverta alle fusiegerelateerde onderwerpen bespraken. De TOR heeft een flinke overlegagenda met plek voor het nader invullen van de houtskoolschetsen en de inrichting van de (centrale) diensten, het Strategisch Kompas en nog vele andere beleidsstukken en geharmoniseerde regelingen. Binnen de medezeggenschap heeft het samen - werken effect, het zorgt voor een transformatie van drie afzonderlijke groepen naar een ondernemingsraad in oprichting voor Yuverta.

De andere belangrijke uitdaging was het vormgeven van de medezeggenschap in de nieuwe gefuseerde organisatie Yuverta. In goed overleg tussen de medezeggenschap en het college van bestuur is een model ontwikkeld waarin Yuverta een ondernemingsraad kiest van dertien personen uit de hele organisatie en met speciale aandachtsgebieden in regio's en diensten. Verder is gestart met overleg en participatie van medewerkers in de organisatie door het organiseren van locatieparticipatiegroepen (LPG) en regioparticipatiegroepen (RPG). Een nieuw model voor een nieuwe organisatie, gebaseerd op de principes van goed overleg.

Nieuwe start

Begin september startte de nieuw verkozen ondernemingsraad van Yuverta in een zonnige bijeenkomst op Yuverta Park in Houten. Vanaf de start is de raad ook echt de raad van het gezamenlijke Yuverta en gaat iedereen met enthousiasme aan de slag. De ondernemingsraad heeft de ambitie om een goede, meedenkende maar ook constructief-kritische gesprekspartner te zijn van het college van bestuur. Het betekent hard werken, veel overleg en een volle agenda met onder andere opleidingsportfolio, regelingen, organisatieontwikkelingen en hoofdlijnen van de begroting. Dit alles in de schaduw van elkaar leren kennen en het overbruggen van cultuurverschillen en veel overleg in Teams. De start is gemaakt en de OR van Yuverta is een mooi voorbeeld van hoe we in Yuverta kunnen werken.

Ellis van Bellen
Voorzitter ondernemingsraad



3.1.4 Jaarlijkse medezeggenschapsconferentie

Op initiatief van de raad van toezicht organiseert Yuverta elk schooljaar een medezeggenschapsconferentie voor alle centrale medezeggenschapsorganen. Ook het college van bestuur en de raad van toezicht zijn hierbij aanwezig. In 2021 kon deze conferentie helaas niet doorgaan, vanwege de fusie op 1 augustus en de coronamaatregelen. De eerstvolgende conferentie was op 25 maart 2022 en stond in het teken van het blauwgroene onderwijsprofiel van Yuverta en de betekenis voor de Sustainable Development Goals en nature-based solutions.

3.2 Structurele samenwerking op instellingsniveau

Yuverta zoekt actief de samenwerking met collega-onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt van onze samenwerking is dat deze samenwerking bijdraagt aan de positionering van Yuverta en de verbetering van het onderwijs(aanbod) voor leerlingen, studenten en cursisten.

Op individueel niveau werkt Yuverta samen met een groot aantal onderwijsinstellingen:

Onderwijsinstelling	Samenwerking gericht op:
Aventus	De opleiding Techniek & Mechanisatie, locatie Yuverta mbo Boxtel
Aeres Groep	Inhoudelijke thema's op opleidingsniveau. Met de hbo-tak van Aeres Groep werken we aan een aantal associate degrees voor melkveehouderij en stedelijk groen.
Clusius	Ontwikkeling van een gezamenlijk practoraat
Curio	Yuverta en Curio voeren samen de specialisatie boomteelt uit in Brabant
Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Utrecht, Aeres Hogeschool Inholland	Vormgeven van de opleidingsschool van Yuverta, gericht op het gezamenlijk opleiden van studenten aan de lerarenopleidingen. Deze opleidingsschool is erkend door de NVAO.
Koning Willem I College	Participatie van hbo- en mbo-studenten binnen gezamenlijke projecten. Gericht op stimuleren van peer-coaching en kennisuitwisseling, bijvoorbeeld in het kader van de publiek-private samenwerkingen (PPS) Kenniscentrum Aalsmeer en Waterroute Dordrecht.
mboRijnland	De entreeopleiding uitstroomprofiel Assistent plant of leefomgeving en de opleiding Foodoperator
Praktijk Centrum Bomen	Doelstellingen van de kwaliteitsagenda. Samen werken we aan de realisatie van regionale onderwijsopgaven in een aantal projecten. Ook zoeken we actief naar een combinatie van groen en grijs onderwijs.
ROC De Leijgraaf	Kennisproducten voor de boomverzorgingssector. Door de samenwerking breiden we het portfolio uit en onderzoeken we of we samen op kunnen trekken rondom innovatie en projecten.
ROC A12	De opleiding Foodoperator, iXperium virtueel reality lab
ROC Mondriaan	Een Management Development Traject
RxH	Het aanbieden van de opleidingen Green Tec en Mechatronica. Deze opleidingen worden gegeven op de locatie Rijswijk.
Summa College	Het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo. RxH is een regionaal samenwerkingsverband van de HAN, Van Hall Larenstein, zeven roc's en Helicon.
Van Hall Larenstein	De gezamenlijke opleiding Voeding- en leefstijladviseur en de entreeopleiding Plant en groene leefomgeving. Deze opleidingen worden gegeven op locatie Eindhoven
	Het thema water in het kader van een doorlopende leerlijn van mbo naar hbo. Dit sluit aan op de ontwikkeling van een hotspot Water in Dordrecht.

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

Arbeidsmarktregio's

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

Samenwerken met bedrijfsleven en overheden

Ten behoeve van de verbetering van het onderwijs(aanbod) en de ontwikkeling van specifieke kennis in het blauwgroene domein werkt Yuverta intensief samen met het bedrijfsleven.

Denk hierbij aan:

- hotspots & hubs, bijvoorbeeld de Blauwe Hotspot en de Groene Hotspot
- campus building, bijvoorbeeld op de Fruit Tech Campus
- greenports, bijvoorbeeld in Venlo, Gelderland en Aalsmeer
- samenwerkingen met brancheverenigingen, bijvoorbeeld de VHG
- individuele samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven

Bedrijfspartners voor uitvoering praktijkonderwijs en BPV

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

3.2.1 Buitenlandse partnerscholen

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

- Jordbrugets Uddannelses Center Århus, Denemarken
- Luua Metsanduskool, Estland
- Huitinen Business and Vocational College, part of Sastamala Municipal Education and Training Consortium (SASKY), Finland
- Yrkesakademin i Österbotten / YA Vocational College of Ostrobothnia, Finland
- CIFEA de Molina de Segura, de Lorca, de Torre Pacheco in Murcia, Spanje
- Naturbruksförvaltningen Naturbrukskansliet Skövde, Zweden
- Cannington Campus of Bridgwater College in Somerset, Verenigd Koninkrijk

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

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

3.3 Branche-code

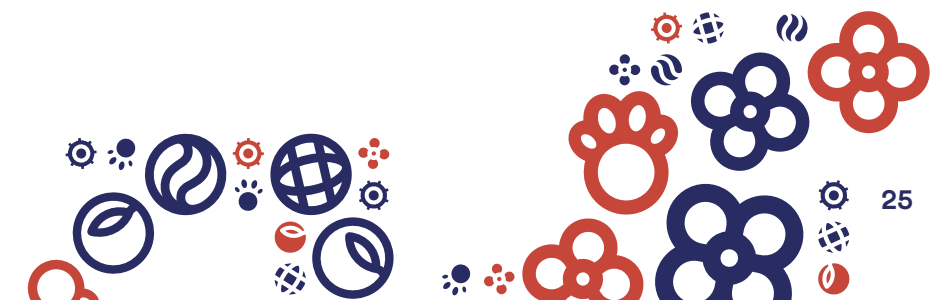
Yuverta is aangesloten bij de Branche-code goed bestuur in het mbo. In deze code is onder andere opgenomen dat het bestuur jaarlijks het eigen functioneren evalueert en de conclusies vastlegt in het geïntegreerd jaardocument. Het bestuur heeft voor een evaluatieproces gekozen waarin de input van de directie,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

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

De hoofdconclusies van de zelfevaluatie 2021 zijn hieronder weergegeven.

Positieve punten
Het bestuur is laagdrempelig en heeft veel informele contactmomenten met de directie, schoolleiders, opleidingsmanagers en medewerkers.
Het centraal stellen van ontwikkeling, waarbij samen geleerd wordt en geen afrekencultuur heerst.
Het nadrukkelijk zoeken van externe en horizontale verbinding, zowel landelijk als in de regio.
De positionering van de ondernemingsraad, de centrale studentenraad en de centrale ouderraad als serieuze gesprekspartners en (on) gevraagd adviseurs.
Planning & control, risicomanagement en kwaliteitszorg zijn geborgd in een goed systeem.
De financiële bedrijfsvoering is op orde.

Aandachtspunten
Borgen van de gezamenlijke visie en ambities binnen Yuverta en hierbij blijvend de dialoog faciliteren.
Effectiever sturen op continu verbeteren, waarbij iedereen bovenregionaal van elkaar blijft leren.
Het stimuleren van gesprekken met externe stakeholders als essentiële borging van kwaliteit.
Het effectief implementeren van de organisatorische veranderingen als gevolg van de fusie.
De doorontwikkeling van de kwaliteitscultuur en het effectiever borgen van de onderwijskwaliteit.



3.4 Sociale veiligheid

Vertrouwenspersonen

In 2021 is binnen de drie voormalige instellingen apart beleid gevoerd op het gebied van vertrouwenspersonen. De gemeenschappelijke deler is dat voor iedere leerling, student, cursist, ouder en medewerker een vertrouwenspersoon beschikbaar was. Voor de voormalige locaties van Helicon Opleidingen is een adviescommissie Sociale veiligheid actief. Samen met de vertrouwenspersonen hebben zij een servicedocument Seksueel grensoverschrijdend gedrag opgesteld, dat in werking is getreden voor heel Yuverta. Begin 2022 is het beleid rondom de vertrouwenspersoon geuniformeerd voor alle locaties van Yuverta, op basis van een evaluatie van het huidige beleid.

Ambassadeur sociale veiligheid

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

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

De kernwaarden van de ambassadeur zijn: vertrouwelijkheid, neutraliteit, en onafhankelijkheid. Deze waarden gelden voor elke ombudsfunctie. De ambassadeur sociale veiligheid is lid van de Vereniging voor Klachtrecht en neemt regelmatig deel aan scholingsactiviteiten. Elk kwartaal maakt de ambassadeur een geanoniseerd verslag en bespreekt de hoofdpunten met de voorzitter van het college van bestuur.

Er wordt gemiddeld twintig keer per jaar een beroep gedaan op de ambassadeur sociale veiligheid. We zien dat de ambassadeur vaker en eenvoudiger wordt gevonden, ook door de ondernemingsraad.

3.5 Klachtencommissie

Yuverta heeft de volgende klachten- en klokkenluidersregelingen:

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

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

Klachten die bij het college van bestuur binnenkomen, maar die nog niet op de locatie zijn behandeld, leggen we conform de klachtenregeling terug bij de locatie. In de meeste gevallen kan de klacht dan alsnog op de locatie worden opgelost, zonder tussenkomst van het college van bestuur. Als dit niet lukt, doet het college van bestuur, na een gedegen onderzoek, uitspraak. Als de klager het niet eens is met deze uitspraak, kan hij een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC) van Stichting Onderwijsgeschillen. Er zijn in 2021 geen klachten van Yuverta behandeld door de LKC. Alle klachten zijn door de locatie naar tevredenheid opgelost.

Werknemers kunnen bij een geschil met de werkgever een beroep doen op het 'reglement interne geschillencommissie'. In 2021 zijn er geen bezwaarschriften bij de commissie ingediend. Bij een vermoedelijke misstand of onregelmatigheid kan men, zonder benadeeld te worden, hiervan melding maken op grond van de klokkenluidersregeling. In 2021 zijn er geen meldingen binnengekomen.

Voorvoemde regelingen zijn in werking getreden per 1 augustus 2021. Voor de fusiedatum was de klachtafhandeling door de drie instellingen afzonderlijk geregeld.



4. Onderwijs

4.1 Algemeen

Wij leiden mensen op voor een beroep in het blauwgroene domein. We zien dat deze beroepen sterk (gaan) veranderen. Zo blijven beroepen als hovenier, voedingsspecialist of agrarisch ondernemer bestaan, maar verandert de inhoud en de manier van werken. Ook zullen nieuwe beroepen ontstaan, bijvoorbeeld rondom stedelijke en zee-landbouw, een gezonde leefstijl, afvalrecycling en digitalisering. Om je beroep goed uit te kunnen oefenen, nu en in de toekomst, is het nodig dat je je blijft ontwikkelen. Daarom vinden wij een leven lang ontwikkelen belangrijk en ondersteunen wij daarbij. In 2021 hebben verschillende fusiegroepen gewerkt aan visiestukken en fusiedocumenten. Deze documenten geven richting aan ons onderwijs. De gezamenlijke Yuverta-principes en -kaders zijn beschreven in het document Onderwijshuis. Daarmee borgen we de onderwijskwaliteit en weten we tegelijk waar ieders ruimte ligt in de regio's, op locaties en binnen teams. Het Onderwijshuis beschrijft hoe Yuverta van betekenis is voor leerlingen, studenten, cursisten, medewerkers en de regio, met duurzame ontwikkeling als fundament. Hiermee draagt het Onderwijshuis bij aan het realiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Zo kunnen onze leerlingen, studenten en cursisten zich voorbereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst.

4.2 Echt van betekenis voor leerling en student

Yuverta is wijd verspreid over het land met 20 mbo- en 28 vmbo-locaties in 2021. Desondanks zit de kracht van Yuverta in het kleinschalige en het persoonlijke. Ons onderwijs is ingericht op de begeleiding van talentontwikkeling en persoonlijke groei. Onze leerlingen en studenten leren in een veilige omgeving, in een sociaal-interactieve context en in de beroepspraktijk. We maken ze (mede)verantwoordelijk voor hun leerproces en geven ze meer eigenaarschap. We helpen leerlingen en studenten duurzame keuzes te maken die henzelf en de maatschappij verder laten groeien. Deze keuzes zijn zowel gericht op de voorbereiding op een diploma als op de voorbereiding richting loopbaan/burger. We hebben veel aandacht voor het welbevinden en een veilige leeromgeving. Iedereen kan en mag zichzelf zijn en wordt gezien. We hebben respect voor elkaar, hoeveel we ook van elkaar verschillen. Zo zijn we van betekenis voor onze leerlingen en studenten.

4.2.1 Innovatie vmbo/mbo

We zijn op weg naar modern blauwgroen onderwijs. In de regio verbinden we ons met de stakeholders met wie we een gezamenlijk doel nastreven: voldoende jongeren adequaat opleiden voor de regionale arbeidsmarkt. We ontwikkelen duurzame relaties met bedrijven en relevante organisaties en richten ons op technologische en maatschappelijke innovatie.

De snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt houden ons alert en inspireren ons tot continue aanpassing van ons onderwijs. Daarbij is verbinding in de regio een noodzakelijke voorwaarde. Pilots als Techniek & Technologie, de nieuwe leerweg en Sterk Techniek Onderwijs geven een boost aan de regionale samenwerking.

We combineren online- en offlineonderwijs via blended learning. Daarnaast ontwikkelen we doorlopende leerlijnen en -routes om onze leerlingen en studenten een goed perspectief te kunnen bieden én onze interne doorstroom te bevorderen.

In 2021 zijn een aantal van onze locaties intensief bezig geweest met de pilot 'de nieuwe leerweg'. De nieuwe leerweg creëert meer samenwerking in en met de regio en laat leerlingen aan praktijkgerichte opdrachten werken. Zij ervaren zo (onder andere) meer aansluiting op loopbaanoriëntatie en een betere doorstroom naar het mbo of de havo. Enthousiaste docententeams ontwikkelden lesmateriaal en zochten connecties met bedrijven in de regio. Er zijn vijf pilots gestart: twee keer Groen, twee keer Economie & Ondernemen en één keer Technologie & Toepassing. Op onze school in Brielle is een van de pilots Groen met terugwerkende kracht toegevoegd. Dit betekent dat deze locatie aankomend schooljaar twee pilots gaat draaien.

In 2021 is het document 'Samenwerken binnen Yuverta' geschreven en vastgesteld. Hierin staat hoe hotspots, practoraten en opleidingsvakgroepen werken en welke samenhang er is tussen deze drie eenheden (zie figuur 01)

Hotspots vormen de plek waar onderwijs en bedrijfsleven elkaar ontmoeten. Door deze nauwe samenwerking verrijken we ons onderwijs en zorgen we voor een naadloze aansluiting op de arbeidsmarkt. In 2021 zijn de volgende hotspots vastgesteld: Water (Dordrecht), Groene Leefbare Stad (Houten), Tuin en Landschap (Nijmegen), Circulaire Voedselketen (Den Bosch/Boxtel/Horst), Paard (Roermond) en Teelt (Aalsmeer).

Practoraten vormen de plek waar onderwijs en onderzoek elkaar ontmoeten. Door praktijkgericht onderzoek te doen en dit te verwerken in ons lesmateriaal, blijft ons onderwijs up-to-date, innovatief en duurzaam. In 2021 zijn de volgende practoraten vastgesteld: Groene Leefbare Stad (Houten), Innovaties in de Duurzame Voedselketen (Den Bosch/Boxtel/Horst), Duurzaam Bodembeheer/Circulaire Voedselsystemen (Den Bosch/Boxtel/Horst), Teelt en Fruit (Geldermalsen), Paard (Roermond) en Circulaire Agribusiness (Aalsmeer). Docenten werken samen in zogeheten opleidingsvakgroepen. Zo werken docenten samen aan de kwaliteit van het onderwijs. Ze wisselen uit, stemmen af op bv-toetsen en boekenlijsten en werken samen, bijvoorbeeld voor vakwedstrijden. In 2021 is vastgesteld dat we deze nieuwe structuur van opleidingsvakgroepen in 2022 verder uitbouwen.

In 2021 is een start gemaakt met het verbinden van de voormalige instellingen vanuit het perspectief 'Tech'. Door interne samenwerking bevorderen we kennisuitwisseling en onderlinge inspiratie. Daarnaast komt de focus steeds meer te liggen op integratie van innovatieve technologie en techniek in het blauwgroene domein. De techniekregio's waarin we participeren ontwikkelen zich op verschillende manieren. Het belang van groene technologie komt

steeds meer naar voren. Dat geeft ons in sommige techniekregio's een goede positie. Tegelijkertijd is het voor de samenwerkingspartners niet altijd duidelijk dat het groene domein van oudsher technische innovaties ontwikkelt en inzet in de praktijk. Groene technologie is daarmee een goede ingang voor het aantrekken van nieuw arbeidspotentieel. We mogen ons daar nog meer op profileren. Door de interne ontwikkelingen en het benutten van de kansen in de regio zetten we mooie stappen op de weg naar modern blauwgroen onderwijs.

In de vorige jaarverslagen van voormalig Wellant, Citaverde en Helicon is te lezen dat op het gebied van blended learning al veel is gedaan. Alle goede initiatieven van de voormalige instellingen zijn onder de loep genomen, gestroomlijnd en in een kader gegoten dat past bij de kernwaarden en visie van Yuverta. Ook in 2021 hebben we niet stil gezeten. Zo zijn we gestart met een projectgroep die zich bezighoudt met het zoeken naar een ideale combinatie van online- en fysiek onderwijs voor elke leerling, student en cursist.

In 2021 hebben we de bestaande cross-overs Buitensportcoördinator, Persoonlijk begeleider zorgboerderij, Duurzame leefomgeving en Voeding- en leefstijladviseur, voortgezet. Deze cross-overs bieden we aan op niveau 4.



In oktober hebben we op initiatief vanuit een samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs een reeks kenniskringen georganiseerd. Deze kringen zijn bedoeld om de band tussen onderwijs en bedrijfsleven te versterken, de relatie met en tussen de sectorkamers te verbeteren en om samen tot een plan te komen voor het moment dat het project van de cross-overs stopt (2025). Door de coronamaatregelen was het helaas niet mogelijk de eerste kenniskring al in 2021 te organiseren. Deze is verplaatst naar februari 2022.

Eind 2021 werkt een aantal Yuverta-locaties met (een vorm van) doorlopende leerlijnen. vmbo Ottoland heeft een vakroute waar leerlingen in vijf of zes jaar in de praktijk worden opgeleid in een van de volgende richtingen: Groen, grond en infra, Hovenier of Melkveehouderij. Leerlingen krijgen na afloop een mbo-niveau 2-diploma. Daarnaast hebben verschillende locaties aangegeven dat het verkennen van doorlopende leerlijnen op de planning staat. In 2021 is de projectgroep doorlopende leertrajecten opgericht, die locaties en teams ondersteunt en zich richt op de benodigde communicatielijnen binnen Yuverta.

Het Groene Lyceum is in 2021 uitgebreid naar drie locaties van Yuverta en draait naast Eindhoven nu ook in Nijmegen en Utrecht. Locatie Kesteren zit in het voorbereidingsjaar voor het Groene Lyceum. Ook zijn er locaties/organisaties die hun interesse hebben getoond in het Groene Lyceum en in een oriëntatiejaar zitten. In 2021 is de nieuwe overleg- en organisatiestructuur van het Groene Lyceum (hGL) in gang gezet. Zo is er een

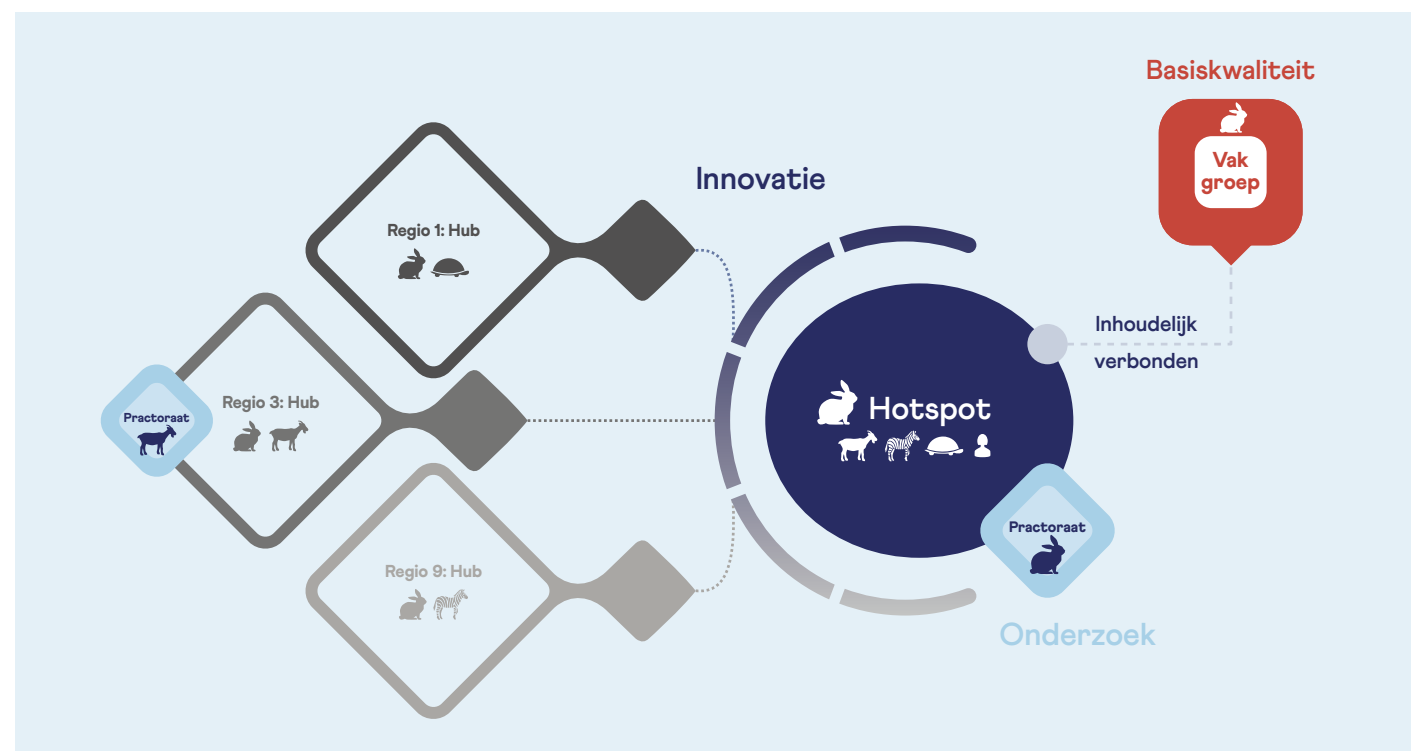
stuurgroep hGL, ontwikkelgroep hGL en een platform hGL waarin we gezamenlijk optrekken in het verbeteren, ontwikkelen en vormgeven van de opleidingsroute van het Groene Lyceum. Ook binnen de stafdienst krijgt het Groene Lyceum steeds meer een plek. Daarnaast organiseren we met de Yuverta Academy een jaarlijkse studiedag voor de lesgevende docenten hGL. Hier kunnen vakcollega's kennismaken met elkaar, lesideeën/materiaal uitwisselen en de ontwikkeltaken voor het Groene Lyceum verdelen, zoals de aansluiting mbo, toetsing en examinering en deelname aan het landelijk netwerk.

Volgend jaar starten de eerste leerlingen van het Groene Lyceum in de doorlopende leerroute. Om dit alles in goede banen te leiden is én wordt hard gewerkt aan een PTA/examenplan/OER, andere documenten en een juiste aanmelding.

Y-Office

Per augustus 2021 heeft Yuverta een innovatie- en projectbureau: Y-office. Dit is een nieuwe afdeling waar project- en programmamanagers vanuit de verschillende fusieorganisaties samenkomen. Het Y-office team ontwikkelt een Yuvertabrede aanpak voor projectmanagement, ondersteunt met capaciteit, kennis en kunde, werkt aan slimme combinaties van wensen, middelen en mogelijkheden en jaagt zo een dynamiek van ontwikkeling en innovatie aan. Projectmatig werken is een werkvorm die we graag willen verder ontwikkelen binnen Yuverta. Zo kunnen we experimenteren en (blijven) inspelen op de veranderende wereld om ons heen.

Figuur 01



4.2.2 Coronaparagraaf

De impact van de coronapandemie op onze scholen was ook in 2021 groot. Zo moesten scholen tijdens de lockdown overschakelen op onlineonderwijs. En nadat de scholen per 30 augustus weer open mochten, hadden de coronamaatregelen nog steeds vergaande gevolgen voor ons onderwijs. Sommige scholen moesten hele klassen naar huis sturen vanwege hoge besmettingsaantallen en een aantal scholen moest zelfs nogmaals de deuren sluiten en overgaan op onlineonderwijs. Dit alles had ook gevolgen voor de ingezette interventies in het kader van NPO. Geplande activiteiten, zoals extra lessen of uitjes, moesten weer worden afgeblazen, tot verdriet van docenten en leerlingen.

In mei hebben alle scholen een scan uitgevoerd om de mogelijke achterstanden van leerlingen en studenten in kaart te brengen. Het grootste deel van de scholen heeft hiervoor de mentoren bevraagd, een aantal scholen ook de overige docenten. En enkele scholen hebben aan de ouders gevraagd of zij dachten dat hun kind een achterstand had opgelopen en waar zij zich zorgen over maakten.

Op basis van deze scan zijn veel Yuverta-scholen interventies gestart met behulp van de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP), de subsidie Extra hulp voor de klas (EHK) en de subsidie Extra begeleiding en nazorg in het mbo. Daardoor hebben leerlingen en studenten bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding, bijles, extra ondersteuning van een onderwijsassistent in de klas of coaching bij het zoeken van een geschikte werkplek gekregen.

Tot 1 augustus communiceerden de drie besturen afzonderlijk over de coronamaatregelen.

Achter de schermen werd echter al samen overlegd en gewerkt aan 'Yuverta-coronabeleid'. Met ingang van de fusie is een stuurgroep corona gestart, bestaande uit leden uit alle geledingen van de organisatie. Deze stuurgroep vergaderde wekelijks over (de impact van) de coronamaatregelen op onze scholen en beantwoorde per e-mail vragen. Als de maatregelen daarom vroegen, stuurden we via intranet een corona-update naar alle medewerkers.

Op 15 september startte een Yuvertabreed programmteam NPO. De projectmanagers uit dit programmteam ondersteunen allemaal een aantal scholen bij de inzet van de gelden en de verantwoording daarvan. Voor de inzet van dit programmteam is 3% van de NPO-gelden bovenschools gereserveerd. Daarnaast is voor de betaling van eventuele transitievergoedingen en onvoorziene kosten, 7% van de middelen bovenschools gereserveerd. Als een deel van deze middelen niet nodig blijkt, verdelen we ze alsnog onder de locaties. Deze bovenschoolse inzet van middelen is al voor de fusie afgestemd met de tijdelijke ondernemingsraad (TOR). De taken van de TOR zijn inmiddels overgenomen door de ondernemingsraad. Samen met de centrale ouderraad en de centrale studentenraad heeft de ondernemingsraad instemming gegeven op het NPO-plan en de inzet van de middelen. In overleg met de ondernemingsraad is afgestemd dat we de bovenschools ingezette middelen goed monitoren en dat we tijdig vaststellen wat we er daadwerkelijk van uitgeven. We houden de commissie 'Onderwijskwaliteit en examinering' van de ondernemingsraad maandelijks op de hoogte van de ontwikkelingen op het gebied van NPO. Iedere school heeft eigen keuzes gemaakt hoe ze de gelden verdelen over de verschillende thema's. Daarbij was de betrokkenheid van personeel, ouders, studenten en leerlingen bij de plannen zeer wisselend.

Met name op de scholen waar veel personeelsuitval was, zijn deze partijen niet allemaal even goed meegenomen. Sommige scholen waren echter heel creatief in het combineren van thema's. Zij organiseerden bijvoorbeeld een studentenlunch om studenten weer in verbinding met elkaar en de opleiding te brengen, inzicht te krijgen in het welbevinden en te kijken wat er bij de studenten leeft.

De betrokkenheid van stakeholders wisselde erg per school. Sommige scholen zaten met de gemeente aan tafel voor gezamenlijk overleg over NPO, bij andere scholen vond er geen overleg plaats en bij sommige scholen liep het overleg via het samenwerkingsverband. Een aantal scholen heeft ingezet op het (weer) aantrekken van de banden met het bedrijfsleven. Dit speelde met name in het mbo, waar scholen behoefte hadden aan stageplekken en bedrijven graag stagiaires wilden inzetten. Een mooi voorbeeld daarvan zijn de hoveniersbedrijven. Tijdens de coronacrisis besloten veel mensen dat ze hun tuin wilden laten opknappen. Hierdoor was er veel werk voor de hoveniers en namen hoveniersbedrijven graag stagiaires bij onze scholen af.

Het NPO-programmateam volgt de plannen van de scholen en legt deze vast in een monitoringsdocument. In dit document staat per thema hoeveel geld een school van plan is uit te geven en waaraan. Ook staat erin wat de school daadwerkelijk uitgeeft op de verschillende thema's. Het programmteam houdt in de gaten of alle thema's voldoende aan bod komen en wijst een school erop wanneer dit niet het geval is. De projectmanagers zijn regelmatig op de locaties om al deze zaken door te nemen. Daarnaast kunnen de scholen hun locatieparticipatiegroep (LPG) vragen om mee te denken.

Om een beeld te krijgen waar de NPO-gelden aan zijn uitgegeven, geven we hieronder een overzicht per thema, voor zowel vmbo als mbo. Bij de meeste thema's zijn de gelden in eerste instantie ingezet om achterstanden in te halen. Hierdoor zijn sommige bedragen wellicht wat lager dan verwacht. Daarnaast is het sommige locaties nog niet gelukt om alle plannen uit te voeren, bijvoorbeeld door de lockdown of door personeelsgebrek. Van de uitgaven hebben we 29% besteed aan personeel niet in loondienst (PNIL).

Thema's vmbo:	Ingezet bedrag 2021:	Besteed aan o.a.:
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere	€192.210,-	- huiswerkbegeleiding - bijlessen - motivatietraining
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere	€121.870,-	- kleinere groepen - inzet onderwijsassistenten - aanschaf boeken
C. Sociaal-emotionele - en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€158.640,-	- excursies, kamp - sportactiviteiten - Rots- en Watertraining
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€3.752,-	- ondersteuning planning en organisatie - training preventieve groepsbinding
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€357.467,-	- extra docenten - extra ondersteuningspersoneel - onderwijsassistenten
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€25.069,-	- computeraccessoires - extra laptops

Thema's mbo	Ingezet bedrag 2021:	Besteed aan o.a.:
A. Soepele in- en doorstroom	€185.312,-	- extra docenten - LOB-coördinatie - verkleinen praktijkgroepen
B. Welzijn studenten & sociale binding opleiding	€114.512,-	- inzet zorgteammedewerkers - inzet sociaal maatschappelijk werk - coaching
C. Ondersteuning en begeleiding bij stages	€30.123,-	- inzet decaan - coaching - bedrijfsbezoeken
D. Aanpak jeugdwerkloosheid	€12.416,-	- opzet nieuwe opleiding
E. Thema(s) buiten de lijst	€108.238,-	- extra personeel - extra lokaal - coaching docent

mbo-student Julia Goets benoemd tot jeugddijkgraaf

Julia Goets, student Watermanagement bij Yuverta mbo Velp, is benoemd tot jeugddijkgraaf van Nederland. Komend jaar mag zij deze titel met trots dragen. "Ik wil jongeren graag waterbewuster maken," vertelt Julia. "Komend jaar ga ik me daar vanuit mijn rol als jeugddijkgraaf voor inzetten."

De locaties voeren in het tweede kwartaal van 2022 weer een scan uit. Op basis daarvan en de ervaringen die tot dan toe zijn opgedaan, stellen we het NPO-plan bij. Het vmbo maakt een meerjarenplanning tot en met schooljaar 2024-2025. Het mbo is nog in afwachting van een besluit over eventuele verlenging van de bestedingstermijn.

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

4.2.3 Actieve bijdrage aan duurzame wereld

Als onderwijsinstelling willen we van betekenis zijn voor onze leerlingen, studenten en cursisten. Maar ook voor onze medewerkers en voor de wereld om ons heen. Het leveren van een actieve bijdrage aan een duurzame wereld is dan ook een van de twee kernambities van Yuverta. Daarmee laten we zien dat we de maatschappelijke uitdagingen centraal stellen in ons onderwijs. De Sustainable Development Goals vormen daarbij ons fundament. Dit zijn zeventien doelen van de Verenigde Naties die van de wereld een betere plek moeten maken in 2030 en gaan zowel over de groene als de sociale kant van duurzaamheid.

Duurzame impactstrategie

In 2021 zijn we met een brede groep collega's gestart met de ontwikkeling van een duurzame impactstrategie, om onze duurzame kernambitie te concretiseren en te realiseren. Deze impactstrategie richt zich vooral op het onderwijs, maar ook op bedrijfsvoering en hr. Wij geloven dat we de meeste duurzame impact kunnen maken door leerlingen, studenten en cursisten af te leveren aan een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt die duurzaam denken en doen. Samen realiseren we verandering in onze leefomgeving.

Duurzame ontwikkeling in de praktijk

In 2021 behaalde Yuverta de tweede plek bij SustainaBul mbo, een ranglijst op het gebied van duurzaamheid voor mbo-instellingen. Hieruit blijkt dat we binnen Yuverta al op talloze manieren werk maken van duurzaamheid. Ook zijn verschillende docenten genomineerd voor de verkiezing van duurzame docent; een van hen bereikte zelf de top 3 van meest duurzame docenten. Duurzaamheid had ook een prominente plek in de Yuverta AANweek, de eerste week van het schooljaar 2021-2022. In deze week maakten tientallen collega's in een drukbezochte masterclass kennis met de SDG's. Ook was er een livestream waarin Tim van Hattem van de WUR ons meenam in zijn visie voor een toekomstbestendig Nederland in 2120, als we kiezen voor nature-based solutions. Verder konden studenten

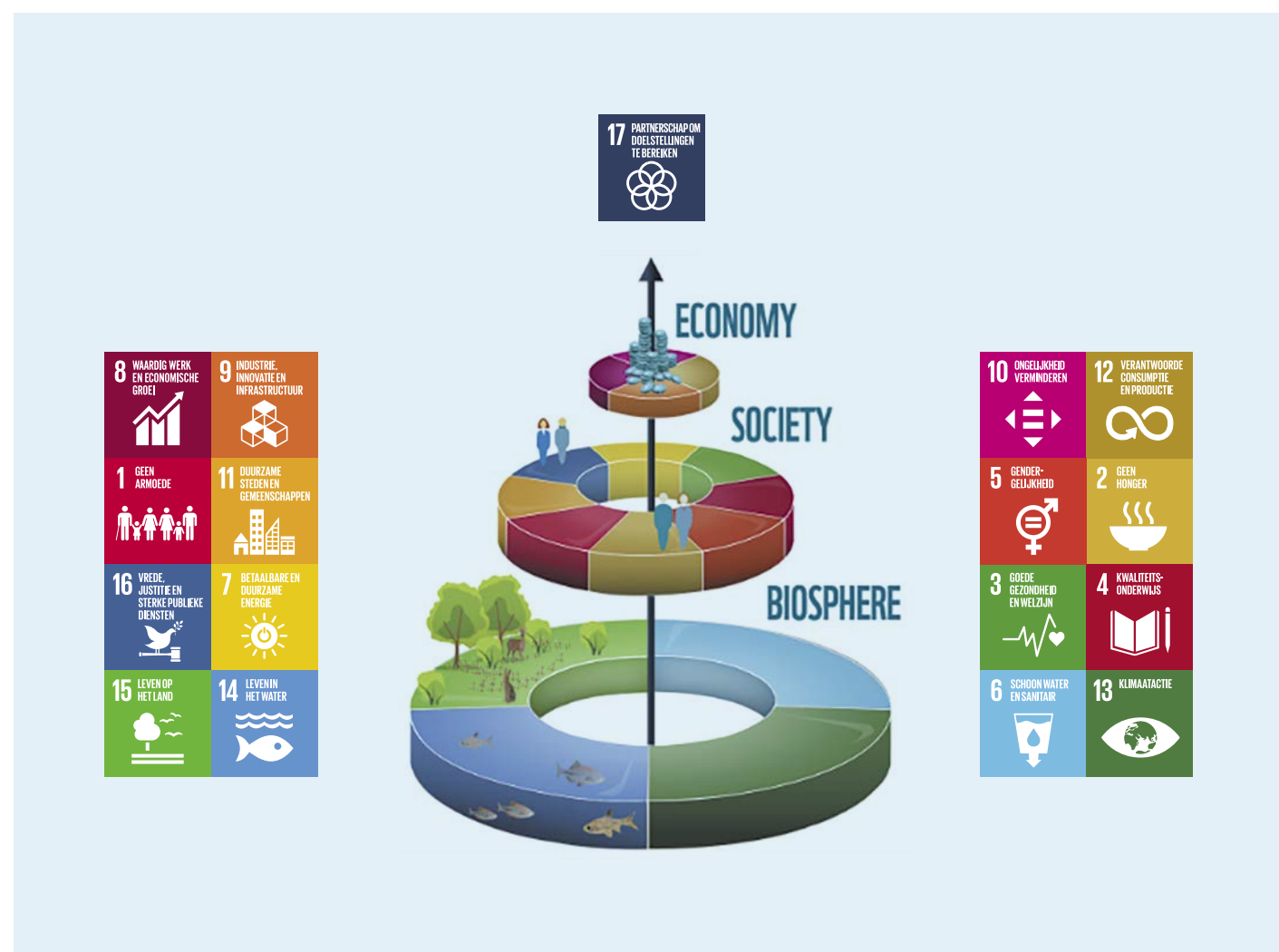
en leerlingen kennismaken met de duurzame kernambitie van Yuverta door een interview over duurzaamheid met Floortje Dessing.

Naast de activiteiten in de Yuverta AANweek zijn we in 2021 gestart met Green Talks. Dit zijn maandelijks portretten in de vorm van kort filmpjes van iemand die op zijn eigen manier werk maakt van duurzaamheid in de praktijk en daarmee anderen inspireert.

In ons onderwijs komt duurzaamheid op verschillende manieren terug:

- 22 vmbo-locaties zijn aangesloten bij Eco-schools.
- In de meeste mbo-opleidingen maken belangrijke thema's rondom de SDG's onderdeel uit van de curricula. Denk aan natuurinclusief handelen, biodiversiteit, watermanagement, klimaatadaptatie.
- De opleidingen Leefbare stad en klimaat, Adviseur duurzame leefomgeving en de topopleiding Urban Green Development zijn gericht op het maken van duurzame impact.

Bovenstaande opsomming is verre van uitputtend maar geeft wel een idee van de schaal waarop Yuverta al invulling geeft aan haar duurzame kernambitie. Daarnaast zijn er talloze lokale en regionale initiatieven zoals projecten, samenwerkingen, stages en keuzedelen.



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

Docent Monique in top 3 verkiezing Duurzame Docent

Monique de Carpentier haalde de top 3 in de verkiezing Duurzame Docent. Monique is docent van de opleiding Leefbare Stad en Klimaat bij Yuverta mbo Dordrecht. De jury complimenteerde haar vooral met het betrekken van studenten. "Studenten zijn onderdeel van je lessen. Je geeft ze de ruimte om mee te denken over de invulling en de vraag 'wat wil jij leren?'. Dat groen in heel je wezen zit, maakt je overtuigend en een inspirator voor jonge mensen die onze steden leefbaar(der) gaan maken!", aldus de jury. In totaal werden maar liefst zeven docenten van Yuverta genomineerd voor de verkiezing.



4.2.4 Passend onderwijs

Yuverta staat voor inclusief onderwijs; bij ons is iedereen welkom. We zijn sterk in vmbo- en mbo-onderwijs met een passende ondersteuningsstructuur, waarbij we met zowel in- als externe professionals overleggen. We zorgen voor evenwicht tussen het kwetsbare en het haalbare. Uitgangspunt is: regulier waar het kan, speciaal als het moet.

We bieden maatwerk en ondersteuning op talent en persoonlijke ontwikkeling. In het vmbo hebben de scholen de basis- en extra ondersteuning beschreven in de schoolondersteuningsprofielen (SOP). De hulpvraag en ondersteuning wordt in het leerlingvolgsysteem opgenomen, onder andere met het ontwikkelingsperspectief (OPP). In het mbo is het visiedocument onderwijssteuning mbo geschreven, zodat een stevige ondersteuningsstructuur voor Yuverta mbo kan worden neergezet.

We hebben in 2021 twee Yuverta-platforms onderwijssteuning opgericht, een voor het vmbo en een voor het mbo. Een perfecte plek om kennis te delen, verbinding te zoeken en samen te werken. Daarnaast hebben we gewerkt aan harmonisatie van bijvoorbeeld de ondersteuningsstructuur en het verzuimbeleid. We nemen daarbij de regionale afspraken en verschillen in acht. Ook is gewerkt aan de voorbereiding op onze leerlingvolgsystemen: Magister voor het vmbo en OSIRIS voor het mbo. Yuverta ziet wel een risico in de toereikendheid van de financiering van passend onderwijs op langere termijn en de verschillen tussen de samenwerkingsverbanden.

Internationalisering

Internationalisering is een van onze ambities voor leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers. Helaas had de coronapandemie hier ook in 2021 veel invloed op. Buitenlandse reizen en -stages konden niet allemaal doorgaan en waar internationalisering kon plaatsvinden, gebeurde dit veelal online. We hebben dus op een andere manier gewerkt aan het thema internationalisering. Zo hebben studenten deelgenomen aan een virtuele uitwisseling en zijn docenten van onze locatie Klaaswaal naar Kroatië geweest om scholen te bezoeken en kennis uit te wisselen.

Verder is Bureau Internationalisering aan de slag gegaan met de harmonisatie en afstemming van internationale ervaringen van leerlingen, studenten en medewerkers. Bureau Internationalisering werkt met en in internationale netwerken zoals The Dutch Alliance en bouwt met partners aan het European Platform for Urban Greening. In lage- en middeninkomenslanden

heeft Bureau Internationalisering geholpen met het versterken van het beroepsonderwijs, door het verzorgen van vakinhoudelijke - en didactische trainingen via het Orange Knowledge Programme. In 2021 zijn op vele Yuverta-locaties coördinatoren internationalisering aangewezen die meerdere malen per jaar gaan samenkomen. Op deze momenten, georganiseerd door Bureau Internationalisering, wisselen zij kennis en ervaring uit en werken zij samen verder aan kwaliteitsverbetering en uniformering.

4.3 vmbo

4.3.1 Erkend als kwaliteitsinstituut

Toezicht en onderwijsresultaten

In 2021 had geen van de vmbo-locaties een aangepast toezichtsarrangement. Wel heeft locatie vmbo Heerlen verder gewerkt aan een verbetertraject in het kader van een herstelopdracht van de Onderwijsinspectie voor het bestuur en verwacht locatie vmbo Kesteren in 2022 een kwaliteitsonderzoek. Hoewel de onderwijsresultaten in het vmbo nooit het hele verhaal vertellen, geven zij wel een indicatie van de onderwijskwaliteit. Mede daarom hebben we het voldoen aan de landelijke norm van de Onderwijsinspectie als indicator opgenomen in onze kaderbrief. Hoewel de Onderwijsinspectie heeft aangegeven dat scholen in schooljaar 2021-2022 niet beoordeeld worden op deze resultaten, hebben wij in november een prognose opgesteld van het verwachte meerjarenoordeel, uitgesplitst naar locatie en leerweg. Daarbij hebben we gekeken naar de indicatoren onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfer. Zo hebben we in een zeer vroeg stadium zicht op teruglopende resultaten en kunnen eventuele verbeteracties tijdig in gang gezet worden. De driejaarsgemiddelden van de genoemde indicatoren waren op de meeste locaties en leerwegen boven de norm. Alleen de indicator 'examencijfer' vroeg aandacht. Hier zijn de betreffende locaties inmiddels mee aan de slag gegaan. Inmiddels heeft de Onderwijsinspectie laten weten deze indicator ook in de rapportage Onderwijsresultaten 2022 buiten beschouwing te laten. Dit omdat het gemiddelde CE-cijfer in 2022, door het mogen wegstrepen van een vak voor de uitslagbepaling (de 'duimregel'), geen reëel beeld geeft.

Tevredenheid leerlingen

Jaarlijks meten we de tevredenheid van leerlingen door middel van een enquête. De resultaten hiervan en de vergelijking met de landelijke resultaten zijn te zien op Scholen op de Kaart. In 2021 hebben de drie afzonderlijke instellingen de leerlingtevredenheid

gemeten op basis van de Vensters VO vragenlijst Leerlingtevredenheid. Daarin komen de thema's tevredenheid, schoolklimaat en sociale veiligheid aan bod. Omdat in voorgaande jaren niet dezelfde vragenlijsten zijn gebruikt, geeft een vergelijking geen betrouwbaar beeld van ontwikkelingen.

In onderstaande tabel staan de scores, weergegeven op een schaal van 1-10, van de afzonderlijke instellingen en de totale score van Yuverta.

	Citaverde	Helicon	Wellantcollege	Totaal
Leerlingtevredenheid	6,77	6,92	6,49	6,60
Schoolklimaat	7,37	7,64	7,26	7,34
Sociale veiligheid (Pesten)	9,24	9,37	9,33	9,32

Op basis van de resultaten van deze tevredenheidsmeting hebben de locaties aandachts- en actiepunten geïdentificeerd en deze verwerkt in hun teamplannen.

Tevredenheid ouders

We hebben ook de tevredenheid van ouders gemeten met een enquête. Deze resultaten zijn ook te zien op Scholen op de Kaart. Het landelijk gemiddelde van de oudertevredenheid van vmbo-leerlingen was in 2021 een 7,9. Onze scholen liggen daar met gemiddeld een 7,7 net iets onder. In onderstaande tabel staan de gemiddelden van de afzonderlijke instellingen en van heel Yuverta.

	Citaverde	Helicon	Wellantcollege	Totaal
Algemene oudertevredenheid	7,9	8,2	7,6	7,7

Op basis van deze resultaten hebben de locaties aandachts- en actiepunten geïdentificeerd en deze verwerkt in hun teamplannen.

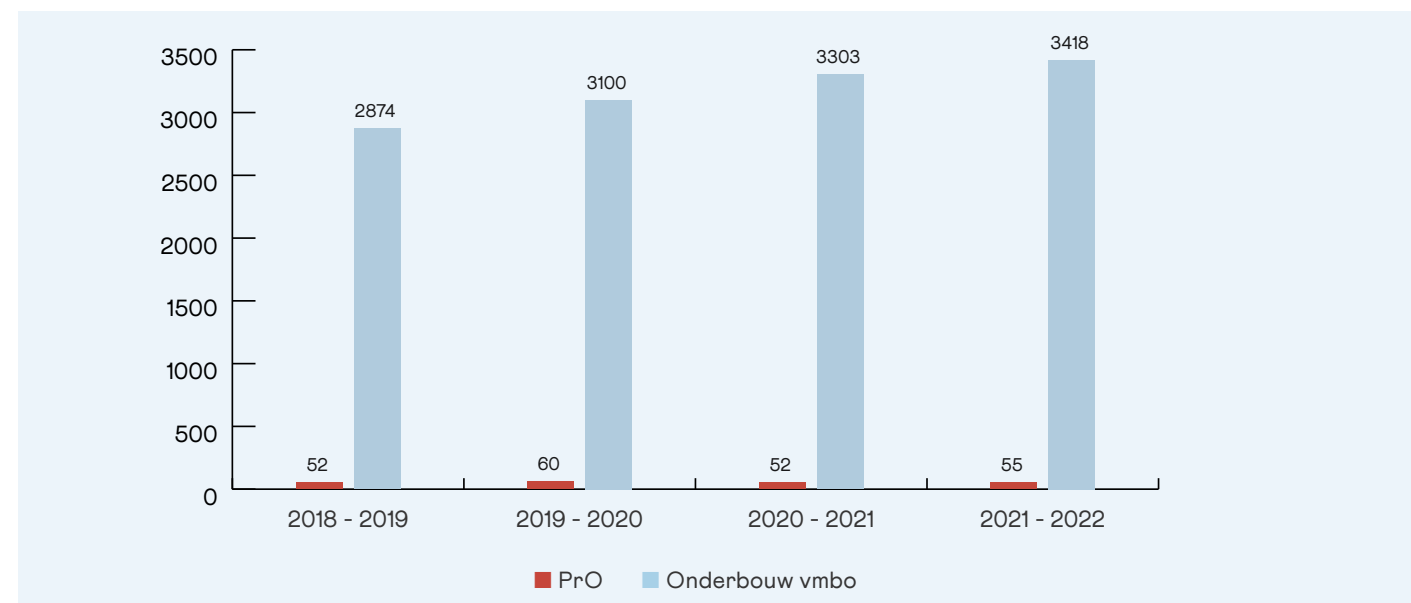


Instroom nieuwe leerlingen

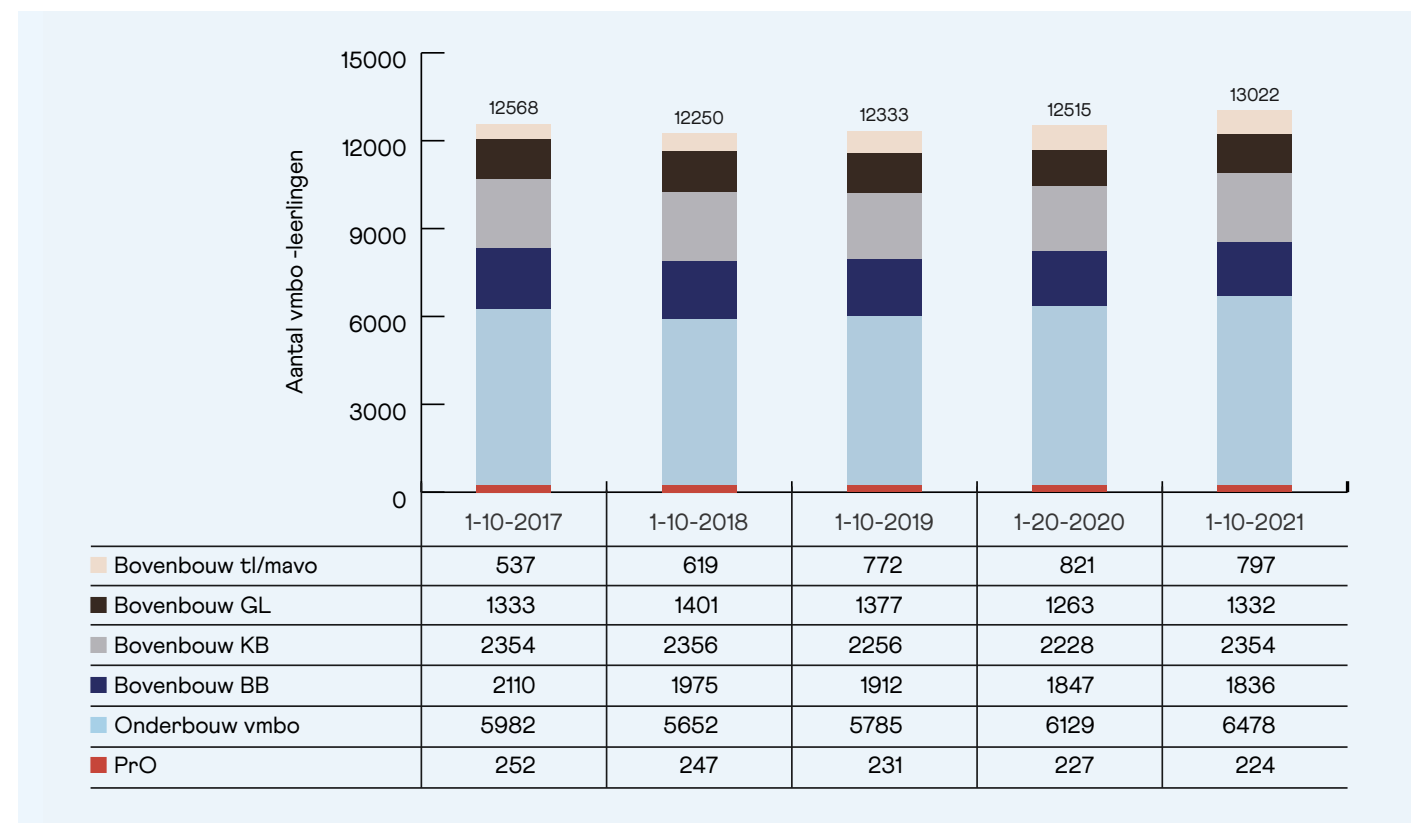
Sinds schooljaar 2018-2019 stijgt de instroom van vmbo-leerlingen (zie Figuur 02). Met de vierde stijging van de instroom op rij, lijkt sprake te zijn van een opwaartse trend in het totale aantal vmbo-leerlingen. Dit is mede

Figuur 02: Instroom leerjaar 1 vmbo Yuverta 2018-19 t/m. 2021-2022

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
PrO	52	60	52	55
Onderbouw vmbo	2874	3100	3303	3418
Totaal	2926	3160	3355	3473



Figuur 03: Aantal vmbo-leerlingen Yuverta per onderwijssoort schooljaren 2017-2018 t/m 2021-2022



het gevolg van de gerichte aanpak voor het werven van nieuwe leerlingen die we sinds 2018 gebruiken. Hiermee zijn over de gehele linie goede resultaten behaald. De instroom op het praktijkonderwijs blijft al jaren nagenoeg gelijk. In de bovenbouw groeide de gemengde en kaderberoepsgerichte leerweg ten opzichte van vorig schooljaar, terwijl het leerlingenaantal in de basisberoepsgerichte en theoretische leerweg/mavo afnam. In het praktijkonderwijs is een lichte daling zichtbaar in het totale aantal leerlingen.

Examinering

Schooljaar 2020-2021 was voor het tweede jaar op rij een bijzonder jaar vanwege de coronapandemie. Scholen zijn tijdelijk dicht geweest en door de quarantaineregels waren aanwezigheid en lesgeven vaak een uitdaging. De overheid besloot om het centraal schriftelijk en praktisch examen (CSPE) voor het beroepsgerichte profielvak niet door te laten gaan en het eindcijfer te baseren op de resultaten van de schoolexamens. Bovendien zijn de afnameperiodes voor de beroepsgerichte vakken en digitale examens verruimd tot eind juli. Daarnaast kregen alle examenkandidaten een extra herkansing, mochten ze examens spreiden over meerdere tijdvakken en een vak buiten beschouwing laten bij de uitslagbepaling. Vanwege de coronamaatregelen mochten locaties wijzigingen in het programma van toetsing en afsluiting (PTA) aanbrengen. Hiervan is veelvuldig gebruikgemaakt. Alle wijzigingen in het PTA zijn vooraf gedeeld met de verantwoordelijken die ze hebben getoetst aan de criteria. Ook zijn de wijzigingen ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad en akkoord bevonden. De vmbo-locaties van het voormalige Wellantcollege gebruikten in 2020-2021 voor het eerst Magister. Examensecretarissen en cijferbeheerders zijn meegenomen in dit systeem en waar nodig geschoold.

Voor de examinering vmbo heeft een fusiewerkgroep de visie van Yuverta op examinering en de organisatiestructuur van de examencommissies in het vmbo uitgewerkt. Daarbij is rekening gehouden met de wijzigingen die, als gevolg van de 'negen actielijnen examinering', in het Eindexamenbesluit VO zijn doorgevoerd. De werkgroep heeft een aantal documenten opgeleverd, waarin de werkwijzen en reglementen van Yuverta zijn beschreven. Yuverta heeft voor het vmbo een centrale examencommissie (CEC) en op de locaties een vestigingsexamencommissie (VEC). De regiodirecteur maakt geen deel uit van de VEC. De CEC

is verantwoordelijk voor het vaststellen van kaders en borging op hoofdlijnen, ondersteunt de VEC bij de borging van de examinering en dient als adviesorgaan in geval van onregelmatigheden. Via platformbijeenkomsten houden we de examensecretarissen op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en vindt collegiale consultatie plaats.

Examenresultaten

In onderstaande tabel staan onze behaalde examenresultaten, zowel voor het schoolexamen (SE) als het centraal examen (CE). Zoals gezegd is in schooljaar 2020-2021 voor de beroepsgerichte vakken in het vmbo geen centraal schriftelijk en praktisch examen afgenomen. Voor deze vakken is het cijfer van de schoolexamens meegewogen in de berekening van het gemiddelde CE-cijfer. Bij de getoonde cijfers is geen rekening gehouden met de wegstreepregeling, omdat dit niet geregistreerd is in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD). Het is niet mogelijk om deze resultaten te vergelijken met die van schooljaar 2019-2020, omdat er toen geen centrale eindexamens zijn afgenomen. Bovendien zijn in dit overzicht de resultaten van de drie afzonderlijke instellingen samengevoegd. We hebben de resultaten gedeeld met de locaties die de cijfers analyseren en verbeteracties uitzetten.

Voortijdige schoolverlaters (vsv)

Een voortijdige schoolverlater is een leerling of student die:

- aan het begin van het schooljaar jonger is dan 22 jaar;
- aan het begin van het schooljaar (op 1 oktober) is ingeschreven als bekostigd deelnemer;
- op 1 oktober van het jaar erna niet is ingeschreven in het vo, mbo, vavo of ho en;
- in dat jaar of in de jaren ervoor geen startkwalificatie heeft behaald.

Een voortijdige schoolverlater heeft een achterstand op de arbeidsmarkt.

Definitieve examencijfers volgens Vensters VO - vmbo 2020-2021			
Examenresultaten	Basisberoepsgerichte leerweg	Kaderberoepsgerichte leerweg	Gemengde (theoretische) leerweg
Landelijk gemiddelde centraal examen cijfer	6,61	6,22	6,28
Yuverta gemiddelde centraal examen cijfer	6,64	6,26	6,18
Percentiel CE	53*	59*	20*
Verschiil SE-CE	-0,28	0,02	0,27
Aantal deelnemers	853	1024	827
Percentielscore slaagpercentage	25*	30*	36*
Yuverta slaagpercentage	99,20	98,7%	96,0%
Landelijk gemiddelde slaagpercentage	99,30	99,0%	96,4%

* De percentielscore op onderwijssoortniveau wordt berekend op basis van alle besturen die deze onderwijssoort aanbieden

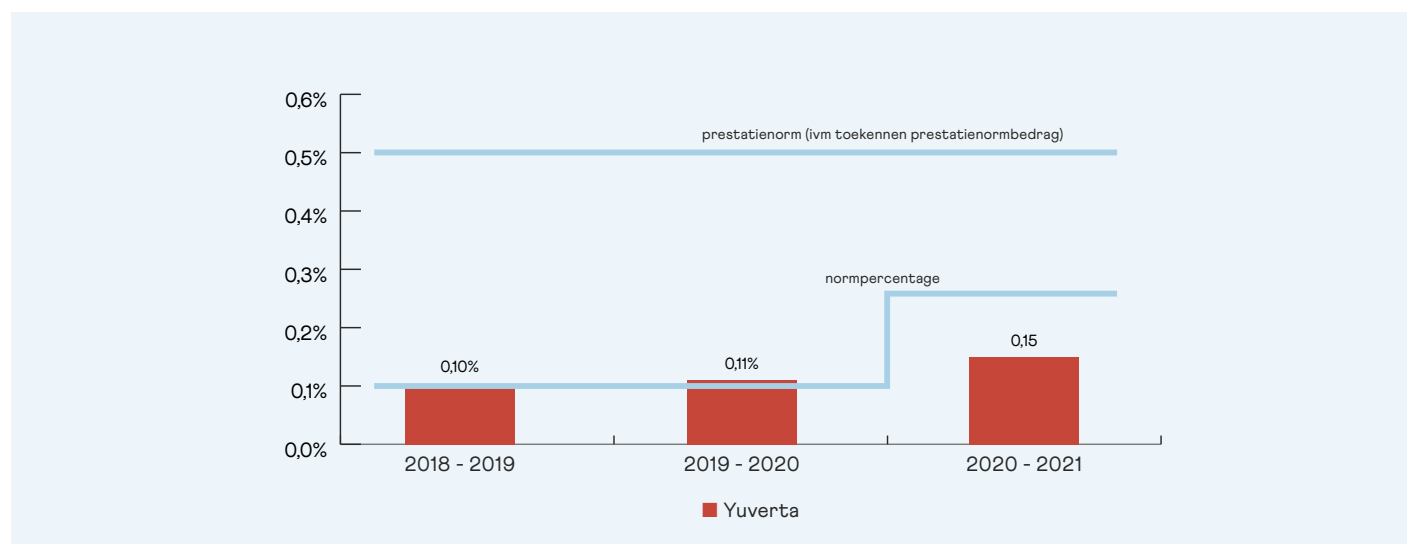
Per schoolsoort gelden bepaalde streefpercentages (normen) per schooljaar. Het percentage jongeren dat uitvalt, mag niet hoger zijn dan deze normen. Voor het voortgezet onderwijs (vo) is daarnaast nog een ander percentage afgesproken: de zogenaamde prestatienorm. Het streefpercentage is voor kleine vo-scholen namelijk niet werkbaar, omdat zij dan uitkomen op een halve vsv'er. Daarom zijn er voor het vo twee percentages/normen. De prestatienorm is een percentage dat ook voor kleine vo-scholen reëel en werkbaar is.

In onderstaande grafiek is te zien dat Yuverta voor zowel de onderbouw als bovenbouw aan de prestatienormen voldoet. De streefnorm voor de onderbouw is verhoogd waardoor Yuverta hier met

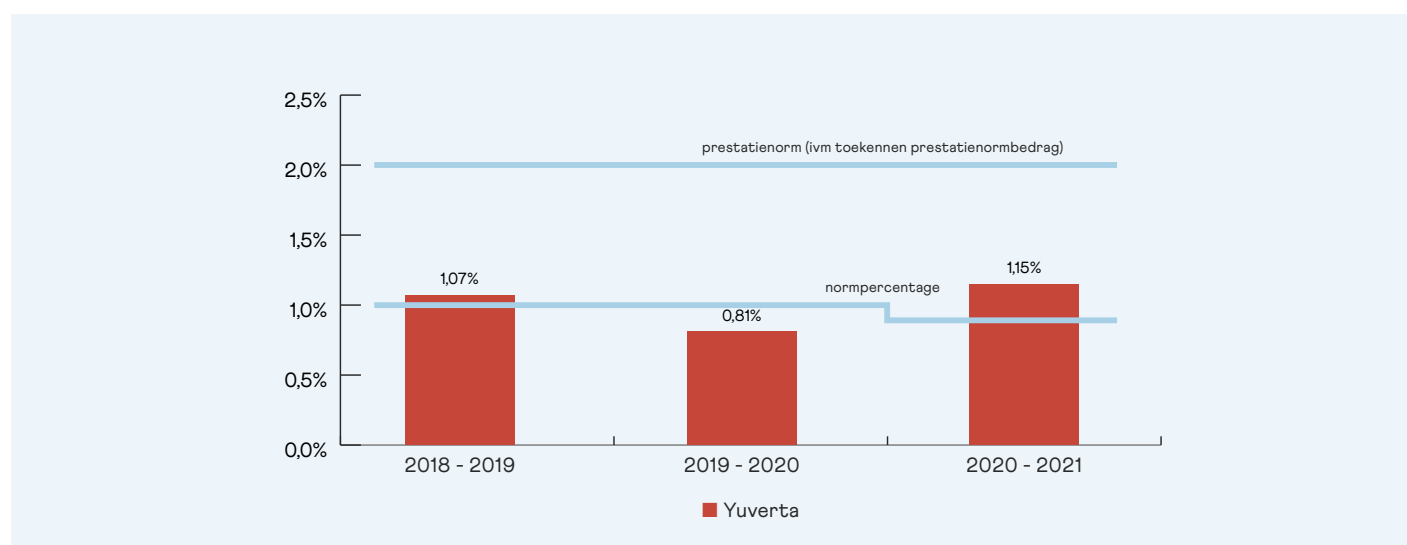
het huidige (hogere) voorlopige percentage ruim aan voldoet. Voor de bovenbouw is de streefnorm juist iets verlaagd waardoor Yuverta er niet aan voldoet. In de locatieplannen formuleren we acties om vsv-normen te behalen/te verlagen. De voorlopige percentages zijn begin maart bekendgemaakt. Belangrijk om hierbij te melden is dat Yuverta voor 1 augustus 2021 nog niet bestond (tot die datum waren er drie afzonderlijke rechtsvoorgangers).

We monitoren de vsv-cijfers maandelijks. Aan de hand van een vsv-rapportage op basis van de gegevens van DUO, kijken we per leerling wat de precieze situatie is, om hier vervolgens acties op in te zetten.

VSV-percentage Yuverta vmbo-onderbouw 2018-2019 t/m 2020-2021



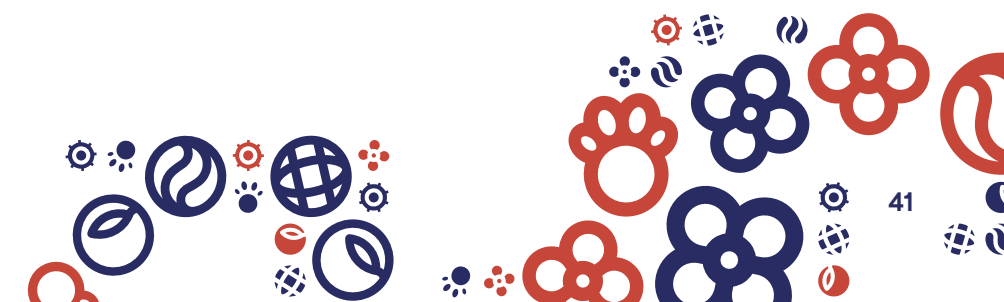
VSV-percentage Yuverta vmbo-bovenbouw 2018-2019 t/m 2020-2021



Interne doorstroom (DNA)

Yuverta : Interne doorstroom 2018-19 tm 2020-21										
Interne dorstroom: Het aantal / percentage vmbo schoolverlaters leerjaar 4 van Yuverta vmbo dat het volgend schooljaar start bij een mbo opleiding van Yuverta										
Instelling	LocatieYuverta	2018-19			2019-20			2020-21		
		Int DS	Totaal UIT lj4	%	Int DS	Totaal UIT lj4	%	Int DS	Totaal UIT lj4	%
Citaverde	Yuverta mavo Nederweert	1	62	1,6%	3	54	5,6%		65	0,0%
	Yuverta vmbo Heerlen	36	134	26,9%	25	123	20,3%	39	157	24,8%
	Yuverta vmbo Horst	38	120	31,7%	27	98	27,6%	22	110	20,0%
	Yuverta vmbo Roermond	13	100	13,0%	14	118	11,9%	17	117	14,5%
Totaal Citaverde		88	416	21,2%	69	393	17,6%	78	449	17,4%
Helicon *	Yuverta vmbo Den Bosch	17	107	15,9%	14	131	10,7%	11	139	7,9%
	Yuverta vmbo Eindhoven	34	120	28,3%	38	119	31,9%	32	105	30,5%
	Yuverta vmbo Kesteren	9	59	15,3%	8	69	11,6%	10	63	15,9%
	Yuverta vmbo Nijmegen	41	126	32,5%	39	125	31,2%	33	97	34,0%
Totaal Helicon		101	412	24,5%	99	444	22,3%	86	404	21,3%
Wellantcollege	Wellantcollege vmbo Gorinchem	5	19	26,3%	5	10	50,0%			
	Wellantcollege vmbo Rotterdam									
	Yuverta chr. vmbo Alphen aan den Rijn	19	95	20,0%	13	91	14,3%	18	106	17,0%
	Yuverta chr. vmbo Boskoop	6	104	5,8%	13	104	12,5%	6	111	5,4%
	Yuverta chr. vmbo Gouda	16	84	19,0%	18	105	17,1%	9	71	12,7%
	Yuverta chr. vmbo Ottoland	23	99	23,2%	32	113	28,3%	17	109	15,6%
	Yuverta chr. vmbo Rijnsburg	12	126	9,5%	12	65	18,5%	11	55	20,0%
	Yuverta mavo Aalsmeer	1	74	1,4%	3	85	3,5%	2	61	3,3%
	Yuverta vmbo Aalsmeer	17	162	10,5%	18	138	13,0%	21	131	16,0%
	Yuverta vmbo Amersfoort	1	95	1,1%	1	79	1,3%	1	81	1,2%
	Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	1	28	3,6%	1	34	2,9%		21	0,0%
	Yuverta vmbo Amsterdam-West	1	91	1,1%	1	67	1,5%		82	0,0%
	Yuverta vmbo Brielle	4	88	4,5%	1	81	1,2%	4	77	5,2%
	Yuverta vmbo Den Haag-Madestein	4	57	7,0%	3	82	3,7%	11	69	15,9%
	Yuverta vmbo Den Haag-Westvliet	12	132	9,1%	7	128	5,5%	9	123	7,3%
	Yuverta vmbo Dordrecht	15	179	8,4%	13	201	6,5%	18	159	11,3%
	Yuverta vmbo Houten	18	86	20,9%	21	112	18,8%	17	101	16,8%
Yuverta vmbo Klaaswaal	6	95	6,3%	9	109	8,3%	5	102	4,9%	
Yuverta vmbo Montfoort	18	198	9,1%	35	237	14,8%	25	188	13,3%	
Yuverta vmbo Naarden	2	70	2,9%		57	0,0%	3	64	4,7%	
Yuverta vmbo Oegstgeest	10	105	9,5%	11	103	10,7%	12	83	14,5%	
Yuverta vmbo Utrecht	4	63	6,3%	1	62	1,6%	2	73	2,7%	
Totaal Wellantcollege		195	2050	9,5%	218	2063	10,6%	191	1867	10,2%

* De populatie Int DS en Totaal UIT lj4 is bij Helicon afwijkend gedefinieerd tov Citaverde en Wellantcollege. Dit beïnvloedt de getoonde percentages beperkt bij vergelijking met Citaverde en Wellantcollege.



In 2021 zijn in totaal 2720 leerlingen in leerjaar 4 uitgestroomd. Dit is inclusief de leerlingen die zonder diploma van school gegaan zijn. Van deze 2720 zijn 355 leerlingen (13,1%) doorgestroomd naar een mbo-opleiding op een van de mbo-locaties van Yuverta.

Er zijn grote verschillen te zien tussen de drie voormalige onderwijsinstellingen. Vanuit voormalig Wellant stroomden gemiddeld minder leerlingen (10,2%) door dan vanuit voormalig Citaverde (17,4%) en voormalig Helicon (21,3%). De grootste interne doorstroom was te zien bij vmbo Nijmegen (34,0%).

Bij voormalige Wellant-locaties nam het percentage interne doorstroom licht toe; bij Helicon en Citaverde nam het percentage interne doorstromers de afgelopen jaren juist af. Bij Helicon daalde dat het absolute aantal interne doorstromers; bij Citaverde was vorig jaar een sterke daling te zien was ten opzichte van het jaar ervoor, maar afgelopen zomer liet een lichte stijging zien. Een verklaring voor de relatief lage interne doorstroom is dat leerlingen het Yuverta-vmbo niet uitsluitend kiezen vanwege het groene onderwijs. Zij kiezen ook voor het kleinschalig, persoonlijk en veilig onderwijs. Veel van onze leerlingen stromen uit naar een zorgopleiding of een economische opleiding.

Taal en rekenen

Yuverta werkt met doelstellingen en indicatoren rondom de kernambities kwaliteit en duurzaamheid. Hierin worden ook taal en rekenen voor het vmbo benoemd. Expliciete taal- en reken- doelstellingen moeten worden opgenomen binnen de regioplannen. Deze eerste stappen zijn gezet, maar de vmbo-locaties zijn nu aan zet. Via het Strategisch Kompas werken we toe naar het voldoen aan de referentieniveaus in 2025. Locaties kunnen kiezen om hiervoor beschikbare NPO-gelden volgens eigen plan te benutten. Ook hebben we een doorstart gemaakt met het opstellen van taal- en rekenbeleid.

Hier gaan we in 2022 mee verder. In schooljaar 2022-2023 willen we Yuvertabrede inspiratiebijeenkomsten en klankbordgroepen voor taal en rekenen organiseren.

Allocatie van middelen

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

- We reserveren vaste bedragen voor innovatieprojecten en een aantal diensten met overwegend vaste kosten, zoals de ondernemingsraad en de raad van toezicht.
- We reserveren een vast percentage van de baten voor huisvestings- en ICT-lasten, zodat deze automatisch meebewegen met stijgingen en dalingen van de middelen.

Voor de ondersteunende diensten werken we met een vast maximumpercentage van de totale middelen. Tussen de onderwijslocaties worden de beschikbare middelen vervolgens verdeeld op basis van de huidige leerlingenaantallen.

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

- huisvestingslasten: € 13,6 miljoen;
- ICT-lasten: € 7,8 miljoen;
- kosten ondersteunende diensten: € 35,5 miljoen;
- HR-beleidsmiddelen: € 7,9 miljoen;
- bestuurlijk apparaat: € 6,4 miljoen.

De kosten voor het bestuurlijk apparaat bestaan, naast kosten voor het college van bestuur en de directieleden, onder andere uit kosten voor de ondernemingsraad en de raad van toezicht.

Convenantsmiddelen

Het niet bestede deel van de convenantsmiddelen staat gereserveerd bij de bestemmingsreserves en zal in de komende periode ingezet worden.

4.4 mbo

4.4.1 Erkend als kwaliteitsinstituut

Onderwijsrendementen

Onderstaande tabel laat het studiesucces per beroepsopleiding zien, uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Het driejaarsgemiddelde 2018-2021 is berekend op basis

van eigen gegevens van de drie afzonderlijke instellingen. Twee beroepsopleidingen scoren hoog en vier beroepsopleidingen scoren onder de norm. Over de hele linie is het startersresultaat (uitval in het eerste jaar) een punt van aandacht. Op basis van de resultaten van voorgaande jaren, was het voormalige Wellantcollege al met verbetertrajecten gestart, zoals mbo beter. Hier gaan we mee verder en we starten ook aanvullende verbetertrajecten op. Het college van bestuur heeft een taskforce ingesteld om deze verbetertrajecten te volgen en te onderzoeken wat nodig is om de resultaten te verbeteren. Dit is ook van belang in het kader van de herstelopdracht van de Onderwijsinspectie om de onderwijsresultaten van de beroepsopleiding Diervverzorging, niveau 4 te verbeteren.

Beroepsopleiding	Niveau	2018-2021			
		Jaarresultaat	Diploma-resultaat	Starters-resultaat	Oordeel
Advies en onderzoek leefomgeving	4	75,3%	76,0%	88,3%	Voldoende
Adviseur duurzame leefomgeving	4	67,0%	67,4%	80,0%	Onvoldoende
Agro productie, handel en technologie	2	79,6%	76,2%	85,4%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie	3	82,9%	84,3%	90,5%	Voldoende
Agro productie, handel en technologie	4	84,6%	86,2%	90,0%	Voldoende
Allround coördinator-instructeur buitensport	4	45,5%	41,7%	94,1%	Geen oordeel
Bloem, groen en styling	2	73,9%	66,9%	78,4%	Voldoende
Bloem, groen en styling	3	81,2%	82,6%	83,5%	Voldoende
Bloem, groen en styling	4	75,1%	76,6%	78,0%	Voldoende
Diervverzorging	2	69,7%	65,0%	77,9%	Voldoende
Diervverzorging	3	70,1%	70,7%	78,0%	Voldoende
Diervverzorging	4	64,0%	65,7%	79,2%	Onvoldoende
Gespecialiseerde proefdiervverzorging	4	92,9%	95,6%	90,0%	Hoog
Groene ruimte	2	71,1%	66,3%	80,6%	Voldoende
Groene ruimte	3	73,3%	76,2%	83,9%	Voldoende
Groene ruimte	4	74,0%	75,5%	84,6%	Voldoende
Leiding geven op basis van vakmanschap	4	93,8%	100,0%	100,0%	Voldoende
Paardensport en -houderij	3	62,7%	63,5%	76,3%	Onvoldoende
Paardensport en -houderij	4	56,3%	56,7%	73,6%	Onvoldoende
Persoonlijk begeleider zorgboerderij	4	0,0%	0,0%	86,5%	Geen oordeel
Verkoop	2	75,0%	71,4%	73,7%	Voldoende
Voeding	2	91,3%	91,3%	89,5%	Hoog
Voeding	3	82,9%	82,0%	81,9%	Voldoende
Voeding	4	72,2%	72,3%	78,1%	Voldoende
Totaal niveau 2	2	72,7%	68,0%	80,2%	Voldoende
Totaal niveau 3	3	74,3%	75,9%	82,6%	Voldoende
Totaal niveau 4	4	70,5%	71,9%	81,4%	Voldoende



Instream studenten

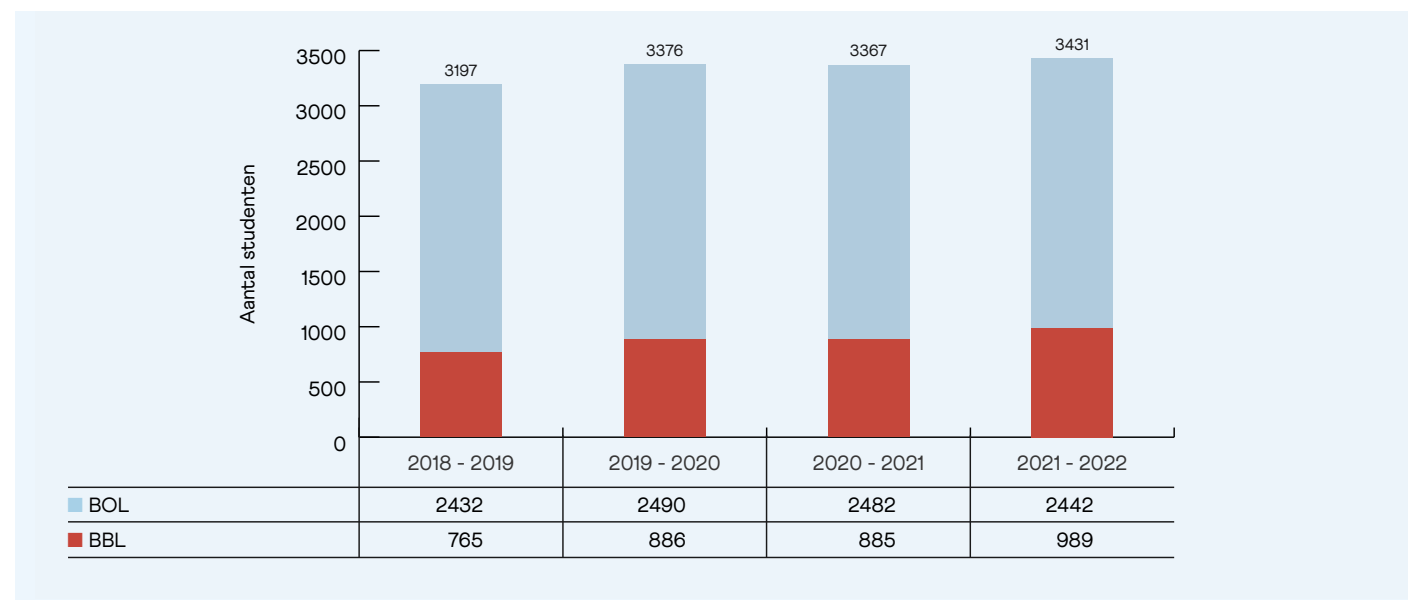
In het schooljaar 2021-2022 is de instroom van mbo-studenten licht gestegen ten opzichte van het schooljaar 2020-2021 (+1,9%). Dit wijkt af van de landelijke trend, waar een lichte daling in de instroom van mbo-studenten te zien was¹. Verder was in schooljaar 2021-2022 een forse stijging te zien bij bbl (+11,8%) en een lichte daling bij bol (-1,6%). Deze cijfers zijn het resultaat van de optelsom van de drie voormalig locaties

(Wellantcollege, Helicon Opleidingen en Citaverde College).

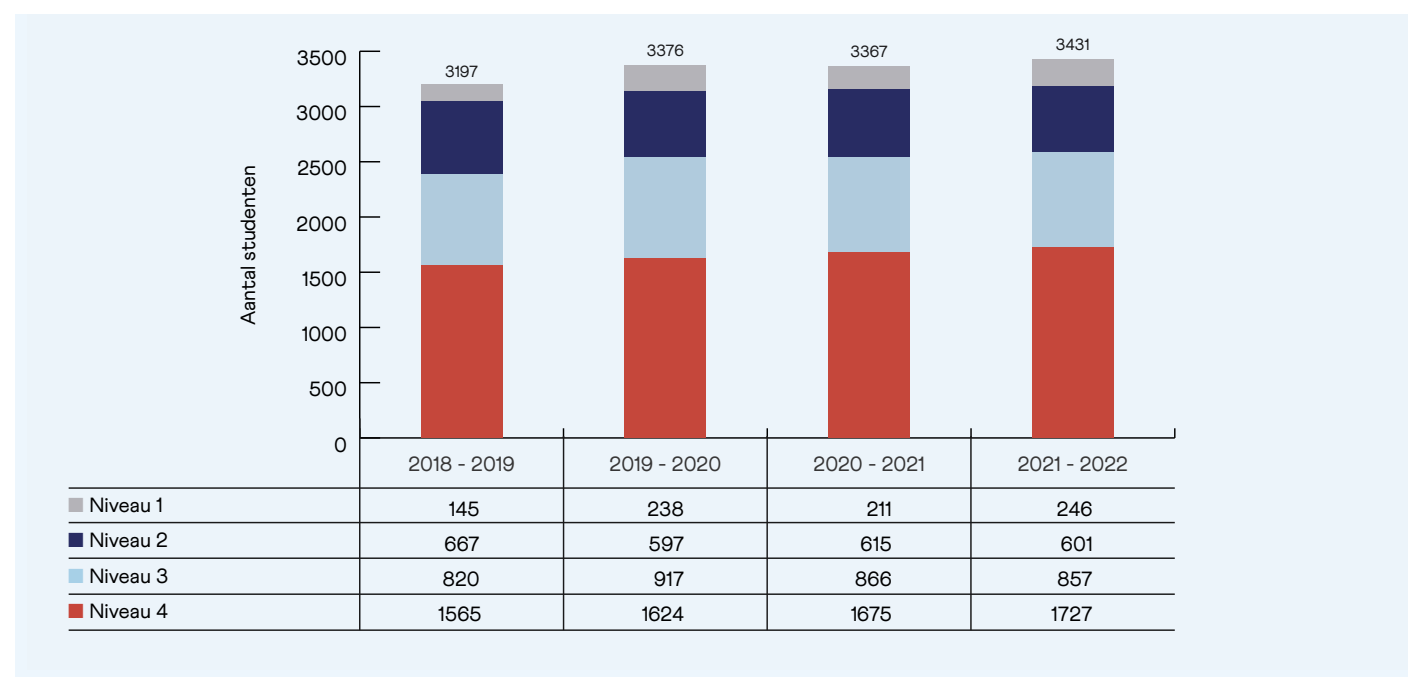
Vanaf de start van de inschrijvingen voor het nieuwe schooljaar monitoren we de instroom, zodat we kunnen anticiperen op afwijkingen ten opzichte van eerdere jaren. Bijvoorbeeld door het tijdelijk opvoeren van marketingactiviteiten binnen een bepaald wervingsgebied of een specifieke opleiding. Maar ook door het nauwer afstemmen van het onderwijsaanbod op de verwachte vraag. Ook kijken we op basis van deze monitoring gedurende het jaar nauwkeurig naar de eventuele noodzakelijke verplaatsing of samenvoeging

¹ <https://www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten-het-mbo/instreamgegevens>

Instream mbo per leerweg Yuverta 2018-2019 t/m 2021-2022



Instream mbo per niveau Yuverta 2018-2019 t/m. 2021-2022

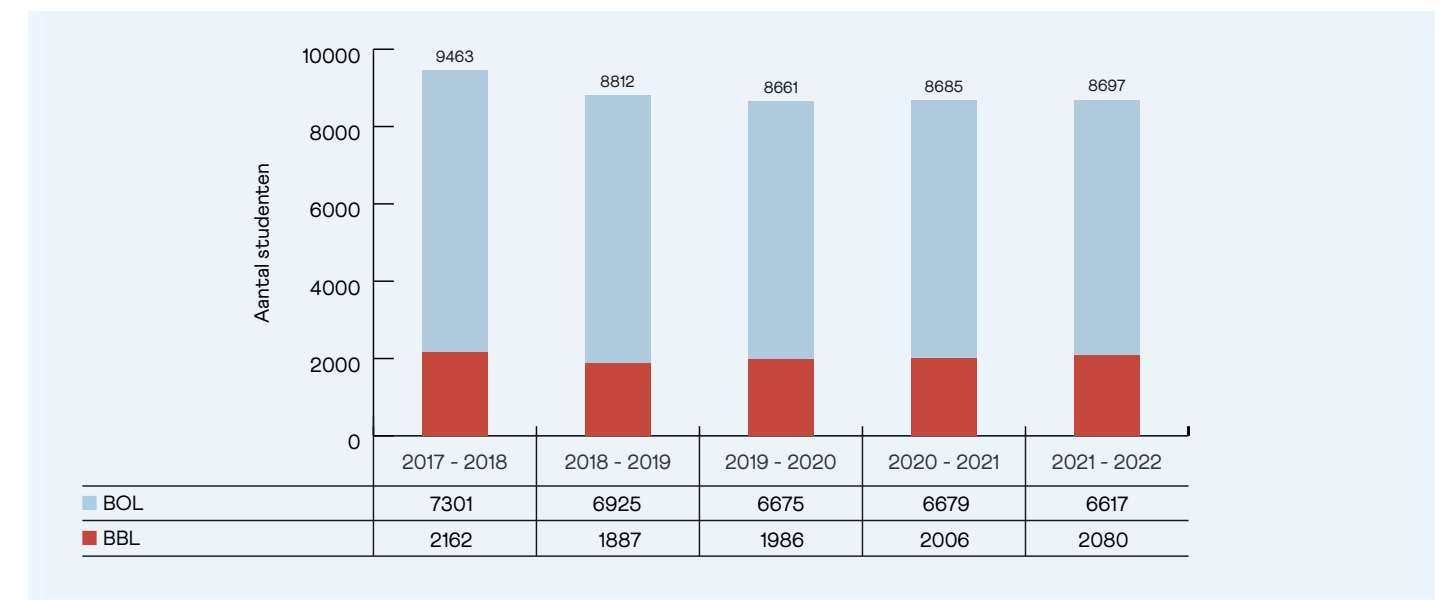


van opleidingen van verschillende locaties. mbo Gouda is met ingang van schooljaar 2021-2022 geen nieuwe opleidingen meer gestart.

In schooljaar 2021-2022 groeide de instroom van mbo-studenten op niveau 1 en niveau 4 met respectievelijk 16,6% en 3,1%. Bij niveau 2 en 3 daalde de instroom met respectievelijk 2,3% en 1,0%. Niveau 4 zorgt voor de grootste instroom, gevolgd door niveau 3, niveau 2 en als laatste niveau 1. Dit is in lijn met de landelijke cijfers².

² <https://www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten>

Aantal studenten mbo per leerweg Yuverta 2017-2018 t/m. 2021-2022



Studentaantallen

In schooljaar 2021-2022 zijn de studentaantallen licht gestegen (+0,1%). Het aantal bol-studenten daalde licht (-0,9%) en aantal bbl-studenten steeg licht (+3,6%). Over het algemeen zijn de studentenaantallen de afgelopen vier jaar niet sterk veranderd. De verhouding bol/bbl (76,1% en 23,9%) is in lijn met het landelijke gemiddelde (74,2% en 25,8%)³.

³ <https://www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten>

Yuverta in top 3 duurzaamste scholen

Tijdens het online symposium Duurzaam Denken en Doen op 10 december werd de SustainaBul mbo uitgereikt. Yuverta haalde de top 3 van duurzaamste scholen van Nederland. Onze tweede plek bevestigt dat we op de goede weg zijn en samen nog veel meer duurzaam moois kunnen bereiken.

Nieuwe duurzame stap: 26 extra laadpalen

Er zijn 26 extra laadpalen op onze scholen geplaatst. Daarmee spelen we in op het toenemend gebruik van hybride en elektrische auto's. Al onze locaties met parkeerplaatsen op eigen terrein hebben nu minimaal één laadpaal. Binnenkort komen we met een plan voor de laadvoorzieningen voor fietsen.

4.4.2 Examineren

In 2021 hebben onderwijs- en toetsexperts en ervaringsdeskundigen van de drie fusiepartners, gewerkt aan de ontwikkeling van het mbo-onderwijsontwerpkader, de toetsvisie van Yuverta en het daaruit voortvloeiende mbo-toetsbeleid. Onderwijs en toetsing vormen de kern van de maatschappelijke opdracht en het kwaliteitsbewustzijn van Yuverta. Vanuit dit oogpunt streven we naar het harmoniseren/uniformiseren van processen (efficiëntie, kennisvergroting, eenduidigheid, gelijkwaardigheid). Daarbij is het erkennen van verschillen cruciaal. De uitdaging was het vinden van een balans tussen enerzijds harmonisatie en anderzijds differentiatie. Met het onderwijsontwerpkader en het toetsbeleid hebben we deze balans gevonden. In de aanloop naar de onderwijsfusie Yuverta per 1 augustus 2021 lagen er een aantal opdrachten van het bestuur ten aanzien van de examinering. Vanaf de bestuurlijke fusie per 1 januari 2021 hebben examineringsdeskundigen van de fusiepartners gewerkt aan het samenstellen van de volgende kaderdocumenten: het examenreglement mbo, de examenregeling mbo en het handboek mbo. Hiermee is de basis gelegd voor het inrichten van de examinering mbo.

De uitgangspunten van deze examinering zijn:

- Tot 1 aug 2021 hebben de drie centrale examencommissies van de fusiepartners de gemaakte keuzes in interne jaarverslagen verantwoord aan het bestuur. Vanaf die datum doet de CEC mbo van Yuverta dit in een intern jaarverslag.
- Het college van bestuur heeft de beleidsuitgangspunten voor het exameninstrumentarium vastgelegd. De CEC mbo ziet erop toe dat het exameninstrumentarium wordt ingezet en aan de eisen voldoet.
- De beroepsspecifieke examens kopen we in bij de erkende examenleverancier Groene Norm. Bij een groot deel van de examenproducten heeft Groene Norm

addenda geleverd, om de dekking van het kwalificatiedossier beter te borgen. De onderwijsteams hebben deze omgezet in aanvullende documenten voor de studenten die de CEC mbo heeft vastgesteld.

- Instellingsexamens AVO kopen we in bij de erkende examenleverancier ICE.
- Keuzedeelexamens kopen we in, tenzij er geen goed aanbod is voor een specifiek keuzedeel.
- De vaststellingsadviescommissie (VAC) beoordeelt de examens en geeft de CEC mbo advies over de kwaliteit van de examens. De CEC mbo deelt dit advies met de examenleveranciers.
- Vanwege de coronacrisis heeft de CEC mbo aangepaste versies van examens gecontroleerd en vastgesteld. Hierdoor heeft het examenproces geen vertraging opgelopen en zijn zoveel mogelijk studenten geëxamineerd en gediplomeerd.

Afspraken valide exameninstrumenten mbo

Vanaf 1 augustus 2018 kunnen scholen via drie routes op de routekaart komen tot een valide exameninstrument. Dit is nodig voor de inkoop van beroepsgerichte examinering, zoals proeves van bekwaamheid, werkprocesexamens, kennisexamens en keuzedeelexamens. Yuverta heeft ervoor gekozen om examenproducten voor beroepsgerichte examinering waar mogelijk in te kopen bij een gecertificeerde instantie. Zo kunnen we de kwaliteit en validiteit van het exameninstrument borgen. Ondanks de hoge borgingsgraad voorziet de vaststelling adviescommissie (VAC) de ingekochte producten vóór de vaststelling van een advies. Bij een positief advies stelt de CEC mbo het vast. Soms is bij keuzedelen geen inkoop van een examen mogelijk. Als dit het geval is, ontwikkelen we een eigen keuzedeelexamen, meestal via route 3. Het examen wordt ontwikkeld door vakinhoudelijke examenexperts en een examenconstructeur.

Dit ontwikkelde examen laten we controleren door de VAC en leggen we langs de meetlat van de Vaststellingslijst examens 3.50 van de mbo Raad. Bij een positief advies volgt vaststelling door de CEC mbo, waarmee dit examen geborgd is.

Terugdringen vsv

In onderstaande grafiek is een dalende trend te zien in de vsv-percentages van Yuverta, maar de percentages liggen nog steeds boven het landelijk AOC-gemiddelde. De voorlopige percentages zijn begin maart bekendgemaakt. Yuvertabreed scoren we alleen op niveau 3 nog onder de norm, maar wel onder het landelijke vsv. Belangrijk om hierbij te melden is dat Yuverta voor 1 augustus 2021 nog niet bestond (tot die datum waren er drie afzonderlijke rechtsvoorgangers).

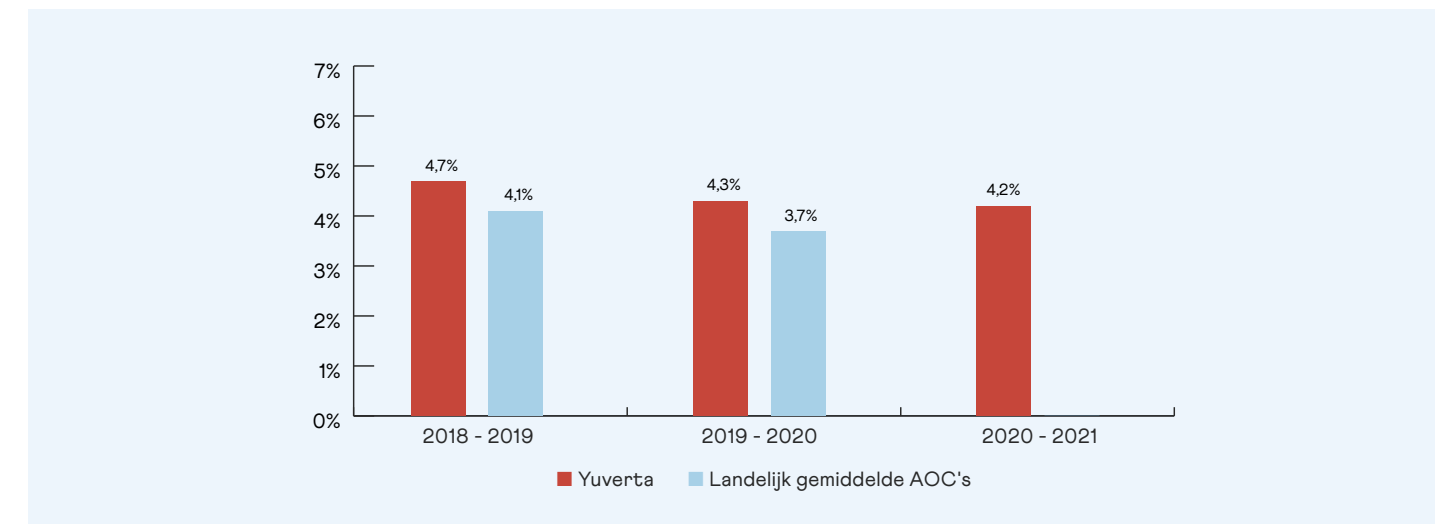
We monitoren de vsv-cijfers maandelijks. Aan de hand van een vsv-rapportage op basis van de gegevens van DUO, kijken we per leerling wat de precieze situatie is, om hier vervolgens acties op in te zetten. Deze acties zijn een belangrijk onderdeel van de team- en locatieplannen.

Taal en rekenen

De fusiewerkgroep Taal en Rekenen heeft in de eerste helft van 2021 voor zowel taal als rekenen een eerste aanzet tot geharmoniseerd beleid gemaakt. De uitwerking, met aanbevelingen, is voor de zomervakantie opgeleverd. Voor rekenen hebben we een Yuvertabrede expertgroep opgericht, waarin alle locaties vertegenwoordigd zijn. Onze examineringsadviseurs zijn al geruime tijd bezig met de voorbereiding voor het Yuvertabreed implementeren van de nieuwe rekeneisen. Deze rekeneisen gaan per schooljaar 2022-2023 in. We informeren de expertgroep Rekenen over de nieuwe rekeneisen en de consequenties hiervan voor Yuverta en ondersteunen bij hen bij het harmoniseren van beleid. Via het beleid streven we naar het voldoen aan de referentieniveaus voor al onze studenten.

We zijn in 2021 nog niet gestart met een Yuvertabrede expertgroep Nederlands en Engels. In schooljaar 2021-2022 werkt iedere locatie dus nog volgens het beleid van de oude instelling. We richten in de eerste helft van 2022 een expertgroep op die het beleid verder uitwerkt en harmoniseert.

VSV-percentage mbo Yuverta vs. landelijk AOC gemiddelde 2018-2019 t/m 2020-2021



Norm categorie	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm
mbo niveau 1	8,70%	23,26%	26,40%	21,24%	20,59%	26,20%	22,62%	21,58%	22,80%
mbo niveau 2	10,40%	10,12%	8,60%	9,55%	8,64%	8,45%	7,73%	8,92%	9,71%
mbo niveau 2	4,26%	4,21%	3,20%	3,60%	3,74%	3,10%	4,42%	4,16%	3,99%
mbo niveau 4	3,70%	3,52%	2,70%	2,73%	2,92%	2,55%	2,70%	3,29%	3,34%
vavo	-	10,28%	-	-	8,94%	-	-	10,22%	-



4.4.3 Kwaliteitsagenda

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

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

Deze thema's en de onderliggende ambities en activiteiten vormden mede de basis voor de ontwikkeling van Koers 2025 van Yuverta.

In deze terugblik op 2021 gaan we eerst in op het procesverloop en daarna op de inhoud. Vervolgens kijken we naar de betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven en reflecteert het bestuur op de Kwaliteitsagenda. Per instelling is een korte toelichting op de werkwijze en op de inzet van middelen beschreven. In deze verantwoording richten we ons op de hoofdlijnen; voor een gedetailleerde beschrijving van de bereikte resultaten per instelling verwijzen we naar bijlage 2.

Proces

2021 heeft in het teken gestaan van een goede voorbereiding op een gemeenschappelijke interne organisatie van de kwaliteitsagenda's binnen Yuverta per 1 januari 2022. Voorheen kende elke instelling een eigen interne organisatie. Om de uitvoering van de huidige agenda's intern te borgen, was het nodig om de bestuurlijke inzet, het programmatische en de rapportagestructuur samen te voegen. Dit heeft geresulteerd in:

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

De bestuurlijk portefeuillehouder woont het stuurgroepoverleg minimaal twee keer per jaar bij. De stuurgroep monitort op basis van de zogenaamde T-rapportages uit de PDCA-cyclus en stuurt bij waar nodig. Het programmatische team draagt zorg voor de dagelijkse operatie en verbinding met de scholen. Op deze manier wordt continu geëvalueerd en bijgestuurd en is de uitvoering van de Kwaliteitsagenda's onderdeel geworden van het primaire proces van Yuverta.

Inhoud

We hebben onze ambities voor 2021 voor grotendeels waargemaakt. Daarmee hebben we merkbare en bespreekbare effecten gerealiseerd ondanks de voortdurende coronacrisis. Daar zijn we trots op. We zijn ook tevreden over het feit dat de fusie het mogelijk heeft gemaakt om geslaagde projecten van een van de instellingen Yuvertabreed te kunnen uitrollen. De ontwikkeling van een gemeenschappelijk entree-beleid is hier een goed voorbeeld van. Dat geldt ook voor de Helicon Academy die een doorstart heeft gemaakt als Yuverta Academy.

Naast merkbare en bespreekbare effecten streefden we in 2021 ook naar een aantal meetbare effecten. Deze bespreken we hieronder voor de afzonderlijke instellingen op de drie landelijke thema's. In de kwaliteitsagenda van Citaverde en Wellant zijn daarnaast ook nog andere thema's opgenomen; hiervoor verwijzen we naar de al eerder genoemde bijlage 2.

1. Kwetsbare jongeren

Als we kijken naar de studenten die hun mbo-opleiding zonder diploma verlaten, blijft er werk aan de winkel. Te veel jongeren verlaten voortijdig ons onderwijs zonder dat we zeker weten dat ze elders hun schoolloopbaan vervolgen. In de grafiek op pagina x is een dalende trend te zien in de vsv-percentages van Yuverta, maar ze zijn wel hoger dan het landelijk gemiddelde van de AOC's. Voor niveau 1 voldoen we Yuvertabreed aan de norm. Als we naar de vsv-cijfers van de afzonderlijke instellingen kijken, is het beeld als volgt:

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

We zien vooral uitval bij bbl-studenten. We hebben acties ingezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. De uitval blijkt erg locatieafhankelijk. We hebben ook ingezet op stevige acties in locatieplannen en op samenwerking binnen de regio's. Door intensieve samenwerking met alle entree-locaties hopen we in 2022 betere resultaten te behalen.

2. Gelijke Kansen

- Het meetbare effect voor Wellant betreft groei van de interne doorstroom van vmbo naar mbo in 2022 met 8%. Het nagestreefde effect is niet gerealiseerd. Het percentage interne doorstroom is vergeleken met 2017-2018 vrijwel gelijk gebleven.
- Het meetbare effect voor Helicon betreft de vraag hoeveel startende studenten in niveau 2 of hoger een jaar later nog steeds studeren aan de instelling. Dit effect is deels gerealiseerd. Voor niveau 3 en 4 voldoen we hierbij aan de norm, voor niveau 2 is dat niet het geval met uitzondering van de opleiding Dier.
- Het meetbare effect voor Citaverde betreft het percentage interne doorstroom vmbo-mbo. Het streefpercentage voor 2022 is 30% en het huidige percentage is 21,2%. Vergeleken met de nulsituatie van 15,4% betekent dit een aanzienlijke stijging van bijna 40%. Toch wordt nog een hele opgave om de ambitieuze doelstelling van 2022 te halen.

De interne doorstroom blijft een voortdurend aandachtspunt, zoals ook blijkt uit onze Koers 2025.

3. Arbeidsmarkt van de toekomst

- Het meetbare effect voor Wellant betreft een ontwikkeling van 100% van de opleidingen samen met het bedrijfsleven. Dit effect is reeds gerealiseerd.
- Het meetbare effect voor Helicon betreft een aanbod aan llo-activiteiten in minimaal vier regio's aan minimaal vijftig deelnemers. Dit effect is reeds gerealiseerd.
- Het meetbare effect voor Citaverde betreft de inrichting van drie practoraten, deelname aan twee Europese projecten en de ontwikkeling van twee onderwijsprogramma's in samenwerking met het bedrijfsleven. Door de herpositionering van practoraten binnen Yuverta is de verwachte realisatie van de drie practoraten nog in ontwikkeling. De deelname aan twee Europese projecten en de ontwikkeling van twee onderwijsprogramma's in samenwerking met het bedrijfsleven zijn gerealiseerd.

Betrokkenheid studenten, docenten en bedrijven

De betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven is cruciaal voor een geslaagde uitvoering van onze kwaliteitsagenda's. Dat hebben we op twee manieren georganiseerd:

- Elke regio/locatie zorgt op haar eigen manier voor betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de strategische thema's. Deze zijn uiteraard in meer of mindere mate gerelateerd aan de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. Regio's en locaties leggen hierin eigen accenten, afhankelijk van de behoeften van de regio. Elke instelling zorgde tot 1 augustus 2021 op haar eigen manier voor betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de strategische thema's. Zo was de kwaliteitsagenda bij Helicon bijvoorbeeld onderdeel van een studiemiddag van de ondernemingsraad en studentenraad. De 'maatwerkpaak' is vanaf augustus 2021 deels gecontinueerd door Yuverta. Er is een grote variatie in hoe betrokkenheid bij projecten uit de kwaliteitsagenda's wordt gefinancierd en georganiseerd. Een voorbeeld van actieve betrokkenheid van bedrijfsleven, studenten en docenten, zijn de hotspots en practoraten. Een plek waar docenten, studenten en bedrijven met en van elkaar leren.
- In 2021 heeft de overgang naar een gemeenschappelijke organisatie van de medezeggenschap plaatsgevonden die ook van invloed is op de kwaliteitsagenda's. Hierbij lag het accent op de positionering van de juiste persoon op de juiste plek, een kennismaking met elkaar en een verkenning van rol en verantwoordelijkheden. Er was in dit proces nog geen ruimte voor het agenderen van de kwaliteitsagenda's in de gemeenschappelijke overlegorganen. Dit is wel de intentie voor 2022.

Reflectie bestuur

Reflecterend kunnen we concluderen dat we in 2021 ondanks alle omstandigheden, zoals de coronapandemie, voortgang hebben geboekt op de gestelde doelen uit onze kwaliteitsagenda's. Een deel van deze doelen zijn meetbaar, sommige merkbaar en anderen weer bespreekbaar. Dynamische tijden vragen om flexibiliteit van onze medewerkers en studenten. We zijn trots op de inzet en het doorzettingsvermogen van onze collega's die zich ondanks alles zijn blijven inzetten voor de verschillende projecten en de daarbij behorende doelen. Mede daardoor zijn wij erin geslaagd om de examinering van bijna al onze diplomakandidaten zonder noemenswaardige vertraging te realiseren.





De fusie geeft ons de ruimte en het volume om ook in de toekomst te kunnen blijven werken aan sterk blauwgroen onderwijs. Als Yuverta gaan we komend jaar door met uitvoering van de drie kwaliteitsagenda's die hetzelfde nastreven. Waar mogelijk zoeken we de verbinding en werken we in collectiviteit aan de doelen en waar nodig voeren we de projecten in een kleiner verband uit. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de inzet van het Digiteam⁴. Alles om duurzame verandering te implementeren en daarmee onderwijs aan te bieden dat toekomstgericht is.

Mooi is het dat we vervlechting zien van doelen die gesteld zijn in de kwaliteitsagenda's en die onderdeel zijn geworden van Koers 2025 van Yuverta. In alle drie de kwaliteitsagenda's zijn duurzame doelen gesteld. Het leveren van een actieve bijdrage aan een duurzame wereld is een van de kernambities geworden. Een ander voorbeeld is dat ook digitalisering een prominente plek in Koers 2025 heeft gekregen.

De manier waarop we binnen onze organisatie omgaan met de kwaliteitsagenda's biedt ons de kans om best practices uit te wisselen en van elkaar te leren. De ontwikkeling van een gemeenschappelijk Entreebeleid is hier een goed voorbeeld van. Evenals de Helicon Academy die een doorstart heeft gemaakt als Yuverta Academy.

In 2021 hebben we de voorbereidingen voor de nieuwe organisatiestructuur van de kwaliteitsagenda's afgerond. Er zijn een nieuw overkoepelend programmateam en een stuurgroep samengesteld die zich richten op monitoring en verantwoording van alle ambities en onderliggende projecten in de afzonderlijke kwaliteitsagenda's.

In de voorgaande jaren stond de kwaliteitsagenda nog niet periodiek op de agenda van het overleg met de studentenraad, ondernemingsraad en raad van toezicht. te zetten en de feedback vanuit deze geledingen te gebruiken voor verbetering op proces en inhoud. In 2021 hebben we hier op advies van CKmbo waar mogelijk invulling aan gegeven bijvoorbeeld op de studiemiddag van de ondernemingsraad over de veranderende student/leerling. Deze geledingen hebben afgelopen jaar in het teken gestaan van versmelting en kennismaken. Nu is het moment gekomen om inhoudelijk het gesprek te voeren.

De betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven is cruciaal voor een geslaagde uitvoering van onze kwaliteitsagenda's. Elke regio zorgt op zijn eigen manier voor betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de strategische thema's. Deze zijn uiteraard in meer of mindere mate gerelateerd aan de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda. Elke locatie legt hierin eigen accenten, afhankelijk van de behoeften van de regio. Een voorbeeld waar actieve betrokkenheid van bedrijfsleven, studenten en docenten speelt zijn de Hotspots. Ook binnen de practoraten is er sprake van betrokkenheid bijvoorbeeld in de vorm van learning communities. Een plek waar docenten en studenten samen en van elkaar leren.

Als bestuur kijken wij positief naar de realisatie van onze kwaliteitsagenda's. We bereiken mooie doelen en daar waar er een vertraging is ontstaan in de realisatie, zijn wij ons daarvan bewust en hebben we acties ondernomen om die vertraging in te lopen en de gestelde ambities in 2022 te behalen.

⁴ Een onderdeel van de Yuverta Academy. Dit team ondersteunt collega's bij hun digitale vaardigheden of vragen. Denk aan workshops, trainingen of curriculumontwerp.



Helicon

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

- Individuele docenten en teams kunnen een aanvraag doen voor financiering van een project. De informatie over de aanpak is breed toegankelijk via ons intranet.
- De stuurgroep Kwaliteitsagenda bespreekt de voortgang inhoudelijk en waar nodig in financieel opzicht.
- De managementteams op de vestigingen evalueren twee keer per jaar de voortgang van de projecten gekoppeld aan de ambities uit de kwaliteitsagenda.
- De projectleiders op de drie thema's houden de voortgang in de gaten in overleg met de managementteams van de vestigingen. Samen met financiën maken zij tweemaal per jaar een ronde langs de vestigingen om ook financiële voortgang te monitoren.
- Minimaal elk kwartaal vindt overleg plaats tussen een afvaardiging van de stuurgroep Kwaliteitsagenda en het college van bestuur. Zo wordt er continu geëvalueerd en bijgestuurd, wat de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.
- We hebben de kwaliteitsagenda in de interne organisatie verankerd, omdat dit de enige manier is om onze ambities waar te maken. Eigenaarschap op individueel -en teamniveau zijn daarbij essentieel.
- Op aanraden van de commissie is binnen Helicon gekozen om invulling te geven aan de landelijke pijlers:
 - Kwetsbare jongeren
 - Gelijke kansen
 - Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

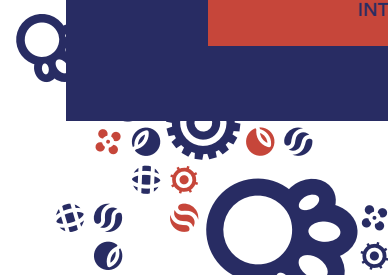
Bij eventuele afwijkingen wordt een verklaring gegeven. We hebben hier ook acties aan gekoppeld, zodat het negatieve effect gecompenseerd wordt. In de tabel is de voortgang per doel weergegeven.

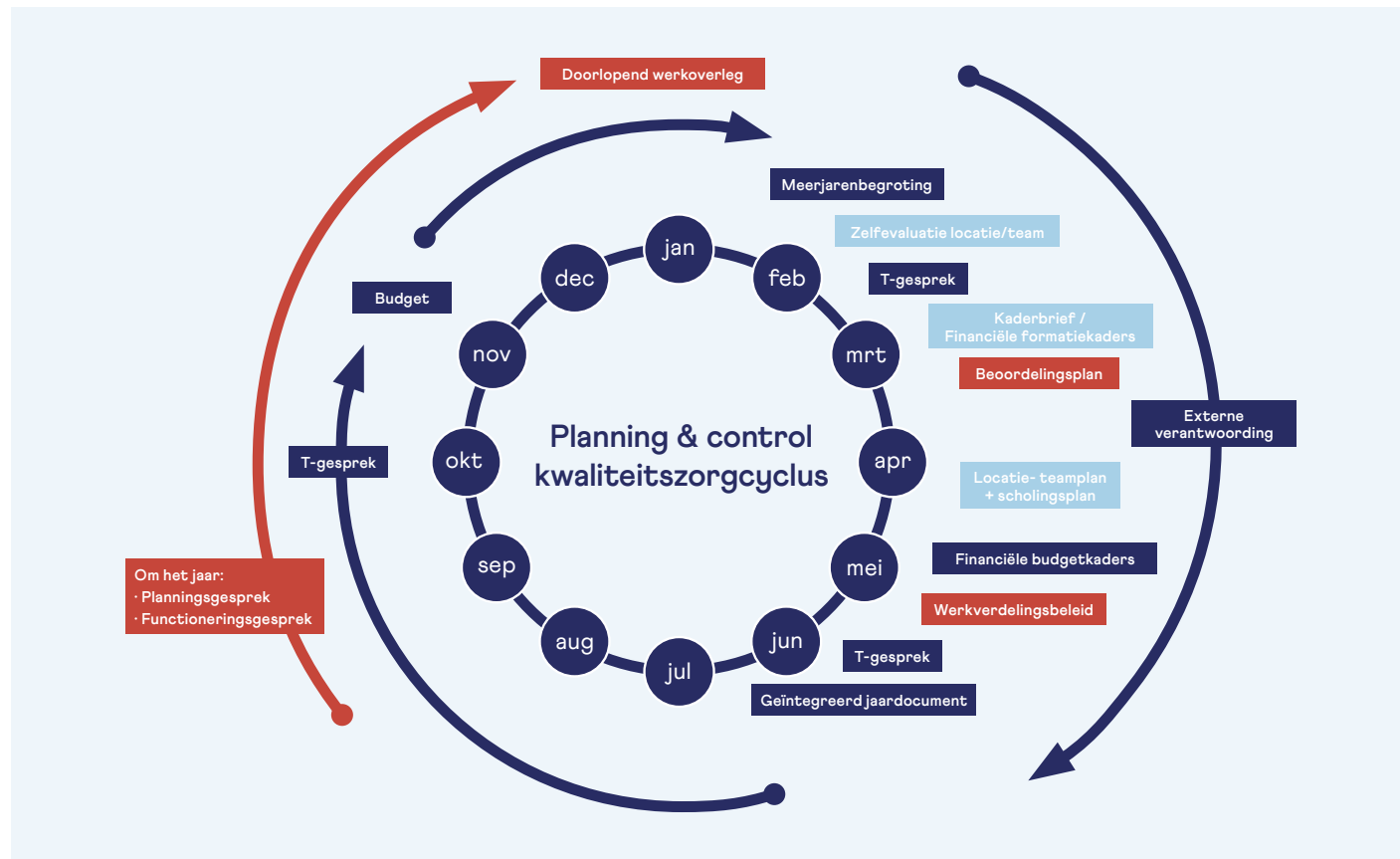
Wellant

In de kwaliteitsagenda van Wellantcollege staan zeventien ambities verdeeld over vier speerpunten (zie figuur). Om deze ambities te realiseren, is een groot aantal activiteiten in het plan opgenomen die variëren in soort, grootte, duur, plaats en urgentie. De kwaliteitsagenda richt zich op het mbo en llo, maar ook het vmbo en de regiopartners zijn bij een groot aantal activiteiten betrokken en soms gelijkwaardige partijen bij het realiseren van de doelen. Ook het bedrijfsleven en de overheid in de regio's zijn of worden betrokken bij de realisatie.

Eén van de Yuverta brede initiatieven in de Kwaliteitsagenda (van voorheen Wellant) is de samenwerking met mboRijnland, deze is in de loop van de tijd aangescherpt en heeft een praktischer insteek gekregen. mboRijnland en Yuverta werken samen aan het realiseren van de regionale onderwijsopgave in een aantal projecten. Waar mogelijk en wenselijk wordt een combinatie gezocht van Groen en Grijs onderwijs waardoor de kansen op de arbeidsmarkt van leerlingen en studenten worden vergroot. De beschreven resultaten in de kwaliteitsagenda zijn geformuleerd als ambitie en mbo-breed gekoppeld aan activiteiten die samen nodig zijn voor het behalen van het resultaat. De resultaatafspraken in deze rapportage zijn per speerpunt beschreven. Zowel in de tussenrapportage van 2020 als in de eindrapportage van 2022 worden de te behalen resultaten aangegeven in de tabel zoals deze ook in de kwaliteitsagenda zijn weergegeven.

Vier speerpunten Wellantcollege





Binnen Wellantcollege zijn de ambities uit de kwaliteitsagenda opgenomen in de kwaliteitszorgcyclus. Op deze manier zorgen we ervoor dat de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda steeds in beeld blijven en voorkomen we dat er naast onze reguliere P&C-cyclus een parallel proces loopt. We hebben hiervoor gekozen – en bijvoorbeeld niet voor een projectstructuur – omdat de kwaliteitsagenda onderdeel is van de strategie waarvan we de voortgang volgen via onze P&C-cyclus. Zo zijn de verantwoordelijkheden belegd in de regio's, passend bij hoe onze kwaliteitsagenda is ingericht. We vinden het belangrijk dat plannen binnen onze organisatie met elkaar in verbinding staan. Het sturingsdocument dat is opgesteld in 2019 bevat de kwaliteitsagenda en is weer

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

Citaverde

Kwaliteitsborging is binnen Citaverde vormgegeven door middel van de PDCA-cyclus en leidt tot herkenbare en erkende kwaliteit in alle processen. Deze processen zijn, met gestelde targets, benoemd in de kwaliteitsagenda 2019-2022. De drie landelijke speerpunten zijn zonder uitzondering overgenomen en daaronder zijn subthema's benoemd. De hoofdthema's zijn vertaald naar ambities waaraan indicatoren zijn gekoppeld. In de tabel in de bijlage treft u de stand van zaken m.b.t. deze kwaliteitsagenda voor de verschillende themalijnen in detail aan.

1. Jongeren in een kwetsbare positie
 2. Gelijke kansen in het onderwijs
 3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst
- Op basis van onze visie en ambitie, de evaluatie van ons kwaliteitsplan 2015-2018 en een SWOT-analyse, hebben we daaraan de volgende subthema's toegevoegd:

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

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



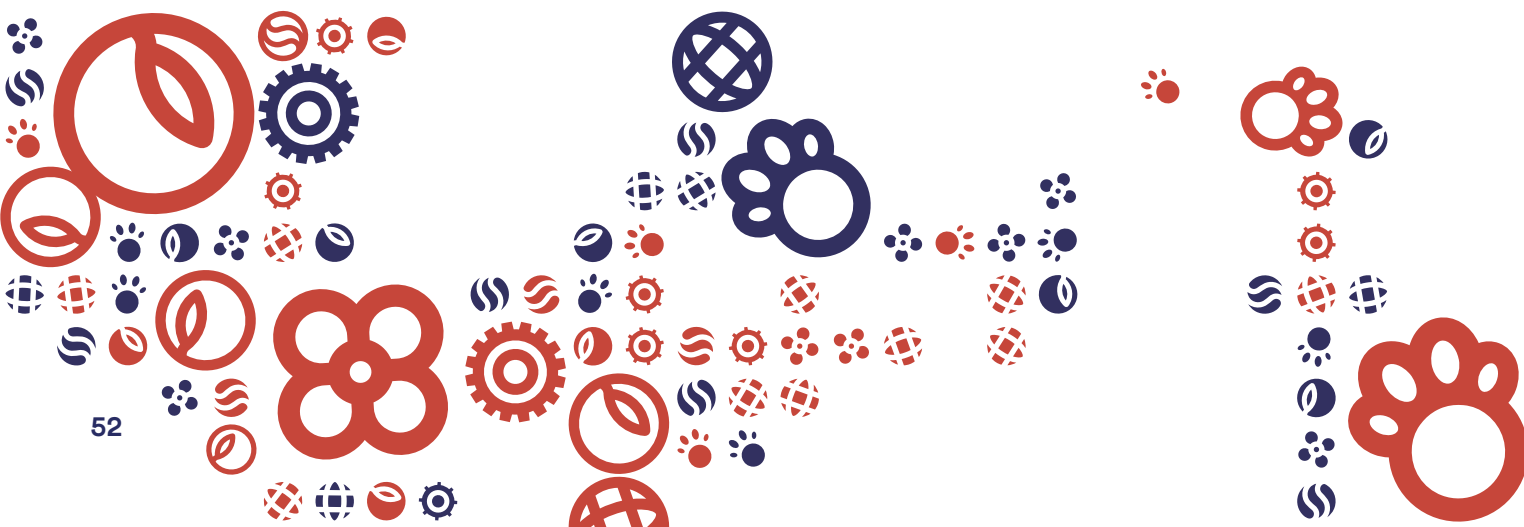
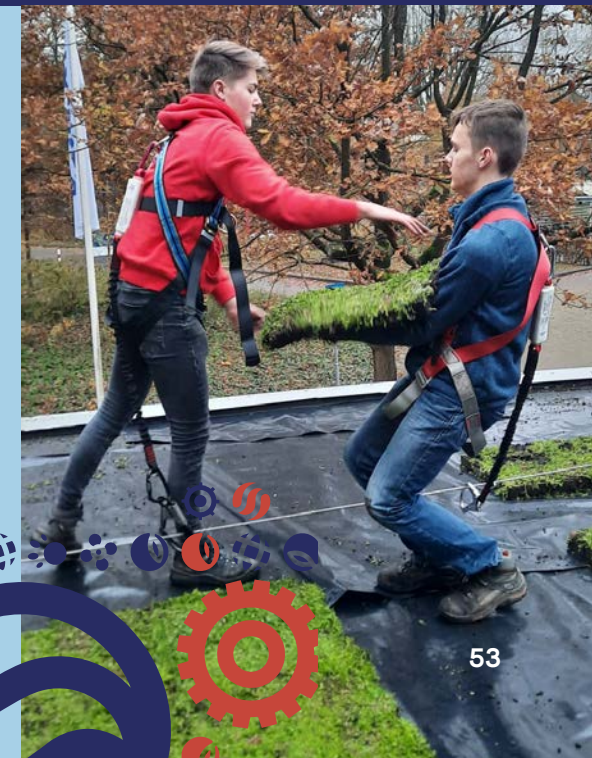
Start duurzame nieuwbouw Roermond

De nieuwbouw van onze school in Roermond is gestart. Het gebouw is gasloos, de energie komt van PV-panelen en het hemelwater wordt afgevoerd door middel van sedumdaken en wadi's in het maaiveld. Ook het terrein rondom de nieuwbouw wordt groen ingericht, met diverse beplantingen en ingemetselde kasten voor vleermuizen en huismussen. Daarnaast is ook rekening gehouden met de toegankelijkheid en de luchtkwaliteit in het gebouw.

bouw wordt groen ingericht, met diverse beplantingen en ingemetselde kasten voor vleermuizen en huismussen. Daarnaast is ook rekening gehouden met de toegankelijkheid en de luchtkwaliteit in het gebouw.

Studenten Watermanagement leggen groen dak

Studenten van de opleiding Watermanagement in Velp hebben op hun schoolgebouw een duurzaam dak aangelegd. Het dak is ontworpen door derdejaarsstudenten en aangelegd door tweedejaarsstudenten.



Deze doelen en de strategische kaders van Yuverta vormen het uitgangspunt waarmee we de verdere beleidstukken vormgeven. Steeds toetsen we of het geformuleerde beleid ook daadwerkelijk bijdraagt aan de missie en visie van de organisatie. Daarbij hebben we bewust gekozen om dit beleid gefaseerd te formuleren en te implementeren. Een voorbeeld is het geharmoniseerde functiehuis dat we pas in 2022 vormgeven, zodat alle betrokkenen ook echt een beeld hebben gekregen van het reilen en zeilen in de nieuwe organisatie. Tot het nieuwe beleid definitief is vastgesteld, houden de locaties hun oude beleid aan.

4.6.1 Echt van betekenis voor medewerkers

Modern werkgeverschap

Yuverta wil van betekenis zijn voor medewerkers. Dat houdt in dat we een aantrekkelijke werkgever willen zijn voor medewerkers. De fusie bracht in 2021 voor medewerkers veel onrust teweeg. Het was voor iedereen niet altijd duidelijk wat de nieuwe organisatie zou betekenen en de fasen van Forming, Storming, Norming en Performing (Tuckman) werden soms dan ook in verschillende volgorden doorlopen. Niet iedereen voelde zich meer thuis in de veranderende organisatie. Dat heeft er mede toe geleid dat relatief veel medewerkers de organisatie hebben verlaten.

Reden te meer om te zorgen dat we een aantrekkelijk werkgever zijn en blijven. Yuverta wil een organisatie zijn waar medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen, waar kansen pakken normaal is en waar innovatie en duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Het samen ontwikkelen en eigen maken van een nieuwe organisatiecultuur zijn daarbij cruciaal. Ook is er veel aandacht voor eigenaarschap en leiderschap in de organisatie. In 2021 zijn we gestart met het leggen van de basis en dit geven we de komende jaren verder vorm. Met onze relatief kleinschalige locaties en het persoonlijke karakter van ons onderwijs kunnen onze medewerkers echt van betekenis zijn voor onze leerlingen en studenten. En zo wil Yuverta ook van betekenis zijn voor collega's.

Kwaliteitscultuur

Yuverta wil goed onderwijs geven en een erkend kwaliteitsinstituut zijn. In 2021 hebben we de eerste stappen gezet voor het Strategisch Kompas dat later omgezet wordt in een koers voor de komende jaren. Een belangrijke kernambitie is het creëren van een kwaliteitscultuur waarin professionals streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waarbij continue ontwikkeling en innovatie centraal staan. Yuverta ondersteunt en faciliteert dit. Dienend leiderschap is daarbij een belangrijke voorwaarde. En ruimte, gelijkwaardigheid, vertrouwen en niet te strakke kaders zijn cruciaal. We hebben een start gemaakt met de nieuwe koers en zijn op de goede weg.

Opleiden in de school

Het aantrekken van nieuw talent is zeer belangrijk voor Yuverta. Dit doen we op verschillende manieren: we werven docenten op de reguliere manier, maar leiden ook zij-instromers en studenten op via onze lerarenopleidingen. Dat laatste noemen we: opleiden in de school. De minister wil graag dat alle docenten in opleiding op termijn door opleidingsscholen worden opgeleid. Yuverta heeft twee opleidingsscholen: een van voormalig Helicon en Citaverde (deze heet nu de Groenblauwe opleidingsschool Yuverta, maar de naam zal nog wijzigen) en een van voormalig Wellantcollege (SOIGO). De subsidie voor de Groenblauwe opleidingsschool Yuverta is in 2021 toegekend. Dat betekent dat Yuverta voor deze twee opleidingsscholen middelen ontvangt om docenten succesvol op te leiden in de school. We hebben de afgelopen jaren vooral bij het voormalige Wellantcollege veel ervaring opgedaan met het opleiden in de school. Deze ervaring kunnen we nu benutten voor de hele organisatie. Naast deze twee opleidingsscholen participeert Yuverta ook in twee samenwerkingsverbanden in de regio's Rijnmond en Amsterdam (zie figuur 05).

Werkdrukplan

In de cao 2018-2020 is afgesproken dat iedere school een werkdrukplan maakt, omdat de werkdruk in het onderwijs een aandachtspunt is. Als het in de media over het onderwijs gaat, worden vaak het lerarentekort en de werkdruk genoemd. Dat maakt dat het onderwijs niet altijd als aantrekkelijke werkgever wordt gezien. In 2019 maakten de rechtsvoorgangers van Yuverta een werkdrukplan met daarin een aantal acties om de werkdruk te verlagen. Deze plannen zijn geïmplementeerd en moeten we nog evalueren. Die evaluatie is landelijk uitgesteld, mede door de coronapandemie. In 2022 voert Yuverta een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit en daarin krijgt werkdruk ook een prominente plaats. Daarna evalueren we onze werkdrukplannen opnieuw en stellen we ze waar nodig bij.

Yuverta



Figuur 05 (bron: visiedocument opleiden in de school Yuverta)

Inclusieve werkgever

Yuverta wil een inclusieve organisatie zijn die optimaal gebruikmaakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers tot hun recht, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijftijd, geslacht en herkomst. Alle medewerkers worden gerespecteerd en verschillen worden gewaardeerd en benut voor het werk. We willen als onderwijsorganisatie graag een inclusieve organisatie zijn, omdat we ervan overtuigd zijn dat dat bijdraagt aan goed onderwijs. Voor onze studenten en medewerkers is het goed om in contact te komen met zoveel mogelijk verschillende studenten en collega's. Daarom werken we met de Banenafpraak en zorgen we dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij

Yuverta aan de slag kunnen. In 2021 zijn er acht banen (5,15 fte) met afstand tot de arbeidsmarkt gecreëerd. Daarnaast onderzoeken we op welke manier we mensen na hun AOW-leeftijd weer in kunnen zetten in onze organisatie. Dit doen we nu nog maar weinig, maar kan een oplossing zijn voor de toenemende schaarste van docenten.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk HR-thema dat uiteenvalt in middelen en mensen. Als het gaat om onze collega's (ook wel duurzame inzetbaarheid) is het van belang dat wij als organisatie aansluiten bij hun wensen en uitdagingen. We zijn een organisatie van professionals, geen organisatie voor professionals. Dat maakt dat als collega's zelf regie pakken over hun loopbaan, we hen

daarin graag willen faciliteren. Dat doen we via allerlei professionaliseringstrajecten waarbij maatwerk van belang is en we vraaggestuurd werken. Denk aan het loopbaanlab, de interne master voor leidinggevend en het traineeproject.

Daarnaast gaan we ook in gesprek met onze medewerkers om zo lang mogelijk fit en inzetbaar te blijven. We hebben iedereen nodig in de organisatie. Dat maakt dat we er alles aan doen om iedereen die dat wil, zo lang mogelijk inzetbaar te houden. Daarmee blijven we een organisatie van professionals die zelf de regie pakken over hun loopbaan.

We zetten ook in op middelen. Het eerdergenoemde beleid op het gebied van hybride werken zal ook ingaan op hoe Yuverta het thuiswerken faciliteert. Hierin werken we nauw samen met ICT. We zien dat thuiswerken sinds de coronapandemie niet meer weg te denken is. Van docenten wordt verwacht dat ze meestal op school zijn, maar ondersteuners kunnen steeds vaker kiezen waar en wanneer zij werken, afgestemd op het werk en op zorgtaken.

Tot slot hebben we bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden ook aandacht besteed aan duurzaamheid. Zo zijn plannen ontwikkeld om een leasefiets te introduceren naast de al bestaande fietsregeling. Ook hebben we ov-businesscards geïmplementeerd om zakelijk reizen met het ov te bevorderen. In 2022 onderzoeken we hoe we het woon-werkverkeer steeds meer via het ov kunnen laten plaatsvinden.

4.6.2 HR-kengetallen

Grafieken en tabellen

1. In- en uitstroom

(cijfers van drie instellingen, peildatum 31-12-2021)

Voormalige instelling	Instroom 2021	Uitstroom 2021
Wellant	285 (192 fte)	236 (154 fte)
Helicon	126 (88 fte)	113 (74 fte)
Citaverde	86 (57 fte)	67 (41 fte)

2. Ziekteverzuim

(cijfers van drie instellingen, peildatum 31-12-2021)

Voormalige instelling	Ziekteverzuim-percentage 2021
Wellant	5,75%
Helicon	3,98%
Citaverde	3,93%

3. Medewerkers in fte

(peildatum 31-12-2021)

Som van fte naar plaats
2274,5292

4. Medewerkers in aantallen

(peildatum 31-12-2021)

Aantal medewerkers
2837

5. Aantal medewerkers naar geslacht

(peildatum 31-12-2021)

Categorie	Aantal medewerkers
Man	1110
Vrouw	1727
Eindtotaal	2837

6. Aantal medewerkers in functiecategorie

(peildatum 31-12-2021)

Rijlabels	Aantal medewerkers
Directie/Management	132
Ilo	11
Ondersteuning en beheer	590
Onderwijsondersteuning (met lesgebonden taken)	266
Onderwijzend personeel	1838
Eindtotaal	2837

7. Aantal medewerkers bepaalde en onbepaalde tijd

(peildatum 31-12-2021)

Rijlabels	Aantal medewerkers
Bepaalde tijd	803
Onbepaalde tijd	2034
Eindtotaal	2837

8. Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie

(peildatum 31-12-2021)

Rijlabels	Aantal medewerkers
<25	123
25-29	289
30-34	387
35-39	354
40-44	344
45-49	294
50-54	328
55-59	311
60-64	339
65>	68
Eindtotaal	2837

4.6.3 Professionalisering

In 2021 zijn om praktische redenen de professionaliseringsprogramma's van de voormalige fusiepartners voortgezet. Waar mogelijk hebben we deze ook opengesteld voor elkaars medewerkers. Daar is door verschillende collega's gebruik van gemaakt. Ook hebben we het onlineontwikkelplatform van GoodHabitz voor heel Yuverta beschikbaar gemaakt en zijn we gestart met de voorbereiding van een gezamenlijk scholingsbeleid. Dit geven we in 2022 verder vorm, samen met het definitief vaststellen van de centrale professionaliseringsthema's voor 2022. De Academy van het voormalige Helicon bouwen we in 2022 uit tot het professionaliseringsplatform van Yuverta. De Yuverta Academy is voor en door collega's en bedoeld om te ontwikkelen, prikkelen, boeien en inspireren. Het team komt uit de organisatie. Daardoor is het nauw aangesloten op de praktijk en op in- en externe ontwikkelingen. Bovendien bieden we zo ook mooie ontwikkelmogelijkheden voor onze eigen collega's.

4.6.4 Strategische personeelsplanning

In 2021 heeft Yuverta op het gebied van strategisch personeelsplanning nog geen concrete stappen gezet. De locaties hebben de oude werkwijze aangehouden. Samen met de afdelingen Planning & control en Financiën (Bedrijfsvoering) is besloten om in eerste instantie de focus te leggen op het bepalen van de uitgangspunten voor het eerste gezamenlijke formatieplanningsproces in 2022. Wel zijn daarbij als kapstok een aantal uitgangspunten op het gebied van strategische personeelsplanning geformuleerd. In 2022 werken we deze uitgangspunten, mede op basis van de ervaringen van het eerste gezamenlijke formatieplanningsproces, verder uit in een beleid en werkwijze.

Daarnaast hebben we gewerkt aan het binnenhalen van getalenteerde collega's, met name door de opleidingsscholen verder vorm te geven. Ook hebben we onze contacten in het land uitgebreid, om nog meer zij-instromers en hybride docenten aan te trekken. Een mooi initiatief is bijvoorbeeld de samenwerking met *De Buitenboordmotor* en *3T-traject - transfer to teaching*, platforms zonder winstoogmerk die potentiële docenten omscholen en begeleiden naar een docentenbaan. Uit ervaring blijkt dat er genoeg animo is om in het onderwijs te werken, maar dat de stap maken en daarin succesvol zijn veel lastiger is dan gedacht. De Buitenboordmotor doet onderzoek naar de hobbels die aspirant-docenten tegenkomen en probeert deze weg te nemen. Yuverta werkt graag met hen samen aan het vergroten van de instroom van aspirant-docenten.

4.6.5 Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

Omdat we naast vaste aanstellingen werken met tijdelijke contracten, is instroom in de WW en BWW niet altijd te voorkomen. Of iemand instroomt in de WW en/of BWW en hoe lang men recht heeft op een werkloosheidsuitkering, is van meerdere factoren afhankelijk. Dit heeft o.a. te maken met het arbeidsverleden, ofwel de zgn. referte-eis, en eventueel ook met de leeftijd van de betreffende medewerker. De onderwijsorganisatie is eigen risicodragers voor wat betreft de WW en/of BWW en dat betekent dat 25% van de uitkeringen rechtstreeks bij de betreffende school/brinnummer in rekening wordt gebracht, de overige 75% van de uitkeringen wordt collectief over alle scholen verrekend. Daarnaast dienen we als overheidswerkgever uitvoering te geven aan artikel 72a Werkloosheidswet, door re-integratie van medewerkers in de WW te bevorderen. Concrete maatregel die we binnen de organisatie al enige jaren toepassen is het inzetten van een re-integratietraject begeleid door externe bureaus die de betreffende ex-medewerkers helpt bij het vinden van werk. Een dergelijk re-integratietraject zetten we in op basis van een kosten-baten analyse, dat wil zeggen dat de kosten van het in te zetten re-integratietraject moeten opwegen tegen de vermindering van de kosten van het eigen risico. Een andere maatregel ter voorkoming van instroom in de WW is het mobiliteitsbeleid, waarbij tussen de scholen wordt samengewerkt en waarbij wordt getracht om talenten voor onze scholen te behouden, door deze uit te wisselen bij eventuele vrijkomende vacatures.

5. Bedrijfsvoering

5.1 Financiën

Stichting Yuverta sluit het boekjaar 2021 af met een positief resultaat. Het resultaat bedraagt € 5,9 miljoen bij een begroot negatief resultaat van +/- € 3,3 miljoen. Zie tabel 1.

Yuverta heeft in 2021 bedragen ontvangen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en er is een aanvullende bekostiging ontvangen voor de examens VO. De in 2021 nog niet bestede middelen maken onderdeel uit van het resultaat. Deze nog niet bestede middelen zijn ondergebracht in een separate bestemmingsreserve (€ 6,2 miljoen). Zonder deze middelen bedraagt het resultaat +/- € 0,3 miljoen.

5.1.1 Hogere baten

De totale baten waren € 22,1 miljoen hoger dan begroot. Zie tabel 2.

De normatieve rijksbijdrage is € 10,7 miljoen hoger dan begroot. Dat komt op de eerste plaats door de extra middelen voor Corona voor het mbo en vmbo (aanvullende bekostiging eindexamens 2021). Daarnaast is de bijstelling voor lonen en prijzen hoger uitgevallen dan bij de begroting was ingeschat.

De additionele rijksbijdrage is € 8,5 miljoen hoger dan begroot. Dit komt vooral door de hogere inkomsten als gevolg van de coronacrisis. Het betreft onder andere de subsidie 'Extra hulp voor de klas' en extra inkomsten voor inhaalprogramma's voor vmbo en mbo en voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim (vmbo).

Tabel 1: Financieel resultaat

(bedragen x € 1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Baten			
Rijksbijdragen	247.449	225.980	224.455
Overige overheidsbijdragen	1.050	974	743
Examengelden	468	256	504
Baten werk in opdracht van derden	2.799	3.047	2.733
Overige baten	6.001	5.439	6.456
Totaal baten	257.768	235.696	234.891
Lasten			
Personeelslasten	183.826	177.402	174.065
Afschrijvingen	20.710	14.985	14.314
Huisvestigingslasten	16.378	15.145	15.673
Overige lasten	29.927	30.485	25.906
Totaal lasten	250.842	238.017	229.959
Saldo baten en lasten	6.927	-2.321	4.933
Financiële baten en lasten	-1.001	-984	-1.145
Resultaat	5.925	-3.305	3.788
Belastingen	-	-	-
Resultaat na belastingen	5.925	-3.305	3.788

Tabel 2: Totale baten

Baten in € 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2021	Vershil
Normatieve Rijksbijdrage	194.235	183.577	10.658
Additionele Rijksbijdrage	32.626	24.168	8.458
Doorbetalen Rijksbijdrage SWV	20.588	18.234	2.354
Overige overheidsbijdragen	1.050	974	77
College-, cursus-, les & examengelden	468	256	212
Baten werk in opdracht van derden	2.799	3.047	-248
Overige baten	6.001	5.440	561
Totaal baten	257.768	235.696	22.072

De post 'Doorbetalen Rijksbijdrage SWV' betreft de doorbetaalde rijksbijdrage vanuit de diverse samenwerkingsverbanden met betrekking tot passend onderwijs waarin wordt deelgenomen. Deze baten zijn € 2,4 miljoen hoger dan begroot. Per saldo is van de diverse samenwerkingsverbanden meer ontvangen voor passend onderwijs dan voor de bekostiging van LWOO-leerlingen. Aangezien er vanuit de rijksoverheid een focus ligt op de samenwerkingsverbanden om hun vermogenspositie naar beneden bij te stellen tot een 'normaal' weerstandsvermogen, hebben samenwerkingsverbanden in het algemeen een hogere beschikking verstrekt, dan dat bij onze locaties is begroot.

De baten uit college-, cursus-, les- en examengelden komen € 212.000 boven begroting uit. De baten werk in opdracht van derden zijn € 248.000 lager dan begroot als gevolg van de coronacrisis.

De overige baten zijn € 0,6 miljoen hoger dan begroot. Dit komt met name door de hogere baten uit detachering (+ € 156.000). Daartegenover vallen de baten uit deelnemersbijdragen € 1,2 miljoen lager uit dan begroot. Door de coronacrisis zijn activiteiten niet doorgegaan of uitgesteld tot volgend jaar. Daarnaast is er nog een effect van de boekwinst van de verkoop van een pand.

5.1.2 Hogere lasten

De totale lasten waren € 12,8 miljoen hoger dan begroot, per saldo veroorzaakt door € 6,4 miljoen hogere personeelslasten en € 6,4 miljoen hogere materiële lasten.

De hogere personeelslasten van € 6,4 miljoen worden veroorzaakt door hogere lonen en salarissen van € 10,5 miljoen. Zie tabel 3. Hier staat tegenover dat de dotaties aan voorzieningen (-/- € 950.000), personeel niet in loondienst (-/- € 2,0 miljoen) en overige personele kosten (-/- € 578.000) lager uitvallen. De UWV-uitkeringen vallen € 572.000 hoger uit dan begroot.

Tabel 3: Totale lasten

Lsten in € 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2021	Vershil
Personeelslasten	183.826	177.402	6.424
Afschrijvingen	20.710	14.985	5.725
Huisvestinglasten	16.378	15.145	1.233
Overige lasten	29.927	30.485	-558
Totaal lasten	250.842	238.017	12.825

De hogere GPL komt door:

- een eenmalige uitkering in juli op basis van de afgesloten cao mbo 2021-2022;
- een cao-loonstijging van 1,6% vanaf juli;
- overige effecten zoals salaristredstijging in augustus, het vertrek van (ouder/duurder) personeel en het in dienst treden van (goedkoper) personeel;

De personele voorzieningen zijn in 2021 gestegen met € 659.000 door een dotatie van € 4,3 miljoen, onttrekkingen van € 2,7 miljoen en een vrijval van € 925.000. De uitgangspunten voor de voorzieningen zijn in 2021 voor de drie afzonderlijke voormalige instellingen geharmoniseerd. De kosten voor personeel niet in loondienst vallen € 2,0 miljoen lager uit dan begroot. Deels komt dit door een verschuiving van tijdelijk naar vast personeel. De overige personele lasten zijn € 558.000 lager dan begroot. Onder deze post vallen onder andere kosten voor professionalisering, ziektevervangning, uitbetaling derden (IB47) en personeelsactiviteiten.

Als gevolg van de fusie hebben de drie voormalige instellingen de grondslagen (afschrijvingstermijnen en activeringsgrens) voor de vaste activa geharmoniseerd. Het wijzigen van de afschrijvingstermijnen zorgt voor € 6,9 miljoen aan hogere afschrijvingen. Doordat begrote investeringen niet of later zijn uitgevoerd komen de afschrijvingen uiteindelijk € 5,7 miljoen boven begroting uit.

De huisvestingslasten zijn € 1,2 miljoen hoger dan begroot. Dit komt met name door hogere energielasten (+ € 279.000), schoonmaakkosten (- € 446.000) en onderhoudskosten (+ € 1,0 miljoen). De onderhoudskosten zijn hoger door onder andere:

- de sloopkosten van de locatie Roermond van € 300.000. Deze waren meegenomen in de investeringsbegroting, maar moeten direct ten laste van het resultaat gebracht worden;
- extra onderhoud van diverse locaties;
- extra ventilatiemaatregelen;
- invoering van de componentenmethode bij voormalig Helicon, waardoor uitgaven voor groot onderhoud (< € 20.000) rechtstreeks ten laste van de exploitatie zijn gebracht.

De overige materiële lasten zijn € 558.000 lager dan begroot, voornamelijk door coronagerelateerde zaken als lagere door te belasten schoolkosten (zoals annulering excursies en buitenschoolse activiteiten) en lagere reis- en verblijfkosten. Daarnaast waren bij alle drie de voormalige instellingen extra kosten begroot voor de fusie. Deze vielen uiteindelijk lager uit dan begroot. Tot slot is de activeringsgrens voor activa verhoogd naar € 5.000. Hierdoor komen investeringen onder deze grens direct ten laste van het resultaat.

5.1.3 Resultaatbestemming

Het college van bestuur heeft in overleg met de raad van toezicht besloten het resultaat 2021 als volgt te verwerken:

Resultaatbestemming

Bestemming van het resultaat in €	
Onttrekking aan de private bestemmingsreserve	-607.362
Toevoeging aan het bestemmingsreserve	5.467.424
Toevoeging aan de algemene reserves	1.065.290
Totaal	5.925.352



Skills the Finals

In 2021 kwalificeerden verschillende Yuverta-teams zich voor de finales van Skills Heroes (voor mbo-studenten) en Skills Talents (voor vmbo-leerlingen), de landelijke vakwedstrijden voor het vmbo en het mbo. In de categorieën bloembinder, diervverzorging, hovenier, ondernemer retail, monteur mobiele werktuigen, horeca, recreatie & bakkerij en tuinontwerp en -aanleg gaan zij strijden om de beste van Nederland te worden. Deze leerlingen en studenten vertegenwoordigen Yuverta tijdens de landelijke finale in 2022:

- Bloembinder - student Bente
- Diervverzorging - student Robin
- Hovenier - studenten Jorn en Nathan
- Hovenier - studenten Damián en Jan-Julius
- Horeca, recreatie & bakkerij - leerlingen Sophie en Brandon
- Tuinontwerp en -aanleg - leerlingen Sem en Erwin

5.2 Balans per 31 december 2021

Alle bedragen in euro's x 1.000	31 december 2021	31 december 2020
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	86	103
Materiële vaste activa	164.562	166.436
Financiële vaste activa	54	54
Totaal vaste activa	164.702	166.593
Vlottende activa		
Vorderingen	6.172	7.029
Liquide middelen	82.254	66.351
Totaal vlottende activa	88.426	73.381
Totaal activa	253.128	239.974
Passiva		
Eigen vermogen	156.057	150.132
Voorzieningen	9.592	8.933
Langlopende schulden	48.900	43.167
Kortlopende schulden	38.579	37.741
Totaal passiva	253.128	239.974

De materiële vaste activa namen af met € 1,9 miljoen als gevolg van investeringen van € 18,3 miljoen, desinvesteringen van -/- € 598.000 en afschrijvingen van -/- € 19,6 miljoen.

In 2021 is de activeringsgrens voor vaste activa voor de drie voormalige instellingen aangepast naar € 5.000 (deze was voorheen € 3.000, € 1.000 en € 500). Hierdoor zijn alle investeringen < € 5.000 uit het verleden gedesinvesteerd. De totale aanschafwaarde bedroeg € 20,9 miljoen en de bijbehorende cumulatieve afschrijvingen bedroegen € 20,3 miljoen. Per saldo is € 598.000 aan boekwaarde gedesinvesteerd.

De activa in uitvoering bedroeg per jaareinde 2021 € 12,9 miljoen. De grootste posten hierin zijn de nieuwbouw in Roermond (€ 5,4 miljoen) en Dordrecht (€ 4,7 miljoen). Voor beide panden is de oplevering in de zomer 2022 gepland.

De vorderingen zijn € 858.000 lager dan eind 2020. Dit komt door een incidentele vordering eind 2020 van € 0,9 miljoen met betrekking tot de verkoop van een perceel grond met opstallen in Naarden. Dit bedrag is ontvangen op 2 januari 2020.

De liquide middelen namen toe met € 15,9 miljoen als gevolg van een positieve kasstroom uit operatie van € 28,2 miljoen, een investeringskasstroom van -/- € 18,1 miljoen, aflossingen op leningen van -/- € 1,8 miljoen en een nieuw opgenomen lening van + € 7,5 miljoen. De investeringskasstroom betreft investeringen van -/- € 18,3 miljoen en desinvesteringsoptbrengsten van € 1,5 miljoen.

Het eigen vermogen is toegenomen met € 5,9 miljoen als gevolg van het positieve resultaat 2021 van Stichting Yuverta. Dit is inclusief het resultaat op het private bedrijfsonderdeel Ilo. Het negatieve resultaat van Ilo is onttrokken aan de private bestemmingsreserve. In 2021 zijn twee nieuwe bestemmingsreserves gevormd: aanvullende bekostiging examens VO en extra middelen NPO.

Het bedrag aan personele voorzieningen is met € 659.000 gestegen. Zie de toelichting onder 5.1.

De langlopende schulden namen toe met € 5,8 miljoen als gevolg van aflossingen op de bestaande leningen van € 1,7 miljoen en het aangaan van een nieuwe lening van € 7,5 miljoen. De kortlopende schulden zijn met € 837.000 toegenomen. Dit komt door een stijging van de crediteuren van € 1,6 miljoen, een toename van de schuld bij het ministerie OCW van € 293.000, een toename van de schulden belastingen en sociale premies van € 342.000, een toename van de schulden pensioenen van € 282.000 en een afname van de overige en overlopende passiva van € 1,6 miljoen.

5.3 Financiële ratio's 31 december 2021

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

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

De cijfers in de jaarrekening 2021 geven de volgende stand van zaken voor de Stichting Yuverta.

Financiële ratio's	Cijfers op basis van jaarrekening 2021	Cijfers op basis van begroting 2021	Cijfers op basis van jaarrekening 2020
Rentabiliteit	2,3%	-1,4%	1,6%
Solvabiliteit 2	65,4%	*	66,3%
Liquiditeit	2,29	*	1,94%

5.3.1 Rentabiliteit

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de rentabiliteit van 2,3% boven begroting (-/- 1,4%) is uitgekomen. Hiermee sluit Stichting Yuverta het boekjaar 2021 positief af. De afwijkingen tussen realisatie en begroting over het boekjaar 2021 zijn nader toegelicht in paragraaf 5.1. De rentabiliteit blijft binnen de signaleringsgrens van OCW. Het grote verschil tussen de begrote rentabiliteit en de gerealiseerde rentabiliteit is te verklaren doordat in de begroting is uitgegaan van een negatief resultaat van € 3,3 miljoen en uiteindelijk een positief resultaat van € 5,9 miljoen is gerealiseerd.

5.3.2 Solvabiliteit

De solvabiliteit is gedaald van 66,3% in 2020 naar 65,4% in 2021. Dit komt doordat het aandeel vreemd vermogen in het totale vermogen in 2021 is toegenomen ten opzichte van 2020. Belangrijkste oorzaak hiervan is de in 2021 aangegane lening van € 7,5 miljoen bij het ministerie van Financiën en een hogere crediteurenstand per jaareinde. De solvabiliteit ligt ruim boven de signaleringsgrens van OCW van 30%. Hiermee blijft de financiële positie gezond.

5.3.3 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 2021 €10 miljoen. De liquiditeit is in het boekjaar 2021 gestegen van 1,94 eind 2020 naar 2,29 eind 2021. De voornaamste reden hiervan is de stijging van de liquide middelen met € 15,9 miljoen. De liquiditeitsratio valt daarmee binnen de signaleringsgrenzen van OCW (>0,5).

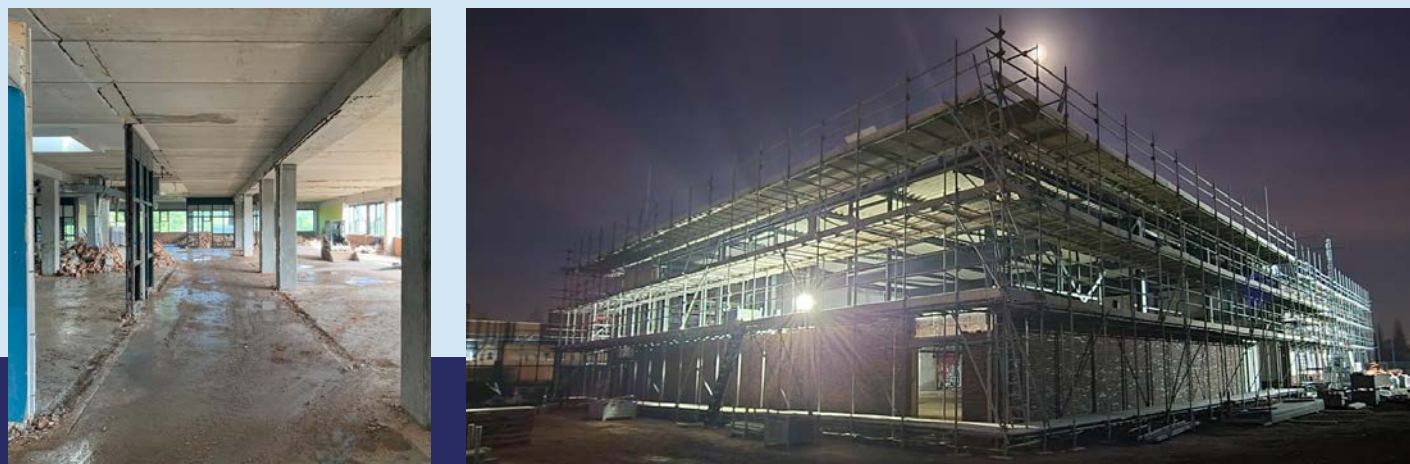
5.4 Huisvesting

In 2021 hebben we belangrijke stappen gezet in de verdere realisatie van onze nieuwbouwprojecten:

→ Fase 1 van de nieuwbouw **vmbo & mbo Roermond** is gestart. Oplevering van deze fase is gepland in de zomer van 2022.



→ De ver- en nieuwbouw van **vmbo Dordrecht** is gestart. De opleverdatum is gepland in de zomer van 2022. De bouw van het **instructiegebouw Klimaat, Water, Groen & Dier** heeft een doorstart gemaakt, na een tegenvallende aanbesteding



→ De aanbesteding voor de nieuwbouw (Design & Build) van locatie **Amsterdam-Oost** is gestart.
→ Nadat de plannen voor de nieuwbouw **vmbo & mbo Nijmegen** door externe ontwikkelingen on hold moesten worden gezet, is een onderzoek gestart naar een nieuwe locatie voor deze nieuwbouw.

Naast deze grotere projecten hebben we in 2021 ook diverse verbouwprojecten en onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd. Een greep uit deze werkzaamheden:

→ **mbo Eindhoven**: om het ruimtetekort op de bestaande locatie op te lossen, is in de nabijheid ruimte gehuurd en verbouwd tot meerdere lokalen.



→ In de zomer 2021 zijn bij **vmbo Ottoland** twee tijdelijke units gerealiseerd, vanwege groei van het leerlingenaantal.



→ Als gevolg van de groei van het leerlingenaantal op **vmbo Naarden** zijn in de zomer van 2021 kantoren omgebouwd tot twee lokalen. Een van deze lokalen is ingericht als technieklokaal (mogelijk gemaakt met STO-gelden).



- Bij **vmbo & mbo Houten** is enkelglas vervangen door dubbelglas. Ook zijn de kozijnen geschilderd en is het dak vernieuwd.
- Het dak van **Den Haag – Madestein** is vervangen en er zijn zonnepanelen geplaatst.



- Op het dak van **vmbo Rijswijk** is een nieuwe laag over de bestaande dakbedekking aangebracht



- De toiletten van **mbo Gouda** zijn gerenoveerd.



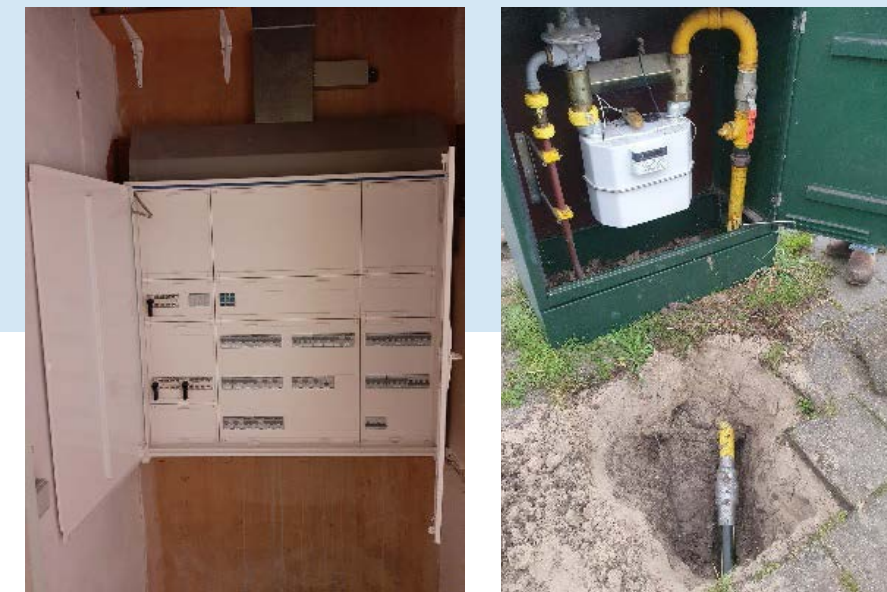
- Het project om DNA tijdelijk te kunnen huisvesten is gestart.
- Op verschillende locaties is meubilair vervangen.



- De planontwikkelingen voor de permanente uitbreiding en revitalisatie van **mbo Alphen a/d Rijn** en voor de revitalisatie van **mbo Gouda** zijn opgestart en in besluitvorming gebracht.
- De ontwikkeling van een nieuw werkplekconcept voor de ondersteunende diensten is gestart.
- Op alle locaties met eigen parkeerplekken zijn laadpalen voor auto's geplaatst.



- Na keuring zijn op een aantal locaties gasleidingen hersteld en nieuwe verdeelkasten geplaatst.



5.4.1 Arbo

Op het gebied van arbo hebben we in 2021 het volgende gedaan:

- We hebben een nieuw arbobeleidsplan opgesteld voor de periode 2021-2023, om de zorg en aandacht voor een veilige en gezonde leer- en werkomgeving verder te optimaliseren. Zo willen we het veiligheidsbewustzijn vergroten en structureel grip krijgen op onze arbo- en veiligheidsrisico's.
- We hebben voorbereidingen getroffen om het arbozorgsysteem te optimaliseren en preventietaken beter te borgen. Dit doen we door het implementeren van de nieuwe functie van regiopreventiemedewerker, in samenwerking met arbocoaches op iedere onderwijslocatie.
- Om veilig en volgens de wettelijke PGS 15-eisen met gevaarlijke stoffen te werken, hebben we een eigen instrument ontwikkeld. Daarmee kunnen arbocoaches en vakdocenten eenvoudig zelf de registratie van gevaarlijke stoffen bijhouden. Er is een centrale bibliotheek beschikbaar met veiligheidsinformatiebladen (VIB's) en er zijn protocollen en instructies ontwikkeld.
- We hebben twintig RI&E's uitgevoerd: elf op voormalige Heliconlocaties en negen op voormalige Wellantlocaties. We borgen de opvolging en te nemen maatregelen met plannen van aanpak per locatie.
- We hebben een verdiepende RI&E outdooractiviteiten uitgevoerd.
- We hebben een verdiepende RI&E dakveiligheid opgestart.

5.5 Inkoop

In 2021 hebben we een nieuw inkoop- en contractmanagementbeleid opgesteld en in gebruik genomen. Ook hebben we gewerkt aan een inkoop- en contractmanagementhandboek.

We hebben een Yuvertabrede spendanalyse en een Yuverta aanbestedingskalender opgesteld. Voor het project ITB is een programma van eisen opgesteld en dit is getoetst aan AFAS. We hebben besloten om het inkoop & contractbeheer in AFAS in te richten. De implementatie start in 2022.

We hebben in 2021 verschillende aanbestedingen doorlopen waaruit de volgende overeenkomsten zijn voortgekomen:

- FA- en HRM-systeem: AFAS
- Brandverzekering: overeenkomst met meerdere partijen, te weten Allianz Benelux N.V., Mandatis, AIG Europe S.A, Netherlands Branch en Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V.
- Gevelreclame en bewegwijzering: De Vries Projekt Design B.V.
- Levensmiddelen: Sligro B.V. en Albert Heijn
- SIS: CACI B.V.
- Intranet: E-Office
- Mobiliteitskaarten: Reisbalans B.V.
- Vertaling van communicatie- en marketingstrategie naar online experience: Social Inc. B.V.
- Leasefietsen: Volkswagen Pon Financial Services B.V.
- Landschapsarchitect: Arcadis Nederland B.V. & MTD Landschapsarchitecten B.V.
- BI-voorziening: Synaxion B.V.

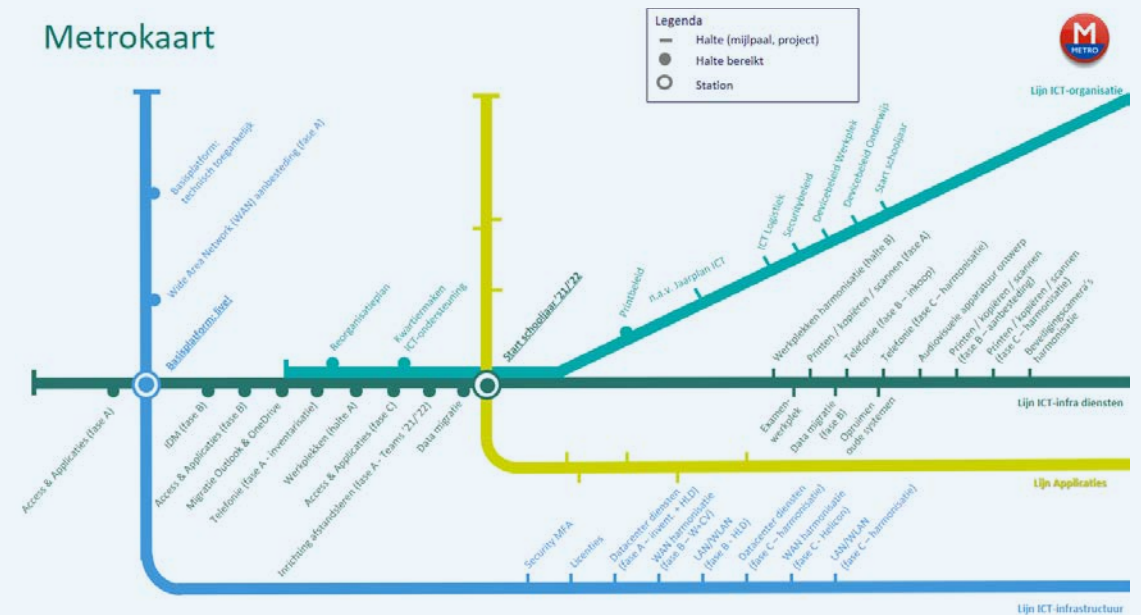
Daarnaast zijn in 2021 nog een aantal aanbestedingen gestart die in 2022 worden afgerond.

5.6 ICT

Voor de afdeling ICT stond 2021 grotendeels in het teken van de fusie. De manager ICT was trekker van de werkgroep ICT&IM, onderdeel van de BGC&E. De werkzaamheden van de werkgroep ICT&IM hebben geleid tot de oplevering van de volgende producten:

- overzicht Europese aanbestedingen en contracten (voorzieningen)
- integraal informatieplan
- informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP)
- integrale architectuurprincipes
- organisatieadvies ICT&IM
- koersplan ICT
- harmonisatievoorstel ICT-infrastructuur
- harmonisatievoorstel applicatielandschap
- ICT-metrokaart
- reorganisatieplan

Om deze opgeleverde producten succesvol te implementeren in de nieuwe organisatie is het programma Metro opgesteld. Dit is een meerjarenprogramma dat zich richt op het succesvol implementeren van de harmonisaties ICT-infrastructuur & applicatielandschap. Het richt zich ook op de transitie naar een nieuwe ICT-organisatie binnen Yuverta. In 2021 zijn de eerste projecten van het programma Metro (fase 1) uitgevoerd. Zo zijn e-mail, OneDrive en Teams gemigreerd, is er een nieuw Microsoft-basisplatform gerealiseerd, is een identity-managementsysteem voor alle gebruikersaccounts opgezet en zijn zo'n 150 applicaties naar het inlogproces van Yuverta gemigreerd. Dit is goed verlopen, mede dankzij de professionele besturing van het programma en de commitment van de directie en het college van bestuur. Het programma Metro dankt zijn naam aan de welbekende metrokaarten. Op onderstaande metrokaart is de harmonisatie van alle onderdelen weergegeven:



Docenten Yuverta Heerlen op bezoek bij groep 8

Helaas konden veel open dagen op locatie niet doorgaan. Docenten van vmbo Heerlen brachten daarom rijkgevlude doetassen naar leerlingen van groep 8. In de tas zaten allerlei spullen die zij konden gebruiken tijdens de online workshops van docenten.

Project Proeftuinen bij vmbo Klaaswaal

Yuverta Klaaswaal startte met het project Proeftuinen. Onder leiding van docent Arnoud van Eerden en samen met de bedrijven Cirkellab en Kwekersgilde, wordt er een voedselbos gerealiseerd bij de school.

Daarnaast is in 2021 een reorganisatieplan ontwikkeld voor de ondersteunende diensten. Dit is in de maanden juni/juli/augustus geëffectueerd, zodat de nieuwe teams per 1 augustus in de nieuwe samenstelling aan de slag konden. De eerste gezamenlijke activiteit was een grootschalig project gericht op een soepele opstart van het eerste (nieuwe) schooljaar van Yuverta. De groene hesjes hebben op alle ruim vijftig locaties medewerkers, leerlingen en studenten geholpen bij het in gebruik nemen van de nieuwe ICT-voorzieningen.



De activiteiten in het vierde kwartaal van 2021 waren met name gericht op het opleveren van restpunten fase 1, evaluatiefase 1 en de voorbereiding voor fase 2 (kalenderjaar 2022). Naast alle fusiegerelateerde werkzaamheden ging het beheer en de ondersteuning van alle ICT-omgevingen natuurlijk ook gewoon door. Met de opbouw van een vierde nieuwe omgeving voor Yuverta, beheerde de afdeling ICT in totaal vier infrastructuren. Ook 2021 werd gesteerd door de coronapandemie. Daarom zijn er extra voorzieningen voor online lessen gerealiseerd. Door de ruime ervaring die we hiermee in 2020 opdeden, leverde dit geen enorme uitdagingen op. We hebben in 2021 extra aandacht besteed aan de security. Sinds de ransomware-aanval op Universiteit Maastricht in 2019, is de focus op security enorm toegenomen. Zowel bij de instelling(en) zelf als bij het samenwerkingsverband SURF, waarbij alle mbo-instellingen zijn aangesloten. Er is veel geleerd van dit incident en van de hack bij ROC Mondriaan in 2021. Alle adviezen en lessen zijn meegenomen bij de implementatie en ingebruikname van de ICT-omgeving. Yuverta heeft in de nieuwe ICT-omgeving meerdere maatregelen genomen op het gebied van security. Het voordeel van een nieuwe omgeving is dat alles 'by design' kon worden geïmplementeerd. Dit is in samenwerking met externe experts uitgevoerd. Een voorbeeld van de maatregelen is de stapsgewijze implementatie van het Zero Trust Framework. Zero Trust is een business en security architecture framework.

In dit framework moeten alle gebruikers, zowel binnen als buiten de infrastructuur van de organisatie, worden geauthentiseerd, geautoriseerd en continue gevalideerd op gedrag, voordat zij toegang krijgen (of houden) tot applicaties en data van de organisatie. Een belangrijk onderdeel van dit framework is multifactorauthenticatie (MFA) voor alle medewerkers. Elke medewerker moet zichzelf maximaal eens per week tijdens het normale inlogproces (gebruikersnaam en wachtwoord) authenticeren met z'n mobiele telefoon. Zo voorkomen we dat gehackte inloggegevens voor langere tijd kunnen worden gebruikt. Ook voorkomen we met MFA het gebruik van onbekende devices door onbekende personen. Elk nieuwe device die gebruikmaakt van de ICT-voorzieningen van Yuverta, moet zich via MFA bekendmaken. Met deze maatregel creëren we een veilige werkomgeving.



In 2022 en verder staan nog meer onderdelen van het Zero Trust Framework op de rol om te implementeren. Ook slaan de mbo-instellingen via SURF de handen ineen, om op het gebied van security het maximale uit de Microsoftlicenties te halen.

5.7 Informatiebeveiliging & privacy

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) hebben het afgelopen jaar binnen Yuverta veel aandacht gekregen. We hebben grote stappen gemaakt om de beveiliging en privacy te verbeteren en dit ook te blijven doen. De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) verplicht onderwijsinstellingen om op een goede manier met persoonsgegevens om te gaan. Yuverta heeft het thema IBP hoog op de agenda staan en is voortdurend bezig om IBP-processen te verbeteren. In 2021 hebben we verschillende maatregelen uitgevoerd om te kunnen blijven voldoen aan de AVG. Zo zijn we Data Protection Impact Assessments (inventarisaties van privacyrisico's) op een aantal systemen en processen gestart. Daarnaast hebben we technische maatregelen

doorgevoerd, zoals het verder implementeren van de multifactorauthenticatie om diefstal van inloggegevens te voorkomen. Yuverta heeft in 2021 voor het eerst meegedaan aan de jaarlijkse benchmark van sambo-ICT en liet een gezonde score zien op de benchmark IBP. De resultaten van de benchmark gebruiken we als input voor het ontwikkelen van de meerjarenplanning van Yuverta.

In 2021 hebben we veertien datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens, waarbij de wettelijke meldtermijn is nageleefd. Ook zijn de betrokkenen van de datalekken geïnformeerd, conform de wettelijke meldplicht. We hebben alle datalekken geëvalueerd, waarbij verbetermaatregelen zijn opgesteld om recidive te voorkomen. Deze maatregelen hebben geleid tot een aanpassing van de bewaartermijnen in een van de systemen. Ook is de digitale versleuteling in de nieuwe computers en laptops aangescherpt. Bij Yuverta leren we dus van datalekken.

Daarnaast hebben we in 2021:

- het IBP-beleid geharmoniseerd en geactualiseerd;
- een pdca-cyclus opgezet ter continue verbetering van IBP;
- actief geparticipeerd in het netwerk van Functionarissen Gegevensbescherming van de mbo Raad en het IBP-netwerk;
- nieuwe privacyreglementen voor studenten en personeel vastgesteld;
- een advies- (gevraagd en ongevraagd) en vraagbaakfunctie vervuld;
- verwerkerovereenkomsten aangevuld en gecontroleerd.

5.8 Treasurybeleid

5.8.1 Treasurystatuut

Als gevolg van de fusie tussen Citaverde college, Helicon Opleidingen en Wellantcollege is begin 2021 een treasurystatuut voor de nieuwe organisatie opgesteld. Dit statuut is in april vastgesteld door de raad van bestuur en in juni goedgekeurd door de raad van toezicht. In het statuut staat hoe Stichting Yuverta omgaat met haar financieringsstromen, wat het beleid is en welke afspraken er worden gemaakt over financiering van de organisatie en de middelen die de organisatie inzet. Het omvat de vaststelling van de uitgangspunten, de doelstellingen, de organisatorische inbedding, de verantwoording, de financiële kaders, de administratieve organisatie en de financiële informatievoorziening. Het statuut heeft een geldigheid van vijf jaar. Hiermee voldoet Yuverta aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

5.8.2 Risicomidend beleggen en lenen

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

5.8.3 Geïntegreerd middelenbeheer

In juni 2010 is (voorganger) Wellantcollege overgegaan op schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. Dit is voortgezet door Stichting Yuverta. 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 € 10 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 Eonia fixing; bij debetstand verhoogd met 25 basispunten. Bij de aanvraag van de vierde lening is ook een aanvraag ingediend om de kredietfaciliteit te verhogen naar € 22 miljoen (10% van de rijksbijdrage van de nieuwe organisatie).

5.8.4 Geldleningen bij het ministerie van Financiën

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

In 2021 is € 947.000 aan rente betaald (in 2020: € 984.000). De hoogte van lening één bedroeg eind 2021 € 18,9 miljoen, van lening twee € 24,3 miljoen en van lening drie € 7,5 miljoen (in totaal: € 50,7 miljoen). De marktwaarde van de drie leningen, gebaseerd op de huidige rentestanden (8 maart 2022) bij de resterende looptijden, bedraagt in totaal € 58 miljoen.

5.8.5 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).

Andere belangrijke onderwerpen die in de overleggen zijn behandeld:

- treasurystatuut Yuverta;
- financieringsplan 2020-2030 Yuverta met vierde lening in 2023;
- financieel toetsingsdocument OCW voor aanvraag vierde lening en verhoging kredietfaciliteit bij het ministerie;
- onderpand voor de vierde lening;
- inregelen (schatkist)bankieren van de nieuwe organisatie;
- aanbesteding huisbankier.

5.9 Notitie Helderheid

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

5.9.1 Uitbesteding

Er is binnen Yuverta geen sprake van uitbesteding van onderwijs.

5.9.2 Investing publieke middelen in private activiteiten

Yuverta is een organisatie met zowel publieke als private, commerciële activiteiten. De baten uit commerciële activiteiten bedroegen in 2021 € 2.785.000. Dat is 1,1% van de totale baten. Yuverta investeert geen publieke middelen in private activiteiten. Gezien de groeiambitie, de uitbreiding van het portfolio en nieuwe markten, zijn in 2020 investeringen voorbereid en in 2021 grotendeels gerealiseerd. De coronapandemie heeft veel invloed gehad op de doorgang van private cursussen en trainingen. Daardoor waren de mogelijkheden voor cursisten en deelnemers om deel te nemen, beperkt. Gelet op de omvang zijn de risico's op dit moment nog goed te overzien. Het onderdeel Ilo Privaat is meegenomen in het instellingsbrede risicobeheersingssysteem. Het belang van Ilo is benoemd en de doelstelling van Yuverta is om dit onderdeel in de toekomst significant te laten groeien. Het bijbehorende risicobeheersingssysteem zal hierbij meegroeien. In de financiële administratie zijn maatregelen genomen om private activiteiten te onderscheiden van publieke activiteiten. Doorbelasting van kosten vindt plaats tegen een integraal geactualiseerd en kostendekkend tarief. In dat tarief zijn alle kosten die samenhangen met de private activiteit opgenomen.

5.9.3 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.

5.9.4 Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

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

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

Het aantal ingeschreven bol- en bbl-studenten per 1 oktober 2021 bedraagt respectievelijk 6618 en 2067. Bij de tweede teldatum op 1 februari 2022 waren dit er 6477 voor bol en 1900 voor bbl. In de tussenliggende periode hebben 212 bol- en 244 bbl-studenten de instelling verlaten. Hiervan hebben 78 bol- en 120 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 44 bol- en 36 bbl-studenten tussentijds ingestroomd. Bovendien stonden 15 bol- en 4 bbl-studenten op 1 februari dubbel ingeschreven, omdat zij doorstromen naar een volgend niveau. Verder zijn 18 studenten tussentijds overgestapt van bol naar bbl en 10 studenten van bbl naar bol.

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

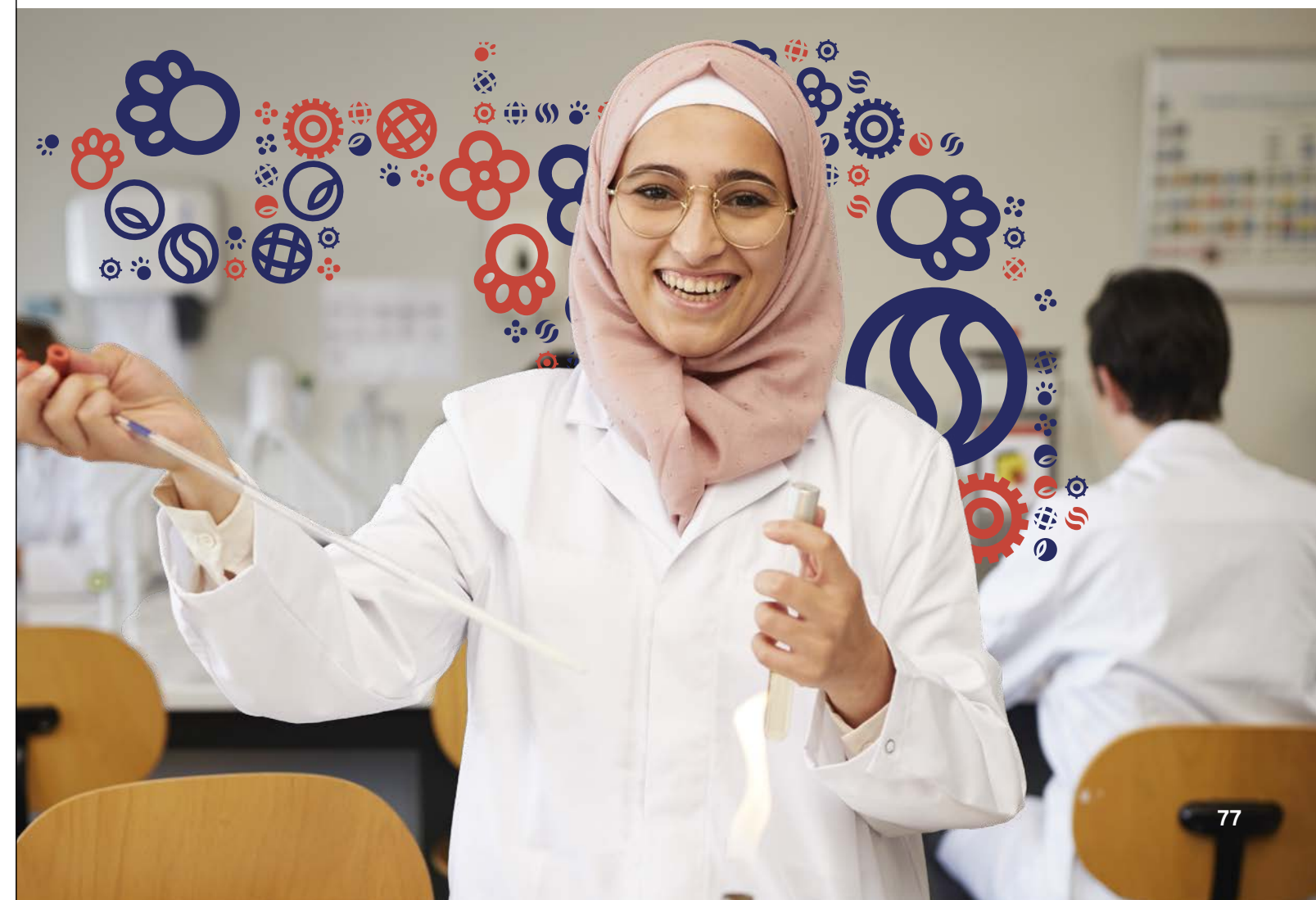
In 2021 zijn binnen Yuverta 76 studenten van Crebo en 28 van leerweg veranderd.

5.9.7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Yuverta verzorgt in 2021-2022 maatwerktrajecten voor Agro Care, Barry Callebaut, Beekenkamp Plants BV, Combivliet, De Heus, Dunea drinkwater, Friesland Campina, Fruittech Campus, Gemeente Amsterdam, Greenpack, Hofland Freesia BV, Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden, Lans Dinteloord, Lans Westland, Nevedi, Pantar, Podium 24, Werkbedrijf Nijmegen, Zeelandia en water. Het gaat hierbij om 241 bbl-studenten op 1 oktober 2021 en 132 bbl-studenten op 1 februari 2022. Het niveau van de opleiding is een combinatie van niveau 1 en 2.

5.9.8 Buitenlandse studenten

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.



6. Verslag raad van toezicht

Het jaar 2021 was voor Yuverta een fusiejaar. Een jaar waarin we met elkaar werkten aan de inrichting en vormgeving van een nieuwe organisatie en de nieuwe onderwijsinstelling Yuverta. Dit begon op 1 januari 2021 met de bestuurlijke en juridische fusie tussen Citaverde College, Helicon Opleidingen en Wellantcollege.

Met ingang van deze datum is de raad van toezicht in een nieuwe samenstelling gestart. De leden zijn allen afkomstig uit de voormalige raden van toezicht van de drie onderwijsinstellingen maar als groep was sprake van een nieuwe setting, waarin toezicht werd gehouden op de raad van bestuur en de drie colleges van bestuur. De definitieve situatie ontstond per 1 augustus 2021, toen de drie onderwijsinstellingen organisatorisch fuseerden tot de nieuwe onderwijsinstelling Yuverta met één college van bestuur.

2021 stond ook in het teken van corona, met lockdowns en een (gedeeltelijke) sluiting van de scholen. Dit heeft veel van iedereen gevraagd en vraagt nog steeds veel. De gevolgen van de coronacrisis zijn goed voelbaar, ook nu de scholen weer open zijn. Leerlingen en studenten hebben achterstanden opgelopen, zowel wat betreft de leerstof als in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Docenten en medewerkers hebben onder moeilijke omstandigheden hun werk moeten doen. En nog steeds wordt van iedereen de nodige flexibiliteit gevraagd, want het coronavirus is nog niet weg. Het vraagt tijd om achterstanden in te lopen en een nieuw evenwicht te vinden. Tegelijkertijd hebben we de verbinding met elkaar weten te houden en is samen veel bereikt. De raad van toezicht complimenteert de hele organisatie hiervoor en kijkt met vertrouwen naar de toekomst.

6.1 Toezicht en advies

Tot 1 augustus 2021 fungeerde de raad van toezicht als toezichthouder van Stichting De Drie AOC's (nu: Yuverta) en als toezichthouder van de drie onderwijsinstellingen Citaverde College, Helicon Opleidingen en Wellantcollege binnen deze stichting. Vanuit deze toezichtrol hebben we met de raad van bestuur (het stichtingsbestuur) en de drie colleges van bestuur de in de statuten en het bestuursreglement vastgelegde onderwerpen besproken. Dit betrof met name de jaarverslagen en de accountantsverslagen over 2020 van de drie onderwijsinstellingen. De accountant van de desbetreffende onderwijsinstelling was daarbij steeds aanwezig. Met ingang van 1-1-2021 is Flynth als accountant benoemd. Ook hebben we de meerjarenbegroting 2021-2025 voor de stichting

als geheel besproken. Per 1 augustus 2021 zijn de drie onderwijsinstellingen gefuseerd en zijn de raad van bestuur en de drie colleges van bestuur samengevoegd tot één college van bestuur, dat tevens het bestuur van Stichting Yuverta is. Met dit college van bestuur hebben we onder andere gesproken over de begroting 2022 en het strategisch huisvestingsplan.

Gedurende het hele jaar hebben wij de financiële ontwikkeling van de nieuwe stichting gevolgd aan de hand van tertiaalrapportages. Daarnaast hebben we goedkeuring gegeven aan de uitbreiding van de huisvesting van de locatie Alphen a/d Rijn en aan de nieuwbouw op locatie Amsterdam-Oost. Ook is goedkeuring gegeven aan de verkoop van grond op de locatie Kesteren, de verkoop van het perceel van een voormalige onderwijslocatie in Gorinchem en het aantrekken van een lening in verband met de financiering van toekomstige (ver)bouwplannen.

Tot slot stond 2021 in het teken van de bestuurlijke inrichting van de nieuwe organisatie. In dat kader zijn diverse reglementen vastgesteld, te weten het bestuursreglement, het huishoudelijk reglement, de klokkenluidersregeling, het treasurystatuut en diverse klachtenregelingen. Per 1 augustus 2021 zijn in verband met de instellingsfusie de statuten gewijzigd, wat ook weer wijzigingen in het bestuursreglement en het huishoudelijk reglement met zich bracht. Ook hebben we goedkeuring gegeven aan de hoofdlijnen van de portefeuillevindeling in de raad van bestuur en het college van bestuur dat per 1 augustus 2021 aantrad.

Onze adviesrol kwam vooral tot uitdrukking in de gesprekken met het bestuur over de afwikkeling van de bestuurlijke fusie en de voorbereiding en uitvoering van de instellingsfusie. Gedurende het hele jaar waren dit belangrijke besprekingspunten. Daarbij grepen we telkens terug op de oorspronkelijke doelstellingen van de fusie. Vanuit dat kader hebben we onder andere het gesprek gevoerd over de visie op onderwijs en de visie op duurzaamheid. In twee strategische sessies met het bestuur is onder andere gesproken over het Strategisch Kompas, de sturingsfilosofie, het opleidingsportfolio en positionering in de regio.



Ook hebben we regelmatig aandacht besteed aan het belang van een goede integratie van de drie organisatieculturen. Verder bespraken we iedere vergadering de actuele ontwikkelingen, waaronder de politiek-maatschappelijke ontwikkelingen rondom groen onderwijs. Daarbij kwamen ook regelmatig samenwerkingsmogelijkheden met groene en grijze scholen aan de orde. Vanzelfsprekend kwam ook de situatie rondom corona in iedere vergadering aan bod. Het bestuur informeerde ons over de implementatie van coronamaatregelen op de scholen en de gevolgen voor medewerkers, leerlingen, studenten en andere betrokkenen.

6.2 Commissies

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

In 2021 heeft de auditcommissie de financiële ontwikkeling van de nieuwe stichting nauwgezet gevolgd aan de hand van tertiaalrapportages. Ook is regelmatig gekeken naar de realisatie van de businesscase, zoals die bij de start van de fusie is opgesteld. Verder is in het bijzijn van de verschillende accountants gekeken naar de jaarrekeningen van de drie instellingen. Daarbij was steeds aandacht voor de mogelijke risico's die

negatief zouden kunnen uitwerken op de fusie en voor de financiële doelen die met de fusie beoogd zijn. Met betrekking tot de bedrijfsvoering ging de aandacht vooral uit naar de integratie van de verschillende ICT-systemen en de gevolgen daarvan voor de organisatie. In het najaar is in het bijzijn van de accountant de managementletter besproken. De auditcommissie is iedere vergadering op de hoogte gesteld van de actuele huisvestingsdossiers.

In de commissie onderwijs & HR is onder andere aandacht besteed aan de kaderbrief van Yuverta en de integratie van de drie onderwijsinstellingen. Daarbij kwamen examinering, het opleidingsportfolio, kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsagenda aan de orde. Ook is de samenwerking in de regio via hotspots en practoraten besproken en toegelicht. Vanuit HR-perspectief is gesproken over de reorganisatie (zonder gedwongen ontslagen), de plaatsingsprocedure voor medewerkers in de ondersteunende diensten, onderwijsondersteuning en de managementstructuur in de regio's. In het najaar zijn de onderwijsresultaten op het vmbo en mbo uitgebreid besproken. Het Nationaal Programma Onderwijs is verschillende keren aan bod gekomen. Daarbij is gesproken over de aanpak en heeft de commissie via enkele voorbeelden uit de praktijk kunnen zien hoe de locaties dit oppakken. Tot slot was het hybride werken gespreksonderwerp. Mede als gevolg van de coronacrisis, werken veel medewerkers in ondersteunende diensten regelmatig vanuit huis. In de commissie is gesproken over de facilitering van thuiswerken.

6.3 Werkgeversrol

De remuneratiecommissie vervult namens de raad van toezicht de werkgeversrol. Hiertoe zijn in 2021 remuneratiegesprekken gevoerd met de leden van het college van bestuur. Ook zijn per 1 augustus 2021, het moment waarop de onderwijsinstellingen fuseerden, nieuwe arbeidsovereenkomsten met de cvb-leden opgesteld. De Wet Normering Topinkomens was daarbij leidend. Verder speelden de omvang van de nieuwe organisatie en de balans in de beloning van de cvb-leden onderling, een rol in het vaststellen van de hoogte van de inkomens van de leden van het college van bestuur.

Een van de opgaven die wij onszelf als raad van toezicht hadden gesteld, was het op termijn terugbrengen van de omvang van het college van bestuur. Vlak voor de instellingsfusie gaf mevrouw Bredée, lid van het college van bestuur van Helicon Opleidingen, aan een functie elders te hebben aanvaard. Hierdoor werd op 1 augustus 2021 gestart met een college van bestuur bestaande uit vier leden. Vervolgens heeft de heer Janssen in het najaar aangegeven dat de ontwikkeling van de fusie-organisatie inmiddels zo goed liep, dat daarmee voor hem ruimte ontstond om zijn bestuurlijke loopbaan binnen Yuverta een andere invulling te geven. Per 1 januari 2022 is daardoor sprake van een college van bestuur van drie leden.

Langs deze weg willen wij mevrouw Bredée en de heer Janssen hartelijk danken voor hun bijdrage aan de fusie. Mede dankzij hun inspanningen kon dit resultaat worden bereikt. De heer Janssen blijft werkzaam voor Yuverta. Ook als raad van toezicht blijven wij graag een beroep doen op zijn expertise en kennis.

6.4 Contact met organisatie

Als gevolg van de coronacrisis is het contact met de medezeggenschapsraden in 2021 beperkt gebleven tot digitale bijeenkomsten met de tijdelijke ondernemingsraad (voor 1 augustus 2021) en de ondernemingsraad (na 1 augustus 2021). Hoofdonderwerp van gesprek was de fusie van de drie onderwijsinstellingen. De raad van toezicht heeft zich zo een beeld kunnen vormen van wat onder de medewerkers leeft, hoe de fusie binnen de scholen wordt ervaren en hoe de samenwerking tussen ondernemingsraad en college van bestuur is.

In 2022 pakten we de fysieke bijeenkomsten met de medezeggenschap weer op. Zo is er in maart 2022 een gemeenschappelijke bijeenkomst geweest met de drie medezeggenschapsraden en het college van bestuur rondom het thema klimaat. Een mooie basis om het overleg tussen medezeggenschap en raad van toezicht verder vorm te geven.

Met name in de commissievergaderingen is er contact geweest met regiodirecteuren en directeuren van de ondersteunende diensten. Ook schoven soms medewerkers uit de ondersteuning of docenten aan. Deze contacten waren altijd digitaal. Desalniettemin gaf dit een bredere inzicht in het functioneren van de nieuwe organisatie.

Locatiebezoeken waren in 2021 niet mogelijk. Onderdeel van de coronamaatregelen was dat de scholen een groot deel van het jaar alleen toegankelijk waren voor leerlingen, studenten, docenten en medewerkers die direct betrokken waren bij het primair proces. Wij zijn voornemens in 2022 locatiebezoeken af te leggen, als de omstandigheden dat toelaten.



Trouw op bezoek bij vmbo Montfoort

De coronaperiode heeft veel van onze leerlingen en docenten gevraagd. Dagblad Trouw ging langs bij onze school in Montfoort om uit eerste hand te horen hoe het nu met hen gaat. Leerlingen, docenten en schoolleiders kwamen uitgebreid aan het woord en deelden hun persoonlijke ervaringen.

6.5 Samenstelling raad van toezicht

In 2020 is overeengekomen dat de raad van toezicht per 1 januari 2021 zou bestaan uit zeven leden: drie van Wellant, twee van Citaverde en twee van Helicon. Daarbij is van begin af aan de taakopvatting geweest dat toezicht wordt gehouden op de stichting als geheel, zonder onderscheid tussen de oude onderwijsinstellingen. Dit was ook het uitgangspunt bij de onderlinge verdeling van aandachtsgebieden.

In het rooster van aftreden zijn de zittingstermijnen van de 'oude' raden van toezicht overgenomen. Dit bracht met zich dat de heer Lemmen per 1 januari 2022 is afgetreden, vanwege het aflopen van zijn benoemingstermijn. De heer Lemmen is opgevolgd door de heer Pijls, die per 1 januari 2022 is toegetreden tot de raad van toezicht.

Voor de bezoldiging van de leden van de raad van toezicht is de Wet Normering Topinkomens het uitgangspunt geweest. Ook is gekeken naar de zwaarte van de toezichttaken die een grote organisatie als Yuverta met zich brengt. Daarnaast speelde een goede balans tussen de beloning van de voorzitter, vicevoorzitter en overige leden van de raad van een rol in de bepaling van de hoogte van de bezoldiging.

6.6 Zelfevaluatie en professionalisering

Begin 2021 was al duidelijk dat het door de coronamaatregelen niet altijd mogelijk zou zijn fysiek bij elkaar te komen. Toch is de samenwerking tussen de leden van de raad van toezicht goed van de grond gekomen. Wij weten elkaar te vinden en er is voldoende kennis en ervaring binnen de raad van toezicht om alle rollen goed te kunnen vervullen. Ook de overlegrelatie met het college van bestuur is prettig. De vergaderingen zijn goed voorbereid en er is ruimte voor een open gesprek en discussie. Wij verwachten in 2022 als team nog meer naar elkaar toe te groeien, zeker als wij elkaar vaker fysiek kunnen treffen.

Wat betreft onze eigen professionalisering geldt dat daarvoor als gevolg van de beperkende coronamaatregelen, iets minder aandacht was. Wel nam een externe spreker ons in het voorjaar, tijdens een digitale strategische sessie met het college van bestuur, mee in een groenblauwe toekomstvisie voor Nederland. En in het najaar van 2021 informeerde een interne medewerker ons over wijzigingen in het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie.

6.7 Governance

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

6.8 Platform raden van toezicht

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

6.9 Tot slot

Yuverta heeft in 2021 concrete stappen gezet naar een mooie nieuwe toekomst. Als raad van toezicht zijn we blij dat we daaraan hebben kunnen bijdragen. Maar onze toekomst wordt vooral gemaakt door de medewerkers, leerlingen en studenten van Yuverta. Wij danken iedereen dan ook voor zijn inzet en inspanningen in 2021!

De raad van toezicht,

- Dhr. prof.dr.ir. L.A. Den Hartog (voorzitter)
- Dhr. drs. W. Smink (vicevoorzitter)
- Mw. mr. R.M. Bergkamp
- Mw. C.M. Fleuren-van den Berg
- Dhr. B.A.J. Haarman
- Dhr. drs. ing. J.B.J.P. Lemmen RAB (afgetreden per 1 januari 2022)
- Mw. drs. H.K. Sluiter MEM
- Dhr. mr. drs. A.C.W. Pijls (aangetreden per 1 januari 2022)



7. Risico- en continuïteitsparagraaf

7.1 Inleiding

De voormalige instellingen Citaverde, Helicon en Wellant zijn inmiddels gefuseerd en opgegaan in de nieuwe organisatie Yuverta. Per 1 januari 2021 heeft de bestuurlijke en juridische fusie plaatsgevonden. Per 1 augustus 2021 volgde de institutionele fusie. Yuverta vervult een maatschappelijke functie door het aanbieden van blauwgroen onderwijs, cursussen en trainingen. We bereiden leerlingen en studenten voor op de arbeidsmarkt van nu én de toekomst. En we helpen hen op weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Onze leerlingen, studenten en cursisten kunnen zich hun leven lang (door)ontwikkelen tot vakbekwame professionals die:

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

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

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

- ontwikkeling studentenaantallen
- personele gegevens
- investeringen/huisvestingsbeleid & ICT
- financiële gegevens:
 - resultatenrekening 2021-2026
 - balans 2021-2026
 - liquiditeitsprognose 2022-2026
 - kengetallen (solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit)
- risico's, analyse & maatregelen

7.2 Ontwikkeling studentaantallen

Tabel 1 geeft de verwachte ontwikkeling van de student- en leerlingaantallen voor de komende periode weer. Bij de opstelling van de prognoses maken we gebruik van modellen die de locaties, ondersteund vanuit de centrale stafafdelingen, vullen op basis van de historie en inschatting voor de eerstkomende jaren.

Op basis van tabel 2 is de verwachting dat de leerlingaantallen voor het vmbo redelijk constant blijven. Na een lichte groei in het komende schooljaar volgt waarschijnlijk een daling, vanwege de demografische krimp.

Voor het mbo houden we rekening met krimp in de komende periode, zie tabel 2. Vanaf 2023-2024 baseren we de prognoses voor het mbo mede op de prognosetool van DUO. Deze prognoses

Tabel 1: leerlingaantallen vmbo per 1 oktober

Categorie	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
mavo	954	1.003	1.020	992	946	936
vmbo (incl lwoo)	12.083	12.492	12.539	12.424	12.224	12.095
Totaal vmbo	13.037	13.495	13.559	13.416	13.170	13.031
in % tov 2021-2022	100%	104%	104%	103%	101%	100%

Tabel 2: studentaantallen mbo per 1 oktober

Categorie	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
bol entree	86	86	84	82	79	77
bbl entree	171	171	167	162	158	154
bol nivo 2-4	6.538	6.546	6.372	6.202	6.036	5.875
bbl nivo 2-4	1.896	1.898	1.848	1.798	1.750	1.704
Totaal mbo	8.691	8.702	8.470	8.244	8.024	7.810
in % tov 2021-2022	100%	100%	97%	95%	92%	90%

zijn gebaseerd op regionale demografische ontwikkelingen, het historisch marktaandeel en het belangstellingspercentage. De verwachte krimp geldt in beginsel voor alle regio's, maar op basis van de huidige inschattingen is deze in Limburg het grootst.

7.3 Personele gegevens

Tabel 3 geeft de verwachte ontwikkeling van het personeel weer. Dit is de optelsom van de verwachtingen uit de meerjarenbegroting 2022-2026. Hierbij is al rekening gehouden met incidentele extra inzet voor de fusie en ingeboekte besparingen voor de toekomst. Ook is in deze voorspelling rekening gehouden met het wegvallen van de NPO-baten vanaf 2024. Er is qua formatie geen rekening gehouden met het doorschuiven van niet-bestede NPO-middelen uit 2021. De gepresenteerde afname van de formatie is naast een dalende NPO-inzet vooral het gevolg van de krimpende leerling- en studentaantallen. De gegevens van 2021-2026 zijn gebaseerd op de verhouding zoals opgenomen in de mbo-benchmark. Deze indeling wijkt op categorie af van de indeling zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2022-2026. De totalen sluiten wel aan bij de Meerjarenbegroting.

Tabel 3: formatie in loondienst (tabel wordt nog aangeleverd op basis van de indeling voor de mbo-benchmark)

Formatie personeel in loondienst in fte	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/management	42	44	43	42	41	40
Personeel primair proces	1.638	1.719	1.651	1.609	1.587	1.568
Indirect onderwijsondersteunend personeel	214	224	216	210	207	205
Direct onderwijsondersteunend personeel	311	326	313	305	301	297
Totale personele bezetting	2.204	2.313	2.223	2.166	2.137	2.110
In %	100%	105%	101%	98%	97%	96%

Tabel 4: Investerings 2022-2026 (bedragen x € 1.000)

Categorie	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Gebouwen & Terreinen	14.192	36.770	38.697	33.487	30.807	12.479
Inventaris & ICT	4090	5.054	4.004	4.665	3.343	5.198
Totaal	18282	41.824	42.700	38.153	34.150	17.677

7.4 Investerings

De individuele strategische investeringsplannen van de oorspronkelijke instellingen, vormen de basis voor de investeringen van Yuverta. We investeren fors in de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoering van strategische huisvestingsplannen, met aandacht voor duurzaamheid en informatietechnologie. Mede daardoor kan Yuverta ook in de toekomst adequaat onderwijs blijven verzorgen op alle locaties. In tabel 4 volgt een samenvattend overzicht van de geplande investeringen voor de periode 2022-2026. Het zwaartepunt van de investeringen ligt in de jaren 2022-2025. Dit zijn onder andere investeringen in nieuwbouw op de locaties Roermond, Nijmegen, Dordrecht, Amsterdam-Oost. Daarnaast worden op een aantal locaties grotere renovaties en reguliere (vervangings-)investeringen in ICT en inventaris uitgevoerd.

7.5 Financiële gegevens

Bovenstaande meerjarenbegroting is voor het eerst opgesteld voor de nieuwe fusieorganisatie Yuverta. De basis is de vastgestelde begroting 2022. De vorige meerjarenbegroting bestond nog uit een samenvoeging van

drie afzonderlijke meerjarenbegrotingen. In deze nieuwe begroting zijn de verwachte incidentele kosten, baten en herinvesteringen vanuit de fusie opgenomen. De herinvestering bestaat uit lasten voor de uitvoering van drie strategische lijnen, ter hoogte van € 4 miljoen eind 2026.

De rijksbijdragen zijn begroot op basis van verwachte dalende leerlingaantallen gedurende de looptijd van deze meerjarenbegroting op basis van t-1 (vmbo) en t-2 (mbo). Dit zorgt voor dalende resultaten vanaf 2024, omdat uiteindelijk de dekking voor de hogere afschrijvingen kleiner wordt. De hogere afschrijvingen houden verband met geplande investeringen in huisvesting.

Tabel 5: meerjarenbegroting 2022-2026 Yuverta

(bedragen x € 1.000)	Werkelijk 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Baten						
Rijksbijdragen	247.449	249.204	244.327	241.501	238.309	234.128
Overige overheidsbijdragen	1.050	1.062	1.066	1.055	1.036	1.016
College-, Cursus-, les en examen-gelden	468	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	2.799	3.352	3.516	3.859	4.237	4.237
Overige baten	6.001	5.474	5.497	5.439	5.340	5.238
Totaal	257.768	259.093	254.405	251.854	248.922	244.619
Lasten						
Personeelslasten	183.826	198.980	190.097	187.893	185.804	180.952
Afschrijvingen	20.710	14.574	15.350	15.547	16.085	17.969
Huisvestingslasten	16.378	16.258	16.901	16.035	15.811	15.700
Overige lasten	29.927	31.028	28.965	28.918	28.358	27.889
Totaal	250.842	260.841	251.313	248.393	246.058	242.511
Financiële baten en lasten	1.001-	918-	906-	881-	838-	796-
Resultaat	5.925	2.666-	2.186	2.580	2.026	1.312

Gedurende de beleidsperiode 2022-2026 verwachten we een toename van de private activiteiten in het kader van llo van in totaal € 0,9 miljoen. Toekomstige mutaties in de reserves en voorzieningen hebben we niet zichtbaar gemaakt omdat we deze niet betrouwbaar kunnen inschatten. De overige baten lopen geleidelijk terug als gevolg van de daling van de leerlingen en studenten (-/- € 0,2 miljoen).

Voor de personele lasten verwachten we een totale daling van € 18,0 miljoen. Dit komt door het wegvallen van de inzet op NPO (-/- € 12,4 miljoen), de fusiekosten (-/- € 1,8 miljoen) in 2022 en de daling van het aantal leerlingen en studenten op t-0 (-/- € 3,8 miljoen).



De afschrijvingskosten in de periode 2022-2026 laten een forse stijging zien vanaf 2022. Dit komt met name door nieuwbouw op de locaties Dordrecht, Amsterdam-Oost, Roermond en Nijmegen. In de afschrijvingen is ook verwerkt dat de activiteiten op de locatie vmbo Rijnsburg worden stopgezet met ingang van schooljaar 2023-2024.

De huisvestingslasten blijven in deze meerjarenbegroting per saldo nagenoeg stabiel, met uitzondering van een mutatie als gevolg van eenmalige sloopkosten.

In de cijfers is een verwachte daling op huurlasten opgenomen. Daartegenover staat een verwachte stijging van energielasten voor een vergelijkbaar bedrag van € 0,3 miljoen.

De sloopkosten, onderdeel van de huisvestingslasten, hebben betrekking op de nieuwbouw op locaties Dordrecht (€ 0,8 miljoen), Amsterdam-Oost (€ 0,2 miljoen) en Roermond (€ 0,4 miljoen). Het balanstotaal loopt in de periode 2022-2026 snel op door de vele investeringen in de komende beleidsperiode.

Tabel 6. Samengevoegde balans 2021-2026 (bedragen x € 1.000)

Meerjarenbegroting	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Geprognosticeerde balansen 2021-2026	€ x (1.000)	€ x (1.000)	€ x (1.000)	€ x (1.000)	€ x (1.000)	€ x (1.000)
1 Activa						
Vaste activa						
1.1 Immateriële vaste activa	86	86	86	86	86	86
1.2 Materiële vaste activa						
1.2.1 Gebouwen en terreinen	152.264	177.948	205.998	227.893	246.601	245.093
1.2.2 Inventaris en apparatuur	12.299	12.697	11.997	12.315	11.672	12.888
	164.562	190.645	217.995	240.208	258.273	257.981
1.3 Financiële vaste activa	54	54	54	54	54	54
Totaal vaste activa	164.702	190.785	218.135	240.348	258.413	258.121
Vlottende activa						
1.4 Voorraden	0	0	0	0	0	0
1.5 Vorderingen	6.172	6.152	4.415	4.395	4.375	4.355
1.7 Liquide middelen	82.254	60.768	52.033	29.545	10.647	9.392
Totaal vlottende activa	88.426	66.920	56.448	33.940	15.022	13.747
Totaal activa	253.128	257.705	274.583	274.287	273.434	271.867
2 Passiva						
2.1 Eigen vermogen						
2.1.1 Algemene reserves	146.523	143.857	146.043	148.623	150.649	151.961
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	9.602	9.602	9.602	9.602	9.602	9.602
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	-68	-68	-68	-68	-68	-68
Eigen vermogen	156.057	153.391	155.577	158.157	160.183	161.495
2.4 Voorzieningen	9.592	9.667	9.741	9.813	9.883	9.952
2.5 Langlopende schulden	48.900	56.133	70.266	66.816	63.933	61.050
2.6 Kortlopende schulden ex RKCRT	38.579	38.514	38.999	39.501	39.435	39.370
Totaal passiva	253.128	257.705	274.583	274.287	273.434	271.867

Tabel 7: kasstroomoverzicht 2021-2026 (bedragen x € 1.000)

Kasstroomoverzicht	Werkelijk 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Beginstand liquide middelen	66.351	82.254	60.768	52.033,5	29.545	10.647
Kasstroom uit operationele activiteiten	28.245	11.938	19.283	18.154	18.135	19.305
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-18.075	-40.657	-42.700	-37.760	-34.150	-17.677
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	5.733	7.233	14.683	-2.883	-2.883	-2.883
Eindstand liquide middelen	82.254	60.768	52.034	29.545	10.647	9.392

Er is een aanvullende financiering van € 17,0 miljoen aangevraagd en opgenomen in het kasstroomoverzicht. Hiermee is de investeringsagenda tot en met 2030 gefinancierd. De in zekerheid te verstrekken objecten ten behoeve van de reeds lopende en de aangevraagde lening, hebben voldoende getaxeerde marktwaarde om als onderpand van de totale financiering te voldoen. Met uitzondering van de liquiditeit in de jaren 2025 en 2026 blijven alle ratio's binnen de signaleringsgrenzen van het ministerie van OCW. De afnemende liquiditeit is

een direct gevolg van het investeringsprogramma voor huisvesting in de komende jaren. Na 2026 neemt het investeringsvolume af en zal de liquiditeit uiteindelijk weer binnen de signaleringsgrenzen vallen.

Tabel 8: Kengetallen

Financiële kengetallen	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Solvabiliteit 2	65,4%	63,3%	60,2%	61,2%	62,2%	63,1%
Rentabiliteit	2,3%	-1,0%	0,9%	1,0%	0,8%	0,5%
Liquiditeit (current ratio)	2,29	1,74	1,45	0,86	0,38	0,35

Tabel 9: Signaleringswaarde Eigen vermogen

Signaleringswaarde EV	werkelijk 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Aanschafwaarde gebouwen	307.667	343.270	381.967	415.061	445.868	458.348
Boekwaarde resterende materiële activa	12.299	12.697	11.997	12.315	11.672	12.888
Totale baten	257.768	259.093	254.405	251.854	248.922	244.619
Signaleringswaarde EV	220.556	243.629	267.267	288.471	307.244	316.170
EV	156.057	153.391	155.577	158.157	160.183	161.495
Verschil	-64.498	-90.237	-111.689	-130.314	-147.061	-154.674

Eerste geslaagden Praktijkverklaring Groen

De eerste negen deelnemers hebben hun Praktijkverklaring Groen behaald. Praktijkleren is een geweldig opstapje voor mensen om zich verder te ontwikkelen in de beroepspraktijk. Conny Kintzen, praktijkbegeleider van Yuverta, creëerde samen met Attender Groen voor iedere deelnemer een individueel traject. "We leveren voor iedereen maatwerk. De een wil graag (beter) leren bladblazen, de ander wil aan de slag met de heggenschaar", vertelt Conny. "Iedereen heeft een eigen lijst met taken waarvoor hij geslaagd is."

7.6 Risicoparagraaf

Risicomanagement binnen Yuverta

7.6.1 Toelichting risicobeheersing coronacrisis

De uitbraak van het coronavirus eind februari 2020 heeft een aanzienlijke impact gehad op de organisatie. Momenteel is de pandemie redelijk onder controle, maar we hebben nog dagelijks te maken met de gevolgen. Er zijn leerachterstanden en nog steeds zijn er leerlingen en medewerkers die te maken hebben met infecties of de gevolgen ervan.

Er zijn nagenoeg geen beperkende maatregelen meer, waardoor het onderwijsproces zoveel als mogelijk doorgang heeft zoals voor de crisis. Op basis van de huidige informatie is er geen continuïteitsrisico. Yuverta onderkent dat er nog altijd een situatie is waaraan risico's verbonden zijn. De opgelopen leerachterstand van leerlingen en studenten blijft een aandachtspunt. Hiervoor zetten we de komende beleidsperiode middelen in die de overheid voor dit doel ter beschikking heeft gesteld. We doen er alles aan om onze leerlingen en studenten de benodigde aandacht te geven en achterstanden tot een minimum te beperken of deze binnen afzienbare tijd in te lopen. Ook is er nog altijd sprake van het risico van oplopend ziekteverzuim met als gevolg hogere vervangingskosten. We faciliteren en begeleiden onze medewerkers zo goed mogelijk om hun werk in goede gezondheid te kunnen blijven uitvoeren, zodat de impact van corona tot een minimum beperkt wordt.

7.6.2 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

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

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

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

7.6.3 Overzicht belangrijke risico's

In tabel 10 geven we een overzicht van de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische en financiële doelstellingen van Yuverta kunnen beïnvloeden. Daaraan gekoppeld zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van de benoemde risico's.

De risico's in tabel 10 zijn verdeeld in strategisch, financieel en operationeel, waarbij we in totaal zeven (hoofd)risico's onderscheiden. Vervolgens is een inschatting gemaakt van de potentiële impact en de belangrijkste beheersmaatregelen, bedoeld om de kans en/of impact van het risico te beperken, zie tabel 11. Na de te nemen maatregelen resteert het netto-risico.

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

Tabel 10: Belangrijkste risico's (inclusief oorzaken en gevolgen)

Nr	Categorie	Risico	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen
1	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - Geen integrale werkwijze locaties - Gebrek aan draagvlak en eigenaarschap - Onvoldoende effectieve besluitvorming 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebrek aan samenhang en synergie - Onvrede onder medewerkers - Kwaliteit onderwijs loopt terug
2	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	<ul style="list-style-type: none"> - Demografische ontwikkeling - Concurrentie - Opleidingsaanbod sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt - Negatieve berichtgeving - Gevolgen van de coronacrisis - Lage interne doorstroom van vmbo naar mbo 	<ul style="list-style-type: none"> - Teruglopende inkomsten - Dreigende overcapaciteit op het gebied van huisvesting en personeel
3	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptie-vermogen ivm alle wijzigingen agv fusie - Onvoldoende gekwalificeerd personeel, agv het leraren tekort - Portfolio opleidingen sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt - Grottere klassen - Ontbreken eenduidige visie 	<ul style="list-style-type: none"> - Imagoschade - Onvrede onder leerlingen - Dalende leerlingen/studenten aantallen
4	Financieel	Druk op financiële huishouding	<ul style="list-style-type: none"> - Dalende leerlingen/studenten aantallen - Gewijzigde financieringssysteem iwoo - Toename van zorgleerlingen - Participatie in veel verschillende samenwerkingsverbanden - Verschillen in financiële positie van samenwerkingsverbanden - Duurzaamheidsvraagstuk huisvesting - Wegvallen NPO-gelden 	<ul style="list-style-type: none"> - Investeringsmogelijkheden lopen terug - Financiële stabiliteit neemt mogelijk af - Onzekerheid over exacte toekomstige baten - Minder dekking voor vaste lasten
5	Operationeel	Cybersecurity en privacy	<ul style="list-style-type: none"> - Privacywetgeving en gegevensbescherming (AVG) - Ontbrekende visie op cybersecurity - Ontbreken van back-up en recoveryplan 	<ul style="list-style-type: none"> - Verkrijging en openbaarmaking van data - Identiteitsfraude - Verstoring ICT - Manipulatie van digitaal opgeslagen data - Overname en misbruik ICT - Afhankelijkheid van Clouddiensten
6	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	<ul style="list-style-type: none"> - Vergrijzing van het personeelsbestand - Krapte op de arbeidsmarkt (schaarstevakken) - Ziekteverzuim en -verloop - Onvoldoende aandacht voor de professionele ontwikkeling van het personeel 	<ul style="list-style-type: none"> - Toenemende werkdruk - Onvrede onder medewerkers en leerlingen - Concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen instellingen - Kwaliteit onderwijs komt onder druk - Imagoschade

Start Talentboom Brancheopleiding Boomkwekerij

Op 26 oktober startte de Talentboom Brancheopleiding Boomkwekerij met de eerste groep in Boskoop. Deze opleiding leidt zij-instromers op tot medewerker of meewerkend voorman/vrouw in een boomkwekerij. Onder leiding van Peet Stolwijk en Marleen van Arendonk van Yuverta traptten de achttien deelnemers de brancheopleiding af.

Tabel 11: Belangrijkste risico's (inclusief impact, maatregelen en netto-risico)

Nr	Categorie	Risico	Impact	Maatregelen	Netto-risico
1	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Intensieve samenwerking door één onderwijsdirectie - Verder uniformeren van processen - Er wordt gerapporteerd via de nieuwe organisatiestructuur en uniforme PDCA-cyclus. Hierdoor wordt gestuurd op het realiseren van de organisatie-strategie en -doelstellingen 	Laag
2	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> - Actievere leerlingwerving, onder andere door betere profilering en gebruik social media - Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes - Strakke sturing op formatiemanagement en formatieplanning - Flexibele schil in stand houden; met oog voor effecten van de WAB - Interne doorstroom verhogen door optimaliseren samenwerking vmbo-mbo 	Middel
3	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Kwaliteitsagenda - Onderwijsteams in de lead zetten - Onderzoeken van nieuwe vormen van onderwijs in combinatie met bijbehorende inzet van personeel zoals uit het bedrijfsleven 	Middel
4	Financieel	Druk op financiële huis-houding	Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Locatiebenchmarks op basis van financiële (ken)getallen - Actievere leerlingwerving, o.a. door betere profilering en gebruik social media - Intensiveren monitoring en sturing op begroting en forecast - Versterken positie in de regio (samenwerking gemeente en bedrijfsleven) - Monitoren maxima voor huisvestings- en ICT-kosten als % van de baten - Business-case denken bevorderen bij investeringsbeslissingen - Afbouw van onrendabele opleidingen - Duurzaamheid meenemen bij investeringsbeslissingen - Realiseren doelstellingen fusie business case - Bewaken flexibiliteit personeelsbestand vanwege wegvallen NPO-gelden 	Laag
5	Operationeel	Cybersecurity en privacy	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> - Structurele aandacht voor deze thema's in het Strategisch Informatie Overleg (SIO) - Uitvoeren van IT-audit op applicaties om beheersmaatregelen te testen - Deelnemen aan benchmark IBPE voor het mbo 	Middel
6	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> - Gezamenlijk opstellen en tot uitvoer brengen van werkdrukplannen - Periodieke gesprekkencyclus - Strategische personeelsplanning als instrument verder ontwikkelen - Tijdig starten en optimaliseren van het formatieplanningsproces - Scholings- en professionaliseringsplannen - Aanpak en preventie van ziekteverzuim - Beleid ontwikkelen gericht op behoud van personeel 	Hoog

7.6.4 Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem

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

- Verbeteren periodieke rapportage en – verantwoordelijkheid: De werkwijze rondom de periodieke directiegesprekken is verder aangescherpt in het afgelopen jaar. Daarnaast zijn tijdens het budgetproces de schoolleiders en opleidingsmanagers actiever betrokken bij het opstellen van de begroting. Op deze manier is de kwaliteit en herkenbaarheid van het budget verder vergroot.
- Leerlingwerving: Yuverta heeft gericht ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid en naamsbekendheid van een aantal locaties. Hierdoor is het gelukt om de leerling- en studentaantallen op niveau te houden en op enkele locaties zelfs te groeien
- Projectcontrol. Er is ingezet op een kwalitatieve verbetering van de projectsturing en projectbeheersing in 2021. Projecten zijn gekoppeld aan of komen direct voort uit strategische keuzes. Op basis hiervan worden programmalijnen opgesteld. Tweemaal per jaar bespreken we op het niveau van de programmalijn de voortgang van de diverse projecten.
- Implementatie Afas: Als gevolg van de fusie is er op het gebied van samenvoeging van systemen al veel gebeurd. Zo is er met ingang van 1 januari 2022 overgaan op Afas voor financiën en HR. Later in het jaar volgen er nieuwe migraties voor onder andere het onderwijs (Magister en Osiris).

7.6.5 Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode

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

- verdere integratie en samenwerking van de drie instellingen zodat we de (schaal)voordelen van de nieuwe fusieorganisatie ook kunnen gaan benutten;
- om de leerlingwerving te intensiveren, continueren we de extra aandacht voor voorlichting. De afdeling marketing en communicatie continueert en borgt de aanwezige initiatieven in 2022.
- we blijven investeren in het versterken van de kwaliteitscultuur en teamontwikkeling binnen de organisatie;
- we werken aan een integraal projectportfoliebeleid binnen Yuverta om te borgen dat het geld voor onderwijsvernieuwing en -innovatie, op basis van opgestelde criteria op de meest effectieve manier wordt ingezet;
- ontwikkeling en integratie van IBP binnen het algehele risicobeheer van Yuverta.

8. Jaarrekening

8.1 Balans per 31 december 2021

(Na bestemming van het resultaat over 2021)

Alle bedragen in euro's x 1.000	31 december 2021	31 december 2020
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	86	103
Materiële vaste activa	164.562	166.436
Financiële vaste activa	54	54
Totaal vaste activa	164.702	166.593

Viottende activa		
Vorderingen	6.172	7.029
Liquide middelen	82.254	66.351
Totaal viottende activa	88.426	73.381
Totaal activa	253.128	239.974

Passiva		
Eigen vermogen	156.057	150.132
Voorzieningen	9.592	8.933
Langlopende schulden	48.900	43.167
Kortlopende schulden	38.579	37.741
Totaal passiva	253.128	239.974

8.2 Staat van baten en lasten over 2021

Alle bedragen in euro's x 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Baten			
Rijksbijdragen	247.449	225.980	224.455
Overige overheidsbijdragen	1.050	974	743
Examengelden	468	256	504
Baten werk in opdracht van derden	2.799	3.047	2.733
Overige baten	6.001	5.439	6.456
Totaal baten	257.768	235.696	234.891

Lasten			
Personeelslasten	183.826	177.402	174.065
Afschrijvingen	20.710	14.985	14.314
Huisvestingslasten	16.378	15.145	15.673
Overige lasten	29.927	30.485	25.906
Totaal lasten	250.842	238.017	229.959

Saldo baten en lasten	6.927	-2.321	4.933
Financiële baten en lasten	-1.001	-984	-1.145
Resultaat	5.925	-3.305	3.788
Belastingen	-	-	-
Resultaat na belastingen	5.925	-3.305	3.788

8.3 Kasstroomoverzicht over 2021

Alle bedragen in euro's x 1.000	2021	2020
Saldo baten en lasten	6.927	4.933
Gecorrigeerd voor:		
* Afschrijvingen	19.966	14.314
* Boekwinst		-2.002
* Mutatie voorzieningen	659	884
	27.551	18.129
Mutaties werkkapitaal		
* Vorderingen	858	2.142
* Kortlopende schulden	837	-6
* Waarde van effecten		5.122
	1.695	7.258
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	29.246	25.387
Ontvangen intrest	3	35
Betaalde intrest	-1.004	-1.250
Mutatie overige financiële activa		69
	-1.001	-1.145
Kasstroom uit operationele activiteiten	28.245	24.242
Investeringen immateriële vaste activa	-47	-87
Investeringen materiële vaste activa	-18.282	-14.250
Desinvesteringen materiële vaste activa	254	4.007
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-18.075	-10.330
Nieuw opgenomen leningen	7.500	
Aflossing langlopende schulden	-1.767	-6.433
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	5.733	-6.433
Mutatie liquide middelen	15.903	7.479
Beginstand liquide middelen	66.351	58.872
Mutatie liquide middelen	15.903	7.479
Eindstand liquide middelen	82.254	66.351

8.4 Waarderingsgrondslagen

Onderstaande waarderingsgrondslagen zijn van toepassing op de jaarrekening.

Fusie

Per 1 augustus 2021 zijn Stichting Helicon Opleidingen, Citaverde en Wellant gefuseerd tot Stichting Yuverta. De jaarrekening 2021 van Stichting Yuverta is opgesteld op basis van de 'samensmelting-van-belangen-methode' in overeenstemming met RJ 216.112 waarbij de cijfers van huidig boekjaar en de vergelijkende cijfers van de oude stichtingen zijn samengevoegd in de jaarrekening van Stichting Yuverta alsof de samengesmolten stichting altijd al heeft bestaan.

Algemeen

De activiteiten van het agrarisch opleidingscentrum Stichting Yuverta zijn gericht op het geven van onderwijs aan leerlingen en studenten in een groene leeromgeving door kennis te delen en toe te passen. Ons doel is leerlingen goed voor te bereiden op het leven en werken in onze maatschappij.

Stichting Yuverta is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven met het kvk-nummer 27177194. De statutaire zetel van Stichting Yuverta is gemeente Houten.

Toegepaste standaarden

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

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

Oud-CITAVERDE	Jaren
Groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd.	
gebouwen	4-5
noodlokalen	10
lokale binnenspeelplaats	10
dependance	20
Software	2
Diversen	3
Audio / video / ICT / Kantoor machines	4
Gereedschap, land-tuinbouwmachines	4
Huishoudelijk en lab.apparatuur	6
Installaties	10

Oud-Helicon	Jaren
Groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd.	
ICT Software (immateriële activa)	3
ICT (hard- en netware)	3
Onderwijsmaterieel	5
Machines, gereedschappen, transportmiddelen en audio-visuele middelen	7
Inrichting terreinen, Meubilair, Paardenmaterieel, Landmeetkundig instrumentarium, Stoffering en zonwering, TD/Schoonmaakinventaris, Sanitair/Verwarm/Energie en Beveiliging	10
Bijgebouwen en Kassen	15
Installaties en Inrichting	20
Gebouwen	30
Bouwrijp maken, infrastructurele werken (incl indirecte kosten)	30
Fundering, draagconstructie, casco	30
Heffingen, Leges, (CAR)Verzekeringen, aansluitkosten nuts	30
Terreininrichting verhard/onverhard	24
Exterieur Afbouw (kozijnen, isolatie, gevelbekleding, lichtstraten, e.d.)	24
Interieur Afbouw (kozijnen, vloerbedekking, plafonds, branddeuren, e.d.)	18
Installaties (verwarming, koeling, electro, bouwkundig, keuken, beveiliging, sanitair) en Inrichting	18
Buiten schilderwerk	5

Schattingswijzigingen

In 2021 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden ten aanzien van de afschrijvingstermijnen van onderstaande categorieën. Deze wijziging is conform de verslaggevingsrichtlijnen prospectief verwerkt in de jaarrekening.

De oude afschrijvingstermijnen waren:

Oud-Wellant	Jaren
Groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd.	
Gebouwen	6,12,18,24,30
De nieuwe afschrijvingstermijnen zijn:	
Casco	30
Dakbedekking, plafonds, dekvloeren	24
Werktuigbouwkundige installaties	18-30
Liftinstallaties	18
Elektrische installaties	24-30
Binnenwerk	12
Glas- en schilderwerk	6
Inventaris en apparatuur	3 tot 20
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5

Yuverta	Jaren
Op gebouwen wordt afgeschreven volgens de componentenmethode.	
De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn als volgt:	
De verschillende afschrijvingstermijnen m.b.t. gebouwen	5,10,18, 24,30
Op inventaris en apparatuur en andere bedrijfsmiddelen zijn de afschrijvingstermijnen als volgt:	
ICT hardware en netware	3
Onderwijsmaterieel	5
Machines, gereedschappen en audio visuele middelen	7
Transportmiddelen	7
Inventaris en stoffering en zonwering	10
Paarden materieel en landmeetkundig instrumentarium	10

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

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

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

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Immateriële vaste activa

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

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen hierop worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de

aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur.

Op terreinen (met uitzondering van geactiveerde erfpacht), materiele vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen hierop wordt niet afgeschreven.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn als volgt:

→ Op gebouwen wordt afgeschreven volgens de componenten methode.

→ De verschillende afschrijvingstermijnen m.b.t. gebouwen zijn in jaren: 5,6,10,12,18,24 en 30 jaar

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

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

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijk en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de netto vermogenswaarde. Bij de bepaling van de netto vermogenswaarde worden de waarderinggrondslagen 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 nettokasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

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

Voorraden

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

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:

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

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste een jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa, indien hiertoe geen contractueel recht en geen voornemen tot saldering bestaat. Voor de waardering van kortlopende schulden wordt verwezen naar de paragraaf inzake financiële instrumenten. Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoordeelde bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstrekken

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 bijdrage- regeling. 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 2021 bedraagt 110,6% (ultimo 2020: 93%). Op 31 december 2021 was de beleidsdekkingsgraad 102,8% (ultimo 2020: 87,6%)

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.



8.5 Toelichting behorende tot de jaarrekening over 2021

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

Vaste activa														
1.1	Immateriële vaste activa													
		Soort	Aanschafprijs Per 1-1-2021	Afschrijvingen T/m 1-1-2021	Boekwaarde 1-1-2021	Saldo investering 2021	Saldo des investering 2021		Afschrijving des inv 2021	Pm * Schattingswijziging	Afschrijving 2021	Boekwaarde 31-12- 2021	Cumm aanschaf prijs 31-12-2021	Cumm afschrijvingen 31-12-2021
1.1.5	Yuverta		1.976.261	1.873.267	102.994	47.430	0	0	0	64.522	85.902	2.023.691	1.937.789	
		Betreft de door helicon gebruikte software.												
1.2	Materiële vaste activa													
		Soort	Aanschafprijs Per 1-1-2021	Afschrijvingen T/m 1-1-2021	Boekwaarde 1-1-2021	Saldo investering 2021	Saldo des investering 2021		Afschrijving des inv 2021	Pm * Schattingswijziging	Afschrijving 2021	Boekwaarde 31-12- 2021	Cumm aanschaf prijs 31-12-2021	Cumm afschrijvingen 31-12-2021
	Yuverta	Gebouwen en terreinen	306.622.572	159.995.277	146.627.295	4.069.331	5.392.839	5.147.204	2.903.901	11.142.540	139.308.450	305.299.063	165.990.613	
	Yuverta	Inventaris en apparatuur	66.504.277	49.527.778	16.976.499	4.089.534	15.515.282	15.506.946	3.981.366	8.758.981	12.298.716	55.078.529	42.779.813	
	Yuverta	In uitvoering	2.832.359	-	2.832.359	10.122.792	-	-	-	-	12.955.151	12.955.151	-	
	Yuverta	Totaal	375.959.208	209.523.055	166.436.153	18.281.657	20.908.122	20.654.150	6.885.267	19.901.521	164.562.318	373.332.743	208.770.426	

* pm de kolom afschrijvingslasten is incl. het effect van de schattingswijziging

Met betrekking tot de afschrijvingen worden de navolgende termijnen gehanteerd:

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

In de afschrijvingen is € 6,9 mln. opgenomen als gevolg van wijzigingen van afschrijvingstermijnen van bovenstaande categoriën.

Voor een toelichting hierop wordt verwezen naar de waarderingsgrondslagen met betrekking tot de materiële vaste activa, paragraaf 'schattingswijziging'.

1.3	Financiële Vaste Activa							
		Soort	Beginsaldo per 1-1-2021	Investeringen	desinveste- ringen	waardeveran- deringen	aandeel in resultaat	Eindsaldo per 31-12- 2021
1.3.7	YUVERTA		53.945	0	0	0	0	53.945
	Het bedrag onder 1.3.7 bestaat uit een bankgarantie ad € 53K en een leden- kapitaal in Cooperatieve Bloemenveiling FloraHolland U.A ad € 1K.							

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2021			
Vlottende activa		31-12-2021	31-12-2020
1.5	Vorderingen		
	Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan een jaar.		
1.5.1	Debiteuren	4.248.118	2.392.678
1.5.3	Verbonden partijen	-	-
1.5.3	Vorderingen op groepsmaatschappijen	-	-
1.5.5	Studenten/cursisten	358.544	554.767
1.5.6	Overige overheden	108.611	37.109
1.5.7.1	Overige vorderingen	90.066	1.547.651
1.5.8	Overlopende activa		
1.5.8.1	Vooruitbetaalde lasten	1.104.092	1.589.262
1.5.8.3	Overige overlopende activa	409.911	1.202.605
	Totaal	6.319.342	7.324.071
1.5.9	Voorziening voor oninbaarheid		
1.5.9.1	Stand per 1-1	294.824	194.154
1.5.9.2	Onttrekking	-129.672	-38.928
1.5.9.3	Dotatie	-17.550	139.598
1.5.9	Stand per 31-12	147.602	294.824
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	28.509	67.507
1.7.2	Tegoeden op banken	604.709	26.776.610
1.7.4	Rekening-courant ministerie van financiën	81.621.182	39.507.150
1.7		82.254.400	66.351.267

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Yuverta

Passiva					
2.1	Eigen vermogen	Saldo 31-12-2020	Bestemming exploitatieresultaat 2021	Overige mutaties	Saldo 31-12-2021
	Het verloop van het eigen vermogen gedurende het verslag jaar is als volgt.				
2.1.1	Algemene reserves	145.458.060	1.065.290	-	146.523.350
2.1.2	Bestemmingsreserves publiek				
	-Bestemmingsreserve BAPO	1.820.778	-448.502	-	1.372.276
	Reserve inzake passend onderwijs	740.000	-	-	740.000
	Reserve inzake werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel	1.300.000	-73.000	-	1.227.000
	-Aanvullende VO middelen	273.497	-273.497	-	0
	-Aanv bekostiging examens VO	-	567.503	-	567.503
	-Extra middelen NPO	-	5.694.921	-	5.694.921
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)				
	-Bestemmingsreserve privaat BO	73.559	-19.504	-	54.055
	"Leven Lang Ontwikkelen"	451.164	-572.874	-	-121.710
2.1.5	Bestemmingsfonds (privaat)				
	Bestemming uit liquidatie				
	"Stichting				
	Contractactiviteiten Groene Delta"	14.985	-14.985	-	-
	Totaal reserves Yuverta	150.132.043	5.925.351	-	156.057.395

2.2 Voorzieningen							Mutaties		Onderverdeling saldo 31-12		
2.2.1 Personele voorzieningen		Saldo 31-12-2020	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo 31-12-21	<1 jaar	>1 jaar			
	- Jubilea	1.655.684	38.188	170.205	801.907	721.760	230.242	491.519			
	- Eigen risico drager WGA (1)	1.594.316	43.837	463.479	-	1.087.000	338.100	748.900			
	- Wachtgeld (4)	2.004.110	767.815	1.159.317	165.305	1.447.304	454.001	993.303			
	- Mobiliteit (3)	560.500	485.279	62.779	-	983.000	983.000	-			
	- Langdurig zieken (2)	150.362	1.512.350	116.340	-	1.546.372	1.082.453	463.919			
	- Duurzame Inzetbaarheid	2.796.638	1.425.005	504.750	-	3.716.893	797.951	2.918.942			
	- Wet Arbeidsmarkt in Balans (5)	43.280	-	22.892	20.388	0	-	-			
	- Spaarverlof	17.559	-	-	17.559	0	-	-			
	- ZW ERD	111.000	114.120	135.232	-	89.888	89.888	-			
		8.933.449	4.298.920	2.634.994	1.005.158	9.592.217	3.975.635	5.616.582			
	1) uit dienst basis van arbeidsongeschiktheid na 104 weken ziek										
	2) in dienst en tussen 52 en 104 weken arbeidsongeschikt.										
	3) De voorziening wordt bepaald voor medewerkers waarmee een grote waarschijnlijkheid bestaat dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd wordt beëindigd.										
	Als gevolg van de fusie zijn de grondslagen m.b.t. de voorzieningen gewijzigd. Het effect van de schattingswijziging per 1 januari 2021 bedraagt €1,7 miljoen (last).										
	Onderdeel hiervan betreft het feit dat voormalig Wellant geen voorziening Langdurig zieken had. Dit betreft een bedrag van € 1,8 miljoen, welke is verwerkt als correctie voorgaand jaar.										
	4) De voorziening wachtgeld betreft een voorziening voor te betalen WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen voor ex-werknemers.										
	5) De voorziening Duurzame inzetbaarheid is gebaseerd op de regeling Seniorenverlof van de regeling duurzame inzetbaarheid in de cao MBO.										



2.3	Langlopende schulden	Bedrag lening	Aangegaan	Aflossingen	Aflossingen	Bedrag lening	Rente (%)
		31-12-2020	2021	2021	2022	31-12-2021	
2.3.5	Overige langlopende schulden						
	* Ministerie van Financiën lening uit 2010	19.800.000		-900.000	-900.000	18.000.000	3,43
	* Ministerie van Financiën lening uit 2017	25.133.333		-866.667	-866.667	23.400.000	1,06
	* Ministerie van Financiën lening uit 2020		7.500.000			7.500.000	0,22
		44.933.333	7.500.000	-1.766.667	-1.766.667	48.900.000	
				>1 tot <5 jaar	> 5 jaar	Totaal	
	* Ministerie van Financiën lening uit 2010			3.600.000	14.400.000	18.000.000	
	* Ministerie van Financiën lening uit 2017			3.466.667	19.933.333	23.400.000	
	* Ministerie van Financiën lening uit 2020			1.000.000	6.500.000	7.500.000	
				8.066.667	40.833.333	48.900.000	

In 2010 is er een financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €27 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2013. De rente bedraagt 3,43%, 30 jaar vast. In 2017 is er een tweede financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €26 miljoen. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2020. De rente bedraagt 1,06%, 30 jaar vast. In 2020 is er een derde financieringsarrangement overeengekomen met het Ministerie van Financiën voor een totaal bedrag van €16,5 miljoen. De lening wordt ontvangen in tranches; €7,5 miljoen in 2021 en €9 miljoen

in 2022. Aflossing vindt lineair plaats in 30 jaar, voor het eerst in 2023. De rente bedraagt 0,22%, 30 jaar vast. Voor de bovengenoemde leningen zijn hypothecaire zekerheden verstrekt. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2010, is bij een resterende looptijd van 21 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,47% €24,8 miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2017, is bij een resterende looptijd van 28 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,50% €26,1 miljoen. De marktwaarde van de lening, afgesloten in 2020, is bij een resterende looptijd van 30 jaar en de huidige bijbehorende rentestand van 0,53% €7,1 miljoen.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021	31-12-2020
2.4.1	Kredietinstellingen	1.766.667	1.766.667
	De schuld aan kredietinstellingen (2.4.1) betreft de aflossingsverplichting voor het komend boekjaar van de langlopende schuld aan het Ministerie van Financiën.		
2.4.3	Crediteuren	6.076.497	4.512.725
2.4.4	OCW/EZ	388.543	95.172
2.4.7	Belastingen en sociale premies		
2.4.7.1	Loonheffing	7.081.175	6.741.542
2.4.7.2	Omzetbelasting	56.269	12.143
2.4.7.3	Premies Sociale Verzekeringen	1.209	35.246
2.4.7.4	Overige belastingen	7.834-	
		7.130.820	6.788.930
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		
	ABP premies	2.412.302	2.129.917
2.4.9	Overige kortlopende schulden	167.229	356.825
2.4.10	Overlopende passiva		
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- & lesgeld	561.702	465.543
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ geoormerkt	4.521.617	5.547.575
2.4.10.3	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ niet geoormerkt	127.056	6.935
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen	269.361	529.551
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	6.260.840	5.727.874
2.4.10.7	Nog te betalen aan personeel	768.000	779.172
2.4.10.8	Overige	8.128.062	9.034.561
		20.636.637	22.091.210
2.4	Totaal kortlopende schulden	38.578.695	37.741.446

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

Beschikking	Projectomschrijving	31-12-2021	31-12-2020
704911-1	RIF PPS Waterroute	46.149	46.149
DHBO18041	Doorstroom mbo-hbo	49.023	49.023
RIF16029/1088278	RIF GO2	185.944	-
GLTL20313	Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	107.427	-
		388.543	95.172

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		31-12-2021	31-12-2020
Korter dan 1 jaar		2.068.705	1.490.587
Langer dan 1 jaar		7.254.150	6.451.926
		9.322.855	7.942.513

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ad €9,3 miljoen ter zake van huur en operationele leasing. Het bedrag aan meerjarige financiële verplichtingen langer dan vijf jaar bedraagt €3,3 miljoen. Per ultimo 2021 zijn er verplichtingen aangegaan inzake nieuwbouw op de locaties Roermond, Dordrecht en Amsterdam Linnaeus ad €25,1 miljoen (ultimo 2020: €21,8 miljoen). Deze verplichtingen hebben een looptijd korter dan een jaar. Er zijn een vijftal bankgaranties afgegeven voor een bedrag van €168K.

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



Verantwoording subsidies [MODEL G]				
G1	"Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt"			
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
	Lerarenbeurs BVE 2020	1090534-1	22-09-2020	N
	Lerarenbeurs BVE 2020	1095425-1	20-11-2020	J
	Lerarenbeurs BVE 2021	1166170-1	20-08-2021	N
	Lerarenbeurs VO 2017	853939-1	20-09-2017	J
	Lerarenbeurs VO 2020	1091799-1	22-09-2020	N
	Lerarenbeurs VO 2021	1166161-1	20-08-2021	N
	Lerarenbeurs VO 2021	1177590-1	21-09-2021	N
	Lerarenbeurs VO 2021	1177584-1	21-09-2021	N
	Voorz leermiddelen minima gezinnen 2018	926432-2	21-08-2018	J
	Voorz leermiddelen minima gezinnen 2019	1003952-1	22-08-2019	N
	Voorz leermiddelen minima gezinnen 2020	1088127-1	20-08-2020	N
	Doorstroom mbo-hbo	DHBO18050	15-03-2018	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma VO 20-21 (tijdvak1)	IOP-31142-VO	10-07-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma VO 20-21 (tijdvak2)	IOP2-31142-VO	16-10-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma mbo 20-21 (tijdvak2)	IOP2-31142-mbo	16-10-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma mbo 2021	IOP4-31142-mbo	09-06-2021	J
	Extra hulp voor de klas	EHK20112	30-03-2021	J
	Extra hulp voor de klas (2)	EHK21087	05-08-2021	J
	Zij-instromers 2019	962624-1	20-02-2019	J
	Zij-instromers 2019	1027614-1	19-12-2019	N
	Zij-instromers 2020	1102720-1	21-12-2020	N
	Zij-instromers 2021	1154789-1	23-04-2021	N
	Zij-instromers 2021	1158936-1	21-05-2021	J
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2018/2/872863	20-06-2018	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2019/2/1195337	20-08-2019	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2020/2/1614002	20-08-2020	N
	Studieverlof BVE	2020/2/1632654	22-09-2020	J
	Doorstroomprogramma mbo-HO - Horst	DHBO18032	15-03-2018	J
	Doorstroomprogramma mbo-HO - Zuid	DHBO19021	30-10-2018	N
	Doorstroomprogramma PO-VO - Roermond	DPOVO18075	30-08-2018	N
	Aanvullende bekostiging Technisch vmbo	2018/2/1035661	19-12-2018	J
	Aanvullende bekostiging Technisch vmbo	2019/2/1358573	20-11-2019	N
	LerarenOntwikkelfonds	LOF200258	26-06-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VO tijdvak 1	IOP-40501-VO	10-07-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo tijdvak 1	IOP-40501-mbo	02-07-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VO tijdvak 2	IOP2-40501-VO	16-10-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo tijdvak 2	IOP2-40501-mbo	16-10-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VO tijdvak 4	IOP4-40501-VO	09-06-2021	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo tijdvak 4	IOP4-40501-mbo	09-06-2021	J
	Extra hulp voor de klas mbo tijdvak 1	EHK20124	30-03-2021	J
	Extra hulp voor de klas mbo tijdvak 2	EHK21028	05-08-2021	J
	Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21008	31-03-2021	N
	Internationalisering funderend onderwijs	IFO210049	09-04-2021	J
	Schoolkracht VO	SK20-21CS	22-05-2021	N
	Studieverlof VO	1165894-1	20-08-2021	N
	Studieverlof VO	1165900-1	20-08-2021	N
	Subsidie Zij-instroom	942075-01	05-12-2018	J
	Subsidie Zij-instroom	966892-01	26-02-2019	J
	Subsidie Zij-instroom	1046663-01	28-01-2020	J

	Subsidie Zij-instroom	1102713-01	01-12-2020	J
	Subsidie Zij-instroom	1164664-01	23-08-2021	N
	Praktijkleren groene plus 2015 (MIP)	655769-3	20-03-2015	N
	Subsidie voor studieverlof BVE 2019	1006124-1	20-09-2019	N
	Subsidie voor studieverlof VO 2019	1007703-1	20-09-2019	N
	Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1090406-1	20-08-2020	J
	Subsidie voor studieverlof VO 2020	1091388-1	20-08-2020	J
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164908-1	20-08-2021	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1164858-1	20-08-2021	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1177124-1	21-09-2021	J
	Subsidie voor studieverlof 2021	1177123-1	21-09-2021	N
	Subsidie voor studieverlof 2021	1179192-1	20-10-2021	J
	Subsidie voor studieverlof 2021	1183406-1	22-11-2021	J
	Subsidie zij-instroom 2019 (2019-2020)	962600-1	20-02-2019	N
	Subsidie zij-instroom 2019	998058-1	20-02-2019	N
	Subsidie zij-instroom 2019	1005588-1	20-02-2019	N
	Subsidie zij-instroom 2019	1013524-1	20-11-2019	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1027574-1	20-11-2019	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1046625-1	20-02-2020	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1078745-1	15-04-2020	N
	Subsidie zij-instroom 2020	1102739-1	21-12-2020	N
	Subsidie zij-instroom 2021	1180537-1	20-10-2021	N
	Subsidie zij-instroom 2021	1183577-1	22-11-2021	N
	Subsidie zij-instroom 2021	1189545-1	21-12-2021	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	1003678-1	22-07-2019	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	1088120-1	20-08-2020	N
	Lentescholen VO 2016	LENZO16135	23-05-2016	J
	Lente- en zomerschool VO 2017	LENZO17168/1185776	09-05-2017	J
	Lente- en zomerschool VO 2018	LENZO18211	14-05-2018	N
	Aanvullende bekostiging technisch vmbo 2019	963902-1 / 963902-2 / 963902-3	20-03-2019	N
	Opleidingsschool Wellantcollege 2019-2020	OS-2017-C-008 (1013082-1)	20-11-2019	N
	Opleidingsschool Wellantcollege 2020-2021	OS-2017-C-008 (1095201-1)	20-11-2020	N
	Opleidingsschool Wellantcollege 2021-2022	OS-2017-C-008 (118525-2)	21-12-2021	N
	Opleidingsschool Yuverta 2021-2023	OS-2021-C-009	19-11-2021	N
	Versterking van salarismix leraren mbo in de randstadregios 2021	119746-1 / 119746-2	20-08-2021	J
	Flexstart 19004	FLEXSTART19004	17-09-2019	J
	Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2020	1086732-1	20-08-2020	N
	Internationalisering funderend onderwijs vmbo Boskoop	IFO20104	14-08-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's vmbo 2020-2021	IOP2-41100-VO	16-10-2020	J
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo 2020-2021	IOP2-41100-mbo	16-10-2020	J
	Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21033	31-03-2021	N
	Inhaal- en Ondersteuningsprogramm's mbo 2	IOP4-41100-mbo	09-06-2021	J
	Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak4	IOP4-41100-VO	09-06-2021	J
	Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 5	IOP5-41100-VO	12-07-2021	J
	Extra hulp voor de klas 2 mbo	EHK21059	05-08-2021	N
	Doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen 2021	DPOVO21144	29-07-2021	N
	Pilot Praktijkgericht Programma voor gl en tl	GLT21R200007	09-12-2021	N
	Capaciteitentesten 2021-2023	CAP21-41100	09-11-2021	J
	Vrijroosteren leraren fse III 2021-2023	1039907	05-07-2021	N
	Extra Hulp voor de Klas	EHK20056	30-03-2021	N

G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar												
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	€	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Overige mutaties	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	€
RIF GO2	RIF16029/1088278	20-10-16	1.103.002	€	1.103.002	819.830	283.172	0	97.229	185.944	0	€
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20313	30-11-20	109.426	€	64.368	0	64.368	45.058	1.998	107.427	0	€
			1.212.428	€	1.167.370	819.830	347.540	45.058	99.227	293.371	-	€

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar												
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	€	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Overige mutaties	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	€
Regionaal Investeringsfonds mbo Hippisch College Limburg	RIF19030	18-10-2019	626.381	€	290.820	196.961	93.859	134.225	150.932		77.151	€
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20330	30-11-20	161.995	€	64.798	0	64.798	45.359	28.700		81.457	€
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20131	30-11-20	161.400	€	64.560	0	64.560	45.192	29.640		80.112	€
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20326	30-11-20	162.000	€	64.800	0	64.800	45.360	0		110.160	€
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20017	04-12-20	142.784	€	57.114	0	57.114	39.980	60.411		36.683	€
			1.254.560	€	542.092	196.961	345.130	310.115	269.682	-	385.562	€



European Platform for Urban Greening

Yuverta is, samen met partners uit vijf Europese landen, verbonden aan het European Platform for Urban Greening. Dit platform is een internationaal netwerk waarin alle betrokkenen samenwerken aan stedelijke vergroening. De focus hierbij ligt op klimaatadaptatie, biodiversiteit en het welzijn van de stadsbewoners. Het doel van dit platform is om hiermee een

internationale beweging voor groene, duurzame steden te creëren. Dankzij de internationale samenwerking op dit thema, kunnen we van elkaar leren en innovaties versnellen. Zo leveren we in dit project straks een innovatief en aantrekkelijk trainingsaanbod op voor studenten en professionals in het werkveld van urban green landscaping.



Toelichting op de onderscheiden posten van de Staat van baten en lasten over 2021 Yuverta				
Toelichting baten				
3.1	Rijksbijdrage	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
3.1.1	Normvergoeding BVE			
	LUMPSUM Rijksbijdrage	194.234.986	183.577.136	189.831.700
		194.234.986	183.577.136	189.831.700
	OCW			
3.1.2.1	Geoomerkte vergoedingen/ niet geoomerkte vergoedingen	32.626.318	24.168.129	21.254.398
	Totaal Subsidies OCW	32.626.318	24.168.129	21.254.398
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	20.588.117	18.234.281	13.368.564
		247.449.421	225.979.546	224.454.662
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.050.304	973.660	742.750
		1.050.304	973.660	742.750
3.3	College-, cursus-, les- & examengelden	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	467.942	256.266	504.285
		467.942	256.266	504.285
3.4	Baten werk in opdracht van derden	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
3.4.1	Cursusgelden contractactiviteiten	2.127.297	2.951.658	2.025.349
3.4.3	Overige	671.754	95.438	708.117
		2.799.051	3.047.096	2.733.466
3.5	Overige baten	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
3.5.1	Verhuur	245.703	221.350	280.177
3.5.2	Detachering, uitleen personeel	631.450	475.405	680.987
3.5.4	Sponsoring	-	-	-
3.5.5	Ouder/Studentenbijdragen	1.265.803	2.461.000	722.439
		2.142.957	3.157.755	1.683.603
3.5.6	Overige:			
	Stageopbrengsten	20.144	-	3.314
	Leerlingbijdrage onderwijsactiviteiten	-	-	343.544
	Leerlingbijdrage leermiddelen	-28	-	164.399
	Kantine	9.253	22.500	20.273
	Diversen	3.829.150	2.258.389	4.240.894
		3.858.520	2.280.889	4.772.423
		6.001.476	5.438.644	6.456.026

Toelichting lasten				
4.1	Personele kosten	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
4.1.1	Lonen en salarissen:			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	126.859.577	-	121.737.923
4.1.1.2	Sociale lasten/werkgeverslasten	17.635.579	-	16.175.547
4.1.1.3	Pensioenpremies	20.891.120	-	18.663.293
		165.386.277	154.851.047	156.576.763
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	2.889.840	3.840.000	3.942.043
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	10.540.152	12.551.103	8.814.982
4.1.2.3	Overige personele kosten	5.718.886	6.297.265	5.437.528
		19.148.879	22.688.368	18.194.553
4.1.3	Af: Uitkeringen	-709.429	-137.000	-706.072
	Totaal	183.825.726	177.402.415	174.065.244

Gemiddeld aantal werknemers		Aantal Fte 2021
	Bestuur/management	42
	Personeel primair proces	1638
	Indirect onderwijsondersteunend personeel	214
	Direct onderwijsondersteunend personeel	311
	Totaal	2204



4.2	Afschrijvingen	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
4.2.1	Afschrijving immateriële vaste activa			
	Overige	64.522	-	69.355
		64.522	-	69.355
4.2.2	Afschrijving materiële vaste activa			
	Gebouwen en terreinen	11.886.969	9.996.290	9.476.954
	Inventaris en apparatuur	8.758.981	4.988.727	4.768.144
		20.645.950	14.985.017	14.245.098
	Totale afschrijvingslasten	20.710.472	14.985.017	14.314.453
	De afschrijvingen zijn hoger dan begroot vanwege de versnelde afschrijving van € 6,9 mln.			
4.3	Huisvestingskosten	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
4.3.1	Huren	1.678.321	1.655.254	1.321.078
4.3.2	Verzekeringen	247.207	341.240	246.040
4.3.3	Onderhoudskosten	4.386.821	3.309.809	4.656.774
4.3.4	Energie en water	3.219.519	2.940.650	2.961.621
4.3.5	Schoonmaakkosten	3.954.487	4.400.533	3.776.750
4.3.6	Heffingen	1.200.884	1.152.096	1.052.138
4.3.8	Overige huisvestingslasten	1.690.986	1.345.358	1.658.221
		16.378.224	15.144.940	15.672.623
4.4	Overige lasten	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
4.4.1	Administratie en beheerslasten	11.063.273	11.974.697	10.985.691
4.4.2	Inventaris, app. en leermiddelen	10.444.537	10.461.923	9.163.716
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	1.490	4.300	-3.024
4.4.4	Overige:	8.417.851	8.043.432	5.759.908
		29.927.151	30.484.352	25.906.291
	Specificatie honorarium:	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	221.757	265.000	271.238
4.4.1.2	Andere controleopdrachten	-	5.000	-
4.4.1.3	Fiscale adviezen	-	-	4.944
4.4.1.4	Andere niet controle dienst			
	Accountantslasten:	221.757	270.000	276.183
5.	Financiële baten en lasten	Exploitatie 2021	Begroting 2021	Exploitatie 2020
5.1	Rentebaten	2.558	-	35.499
5.3	Waardeveranderingen effecten	-	-	-
5.4	Overige opbrengsten effecten	-	-	69.432
5.5	Rentelasten	-1.003.824	-983.203	-1.249.873
		-1.001.266	-983.203	-1.144.943

8.6 Bestemming van het resultaat na belastingen

Bestemming van het resultaat na belastingen	
Het voorstel tot verwerking van het resultaat na belastingen over 2021 van € 5.925.351 is als volgt:	
ontrekking aan de private bestemmingsreserves	-607.363
toevoeging aan de publieke bestemmingsreserves	5.467.424
toevoeging aan de algemene reserves	1.065.290
Totaal	5.925.351

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

8.7 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan, zodanig dat deze voor een juist inzicht in de onderliggende jaarstukken 2021, onder deze post vermeld zouden moeten worden.



8.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2021 Stichting Yuverta

De WNT is van toepassing op Stichting Yuverta.
Het voor Stichting Yuverta toepasselijke
bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000,
bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

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

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

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	Mw. J.M.P. Moons	Dhr. J.P.M. Janssen		Mw. J.V. Christophe	Dhr. A.R.G. van der Zee	Mw. A.T. Bredée	Mw. C. van Bragt
Funciegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB		Adviseur CvB *	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 1/2	1/1 - 31/12	1/1 - 31/7	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0		1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja		ja	ja	ja	ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 178.801,00	€ 147.407,39		€ 17.064,84	€ 158.673,00	€ 78.969,38	€ 131.710,00
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 25.026,00	€ 22.324,20		€ 1.860,35	€ 23.961,00	€ 12.993,77	€ 22.248,77
Subtotaal	€ 203.827,00	€ 169.731,59		€ 18.925,19	€ 182.634,00	€ 91.963,15	€ 153.958,77
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000,00	€ 209.000,00		€ 17.750,68	€ 209.000,00	€ 121.392,00	€ 209.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 203.827,00	€ 169.731,59		€ 18.925,19	€ 182.634,00	€ 91.963,15	€ 153.958,77
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.		De overschrijding bedraagt € 1.174,51. Deze wordt veroorzaakt door opgebouwd vakantiegeld 2020 á € 5.766,36, waarvan de uitbetaling in 2021 heeft plaatsgevonden.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020 (bedragen x € 1)	Mw. J.M.P. Moons	Dhr. J.P.M. Janssen		Mw. J.V. Christophe	Dhr. A.R.G. van der Zee	Mw. A.T. Bredée	Mw. C. van Bragt
Funciegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB		Lid CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0		1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja		ja	ja	ja	ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 185.571,00	€ 141.236,22		€ 134.232,64	€ 158.849,00	€ 130.524,72	€ 117.952,96
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.731,00	€ 20.912,40		€ 20.912,40	€ 21.020,00	€ 20.799,12	€ 19.898,88
Subtotaal	€ 207.302,00	€ 162.148,62		€ 155.145,04	€ 179.869,00	€ 151.323,84	€ 137.851,84
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000,00	€ 170.000,00		€ 170.000,00	€ 201.000,00	€ 157.000,00	€ 157.000,00
Bezoldiging	€ 207.302,00	€ 162.148,62		€ 155.145,04	€ 179.869,00	€ 151.323,84	€ 137.851,84

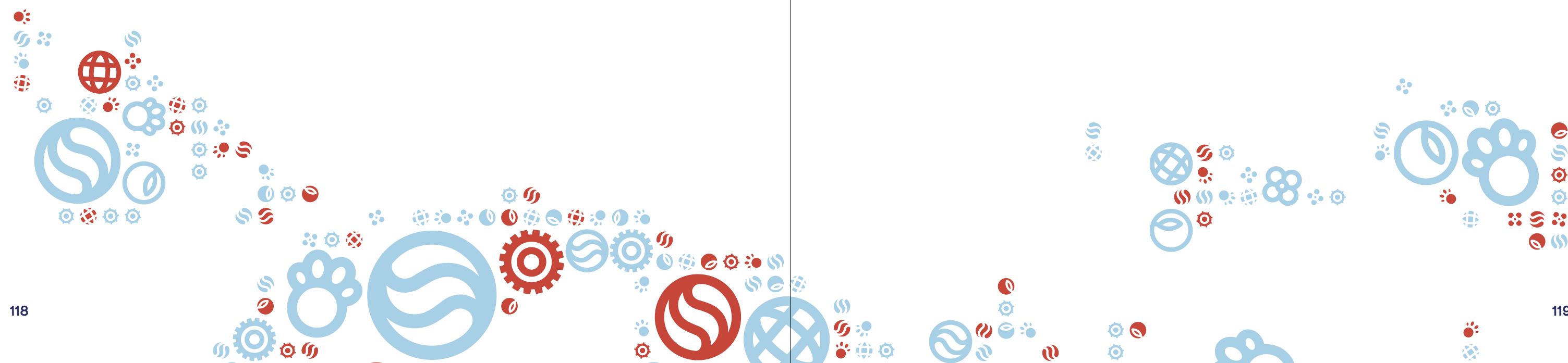
* Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 31-12-2024 in verband met eerdere functie als Lid College van Bestuur.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienst-
betrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	Prof. Dr. L.A. den Hartog	drs. W. Smink	mr. R.M. Bergkamp	drs. H.K. Sluiter MEM	C.M. Fleuren	Drs. ing. J.B.J.P. Lemmen RAB			B.A.J. Haarman	ing. D.C.A. Oosthoek MGM	dr.H.H.M. Scholtes	R.A. Beekers	J.C.A. Prinsen	A.I.H. Willems	Mw. Helbig	Dhr. Van Beek	Dhr. Doffegnies
Funcctiegegevens	voorzitter rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt			lid rvt								
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12			01/01 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging																	
Bezoldiging	€ 30.350,00	€ 20.900,00	€ 19.900,00	€ 19.900,00	€ 19.978,00	€ 19.978,00			€ 19.900,00								
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 31.350,00	€ 20.900,00	€ 20.900,00	€ 20.900,00	€ 20.900,00	€ 20.900,00			€ 20.900,00								
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag																	
Bezoldiging	€ 30.350,00	€ 20.900,00	€ 19.900,00	€ 19.900,00	€ 19.978,00	€ 19.978,00			€ 19.900,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020 (bedragen x € 1)						Drs. ing. J.B.J.P. Lemmen RAB			B.A.J. Haarman	ing. D.C.A. Oosthoek MGM	dr.H.H.M. Scholtes	R.A. Beekers	J.C.A. Prinsen	A.I.H. Willems	Mw. Helbig	Dhr. Van Beek	Dhr. Doffegnies
Funcctiegegevens	lid rvt	voorzitter rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt			lid rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt	lid rvt	voorzitter rvt	voorzitter rvt	lid rvt	lid rvt
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12			01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging																	
Bezoldiging	€ 14.316,00	€ 17.000,00	€ 14.000,00	€ 12.000,00	€ 11.488,60	€ 11.570,24			€ 14.420,00	€ 12.000,00	€ 12.000,00	€ 14.130,00	€ 14.159,00	€ 21.462,00	€ 17.232,88	€ 11.488,60	€ 11.488,60
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.700,00	€ 30.150,00	€ 20.100,00	€ 20.100,00	€ 17.000,00	€ 17.000,00			€ 15.700,00	€ 20.100,00	€ 20.100,00	€ 15.700,00	€ 15.700,00	€ 23.550,00	€ 25.500,00	€ 17.000,00	€ 17.000,00



Ondertekening jaarrekening 2021 Yuverta

Vastgesteld op 16 mei 2022,
College van Bestuur van Yuverta te Houten

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

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

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

Goedgekeurd op 22 juni 2022,
De Raad van Toezicht van Yuverta te Houten

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

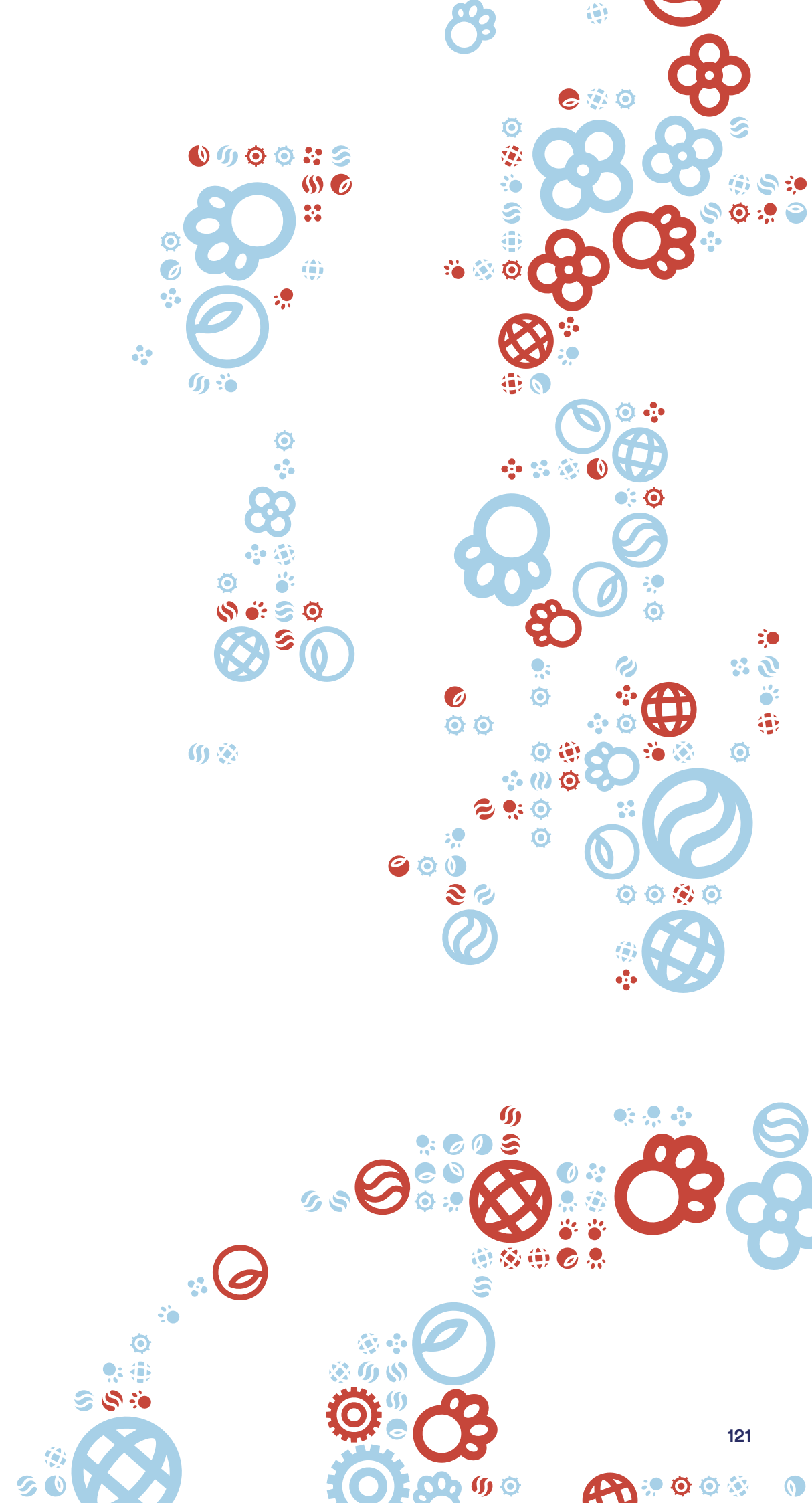
Dhr. drs. W. Slink
Vicevoorzitter

Dhr. B.A.J. Haarman
Lid

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

Mw. drs. H.K. Sluiter MEM
Lid

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



NPO-gelden op schoollocaties

Dankzij het vrijkomen van de NPO-gelden in 2021, zijn er op onze schoollocaties mooie plannen uitgevoerd of opgezet. Hier volgen een paar mooie voorbeelden.



vmbo Den Bosch

In het kader van een veilig schoolklimaat zijn meer dan 65 coaches ingezet.

vmbo Aalsmeer

Op de school is een NPO-denktank opgericht. Hiermee wil de school het eigenaarschap van het NPO-plan en de gelden hiervan bij het team neerleggen.

vmbo Horst

Het programma 'Krachtvoer' is geïntroduceerd. Dit programma bevordert de bewustwording van gezonde voeding en leefstijl.



mbo Tilburg

Er zijn extra introductiedagen voor de leerjaren 2 en 3 om de binding tussen studenten onderling en met de school te intensiveren en versterken. Hierdoor gaan studenten meer en beter gemotiveerd van start.

vmbo Nederweert

De kas van de school is omgebouwd tot 'plantenasiel', ter ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.

vmbo Roermond

Met het taaltraject 'Dubbelslag' zet de school extra in op het verbeteren van begrijpend lezen en leesbevordering van hun leerlingen.

mbo Aalsmeer

Om inzicht te krijgen in het welbevinden en het gedrag van studenten, organiseert de school studentenlunches. Tijdens deze lunches praten studenten over het welbevinden, hun studie en de inhoud van de opleiding. De actiepunten voor verbetering worden meegenomen in de PDCA-cyclus.

mbo Helmond

De school heeft geïnvesteerd in de inrichting van praktijklokalen. Daardoor is het opdoen van praktijkervaring tijdens de coronapandemie beter mogelijk.

vmbo Heerlen

In het kader van project 'Lenteschool' zijn in de voorjaarsvakantie extra lessen aangeboden, bedoeld voor leerlingen met achterstanden of leerlingen die moeite hebben met bepaalde onderdelen binnen een specifiek vak.

vmbo Eindhoven

Er is extra huiswerkbegeleiding om de opgelopen achterstanden effectief aan te pakken.

9. Overige gegevens

Aan de raad van toezicht
van Stichting Yuverta

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen
jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in
overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving
onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en
lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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 2021 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 2021 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
2021 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 2021.

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 2021.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel. Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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, 22 juni 2022
Flynth Audit B.V.

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



Bijlage 1

Samenstelling raad van toezicht Yuverta per 1 januari 2021

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

Hoofdfuncties

- Directeur R&D Nutreco (tot 1 januari 2022)
- Bijzonder hoogleraar Wageningen Universiteit

Nevenfuncties

- Lid raad van commissarissen Nutreco Nederland
- Lid raad van commissarissen Royal GD
- Lid Raad van Dierenaangelegenheden
- Lid Topteam Topsector Agri & Food
- Lid Stakeholder board EU program Susinchain
- Lid Deskundigencommissie OP Oost
- Lid Smart Industry Platform
- Lid Steering committee European Feed Manufacturers Federation
- Lid bestuur Agrifood Capital
- Voorzitter raad van commissarissen Limgroup
- Voorzitter bestuur Victam

Dhr. drs. W. (Willem) Smink (vicevoorzitter)

Hoofdfuncties

- Zelfstandig interimmanager en adviseur
- Directeur-bestuurder ad interim Fryske Akademy

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht zorginstelling de Hoven
- Lid raad van toezicht en moderator NPAL
- Voorzitter raad van commissarissen Euroborg NV
- Voorzitter bestuur Tijdschrift Noorderbreedte

Mw. mr. R.M. (Renée) Bergkamp

Hoofdfunctie

- Algemeen Directeur/Provinciesecretaris Noord-Holland

Nevenfuncties

- Lid adviesraad Animal Science Groep (WUR)
- Lid bestuur Dutch Milk Foundation
- Voorzitter raad van toezicht Het Voedingscentrum
- Voorzitter bestuur Skal Biocontrole
- Onafhankelijk voorzitter bestuur StAK ADW-CBS (per 1 juli 2021)

Dhr. B.A.J. (Ben) Haarman

Hoofdfuncties

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

Nevenfuncties

- Bestuurslid LTO Noord regio Oost
- Adviserend lid SER Overijssel
- Bestuurslid Stichting Stoppelhaene Raalte
- Coaching/training, onder andere voor LTO Academie
- Voorzitter Koepelorgaan Manege Bartels

Mw. ing. C.M. (Corine)
Fleuren-Van den Berg

Hoofdfunctie

→ Ondernemer in de boomkwekerij

Nevenfuncties

- Lid Ledenraad Rabobank Venlo e.o.
- Lid Commissie Kennis, Onderwijs en Arbeidsmarkt Ondernemend Venlo
- Lid Werkgeverscommissie Boomkwekerij
- Voorzitter Stichting LEF Foodfestival

Dhr. drs. ing. J.B.J.P. (Bart) Lemmen
RAB (lid rvt tot 1 januari 2022)

Hoofdfunctie

→ Zelfstandig partner bij Claassen, Moolenbeek & Partners als bedrijfskundig & financieel adviseur

Nevenfuncties

- Vicevoorzitter VV de Piëlhaas
- Voorzitter Stichting Nationale Muziekloterij
- Voorzitter Stichting Groen hart voor Venray

Mw. drs. H.K. (Ria) Sluiter MEM

Hoofdfunctie

→ Directeur Stichting Technasium

Nevenfuncties

- Eigenaar B&B, advies op het gebied van onderwijsontwikkeling, bètaontwikkeling, HRM-ontwikkeling en duurzaam strategisch beleid in het funderend onderwijs

Dhr. mr. drs. A.C.W. Pijls
(lid rvt vanaf 1 januari 2022)

Hoofdfuncties

- Senior Advisor, Advocatenkantoor Clifford Chance, Amsterdam (per 1 juni 2022)
- Associate professor (parttime) Erasmus School of Law, Erasmus Universiteit Rotterdam

Nevenfuncties

- Bestuurder Stichting tot Behartiging van de Belangen van het Christelijk Onderwijs 's-Gravenhage
- Lid raad van toezicht Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden
- Lid stuurgroep en docent bij de opleiding Financiële Economie voor Insolventierecht-advocaten van INSOLAD (vereniging Insolventierecht Advocaten)
- Redacteur Tijdschrift voor Ondernemingsbestuur (TvOB)



Bijlage 2a

Tussenresultaten kwaliteitsagenda 2021, een overzicht van de voortgang op de doelstellingen per aandachtsgebied

Helicon Opleidingen

Jongeren in een kwetsbare positie

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Vsv-cijfers op alle niveaus onder de landelijke norm brengen en houden.	Vsv-prestatie-norm Vsv-cijfers 2020-2021 (n ≥ 50); N1: 26,4 N2: 8,6 N3: 3,2 N4: 2,7	Vsv-prestatienorm Vsv-cijfers 2018-2019 (n ≥ 50): N1: 26,4 N2: 8,6 N3: 3,2 N4: 2,7	Definitieve vsv-cijfers 2019-2020: N1: 15,4 N2: 9,3 N3: 4,3 N4: 3,3	<p>Op niveau 2 voldoen we aan de vsv-norm. Om dit zo te houden, willen we nog beter aansluiten bij de behoeften van deze doelgroep (zie visievorming en plan van aanpak voor niveau 2-opleidingen verderop in deze tabel).</p> <p>Niveau 3 en 4 voldoen niet aan de vsv-norm. Op basis van studenttevredenheidsonderzoek en gesprekken met docenten en coaches vermoeden we dat hierbij een mix van factoren een rol speelt. Deze factoren zijn hieronder genoemd en daarbij is cursief vermeld welke actie we eraan gekoppeld hebben.</p> <p>- Regeling toelaatbaarheid We hebben ons aan deze wettelijke regeling te houden, met als gevolg dat we meer minder gemotiveerde studenten moeten toelaten van wie een gedeelte in leerjaar 1 weer uitstroomt. Ook kennen we inmiddelshet fenomeen dat studenten zich uitsluitend inschrijven om studiebeurste ontvangen. Na een negatief studieadvies starten ze vervolgens een jaar later weer bij een andere opleiding. Deze factoren liggen grotendeels buiten onze cirkel van invloed. Met goede welkomstgesprekken trachten we dit te voorkomen.</p>
			Op niveau 1 voldoen we aan de norm, op de overige niveaus niet. Bovendien scoren we op n2, n3 en n4 minder goed dan het landelijk gemiddelde.	
			In het jaarverslag 2020 gaven we al aan dat de coronasituatie de vsv-cijfers mogelijk negatief zou beïnvloeden. Op 16 maart 2020 sloten de scholen en ging Nederland over op onderwijs op afstand. Het is voor ons geen verrassing dat veel van onze studenten het onderwijs ongediplomeerd hebben verlaten, ondanks het feit dat vrijwel alle mbo-studenten uiteindelijk hun stage hebben kunnen voortzetten, soms in aangepaste vorm. De oorzaak van de ongediplomeerde uitstroom zat dus niet zozeer in het gebrek aan stages, maar eerder in het onlineonderwijs. Daarbij speelden zowel de digitale vaardigheden, de beschikbaarheid van hardware en internettoegang als het gebrek aan concentratie en motivatie een rol.	

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
			<p>Acties die we hebben ingezet op basis van deze analyse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholing van docenten in het verzorgen van onlineonderwijs met als doel meer interactie te creëren. - Niveau 2-studenten zijn welkom geheten op de locaties nadat we geconstateerd hadden dat de vsv-cijfers opliepen als gevolg van het onlineonderwijs. Dit geldt uiteraard ook voor de kwetsbare studenten van niveau 3 en niveau 4. <p>Naast door de coronacrisis zijn de vsv-cijfers ook door de volgende factoren negatief beïnvloed of er is sprake van versterking van deze factoren als gevolg van de coronacrisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de online open dagen - groenpluk - het moeten doorstromen vanuit vmbo - prioriteiten zijn anders komen te liggen: focus lag op onderwijs draaiend houden, vsv was van latere zorg kwaliteit van de begeleiding door de mentor ook negatief beïnvloed door de onlineaanpak. <p>In het najaar van 2021 is een NPO-team van start gegaan. Daaraan voorafgaand was sprake van diverse subsidiemogelijkheden om achterstanden weg te werken. De effecten hiervan hopen we terug te zien in de vsv-cijfers van 20-21 en 21-22.</p>	de grote vraag naar werknemers vanuit de arbeidsmarkt, de zogenaamde Groenpluk: jongeren

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
				<ul style="list-style-type: none"> - De grote vraag naar werknemers vanuit de arbeidsmarkt, de zogenaamde Groenpluk-jongeren kiezen eerder voor een baan dan voor het afronden van hun opleiding - We zijn in gesprek met bedrijven om groenpluk te voorkomen in het belang van iedereen. Deze gesprekken zijn succesvol. - Onvoldoende sluitend zorgvangnet en ondersteuning van de doelgroep - Deze factor hebben we vertaald naar een ambitie verderop in deze tabel. - Onvoldoende professionele vaardigheden op het gebied van loopbaanoriëntatie en begeleiding bij coaches/docenten - Deze factor hebben we vertaald naar een ambitieverderop in deze tabel. - onvoldoende kennis op locaties van wetenschappelijk bewezen effectieve maatregelen ter verlaging van vsv-aantallen op de vestigingen - Een stafmedewerker heeft de portefeuille Vsv gekregen met de opdracht landelijk onderzoek over effectieve maatregelen in samenwerking met de vestigingen lokaal uit te rollen. - Vsv staat onvoldoende hoog op de agenda van directieurenberaad Medio oktober 2020 heeft een 'broedplaats' met directieuren en het team onderwijs plaatsgevonden gericht op het verlagen van de vsv-aantallen. In oktober 2021 staan er interviews gepland met de directieuren mbo en vmbo om dit onderwerp op agenda te houden en nieuwe acties vast te stellen. <p>Vooruitblik</p> <p>Het is nog te vroeg om te zeggen welke invloed de coronacrisis heeft op de vsv-cijfers van 19-20 en van 20-21. We houden rekening met een mogelijk negatieve invloed. Daarom streven we ernaar het Nationaal Programma Onderwijs te verbinden met de doelen uit de kwaliteitsagenda. Ondanks de coronacrisis hebben we de positieve lijn vast weten te houden.</p>

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

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: visie en beleid voor entreeopleidingen passen bij de llo-visie en praktijkcertificaten.	Het traject praktijkcertificaten is in een andere regio binnen Helicon geadopteerd. Minimaal vier vestigingen bieden een vorm van entreeopleidingen aan.	Er loopt een traject praktijkcertificaten in Den Bosch in samenwerking met Kennispact. Minimaal drie vestigingen bieden een vorm van entreeopleidingen aan.	De visie op entree die door Helicon is ontwikkeld, dient als basis voor de visieontwikkeling over entree door Yuverta. Het platform entree is uitgebreid voor de hele organisatie, dus niet alleen meer voor oud-Helicon. De locaties Nijmegen, Velp en Boxtel bieden een bbl-variant van entree aan. De locaties Den Bosch en Kesteren hebben een vorm van entree binnen het vmbo. Alle trajecten praktijkcertificaten zijn ondergebracht binnen de nieuw opgestarte bedrijfsunit llo.	Zoals we in het jaarverslag 2020 ook al hebben beschreven, zijn we nog steeds positief over het bereiken van de gestelde ambities voor 2022; deze hebben we voor een deel namelijk al behaald. Op vijf locaties is sprake van een vorm van entreeopleidingen. Ook is sprake van groei in de trajecten praktijkcertificaten die weliswaar centraal georganiseerd zijn (bij de formulering van de ambitie voor 2022 gingen we nog uit van een decentrale organisatie).
Het platform entree stelt elk jaar zijn doel vast. Van elke vestiging die een entreeopleiding aanbiedt, neemt een vertegenwoordiger deel aan dit platform. De doelen sluiten aan bij de visie op llo en worden ook gekoppeld aan het organisatie-model. Ook sluiten we aan bij het traject praktijkcertificaten in Den Bosch (Kennispact).				

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Beter aansluiten bij de doelgroep: werkwijze zorg- en LOB- coördinatoren handhaven. Ook moeten het vangnet en ondersteuning voor de doelgroep sluitend gemaakt worden, waardoor interne en externe relaties geborgd zijn. Teams worden verder geschoold op LOB.	Minimaal driekwart van de vestigingen heeft een sluitendzorgvangnet. Minimaal 60% van de teams is geschoold op LOB.	Minimaal de helft van de vestigingen heeft een sluitendzorgvangnet. Minimaal 40% van de teams is geschoold op LOB.	Alle locaties van Yuverta hebben een sluitend zorgvangnet. Daarmee is het eerste deel van de ambitie voor 2022 behaald. De fusie heeft ervoor gezorgd dat op deze ambitie gezamenlijk wordt opgetrokken door alle locaties binnen Yuverta. Elke locatie heeft een coördinator onderwijsondersteuning die participeert in een Yuvertabreed platform. Er is een gemeenschappelijke visie op begeleiding ontwikkeld die door deze coördinatoren verder wordt opgepakt. Hierin is de eerste-, tweede- en derdelijnszorg uitgewerkt en deze wordt op alle mbo-locaties ook werkelijk uitgevoerd. Het tweede deel van de ambitie betreft de scholing van de teams op LOB. Hierover kunnen we het volgende zeggen:	De visie en aanbevelingen dienen als advies voor het inrichten van één begeleidingslijn voor Yuverta. Hiermee wijken we af van ons eerste plan om al direct inrichtingsvoorstellen ter verbetering uit te werken en in te voeren. In verband met de fusie vinden wij het belangrijk om samen met de fusiepartners op te trekken en te komen tot één visie op begeleiding voor Yuverta. Op dit moment worden geen ingrijpende verbeteringen in het huidige Studenten Informatie Systeem (SIS) van Helicon doorgevoerd. In een later stadium (medio juni 2021) zal bekend zijn welk SIS we bij Yuverta gaan gebruiken vanaf dan zal de Helicon-projectgroep begeleiding toe werken naar een advies met inrichtingsvoorstellen voor begeleiding. Daarnaast zal de projectgroep begeleidingsideeën en inspiratie van binnen en buiten ophalen om daarmee de visie op
De basis is op orde. Er ligt een implementatieplan voor vijf jaar en elke vestiging heeft jaarlijks een activiteitenplan. De afgelopen drie jaar is 25% van de teams geschoold op LOB.			- Het aanbod van de Academy op het gebied van LOB wordt goed benut door professionals van de locaties. We hebben echter (nog) geen cijfers beschikbaar. - Op de Heliconlocaties is sprake van een LOB-coördinator die zijn of haar collega's professionaliseert waar nodig. - In de onderwijsconcepten op een deel van de locaties komt loopbaanoriëntatie terug. Dat betekent dat er ook op studiedagen en in teamoverleggen en -plannen aandacht voor is. Daardoor is sprake van informeel leren bij al het onderwijzend personeel.	

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

Gelijke kansen in het onderwijs

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Het gemiddelde startersresultaat boven de landelijke norm houden.	Startersresultaat 2020/2021 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%	Startersresultaat 2018/2019 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%	- Het startersresultaat voor 19-20 was als volgt: - N2: 78% (voldoet niet aan de norm, m.u.v. dier niveau 2) - N3: 82% (voldoet wel aan de norm) - N4: 84% (voldoet wel aan de norm)	Dit betekent dat de cijfers zijn veranderd ten opzichte van de cijfers in het jaarverslag 2020 (over 18-19). Toen viel niveau 2 binnen de norm, maar een aantal opleidingen op niveau 3 en 4 voldeden juist niet aan de norm. We gaan ervan uit dat optimalisering van de begeleiding (niet alleen bij onze eerstejaarsstudenten maar ook bij onze oude-rejaars) tot het gewenste effect heeft geleid.
Startersresultaat 2016/2017 N2: ≥79% N3 en N4: ≥82%				
Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks willen we sturingsinformatie op onderwijsindicatoren verbeteren.	Alle indicatoren van studiesucces zijn per team beschikbaar.	Teams zijn solide van structuur en de sturingsinformatie met betrekking tot vsv, jaar- en diplomaresultaten is op teamniveau beschikbaar.	Jaar- en diplomaresultaten zijn op teamniveau bekend. En ook de vsv-rapportages zijn ingericht. Deze drie indicatoren zijn echter op dit moment bekend per beroepsopleidingscode en niet per team. Streven is om deze indicatoren begin 2022 per opleiding (team) beschikbaar te hebben. Daarmee verwachten we de doelstelling eind 2022 zeker behaald te hebben.	
Sturingsinformatie is er altijd op Crebo- en opleidingsniveau. Deze wordt gedurende het jaar gedeeld met de vestigingen.			Als we sturingsinformatie interpreteren als tevredenheidsonderzoeken, dan is dit doel bereikt. Als sturingsinformatie ook de indicatoren van studiesucces bevat, dan is dat nu nog niet het geval, maar wel per begin 2022 op een uniforme manier voor de gehele fusie-organisatie. Daarmee verwachten we de doelstelling eind 2022 zeker behaald te hebben.	

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

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

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
<p>Onderwijsverbetering: met behulp van data- en kwaliteitschecks werken we aan didactisch handelen in de breedste zin van het woord. Gebaseerd op onze visie op onderwijs en de nieuwste wetenschappelijke inzichten.</p>	<p>Teams hebben in hun teamplan didactisch handelen en de manier van uitvoering opgenomen in hun teamplan en handelen daar ook naar. Op basis van eigen en peeranalyses stellen ze eventueel bij. Teams geven zelf aan wanneer en waarvoor ze onderwijskundig advies nodig hebben.</p>	<p>De visie op onderwijs van Koers 2020 is herijkt in Koers 2025 en is gekoppeld aan afspraken die beschreven staan. Hiermee kunnen teams aan de slag.</p>	<p>Bij het merendeel van de locaties wordt er niet actief gestuurd op didactisch handelen. Wel zijn er mogelijkheden voor scholing via de Academy.</p>	<p>Dit doel komt niet overeen met de behoefte van teams en managementteams. Hierbij speelt de aanhoudende coronasituatie die veel van de teams vergt zeker een rol. Ook de fusie speelt hierbij een rol.</p>
<p>Didactisch handelen en de uitvoering daarvan ligt bij de vestiging. De dialoog hoe de onderwijskundige begeleiding hierop gaat plaatsvinden, vindt plaats in april 2019.</p>	<p>Teams hebben in hun teamplan didactisch handelen en de manier van uitvoering opgenomen en handelen daar ook naar. Op basis van eigen en peeranalyses stellen ze eventueel bij. Teams geven zelf aan wanneer en waarvoor ze onderwijskundig advies nodig hebben.</p>		<p>In de teamplannen komt didactisch handelen nog onvoldoende tot uiting. Voor schooljaar 21-22 zetten we hier nieuwe acties voor uit die aansluiten op de trainingen 'didactische handelen in een online leeromgeving'.</p>	<p>Er is veel inspanning nodig om dit doel ruimschoots te halen.</p>

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
<p>Onderwijsverbetering: met behulp van data en kwaliteitschecks teamplannen maken op het thema duurzaamheid.</p>	<p>Meer dan driekwart van de onderwijsteams heeft op eigen wijze een actieve betrokkenheid bij het thema duurzaamheid.</p>	<p>De helft van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij het thema duurzaamheid.</p>	<p>We verwachten de ambitie voor 2022 te gaan behalen. De keuze voor de SDG's als fundament van de Koers van Yuverta maakt duidelijk dat we een brede definitie van duurzaamheid hantieren met aandacht voor de 'groene' kant van duurzaamheid (schoon water, bodem, lucht, biodiversiteit etc.), maar ook de sociale kant (inclusiviteit en gelijke kansen). Die benadering maakt dat elk team actief is als het gaat om duurzame ontwikkeling, passend bij de regio en het type student. Yuverta is geëindigd op de tweede plek van meest duurzame mbo's in Nederland. Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van een organisatiebrede impactstrategie op duurzaamheid voor onderwijs, bedrijfsvoering en hr.</p>	
<p>Duurzaamheid in programma's: ontwikkelen van programma's natuurinclusieve landbouw. Twee mbo-vestigingen hebben namens Helicon op dit programma ingetekend.</p>	<p>Er is een breder, completer, toekomstgericht, duurzaam en circulair onderwijsaanbod</p>	<p>De ambities van het programma zijn verweven in het curriculum van zowel de opleidingen Veehouderij als Stad en Mens.</p>	<p>De locatie Boxtel start met een practoraat en hotspot Levende bodem als direct gevolg van natuurinclusief denken en handelen. De opleiding Stad en Mens is weer van start gegaan per schooljaar 21-22 in zowel Tilburg als Nijmegen, inclusief inbedding van het thema circulaire economie.</p>	

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
<p>Generiek uitvoeren van het businessplan Ilo.</p> <p>Helicon start een onderzoek naar een efficiënte organisatievorm voor het aanbieden van Ilo. In minimaal twee regio's bieden we Ilo-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.</p>	<p>In minimaal vijf regio's bieden we Ilo-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.</p>	<p>Helicon implementeert de gekozen organisatievorm. In minimaal drie regio's bieden we Ilo-activiteiten aan voor meer dan vijftig deelnemers.</p>	<p>Per 1 augustus 2021 maakt Ilo onderdeel uit van de organisatiestructuur van Yuverta. De businesscase die is ontwikkeld voor Helicon is breder uitgerold voor Yuverta; voor deze hele organisatie zijn rond de 8000 deelnemers ingeschreven. We zijn er trots op dat we onze ambitie voor 2022 ruim hebben overtroffen en dat de basis die door Helicon voor gelegd is, hierin is meegenomen.</p>	<p>Dit resultaat hebben we kunnen behalen omdat we focus hebben aangebracht door inzet van een adviseur die zich volledig heeft gefocust op de Ilo-businesscase.</p>
<p>Generiek uitvoeren van businessplan Ilo in samenhang met Ilo-plan Brabant.</p> <p>Gezamenlijk Ilo-plan Brabant is gereed.</p>	<p>Duurzame Ilo in Brabant is uitgevoerd; er is vormgegeven aan de white label.</p>	<p>Participatie Ilo-plan Brabant volgens planning.</p>	<p>Samenwerking met andere partners staat nog steeds hoog in het vaandel. Dit gebeurt mede door de fusie in breder verband dan alleen in Brabant. Er zijn hierin door Helicon een aantal initiatieven genomen die nu tot een samenwerking hebben geleid met kennisaanbieders en brancheverenigingen. Voorbeelden hiervan zijn VHG, Universiteit Utrecht, Edupet en Eduvet, (opleidingspalet samenvoegen om gezamenlijk blended learning te organiseren. Universiteit Utrecht en Inholland) en ROC Tilburg voor een gezamenlijk Backoffice.</p>	
<p>Ilo: opleidingen initiëren en deelnemen aan regionale projecten.</p> <p>Diverse lopende initiatieven zijn vanuit het verleden ontstaan. Een nulmeting is er niet.</p>	<p>Meer dan driekwart van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij de arbeidsmarkt.</p> <p>Hierbij zijn tenminste opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onderwijsprojecten - participatie van de regionale arbeidsmarkt bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs en alumni-activiteiten. 	<p>Meer dan de helft van de onderwijsteams heeft een begin gemaakt om op eigen wijze actief betrokken te zijn bij de arbeidsmarkt.</p> <p>Hierbij zijn tenminste opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onderwijsprojecten - participatie van de regionale arbeidsmarkt bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs en alumni-activiteiten. 	<p>De doelstelling voor 2022 is behaald; alle opleidingsteams zijn op een manier vorm aan hun betrokkenheid bij de arbeidsmarkt: Op de locatie Den Bosch is een practor innovatie in de korte voedselketen gestart. Deze practor vertaalt samen met de opleidingsteams actuele ontwikkelingen naar de curricula. Op de locaties Boxtel, Tilburg, Nijmegen, Velp zijn start-ups van hubs, hotspots en practoraten die de verbinding tussen opleidingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt moeten versterken. Critical friends denken mee op alle mbo-vestigingen. Ook is op alle vestigingen sprake van actieve betrokkenheid van de arbeidsmarkt bij het onderwijs. Denk hierbij aan stages, opdrachtgeverschap en bedrijfsbezoeken.</p>	<p>Ilo: opleidingen initiëren en deelnemen aan regionale projecten. Diverse lopende initiatieven zijn vanuit het verleden ontstaan. Een nulmeting is er niet. Bij de herijking van Ilo is een plan van aanpak met meerjarenbegroting opgesteld.</p>

Beschrijving nulsituatie volgens KA	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
<p>We bieden tien unieke excellentieprogramma's aan bij vijf van de acht mbo's. Er is een projectleider Skills én de opleidingen Dier, Bloem en Hovenier gaan meedoen met Skills-activiteiten.</p>	<p>Bij zeven vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden.</p>	<p>Bij zes vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden.</p>	<p>Bij zeven vestigingen worden excellentieprogramma's aangeboden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mbo Tilburg: excellence program bootcamp en Earth Charter - mbo Boxtel: Duurzame bedrijfsopvolging - mbo Velp: Dragons Den en Earth Charter - mbo Den Bosch: BLOEI.LAB. - mbo Geldermalsen: Earth Charter - mbo Eindhoven: Young Awards - mbo Helmond: 12 Waves 	<p>Het voornemen uit 2020 om het aanbod van excellentieprogramma's uit te breiden, is niet waargemaakt. Dat heeft alles te maken met de lange duur van de coronapandemie en de annulering van vakwedstrijden.</p>
<p>Ilo: er starten drie nieuwe opleidingen (cross-overs).</p>	<p>De nieuwe cross-overs die zijn gestart in 2019/2020 zijn volgens vaste structuur geëvalueerd en bijgesteld.</p>	<p>Drie opleidingen worden aangeboden bij voldoende interesse.</p>	<p>Sturen op kwaliteit is een vanzelfsprekend onderdeel van elke opleiding; zo ook van de opleidingen die zijn gebaseerd op een cross-over. Dit betreft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stad en mens in Tilburg en Nijmegen - Wildlife in Helmond - Voeding- en leefstijladviseur in Helmond (in samenwerking met Summa) 	<p>De opleidingen zijn ook landelijk tussentijds geëvalueerd en er is contact met SBB over de bevindingen van de evaluatie en het voortzetten van de cross-overs.</p>
<p>Ilo: verbreden curriculum door nieuwe keuzedelen aan te bieden.</p> <p>Er ligt een breed pakket van in totaal tachtig keuzedelen. Studenten kunnen op hun vestiging binnen hun eigen opleiding een keuze maken.</p>	<p>Studenten kunnen keuzedelen bij een andere organisatie volgen.</p>	<p>Studenten kunnen zien welke keuzedelen op andere vestigingen worden aangeboden en daarop inschrijven.</p>	<p>In het jaarverslag van 2020 hebben we hier het volgende over opgenomen en deze tekst is nog steeds van toepassing: Gerealiseerd voor studenten op niveau 3 en niveau 4. Na overleg met alle betrokkenen voor niveau 2 is besloten dat studenten op dit niveau wel een keuze moeten krijgen, maar niet worden verplicht om te reizen. Dat betekent dus een keuzeaanbod op de eigen vestiging.</p> <p>Ter aanvulling: het betreft hier de mogelijkheid om keuzedelen te volgen bij de fusiepartners Wellant en Citaverde.</p>	

Beschrijving nulsituatie volgens KA	Beschrijving ambities 2022	Beschrijving ambities 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
<p>Digitalisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een gedragen visie op ICT vaststellen - ontwikkelen van gepersonaliseerd leren - ontwikkelen van blended learning/afstandsleren met ICT - professionalisering op thema's ICT en robotisering. <p>Helicon maakt minder dan gemiddeld gebruik van vernieuwende ICT-toepassingen en van ICT voor differentiatie. Ook wordt er minder aandacht besteed aan de ICT-geletterdheid van leerlingen dan roc-docenten.</p> <p>Bij ICT-inzet voor werkplekleren is er geen verschil. Het verschil tussen roc-docenten en aoc-docenten is te verklaren doordat Helicon-docenten gemiddeld minder lesgeven met en over ICT dan docenten bij de andere instellingen. Bij twee opleidingen is robotisering een onderdeel van het curriculum.</p>	<p>Minimaal de helft van de onderwijsprofessionals binnen de mbo-instellingen is aantoonbaar competent in leren en lesgeven met ICT in de mbo-context.</p> <p>Minimaal de helft van de onderwijsprofessionals zet ICT effectief in, doet recht aan verschillen tussen studenten (gepersonaliseerd leren) en zet ICT in voor blended learning.</p> <p>Minimaal de helft van de onderwijsteams heeft zich geprofessionaliseerd op het thema robotisering en er zijn werkplaatsen ingericht.</p>	<p>Gedragen visie op ICT en robotisering is ontwikkeld en vastgesteld.</p>	<p>Nadat de coronamaatregelen het weer toestonden dat ook mbo'ers bespeurden we op sommige momenten een anti-reactie op het digitale onderwijs. Om te zorgen dat we het geleerde vast zouden houden, hebben we een platform Blended Learning in het leven geroepen. Op dit platform vinden docenten inspiratie, instructie, scholing en informatie over hoe zij blended learning kunnen inrichten. Bij de nieuwe lockdown aan het einde van 2021 konden we profiteren van de, onder andere via dit platform opgedane, kennis.</p>	<p>Robotisering en de inrichting van werkplaatsen is onderbelicht gebleven. Een van de vervolgcacties is dat er een designteam robotisering gestart is in samenwerking met de HAN. Daarnaast interpreteren we de term werkplaats als (virtueel) samenwerkingsverband passend bij de huidige manier van samenwerking als gevolg van de coronacrisis.</p> <p>Het recht doen aan gepersonaliseerd leren is nog wel een verbeterpunt waar het Digiteam een belangrijke rol kan spelen wat betreft de professionalisering op dit vlak. Het Digiteam is voor schooljaar 21-22 weer gestart en richt zich op Yuvertabrede ondersteuning (onder andere WOW-trainingen en livestreams).</p> <p>We zijn met de organisatie een onderwijsontwikkel-tweedaagse gestart, waarin ook ruimschoots aandacht is voor gepersonaliseerd en blended leren, en ontwikkelingen op het gebied van robotisering en digitalisering.</p>



Bijlage 2b

Tussenresultaten kwaliteitsagenda 2021, een overzicht van de voortgang op de doelstellingen per aandachtsgebied

Wellantcollege

Basiskwaliteit

Alle opleidingen voldoen minimaal aan de eisen voor basiskwaliteit.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 voldeden 7 opleidingen niet aan de eisen voor basiskwaliteit.	Alle opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit op het gebied van examinering conform eisen toezichtskader inspectie.	Bij tenminste 5 opleidingen wordt examinering door externen als *voldoende beoordeeld.	Doel behaald. Alle opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit conform inspectierapport.	Met succes zijn de verbeterplannen examinering, kwaliteitszorg en aansturing uitgevoerd en geïmplementeerd. Mede door deze verbeteracties zijn we in staat geweest om de ambitie te behalen en een voldoende oordeel van de onderwijsinspectie te krijgen.

De borging van kwaliteit wordt zowel op managementniveau als op teamniveau goed uitgevoerd.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 werd bij 40% van de teams de borging van kwaliteit zowel op managementniveau als op teamniveau goed uitgevoerd.	Kwaliteitsborging wordt bij alle teams met voldoende beoordeeld conform eisen toezichtskader inspectie.	Kwaliteitsborging wordt bij ten minste 70% van de teams met voldoende beoordeeld conform eisen toezichtskader inspectie.	Tijdens het herstelonderzoek (2019) is bij 2 van de 19 opleidingen (10%) een tekortkoming op kwaliteitsborging geconstateerd. Bij het vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie heeft Wellantcollege het oordeel voldoende gekregen.	Wellantcollege heeft de afgelopen jaren ingezet op het verbeteren van de kwaliteitszorgcyclus. De kwaliteit van de teamplannen is toegenomen evenals het kwaliteitsbesef op management- en teamniveau. Alle teams werken met teamplannen die opgesteld zijn op basis van haalbare doelen die geborgd zijn in de kwaliteitscyclus.

De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen zijn toegenomen.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Nederlands 2F niv1: 4,8 vs 6,9 (L) niv2: 6,9 vs 7,0 (L) Rekenen 2F niv1: 2,6 vs 4,8 (L) niv 2: 4,6 vs 4,7 (L)	De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen liggen ten minste op het landelijk niveau.	De scores op niveau 1 en 2 voor Nederlands en rekenen liggen bij tenminste 75% van de *opleidingen op het landelijk niveau.	Resultaten 2021 Nederlands 2F niv1: 7,2 vs 6,9 (L) niv2: 7,4 vs 7,0 (L) Rekenen 2F niv1: 3,4 vs 4,8 (L) niv 2: 4,6 vs 4,7 (L)	Het verminderde aantal fysieke contactmomenten door de corona-maatregelen heeft bij rekenen invloed gehad op de resultaten. In 2021 zijn de resultaten van Nederlands bij niveau 2 verbeterd t.o.v. de nulsituatie tot boven het landelijk gemiddelde. Bij niveau 1 zijn de resultaten van Nederlands het afgelopen jaar sterk verbeterd, doordat meer ingezet is op examineren op 1F als niveau 2F niet haalbaar is. De resultaten van rekenen bij niveau 2 zijn gelijk zijn na een stijging in voorgaande jaren en is nu gelijk aan de nulsituatie. De resultaten van rekenen bij niveau 1 zijn verbeterd t.o.v. de nulsituatie. Beide niveaus scoren nog onder het landelijk gemiddelde. Inmiddels is binnen Yuverta een werkgroep gestart met het verbeteren van het taal- en rekenbeleid. De verwachting is dat dit de cijfers ten goede komt.

De uitkomsten van de JOB-monitor zijn positiever.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
De uitkomsten van de JOB-monitor waren in 2018 op onderdelen 16% (3 van de 19 clusters) gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde.	De uitkomsten van de JOB-monitor zijn op 75% van de onderdelen ten minste gelijk aan het landelijk gemiddelde.	De uitkomsten van de JOB-monitor zijn op 50% van de onderdelen ten minste gelijk aan het landelijk gemiddelde.	Er is geen nieuwe data beschikbaar. De uitslag Job-enquête is pas in mei 2022 bekend. De respons was met ruim 56% hoger dan landelijk gemiddelde.	Vanuit de JOB-monitor zal in mei 2022 nieuwe data beschikbaar zijn. Deze enquête is wel Yuverta breed uitgezet. Tijdens de coronatijd hebben we studenten bevraagd middels enquête naar hun welbevinden. Hier hebben we acties op ingezet (bijv meer ruimte om studenten naar school te halen, extra coaching, maar ook op professionalisering van docenten in online lesgeven)

Actieve mhbo-trajecten zijn ontwikkeld en opgestart.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Verkennde gesprekken zijn gevoerd met hbo.	Er zijn twee mhbo -trajecten gestart	Er zijn twee mhbo -trajecten ontworpen	Doorstroom Melkveehouderij en Associate Degree Opzichter uitvoerder Groene Ruimte zijn ontworpen.	Opleidingen zijn gestart. Deze worden aangeboden indien er voldoende studenten zijn. Doorstroom Melkveehouderij en Associate Degree Opzichter uitvoerder Groene Ruimte zijn ontworpen. Het keuzedeel voorbe-reiding hbo wordt i.s.m. Hogeschool InHolland uitgevoerd. Innovatieve projecten, zoals bijvoorbeeld "Klimaat adaptief groenbestek", is uitgevoerd met InHolland. In 2019, 2020 en 2021 zijn meerdere trajecten samen met hbo's uitgevoerd, zoals het inrichten van binnentuinen in de regio Den Haag. In de komende periode zullen deze projecten doorlopen en zullen er waar mogelijk natuurlijk nieuwe mhbo-trajecten ontwikkeld worden. Evidencia bij de opleiding paraveterinair is een nieuw initiatief van 2022.

Jongen in een kwetsbare positie

VSV is afgenomen.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
2017-2018 definitief N1: 31,03% (Norm 27,50%) N3: 4,06% (Norm 3,87%) N4: 4,17% (Norm 3,34%)	Alle niveaus voldoen tenminste aan de landelijke norm.	VSV Entree en N3 en 4 voldoen tenminste aan de landelijke norm.	2020-2021 N1: 23,1% (Norm 22,8%) N2 8,9% (Norm 9,71%) N3: 4,38% (Norm 3,99%) N4: 2,89% (Norm 3,34%)	De VSV cijfers op niveau 1 en 3 blijven een uitdaging. Op niveau 2 en 4 zijn de cijfers onder de norm wat positief is. Uitval zien we vooral bij BBL-studenten. Actie gezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. Uitval is erg locatieafhankelijk. Er is ingezet op stevige acties in locatieplannen en op samenwerking binnen de regio's. Als we kijken naar niveau 1 Yuverta breed scoren we volgens de norm. Door intensieve samenwerking met alle locaties Entree hopen we betere resultaten te behalen in 2022.

Groeï in Entree en N2.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Op 1 oktober 2018 stonden 713 Entree- en niveau 2 studenten ingeschreven. Entree: 65 Niveau 2: 648	Volume studenten Entree en N2 gezamenlijk is gestegen met 10%.	Volume studenten Entree en N2 gezamenlijk is gestegen met 5%.	Per 1-10-2021 stonden 673 entree- en niveau 2-studenten bij de locaties van voormalig Wellantcollege ingeschreven. (voorlopige telling) Dit is een daling van 5,7% ten opzichte van het voorgaand jaar en een daling van 6,7% ten opzichte van het peiljaar 2018 Entree: 151 Niveau 2: 521	Niveau 1 is meer dan verdubbeld. Mooi aanbod en kansen voor de kwetsbare doelgroep Uitdaging zit op groei niveau 2. Inzet op doorstroom niveau 1 naar niveau 2 versterken daar waar mogelijk.

Toename aantal N2 studenten dat uitstroomt naar werk of doorstroomt naar vervolgonderwijs.				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2016-2017 rapporteert DUO: 206 gediplomeerde uitstromers op N2 waarvan er 45 (22%) in kiezen voor een vervolgonderwijs.	Aantal N2 studenten dat doorstroomt naar werk en/of doorstroomt naar vervolgonderwijs is gestegen met 10%.	Aantal N2 studenten dat doorstroomt naar werk en/of doorstroomt naar vervolgonderwijs is gestegen met 5%.	Over 2019-2020 rapporteert DUO: 227 gediplomeerden op N2 waarvan er 99 (44%) kiezen voor een vervolgonderwijs.	Meest actuele cijfer is hiernaast weergegeven. Tevreden zijn wij over het behalen van deze ambitie.

Gelijke kansen

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

Interne doorstroom binnen het mbo is toegenomen				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2017-2018 bedraagt de interne doorstroom naar een hoger niveau na diplomering binnen het mbo 21%.	Interne opstroom binnen het mbo is percentageel toegenomen met 6%.	Interne opstroom binnen het mbo is percentageel toegenomen met 3%.	1e cijfer - Aantal gediplomeerden, 2e cijfer - naar hoger niveau, N1, 139, 18, N2, 246, 70, N3, 384, 24, 14,6% naar hoger niveau	Dit is een gecorrigeerd percentage. Alleen N1,2 en 3 meegeteld (oorspronkelijk was ook het aantal N4 gediplomeerden meegeteld daarover geen interne informatie vwb dorostroom naar hoger niveau dwz HBO)

Toelichting 2020:

Om de interne doorstroom binnen het mbo te verbeteren zijn in de afgelopen jaren geen gerichte acties ingezet, maar heeft het verbeteren van de SLB en mogelijk ook het verbeteren van de voorlichting en intake wel geleid tot het halen van deze ambitie. Ook de acties die zijn ingezet t.b.v. de doorstroom naar het hbo hebben een positieve invloed op de doorstroom van mbo 3 naar mbo 4.

Toelichting juli 2021

Om de interne doorstroom te vergroten en een toena van 6% te realiseren t.o.v. 2018 zijn extra maatregelen nodig.

Doorstroom van mbo naar hbo is toegenomen				
Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 zijn 73 studenten van de 369 gediplomeerden N4 studenten naar hbo gegaan. (20%)	Doorstroom van mbo naar hbo is percentageel toegenomen met 10%.	Doorstroom van mbo naar hbo is percentageel toegenomen met 6%.	In 2019 zijn 91 studenten van de 351 gediplomeerden N4 studenten naar hbo gegaan (26%).	Er is geen nieuwe data bekend over doorstroom naar hbo vanuit Wellantcollege t.o.v. vorige meetmoment.

Bedienen van nieuwe doelgroepen (personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt).

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
Niet van toepassing.	Tenminste twee nieuwe doelgroepen volgen onderwijs bij Wellantcollege.	Een concept voor het aantrekken en bedienen van nieuwe doelgroepen is in tenminste één pilot-cluster ontworpen.	De opleiding Leefbare Stad en Klimaat richt zich op randstedelijke jongeren met affiniteit voor klimaat, gezondheid en duurzaamheid. Er zijn maatwerktrajecten voor arbeidsmigranten en anderstaligen binnen BBL-constractie entree. 3e leerweg-trajecten. Samenwerking Pantar mbo Amsterdam, samenwerking entree-praktijkonderwijs.	Het ingezette beleid wordt voortgezet.

Interactief onderwijs

Wellantcollege ontwikkelt tezamen met het bedrijfsleven en partner-onderwijsinstellingen opleidingen die zijn afgestemd op de nieuwste ontwikkelingen in het bedrijfsleven en in de regio.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 is 35% van de opleidingen gezamenlijk ontwikkeld (hovenier, paraveterinair, teelt, watermanagement, handelen logistiek, melkveehouderij, urban green development)	100% van alle opleidingen wordt tezamen met het bedrijfsleven ontwikkeld en/of aangepast.	60% van alle opleidingen wordt tezamen met het bedrijfsleven ontwikkeld en/of aangepast.	100% van de opleidingen worden in meer of mindere mate i.s.m. het bedrijfsleven of publieke sector aangepast en ontwikkeld.	Alle opleidingen die worden ontwikkeld, vindt plaats in samenwerking met het bedrijfsleven. Vaker komt voor dat opleidingen (curricula) worden aangepast. Ook dat vindt plaats op basis van gevraagde of ongevraagde input vanuit het bedrijfsleven. Vanuit Wellant waren we op weg om de input voor opleidingen en Ilo activiteiten te structureren d.m.v. hotspots. Na de fusie wordt dit in breder verband opgepakt om communities vorm te geven t.b.v. het borgen en ontwikkelen van kennis en de het bevorderen van de samenwerking onderwijs, bedrijfsleven, overheid. Het optimaliseren van de opleidingen / curricula o.b.v. maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende beroepen maakt daar onderdeel van uit. Groene opleidingen maar ook Ilo trajecten (topopleiding Urban Green Development) zijn tot stand gekomen i.s.m. het bedrijfsleven.

Wellantcollege biedt in samenwerking met partner-onderwijsinstellingen innovatief lichtgroen onderwijs aan dat aansluit op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 werd de aansluiting beoordeeld met een 6,2.	Het bedrijfsleven en sociale partners waarderen de mate van aansluiting op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt met tenminste een 6,8.	Het bedrijfsleven en sociale partners waarderen de mate van aansluiting op de veranderende eisen uit de samenleving en de arbeidsmarkt met tenminste een 6,5.	Het algemeen oordeel van praktijkopleiders over de BPV van Wellantcollege bedraagt in 2021 7,58 ten opzichte van 7,57 landelijk.	Na 2018 is geen BPV-enquête meer uitgezet door Wellantcollege. Door de SBB is in 2019 en 2020 doorlopend een BPV-monitor uitgevoerd onder praktijkopleiders van Wellantcollege. Reeds ingezette activiteiten worden verder geëvalueerd worden en waar nodig aangescherpt om de ambitie van 2022 te realiseren.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
In 2018 is een intentieverklaring opgesteld tussen Wellantcollege en mboRijnland	Er worden tenminste vier samengestelde opleidingen (lichtgroen onderwijs tussen Wellantcollege en mbo Rijnland) uitgevoerd	Het ontwerp van twee samengestelde opleidingen (lichtgroen onderwijs tussen Wellantcollege en mbo Rijnland) is gereed.	De opleiding Greentec is gezamenlijk ontworpen en in de markt gezet. Start 1 augustus 2021. Er is een ontwerp gemaakt voor "groene daken". Een combinatie van bouw en hovenier.	Eén van de mboRijnland brede initiatieven in de Kwaliteitsagenda is de samenwerking met Yuverta, deze is in de loop van de tijd aangescherpt en heeft een praktischer insteek gekregen. Yuverta en mboRijnland werken samen aan het realiseren van de regionale onderwijsopgave in een aantal projecten. Waar mogelijk en wenselijk wordt een combinatie gezocht van Groen en Grijs onderwijs waardoor de kansen op de arbeidsmarkt van leerlingen en studenten worden vergroot.

Wellantcollege biedt het onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven aan in de authentieke context van de regio

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
25% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio. (hovenier, teelt, water, melkvee, groothandel)	75% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio.	50% van de opleidingen bevat authentieke opdrachten uit de regio.	Binnen alle opleidingen wordt bedrijfsleven betrokken bij het vormgeven van goed onderwijs. Authentieke, praktijkgerichte opdrachten zijn bij alle opleidingen onderdeel van het curriculum.	Er is geen nieuwe data beschikbaar t.o.v. vorige meeting. Uitkomst JOB-monitor '22 verwacht per eind mei 2022. Door in het curriculum een projectdag in te roosteren is er een borging gekomen voor authentiek en projectmatig onderwijs, projectopdrachten uit de regio genoeg maar door Covid is er wat minder doorgegaan dan aanvankelijk de bedoeling was. Ambitie is groot op dit punt.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
24% van de studenten ervaren een authentieke en krachtige leeromgeving	75% van de studenten ervaren een authentieke en krachtige leeromgeving.	40% van de studenten ervaren een authentieke en krachtige leeromgeving.	Veel studenten krijgen onderwijs in een authentieke en krachtige leeromgeving aangeboden. Via de studentenenquête geeft 48% van de studenten aan voldoende mogelijkheden te hebben om samen met het bedrijfsleven te leren.	Er is geen nieuwe data beschikbaar t.o.v. vorige meeting. Uitkomst JOB-monitor '22 verwacht per eind mei 2022. Resultaat nu behaald op basis van de studentenenquête 2021. Eerdere gegevens zijn minder tot niet representatief gezien het feit dat de afgelopen 2 jaren geen normale invulling hebben gehad vanwege de pandemie. De periode van nu tot eind 2022 en daarmee de duur van deze kwaliteitsagenda zal waarschijnlijk onvoldoende zijn om representatieve scores te genereren.

Elke student bij Wellantcollege is klaar voor de 21st century.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
15% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap in hun opleidingen herkenbaar terug te zien.	60% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap in hun opleidingen herkenbaar terug te zien.	25% van de studenten geeft aan vergroening, slimme technologie, internationale oriëntatie, ondernemerschap in hun opleidingen herkenbaar terug te zien.	Meer dan 25% van de studenten krijgt de genoemde onderwerpen aangeboden. Via de studentenenquête geeft 31% van de studenten aan dat de genoemde thema's aan bod komen in de opleiding die zij volgen. T.o.v. vorige jaarverslag geen nieuwe data beschikbaar.	Onderdeel van enquête die in plaats gaat vinden in 2023 waar internationaal, vergroening en ondernemerschap thema's zullen zijn.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
12% van de studenten heeft een internationale ervaring vanaf het eerste jaar	80% van de studenten hebben een internationale ervaring vanaf het eerste jaar.	40% van de studenten heeft een internationale ervaring vanaf het eerste jaar.	Internationale stages waren in 2021 deels weer mogelijk. Internationale ervaringen zijn zo veel mogelijk verwerven in het onderwijsprogramma.	Er is geen nieuwe data beschikbaar t.o.v. vorige meeting. Uitkomst JOB-monitor '22 verwacht per eind mei 2022. In de JOB-monitor 2020 wordt de internationale stage gewaardeerd met een 8,6. Dit betreft een extra vraag welke op verzoek van Wellantcollege is toegevoegd. In de studentenenquête van februari 2021 geeft 24% van de studenten aan dat aandacht wordt besteed aan het werken in een internationale omgeving. In 2022 zal na de pandemie de studenten- en docentmobiliteit weer op gang komen maar van een inhaalslag zal geen sprake zijn. Gezien de groei in de periode van 2018 – 2020 wordt verwacht dat de komende jaren de gestelde ambitie van 80% wordt gerealiseerd. Diverse internationale ervaringen zijn digitaal wel doorgegaan zoals: ERASDG en EPLUG.

Wellantcollege heeft een portfolio met een diversiteit aan producten dat afzonderlijk van elkaar afgenomen kan worden voor optimaal Leven Lang Ontwikkelen.

Nulsituatie 2018	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Toelichting
	Een menukaart met een diversiteit aan 20 producten en diensten is ontwikkeld voor leven lang ontwikkelen.	Een menukaart met een diversiteit aan 8 producten en diensten is ontwikkeld voor leven lang ontwikkelen.	In samenwerking met Helicon en Citaverde is gestart met Education as a Service. Hierin wordt een nieuw (verbreed) aanbod Ilo aanbod ontwikkeld voor Ilo. Voor EaaS is een stuurgroep, een monitoringsgroep en een denktank actief. De ambitie is ruim behaald.	Vanaf 2020 zijn diverse nieuwe producten ontwikkeld in samenwerking met het bedrijfsleven Ook zijn deze producten in de markt gezet en ondanks Corona gestart en uitgevoerd. Daarmee is de doelstelling behaald.



Bijlage 2c

Tussenresultaten kwaliteitsagenda 2021, een overzicht van de voortgang op de doelstellingen per aandachtsgebied

Citaverde College

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie con- form KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
1. Jongeren in een kwetsbare positie					
1.1 Vsv in combinatie met regionale projecten	Over 2016-2017 bedragen de vsv-cijfers voor Citaverde College Entree: 16,67% Niveau 2: 8,2% Niveau 3: 2,36% Niveau 4: 1,75% Daarmee blijven we onder de landelijke norm.	De vsv-cijfers blijven onder de landelijke normen.	De vsv-cijfers blijven onder de landelijke normen.	N1: 20,69% (Norm 22,8%) N2: 6,95% (Norm 9,71%) N3: 4,61% (Norm 3,99%) N4: 1,93% (Norm 3,34%)	Niveau 1, 2 en 4 scoren onder de landelijk norm. Vsv is een continue speerpunt binnen de organisatie. Voor alle locaties geldt dan ook dat de extra begeleiding en aandacht voor kwetsbare studenten is gecontinueerd en zelfs geïntensiveerd. Waar mogelijk worden projecten gezamenlijk opgepakt en samenwerking gezocht in de regio. Niveau 3 blijft een uitdaging waar continue extra aandacht voor is. Er is actie ingezet om groenpluk met samenwerkende bedrijven aan te pakken. Uitval is erg locatieafhankelijk. Er is ingezet op stevige acties in locatieplannen en op samenwerking binnen de regio's.
1.2 Leren en werken	Entree: 79% Agro N2: 91%, N3: 71%, N4: 74% Dier N2: 63%, N3: 61%, N4: 66% Bloem N2: 83%, N3: 79%, N4: 58% Groen N2: 89%, N3: 94%, N4: 78% Bron: https://duo.nl/open_onderwijsdata/publicaties/kwafs2018/kwaf-3jr.jsp - Totaalbestand kwaliteitsafspraken mbo 3 jaar	De landelijke indicator Arbeidsrendement wordt normerend gesteld.	De landelijke indicator Arbeidsrendement wordt normerend gesteld (signaalwaarde 70%).	Percentages 2020-2021 Yuverta: Entree=67% Agro: N2=83%, N3=73%, N4=73% Dier: N2=50%, N3=73%, N4=79% Bloem: N2=100%, N3=67%, N4=100% Groen: N2=86%, N3=95%, N4=79%	Het gaat hier om Yuverta-cijfers. Afzonderlijke cijfers per instelling zijn niet meer beschikbaar. In een periode van coronacrisis is dit een goede prestatie. Achtergrondinformatie Citaverde: Dier N2, Bloem N2,3,4 en Groen N2,4 hadden vorig jaar een te kleine populatie om over te rapporteren of er zijn geen data beschikbaar bij CBS. De vergelijking is dus moeilijk te maken. We zien dat er voor al die opleidingen een niet aflatende arbeidsmarktvraag is. De intensieve samenwerking met het bedrijfsleven (landelijk en regionaal) om jongeren toe te leiden naar de arbeidsmarkt toont die relevantie aan. Zo hebben we op het gebied van Bloem de samenwerking met de VBW (Floral Education Centre), de landelijke hotspotstructuur vanuit de VHG op het gebied van Groen en de samenwerking met Dibevo bij Dier. Deze partners investeren daarmee in het aantrekkelijk maken van het beroep.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie con- form KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
		Binnen de Plat- forms Leren & werken zijn negen groenprojecten gestart	Binnen de Plat- forms Leren & Werken zijn drie groenprojecten gestart	<p>2021:</p> <p>1.Pilot Praktijkleren Resultaat: tachtig deelnemers in traject van wie twintig reeds de praktijkverklaring hebben ontvangen. Zie als voorbeeldtraject het verantwoordingsdocument Werk voor Heerlen.</p> <p>2.Bbl-trajecten inclusief maatwerkcomponenten Resultaat: minimaal één per regio Meetgegevens: aantal bbl-inschrijvingen en maatwerkcomzet Voortgang In Regio Zuid hebben we een doorlopend instroommodel Entree gerealiseerd met maatwerkcomponenten. Groenmensen wordt mede in kader SROI in het vierde kwartaal weer opgepakt, om na een doorontwikkeling ingezet te worden voor de gemeentelijke groenbedrijven en de doorstroom richting het reguliere bedrijfsleven. Het betreft een blauwdruk voor de regionale SROI-aanpak kwetsbare doelgroep (N1, N2 en mbo-praktijkleerroute op maat).</p> <p>3.Participatie in Leo Resultaat: zichtbaarheid Citaverde College en verbinding op llo-gebied met overheden en bedrijfsleven Meetgegevens: aantal portfolio's op trajectniveau in Leo en uitgevoerde loopbaanactiviteiten binnen de sectoren Agro, Food en Groene ruimte, onder andere in verbinding met AgroLeeft</p>	<p>We zijn tevreden dat we er juist voor deze specifieke doelgroepen in slagen de voornemens te realiseren. Diversiteit en inclusie is een belangrijk speerpunt in ons strategisch beleid én de kwaliteitsagenda.</p> <p>Binnen Yuverta is het concept van praktijkverklaringen verder uitgezet en met elkaar afgestemd, zodat het over het hele werkgebied kan worden toegepast.</p> <p>Met de leerwerkloketten in Limburg is een goed contact en wordt er gewerkt aan een nieuwe leerweg.</p> <p>Verder zijn er contacten met enkele grote werkgevers in het Groen om leren en werken binnen hun bedrijven meer vorm en inhoud te geven.</p> <p>De participatie binnen LEO is doorgezet en overgegaan van Citaverde naar Yuverta.</p>

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie con- form KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 con- form KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
2. Gelijke kansen in het onderwijs					
	De interne doorstroom is 15,4% (2017) De landelijke interne doorstroom binnen de AOC's is 30% (2017).	De interne doorstroom vmbo-mbo is 30%	De interne doorstroom vmbo-mbo is 25%	Het aantal/percentage vmbo-schoolverlaters leerjaar 4 (gediplomeerd én ongediplomeerd) van alle Citaverde vmbo+mavo-locaties dat het volgend schooljaar start bij een mbo-opleiding van Yuverta (Citaverde locatie) Start mbo in 2018/2019: 21,2% Start mbo in 2019/20: 17,6% Start mbo in 2020/21: 17,4%	<p>In 2020 hebben we ingezet op de volgende ontwikkelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doorgaande interne leerroute vmbo-bb naar entree of mbo N2; - verkorte leerroute vmbo-kb/gl/tl naar mbo N3 of 4; - versterking van LOB en een doorgaande begeleidingslijn binnen vmbo en mbo. <p>We onderzoeken de mogelijkheden van specifieke doorstroommogelijkheden voor de hogere vmbo-niveaus naar het mbo (bijvoorbeeld het Groene Lyceum).</p>

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
	Doorstroom mbo-hbo 2017 is 37,5%. Het landelijk gemiddelde van AOC's is 34%.	Behouden van minimaal het landelijke AOC-gemiddelde, inclusief een groen AD-traject dat zich richt op N4 Dier.		Behouden van minimaal het landelijke AOC-gemiddelde Op basis van onze eigen inventarisatie is in 2020-2021 de doorstroom mbo-hbo 31%.	Studenten opleiden om het maximale uit zichzelf te halen is continue het doel. Als dit resulteert in doorstuderen is dat een mooi resultaat. Om de doorstroom naar het hbo te verbeteren, hebben we een pakket aan maatregelen ontwikkeld gericht op een betere voorbereiding op het hbo (doorstroomvakken, pilot AVO leerjaar 3 gericht op studievaardigheden, keuzedeel hbo-doorstroom extra aanbieden, maatwerktrajecten samen het hbo voor excellente studenten). Dit wordt concreet gemaakt in: - mbo-hbo doorstroom samenwerking met Zuyd hogeschool in Aurora-project en mogelijke deelname aan RIF Fauna & Biodiversiteit - diverse uitwisselingen en samenwerkingsprojecten tussen Voeding en Voorlichting-studenten en HAS Food Innovation. - verkenning practoraat Fauna & Biodiversiteit aanvullend op RIF samen met lectoraten HAS. - keuzedeel manual gedigitaliseerd en deelname aan Young professionals traject HAS - doorstroomvakken wiskunde, biologie en scheikunde aangeboden aan derdejaars studenten niveau 4. We denken de genoemde plannen verder te versterken door de regionale samenwerking op het gebied van Sterk Techniekonderwijs, VSV en LOB.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst					
3.1 CIV's landelijke samenwerking		Deelname aan de praktijkclusters heeft per cluster tot minimaal twee onderwijsprogramma's geleid samen het bedrijfsleven.	De nieuwe uitwerkkingsstructuur van het Groenpact is ingericht en Citaverde participeert in de praktijkclusters rond Dier, Plant, Food en Natuur.	De structuur van het groenpact staat. We participeren in de genoemde clusters, maar zijn in overleg met de collega's binnen Yuverta aan het bezien hoe we dat in onderlinge afstemming verder efficiënt intern inrichten en bemensen en op welke specifieke dossiers. Zeker op het gebied van biodiversiteit en faunabeheer, gelet op onze expertise vanuit het initiatief faunabeheer (KCNL) en Agro. Zowel bestuurlijk als op het vlak van experts/docenten is er sprake van een stevige samenwerking. Via jaarprogramma's wordt gekeken waar we elkaar kunnen versterken. Vertegenwoordiging van het meetingpoint varkenshouderij binnen het CIV Groen. Afstemming van activiteiten met de meetingpoints melkveehouderij, pluimveehouderij en akkerbouw. Overleg gevoerd met stakeholders	We participeren in de diverse clusters, we werken dit uit in concrete producten en acties. Weliswaar heeft de coronacrisis een flinke invloed gehad op de uitvoering maar toch zijn er resultaten geboekt. Er zijn docentendagen en uitwisseling van ervaringen/lesstof op gang gekomen. Er is gezamenlijk gewerkt om de digitale lesstof te ontsluiten voor alle mbo-studenten. Dit is gelukt waardoor het onderwijs ook digitaal doorgang heeft kunnen vinden. Punt van aandacht blijft de koppeling van de docentteams aan de ontwikkeling van het landelijk verhaal.
				<p>Varkenshouderij (highlights):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van e-learningmodules varkenshouderij in samenwerking met bedrijfsleven, collega-AOC's en Roodbont (EOT's: ontwikkeling en resonance). - Doorontwikkelen van Varkenssignalen samen met uitgeverij Roodbont. - Medewerking aan de ontwikkeling en onderzoek naar mogelijkheden van mbo-certificaten en llo-certificaten varkenshouderij, samen met andere AOC's (Aeres en Zone-college) en POV. - De twee studentendagen zijn in 2021 online doorgegaan vanwege de coronamaatregelen. De docentendag is niet doorgegaan <p>Tuinbouw:</p> <ul style="list-style-type: none"> - docentdagen organiseren - e-learning ontwikkelen - zaadverdelingsnetwerk opstarten - moduleontwikkeling nieuwe telen - verbinding met: Regiodeal, fieldlabs - Etc. <p>Groen, natuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Natuurinclusieve landbouw - Greendeal NIL - docentdagen - lesmateriaal - netwerk - Nieuwe samenwerkingsverbanden - Meinweg, Zuid-Limburg - biodiversiteit open teelten - faunabeheer - Bijen - bijensymposium - nationale bijenstrategie - keuzedelen - RIF-activiteit - GIS/drones/technologie - pilot - samenwerking organisaties 	

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
		Deelname aan het Groenpact Speerpunten heeft geleid tot het inrichten van drie practoraten en twee Europese projecten.	Binnen het Borderless Network is een Europatafel ingericht.	Het landelijk internationaliseringsprogramma is in 2020 geëvalueerd. De hoofdconclusie luidt dat de internationale propositie van de groene sector meer kwaliteit, inhoud en menskracht heeft gekregen doordat meer vanuit gezamenlijkheid wordt gewerkt. Ten aanzien van het Borderless Network blijkt uit de evaluatie dat de beoogde (organisatorische en financiële) institutionalisering in de vorm van vijf landentafels en een Europatafel niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. De aanbeveling het BN op te heffen en op te laten gaan in het versnelingsprogramma internationalisering van Groenpact fase 3 is opgevolgd. Daarbinnen wordt Europa als een aparte themalijn ontwikkeld. Er zijn twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'. Deze trajecten zijn in samenwerking met partners in België en Nederland tot stand gekomen. Binnen de locaties zijn zowel de reguliere locaties Roermond/Heerlen als ook Ilo betrokken.	Vanwege de coronamaatregelen waren er geen fysieke internationale uitwisselingen mogelijk. Periodieke overleggen en internationale contacten gericht op het onderhouden van relaties, hebben online plaatsgevonden. Een e-learning tryout is gestart. De interreg-programma's zijn inmiddels gestart en hebben ook eigen website waar de voortgang te volgen is. EMR WINE: De belangrijkste doelstelling van het project is het creëren van een Europees netwerk MRE tussen de productie- en opleidingssectoren in de wijnbouw, om zo tot een lokale sector met ecologische en duurzame productie- en consumptiemiddelen te komen. De EMR heeft een lange geschiedenis met wijn. Daarom is de productie ervan ook een logisch vervolg. EMR Skills4you: Het Interreg-project Skills4you heeft als doel het bestuderen, ontwikkelen, creëren en verspreiden van vaardigheden voor alle competenties. Een studie binnen scholen/universiteiten zal worden uitgevoerd in de drie regio's. De nodige instrumenten om de uitdagingen van blended learning en e-skills te begrijpen zullen aan leerkrachten worden verstrekt. Er zullen opleidingsmodules voor leerlingen worden gecreëerd om hen te helpen hun e-learning in een blended learning-omgeving te beheren. Ten slotte zal een op maat gemaakt professioneel programma voor leerkrachten, onze 'gedifferentieerde onderwijsinterventie' ter ondersteuning van studenten, worden ontworpen, geïmplementeerd, beoordeeld en verspreid.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
3.2 CVO		Er zijn in totaal drie CVO's operationeel en waar mogelijk zijn deze gekoppeld aan een RIF-goedkeuring.	Het principe van de CVO's is werkveldspecifiek verkend en er zijn twee nieuwe ontworpen, onder andere met de VBW.	De samenwerkingsovereenkomst Floral Education Centre is gesloten met de VBW. De locaties Heerlen en Horst zijn samen met de fusiepartners een plan aan het maken gericht op locatieoverstijgende vakdagen op praktijklocaties (regioleren). Vanuit de nieuwe vakgroep structuur in Yuverta verband wordt hier volgend schooljaar verder vorm aan gegeven (uitvoeringsfase). Ook met de branchevereniging voor de boomteelt zijn er brancheopleidingen	Het initiatief met de VBW heeft geresulteerd in een samenwerking met de beroepspraktijk, waardoor zo'n zestig studenten in de beroepspraktijk leren. De studenten zijn per leerjaar geclusterd, waardoor er kwalitatief goed onderwijs gericht per leerjaar ontwikkeld is. Het combineren van de locaties Heerlen en Horst is voor de studenten een prettige omgeving/klas, waarin ervaring (met betrekking tot BPV en schoolse zaken) uitgewisseld wordt. Deze faciliteit bij een regionale ondernemer, bij STOX, is vier dagen per week in gebruik bij de opleiding Bloem, Groen en Styling.
			Het CVO AgroLeeft is verduurzaamd.	AgroLeeft is verduurzaamd en wordt samen met de partners sinds 2020-2021 doorgezet op eigen kracht. Er zijn zes sectorgroepen gevormd: open teelt, glastuinbouw, boomteelt, melkvee-, varkens- en pluimveehouderij. In het kader van Ilo zijn modules en trainingen (zoals Biodiversiteit meten) ontwikkeld. Verder zijn we samen met de lector van de HAS gestart met de voorbereiding van het practoraat 'Circulaire voedsel-systemen', participeren we in de Regiodeal Noord Limburg en zijn de middelen uit de kwaliteitsagenda ingezet om te komen tot een nieuwe RIF-aanvraag voor 2022. Met bedrijfsleven, regionale overheden en provincie kijken we naar de mogelijkheden van Agroleeft 3.0. Hierbij zoeken we ook nadrukkelijk de verbinding met andere RIF's binnen het werkgebied en de organisatie, zodat ze elkaar verder versterken. Ook de verbinding met andere gebieden zoals oostelijk Brabant maken deel uit van het conceptprojectplan. Hierbij schenken we ook aandacht aan de relatie met de landelijke CIV's.	Er zijn diverse activiteiten uitgevoerd in deze periode. Zo zijn een aantal workshops/kennisbijeenkomsten uitgevoerd en is een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van e-learningmodules varkenshouderij in samenwerking met bedrijfsleven, collega-AOC's en Roodbont (EOT's: ontwikkeling en resonance). Ook hebben we Varkenssignalen samen met uitgeverij Roodbont doorontwikkeld. Verder wordt er gekeken naar een vernieuwing van de website en zijn de voorbereiding voor Agroleeft 3.0 in volle gang.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
			De inzet wordt gepleegd op een koppeling met een RIF-goedkeuring, o.a. Paard.	In 2019 konden we al melden dat het RIF Hippisch College Limburg is goedgekeurd en gestart. In 2020 hebben we deelprojecten als regioleren, ruitbewijs, opsplitsing curriculum, vmbo-doorstroomdagen opgestart en in pilotfase ingeregeld. Andere ontwikkelingen die lopen zijn gericht op LOB, de doorstroom mbo-hbo en docentstages. Er zijn drie sectorgroepen ontwikkeld en bemand door partners. We zien conform verwachting een lichte stijging van de instroom.	Vanuit het KCNL-project Fauna in de Limburgse praktijk is door de projectpartners de wens uitgesproken om hier vervolg aan te geven in een meerjarige pps. Dit heeft geresulteerd in de voorbereidingen voor een RIF-aanvraag voor het project Fauna & Biodiversiteit die zal worden ingediend in juni 2022. Naast de HAS en Zuyd Hogeschool zijn ook WUR, PXL, Universiteit Maastricht en Open Universiteit Heerlen mogelijke projectpartners. Het gemelde initiatief rond Paard (in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven) heeft geresulteerd in een goedgekeurde RIF-aanvraag. De beoogde kwaliteitsverbetering van de praktijkfaciliteiten en opleidingsmogelijkheden is van daaruit gerealiseerd middels een nieuwe praktijklocatie bij Stal Ehrens.
3.3 Skills/ excellentie		Binnen het reguliere onderwijsprogramma is er duurzaam aandacht voor excellentie samen met het bedrijfsleven.	De structuur van organisatiebrede talentendagen zijn samen met het bedrijfsleven ontwikkeld en er is een eerste pilot mee uitgevoerd. Deelname aan Skills wordt gefaciliteerd.	Er zijn Citaverdebrede mbo-Skills-wedstrijden georganiseerd en uitgevoerd voor Bloem, Dierverzorging en Hovenier. Deze zijn in samenwerking met het bedrijfsleven georganiseerd.	Vanwege de annulering van Skills 2021 heeft Citaverde deelgenomen aan de organisatie en uitvoering van een alternatieve landelijke wedstrijd voor dierverzorging. Onze finalist (Femke Kuiper) heeft gewonnen en mocht zich landelijk kampioen noemen. Vanuit de restgelden van Skills mochten we per locatie deelnemen aan alternatieve challenges. Wij hebben een team afgevaardigd vanuit Voeding en Voorlichting bij de landelijke mbo Challenge Voedselverspilling en zijn als tweede geëindigd in de finale van 2021. Door dit mooie succes hebben we ook voor de challenge van 2022 onze studenten voorbereid in de lessen en staat er nu weer een team in de finale. In 2022 hebben alle studenten na een jaar van coronamaatregelen en annulering van Skills-wedstrijden weer deel kunnen nemen aan de landelijke wedstrijd met zelfs een gouden plek voor Bente voor bloembinden.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
		Extra aanbod van Duits als buurtaal in de beroepscontext. Minimaal één Europees regionaal project.	Het werkgebied in de Euregio is versterkt door structurele intensivering van contacten en inzet op Duits als buurtaal.	Vanuit de Euregio is ingezet op projecten samen met een kerndocent Duits. Zo wordt er bijvoorbeeld in Roermond een (extra) keuzedeel Duits aangeboden. Een gepland bedrijvenbezoek paardensport en -houderij is opgeschort vanwege de coronamaatregelen en de strengere grensregels als gevolg daarvan. Zoals reeds vermeld bij 3.1 zijn er twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'.	Vista college, Gilde opleidingen en Citaverde College hebben een Toolkit Grenzeloos Leren ontwikkeld, met als doel studenten uit de grensregio meer in contact laten komen met de buurlanden op het gebied van werk en studie maar ook op recreatief vlak. Hiervoor is een interactief lespakket ontwikkeld in de vorm van een fysieke (en online) toolkit. Deze wordt gebruikt in de lessen Duits als module blended learning. In de vragen van de toolkit is de beroepscontext verweven. Toepassingen ondersteund met de Toolkit: - door een Duitse partner zijn een tweetal workshops verzorgd over de cultuurverschillen tussen Duitsland en Nederland in relatie tot werk en beroep. - een online bedrijfsbezoek bij een Duits bedrijf (was fysiek gepland maar door corona niet mogelijk, alsnog doorgang gegeven maar dan in deze maximale vorm). Vanuit de kwaliteitsagenda wordt Duits als keuzedeel ondersteund, specifiek voor de opleidingen met veel grensverkeer: Agrarisch Loonwerk, Hovenier en Retail.
3.4 Green Life Science		Citaverde verzorgt voor Gilde het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek.	Citaverde en Gilde hebben een plan voor de ontwikkeling van het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek ontwikkeld.	De oriënterende gesprekken met Gilde Opleidingen hebben niet geleid tot een levensvatbaar plan op het gebied van het keuzedeel Food. We hebben de samenwerking met Vista gezocht en inmiddels is locatie Heerlen aangesloten bij Foodlab met Vista. Dit is een basis voor verdere verkenning op en invulling van de regionale samenwerking.	Door de keuze van Citaverde om binnen het Groene Domein te fuseren heeft Gilde Opleidingen zich van concrete een-op-een-samenwerking teruggetrokken. Vooralsnog zijn er op dit punt geen ontwikkelingen te melden. Wat de samenwerking met Vista betreft wordt verwezen naar 4.3. van dit document.
Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting

4. Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen					
Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
4.1 Samenwerking met AOC's		Citaverde examineert volledig middels de 'nieuwe generatie examens' en maakt daarbij gebruik van de digitale afnametool.	Een nieuw afwegingskader voor de (door)ontwikkeling van mbo-examenproducten is beschikbaar.	In het verslag van 2019 hebben we aangegeven dat het plan met alle AOC's een examenstructuur te ontwikkelen binnen de groene norm, niet is doorgegaan en dat Citaverde zelf een nieuwe examenorganisatie heeft vastgesteld. In 2020 was deze nieuwe examenorganisatie operationeel en is de geplande deskundigheidsbevordering afgerond. Tijdens het regulier vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie is de mbo-examinering als zeer goed beoordeeld.	
			Voor het afnemen van praktijkexamens is de tool 'Groenenorm.praktijkbeoordelen.nl' in gebruik genomen.	Vanwege een privacy (AVG)-vraagstuk binnen het instrument 'praktijkbeoordelen' zijn ondertussen ondervangen. De implementatie is in verdere voorbereiding en de start is in 2022/2023 voorzien.	De AVG-risico's bij het gebruik van 'praktijkbeoordelen' zijn ondertussen ondervangen. De implementatie is in verdere voorbereiding en de start is in 2022/2023 voorzien.
4.2 Samenwerking met Helicon	Er is een goedlopend gezamenlijk onderwijsaanbod op het gebied van veehouderij.	Samen met Helicon is een gezamenlijk onderwijsaanbod op het gebied van veehouderij in Zuidoost-Nederland als vertrekpunt ingericht.	De samenwerking met de fusiepartners op het gebied van varkenshouderij-onderwijs is al ver gevorderd. Er is een gezamenlijke modulestructuur voor de vakdagen ontwikkeld en we werken met één uitvoeringsteam voor beide scholen. Voor Melkveehouderij zijn afspraken gemaakt over de gezamenlijke ontwikkelopdracht en het samenvoegen van de tweede- en derdejaars klassen in schooljaar 2021-2022. Verder is er samenwerking op gebied van keuzedelen van houders van dieren. Hier is een gemeenschappelijk onderwijsprogramma gemaakt en gezamenlijke lesstof. De examinering van de keuzedelen en de uitvoering zijn aan elkaar gekoppeld.	Samenwerking met zowel Helicon als Wellant is vanwege de fusie een feit. De teams van Food en Groen werken op diverse zaken met elkaar samen en er zijn een aantal gemeenschappelijke docentdagen georganiseerd. Er is veel aandacht voor afstemming van werkwijzen, pr-marketing, marktbenadering en inhoudelijke afstemming.	
	Er is een gezamenlijk cursusaanbod/llo voor Zuidoost Nederland. Er is een toetsbaar onderdeel van opleidingen veehouderij en een llo-catalogus	Er is, samen met Helicon, een structuur en werkvorm ingericht voor een gezamenlijk cursusaanbod in Zuidoost-Nederland. De structuren staan en zijn operationeel.	In 2021 is uitvoering gegeven aan het businessplan llo voor de nieuwe fusieorganisatie Yuverta. Zowel Helicon als Wellant gebruiken het online aanbod en dit is gezamenlijk verder doorontwikkeld. Er is sprake van een gezamenlijke backoffice en er is sprake van een continue doorontwikkeling van de llo-unit. Op het gebied van onderwijsontwikkeling en harmonisatie is het portfolio geharmoniseerd in 2021. Er wordt gewerkt aan een eenduidig aanbod voor de markt. Hierbij wordt de kwaliteitsverbetering ook meegenomen Verder is er ook afstemming tussen de kennismakerlaars geweest over de marktbenadering en strategie richting de diverse regio's.	De llo-unit is officieel gestart waarmee hard gewerkt is aan het behalen van de doelen. Backoffice heeft momenteel officeplan, werkwijzen en procedures zijn op elkaar afgestemd. Momenteel wordt gewerkt aan onderwijskundige afstemming en een uniformering van examinering.	

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken
4.3 Samenwerking met Limburgse roc's	In Noord- en Midden-Limburg zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Retail N4 en entree.	In de regio noord en midden heeft een analyse plaatsgevonden voor Retail en entree.	De analyse is in 2019 gemaakt, maar vanuit het roc werd bestuurlijk de meerwaarde niet gezien. Desondanks verloopt op de werkvloer de samenwerking bij Retail N3 goed, onder andere door de bundeling van expertise op docentniveau. Voorlopig zijn de verdere onderzoeksplannen even geparkeerd. We werken met Gilde Opleidingen samen in het terugdringen van vsv (onder andere rondom entree). Ook werken we samen in de Taskforce Corona. Van de arbeidsmarkt-regio Midden-Limburg (actielijn (om) scholing werkenden en werkzoekenden. Ook in de aanpak leerlingendingaling in de regio werken we nauw samen met Gilde (en het voortgezet onderwijs van SOML).	Yuverta en Limburgse roc's werken samen aan het realiseren van de regionale onderwijsopgave in een aantal projecten. Waar mogelijk en wenselijk wordt een combinatie gezocht, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt van studenten worden vergroot.
	In Zuid-Limburg zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Bloem, Voeding en Entree.	In de regio zuid heeft een analyse voor Bloem, Voeding en entree plaatsgevonden.	Locatie Heerlen heeft gesprekken gevoerd met Vista (de afdelingen Lesuire en Hospitality, Toerisme en Recreatie, CIOS en Foodlab). De wens om samen te werken is aanwezig om zo kansen op het gebied van onderwijsinnovatie te benutten en het werkveld te bedienen. Voor Bloem is de optie onderzocht de locaties van Vista fysiek te benutten, maar dat is niet haalbaar gebleken. Concreet zijn voor de korte termijn afspraken gemaakt over samenwerking in een project Voeding & Lifestyle. Vanwege de coronacrisis is dit project echter vertraagd. Binnen Foodlab is de samenwerking gestart. Verder lopen de gesprekken over de crossover Fauna-beheer met Vista en werken we op het gebied van entree in brede zin samen in het kader van het vsv-programma. Voorts is er ook samenwerking met de drie Limburgse mbo-instellingen gezamenlijk. We hebben samen met Gilde en Vista een aanvraag voor Nederland leert ingediend. De bestuurders van de drie instellingen ontmoeten elkaar periodiek in het 'Alliantieoverleg', waarin zij strategische mbo-gerelateerde (provinciale) thema's met elkaar bespreken. Het overleg is erop gericht de samenwerking tussen de mbo-instellingen onderling te versterken en daarnaast gezamenlijk te acteren richting externe stakeholders (zoals provincie, OCW en LWV) om zodoende een stevigere positie in te nemen. We hebben in die context in 2020 samen een infographic gemaakt en aangeboden aan de gedeputeerde. Dit was de opmaat naar de 'Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030' die we begin 2021 samen hebben opgesteld. Hoewel de krachtenbundeling in onze nieuwe fusieorganisatie ertoe leidt dat we landelijk een groot geografisch gebied bestrijken, willen we stevig verankerd blijven in de regio's. We blijven investeren op samenwerking met onze regionale partners.	In 2021 is de samenwerking met Vista goed op gang gekomen in de verkenning voor samenwerking vanuit de RIF Fauna & Biodiversiteit en het kwalificatiedossier Adviseur Duurzame leefomgeving waar een gezamenlijke interesse is om te participeren vanuit Yuverta opleidingen Adviseur Duurzame Leefomgeving en VISTA opleidingen Recreatie, Leisure, KTM, CIOS, Zorg & Welzijn en het programma VISTA VITAAL. Daarnaast is de samenwerking ook op gang gekomen in de gezamenlijke voorlichting en wervingen van studenten in de regio. De samenwerking in Foodlab is niet verder tot stand gekomen vanwege de inhoudelijkheid gericht op horeca. Binnen de nieuwe RIF kan hieraan een vervolg worden gegeven waarbij de link naar regionale/circulaire voedselsystemen gezamenlijk ingezet kan worden.

5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen					
Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
5.1 Duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van onze medewerkers	De studenten scoorden hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,37 (in 2018) op de items:	- Studenten scoorden hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,6 over de genoemde items.	Studenten scoren hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,5 over de volgende vier items:	Er zijn geen nieuwe data beschikbaar. De uitslag van de JOB-enquête is pas in mei 2022 bekend. In de JOB 2020 zijn de vragen over ICT veranderd en daardoor niet meer een op een vergelijkbaar met de nulmeting.	Op moment van schrijven van dit jaarverslag is Yuvertabreed een Monitor Leren lesgeven met ICT uitgezet waar eind mei de resultaten van verwacht worden. In samenwerking met de HAN wordt dit onderzoek uitgevoerd. De coronacrisis heeft veel bijgedragen in het ICT-vaardiger maken van docenten. Binnen Yuverta is er ook een Digiteam dat collega's ondersteunt door middel van workshops, trainingen, een platform Blended Learning et cetera. Vanuit de Yuverta Academy worden daarnaast ook trainingen, workshop, procesbegeleiding en coaching aangeboden om docenten vraaggestuurd te ondersteunen bij hun leervraag. Er zijn twee Interreg-projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'. Deze trajecten zijn in samenwerking met partners in België en Nederland tot stand gekomen. Binnen de locaties zijn zowel de reguliere locaties Roermond/Heerlen als ook Ilo betrokken.
5.2 Adequate en doelmatige organisatie/inzet van personeel	werken met ICT kwaliteit van docenten afwisseling in de manier van lesgeven contact met de docenten		werken met ICT kwaliteit van docenten afwisseling in de manier van lesgeven contact met de docenten		
	Medewerkers scoren in het MTO voor tevredenheid een 7,1 (in 2018)	Medewerkers scoren in het MTO een 7,5 voor tevredenheid.	Medewerkers scoren in het MTO een 7,2 voor tevredenheid	Medewerkers scoren 2020 in het MTO een 7,2 voor tevredenheid.	In het MTO van 2020 was de score voor tevredenheid een 7,2. Het MTO 2020 was het laatste onderzoek dat in Citaverdeverband is georganiseerd. Het is een tweejaarlijks onderzoek dat in 2022 wordt herhaald, maar dan binnen Yuverta als geheel. Het is de bedoeling het MTO 2022 in het najaar af te nemen.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
	Medewerkers-score goed/ uitstekend op het item werkvermogen in de WVM: 85,8% (in 2018)	90% van de medewerkers scoort goed/uitstekend op het item werkvermogen in de WVM.	In de WVM scoort 87% van de medewerkers goed/ uitstekend op het item werkvermogen	In de WVM scoort 81,5 % van de medewerkers goed/uitstekend op het item werkvermogen.	Het percentage medewerkers met een goed/uitstekend werkvermogen is ook hoger in vergelijking met 2019. In 2019 was dit 80,2% en in 2021 maar liefst 87,7%. Hiermee zitten we dicht bij de 90% die we ons als doel hebben gesteld. Extra acties die we hebben ingezet zijn: inzet op vitaliteit en werkdrukreductie via gerichte projecten, uitbreiding vitaliteitsmogelijkheden zoals sport en fitness, health checks met mogelijk lifestyle-vervolg. Bovendien hadden medewerkers, evenals in 2019, de mogelijkheid voor een vervolgtraject. Voor deelnemers heeft dit een zichtbaar positief resultaat opgeleverd.
	76% van de LC-ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor (in 2018).	90% van de LC-ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor.	80% van de LC-ers is in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor.	Op dit moment is 68% in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor.	Het percentage LC-ers is lager dan de 80% die we ons tot doel hebben gesteld. De komt doordat er wisselingen hebben plaatsgevonden in het LC-bestand (promotie en vertrek), waardoor er medewerkers zijn aangenomen die hun master nog moeten gaan halen.
	30% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor (in 2018).	55% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor.	45% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde masteropleiding of studeert hiervoor.	Op dit moment heeft 70% van de BMT-leden minimaal een master of studeert hiervoor.	Door wisselingen in het team van hoofden en BMT-leden is dit percentage toegenomen en wordt de ambitie 2020 ruimschoots gehaald. Dit is onveranderd ten opzichte van 2019. Hiermee voldoen we aan het gestelde doel.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
	52% van het personeel had het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan (in 2018).	65% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.	60% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.	64% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan. Inhoudelijk kunnen we melden dat we nauw samenwerken met collega-roc's (Gilde Opleidingen, Vista College) en Fontys Hogeschool.	Samenwerkingsverband SO-BOL en met de VO-scholen in het samenwerkingsverband 'Leraar in Limburg'. De samenwerking richt zich op het verbeteren van kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening van de deelnemende partners. In SOBOL-verband zijn in 2019 de eerste projecten opgeleverd voor de opzet van een werkplekbegeleidingsstructuur voor aankomende en startende docenten en de professionalisering van de werkplekbegeleiders. Verder is een netwerkplatform opgezet dat moet uitgroeien naar een website (2021). Vervolgprojecten zijn: imagoverbetering van het beroep van mbo-docent, doorontwikkeling van het begeleidingsprogramma voor startende docenten en het mbo-proof maken van het curriculum van de lerarenopleiding. De samenwerking in het kader van de Regionale Aanpak Lerarentekort (Leraar in Limburg) samen met regionale vo-scholen richt zich op hybride docenten en zijinstromers; opleiden startende docenten; onderwijsinnovatie; duurzame inzetbaarheid zittende docenten.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven					
6.1 Curriculum ontwikkeling		Per werkveldteam is de actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	Per werkveldteam is een eerste aanzet tot actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	In de locatie- en teamplannen is aandacht voor de duurzaamheidsthema's uit ons strategisch beleidsplan (gezonde voeding & lifestyle, no waste, biodiversiteit, vergroening van het stedelijk gebied en buitengebied). Verder nemen we deel aan SustainaBUL. Dit helpt ons expliciet te maken wat we doen op het gebied van verduurzaming in ons onderwijs en hier een verdere impuls aan te geven.	Faunabeheer is gestart vanuit KCNL en we zijn nu aan het kijken hoe we dit kunnen verbinden in bestaande curricula én in een crossover. Dit laatste gaat verder dan een kleine aanpassing en heeft impact op de totale opleiding. Ook zijn we actief met het aanvragen van Europese subsidies voor vernieuwing. Deze inbreng sluit naadloos aan bij de gezamenlijke visie op duurzaamheid die met de fusiepartners is vastgesteld. De context waarbinnen het curriculum wordt aangeboden, verandert stapsgewijs en krijgt steeds meer elementen van duurzaamheid in zich. Daarmee krijgen deze ontwikkelingen een plek in het curriculum.

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
6.2 Ontwikkeling van e-learning-modules		Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er twaalf nieuwe e-learning-producten ontwikkeld.	Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er drie nieuwe e-learning-producten ontwikkeld.	In 2019 hebben we de e-learning-modules groen-Arbo module, keuzemodules voor paraveterinair, CIV TU modules, online gewasbescherming A en B, (zowel voor mbo-studenten als voor deelnemers llo) ontwikkeld. In 2020 zijn daaraan toegevoegd: module praktijkbeoordelen gewasbescherming C actualiseren (i.v.m. nieuwe exameneisen) en uitbreiden bestaande modules gewasbescherming A en B actualiseren module Hond en Kat (loopt nog)	<p>In 2021 zijn de volgende producten ontwikkeld</p> <p>1. Ontwikkelen product voor Praktijkbeoordelen Resultaat: onlinemodule voor praktijkbeoordelen wordt ontwikkeld. Florence Keulen en Loes Hendriks zijn inhoudelijke opdrachtgevers product kan breed worden ingezet.</p> <p>2. Ontwikkelen van product voor domein Agro Onlinemodule voor Gewasbescherming C-certificaat, zowel voor regulier mbo-onderwijs als ook llo. Er zijn nieuwe exameneisen voor uitvoeren gewasbescherming. Vanuit het cluster Agro is de vraag gekomen om de bestaande module te actualiseren en verder uit te breiden zodat hij voor iedereen beschikbaar en inzetbaar is.</p> <p>3. Ontwikkelen van een onlinemodule voor domein Mens en Dier De onlinemodule Hond en Kat wordt geactualiseerd. Eind 2018 is de eerste conceptversie Hond en Kat gemaakt. Deze conceptversie is dringend aan revisie toe aangezien hij niet meer voldoet aan de wettelijke eisen en niet goed aansluit bij de examenstof. De inhoudelijke input komt van docenten van Citaverde, Wellant en Helicon. Zij gebruiken allemaal deze modules. De technische aanpassing en doorontwikkeling vindt in dit project plaats.</p>

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
					<p>4. Biodiversiteitsmeter in de melkveehouderij</p> <p>In samenwerking met de WUR werken we aan een biodiversiteitsmeter in de melkveehouderij. De bijdrage van de WUR wordt betaald vanuit de KOM-gelden (kennis op maat). Citaverde maakt de vertaalslag maken naar mbo en llo. Binnen dit project wordt de onlinecomponent gemaakt.</p> <p>Studenten, docenten en landbouwers krijgen meer inzicht in het concretiseren van het ietwat abstracte begrip biodiversiteit en zullen daardoor meer belangstelling krijgen voor de natuur en voor maatregelen om de biodiversiteit op boerenland en in de omgeving te verbeteren. Een nevendoel is dat het onderwijs bijdraagt aan de monitoring voor biodiversiteit doordat studenten ook velddata gaan verzamelen op en rond landbouwbedrijven.</p>

Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken	Toelichting
					<p>Subdoelen van het project:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proces ontwikkelen om goed bruikbare en aantrekkelijke leermiddelen te maken vanuit wetenschappelijk onderwijs naar mbo 3-4 • Aantrekkelijk en geschikt lesmateriaal voor mbo 3-4 en llo en hiermee het proces uit te testen. • Docentenhandleiding maken bij het lesmateriaal • Het organiseren van een masterclass voor docenten, bedrijven en studenten om de opgedane kennis toe te passen in de onderwijspraktijk van de deelnemende instellingen. <p>Beoogde effecten van het project:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergroten van de kennis van docenten en studenten over biodiversiteitsmonitoring en biodiversiteit - Vergroten van kennis van het bedrijfsleven over biodiversiteit.

Inzet kwaliteitsafspraken mbo		2020	2020	2020	Totaal	Verschil	
Landelijke speerpunten		begroting	realisatie	cofin.			
1	Jongeren in kwetsbare positie Vsv in combinatie met regionale projecten Leren en werken 40.000	140.000	157.680	157.680	315.359	175.359	
			33.018	66.037	26.037		
2	Gelijke kansen Doorstroom op 3 niveaus + implementatie	120.000	121.672	121.672	243.344	123.344	
3	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de landelijke samenwerking toekomst concepten voor CVCIV's CVO eigen projecten Skill's Green life science inclusief food 40.000 90.000 70.000	200.000	135.252	-	135.252	-64.748	
			52.140	104.280	64.280		
			17.438	96.957	6.957		
			30.848	94.641	24.641		
Subtotaal inzet landelijke speerpunten (minimaal 1/3 van budget)		700.000	643.074	412.796	1.055.869	355.869	
Regionale speerpunten en eigen ontwikkelpers		pectief					
4	Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen	Samenwerking binnen AOC-raad Samenwerking met Helicon Samenwerking met Arcus, Leeuwenborgh en Gilde	30.000	7.663	-	7.663	-22.337
			60.000	66.605	66.605	133.210	73.210
			60.000	71.134	71.134	142.268	82.268
5	Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen	Blijvende aandacht voor ontwikkeling van het personeel	160.000	133.935	-	133.935	-26.065
6	Doelmatige ontwikkeling van onderwijs curricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven	Voor inhoudelijke ontwikkeling onderwijs Ontwikkeling e-learningmodules	70.000	71.783	-	71.783	1.783
			125.000	159.432	0	159.432	34.432
Subtotaal inzet regionale speerpunten en eigen ontwikkelperspectief		505.000	510.551	137.739	648.290	143.290	
Totaal begrote inzet		1.205.000	1.153.624	550.535	1.704.159	499.159	

Bijlage 3

Samenwerkingsverbanden waarin Yuverta participeert

Samenwerkingsverband	Regio
Katapult	Landelijk
Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden	Groot-Amsterdam
Amsterdam OSVO	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen	Groot-Amsterdam
Samenwerkingsverband Zuid Holland West	Metropoolregio Rotterdam Den Haag
Samenwerkingsverband Sterk VO Utrecht en Stichtse Vecht	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband VO Regio Utrecht West	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Zuid-Utrecht	Midden-Nederland
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Dordrecht	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband PasVORM Gorinchem e.o.	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband VO Voorne-Putten-Rozenburg	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Zuid-Holland West	Groenblauwe Delta
Samenwerkingsverband Nijmegen eo	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband Rivierenland	Rivierengebied & Heuvelrug
Stichting Regionaal S.W.V. VO-SVO Eemland	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband V(S)O het Gooi (Qinas)	Rivierengebied & Heuvelrug
Samenwerkingsverband V(S)O Duin- en Bollenstreek	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Leiden	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Midden Holland Rijnstreek	Gouwe-Rijnland
Samenwerkingsverband Meierij	Agrifood Capital en Noord Limburg
Samenwerkingsverband vo Noord Limburg	Agrifood Capital en Noord Limburg
Regionaal samenwerkingsverband Passend Onderwijs Eindhoven - de Kempen	Brainport en Midpoint
Samenwerkingsverband vo Parkstad	Midden- en Zuid-Limburg
Samenwerkingsverband vo Midden Limburg	Midden- en Zuid-Limburg
Samenwerkingsverband vo Weert, Nederweert en Cranendonck	Midden- en Zuid-Limburg



Colofon

Ontwerp en DTP
ZIGT

Fotografie

Paul Engelkes
Igor Roelofsen
Maartje Kuperus
Gijs Versteeg
Christ Clijsen
Emmely van Mierlo

Eindredactie

Stichting Yuverta

Dit jaarverslag is een uitgave van Yuverta en is met zorg samengesteld. Een warm woord van dank aan allen die hieraan hebben meegewerkt.

