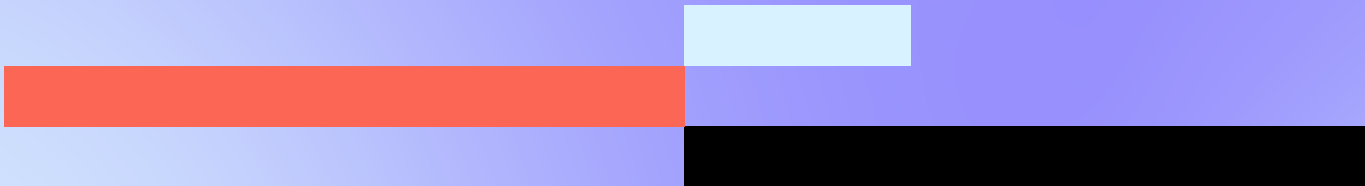


Op een dag wordt later nu. Zie jij jezelf al staan, daar in die toekomst? Wij zien je. Want bij Yonder kijken we uit naar morgen. Naar een kansrijke toekomst voor iedereen. En ook al weten we nog niet precies hoe 'later' eruit gaat zien, één ding staat vast: de toekomst kan niet zonder jou. Dus strek je uit. Ervaar, leer, groei. Word wijzer, zelfstandiger, vakkundiger. Word technicus, verzorgende, artiest. Geef je vak de betekenis die je wilt. Maar word vooral jezelf, want dat is de enige manier om morgen met beide handen aan te pakken. Worden is werken. Aanpakken, ontdekken, ontdekken wat voor jou werkt. Niet bang om je eigen weg te creëren. Nieuwsgierig blijven naar hoe dingen werken, open blijven voor nieuwe ideeën en andere gedachten. Nieuwsgierig blijven naar de ander. We zoeken elkaar op, geven ruimte, luisteren naar elkaar. Want met iedereen ontmoeten worden we rijker, leren we iets over de ander en onszelf. Zo komen we verder. Zo blijven we werken aan het succes van onze leerlingen en studenten. Aan het beste onderwijs voor het talent dat we keihard nodig aan het bouwen. Aan de toekomst van Midden-Brabant. Een toekomst om naar uit te kijken!

2024

Geïntegreerd
jaardocument



yonder

Woord vooraf

Met veel plezier presenteren wij het eerste bestuursverslag van Yonder; het verslag van 2024. Het was voor mij een bijzonder jaar. Een jaar waarin ik als nieuwe bestuurder onze organisatie vol verwondering en bewondering heb leren kennen en waar ik samen met mijn collega-bestuurder de schouders onder onze maatschappelijke opgaves heb gezet.



2024 markeerde een belangrijke mijlpaal voor onze organisatie: Onderwijsgroep Tilburg kreeg een nieuwe naam en werd Yonder. Een nieuwe naam die beter aansluit bij onze identiteit en ambities. Onze 3 merkwaarden – Verwonder, Ontmoet en Pak aan – staan centraal in alles wat wij doen. Samen bouwen we aan een toekomst waarin leren en ontwikkelen vooropstaan.

Passend bij deze nieuwe naam is de ontwikkeling van twee duurzame, gezonde en groene campussen. Binnen de te ontwikkelen Yonder-community's hebben leren en ontwikkelen in de breedste zin van het woord de aandacht. Thema's als bewegen, mentale gezondheid en een gezonde voedselomgeving krijgen hier in onderlinge samenhang met het onderwijs een plek. We werken toe naar twee campussen: één op de Wandelboslaan en één op Stappegoor. Het zijn plekken waar studenten over de grenzen van hun opleidingen heen elkaar ontmoeten, waar nieuwe verbindingen ontstaan met de omgeving, de burens en de regio. Zo dragen we samen bij aan vernieuwende oplossingen voor de maatschappij van morgen. De voorbereidingen voor de bouwprojecten zijn in volle gang. Met de start van 2025 maken we een begin met de uitvoering van de vernieuwbouw van de locatie Schakelopleidingen en de campus op de Wandelboslaan. We zetten de bouwhelmen echt op!

De wereld is volop in beweging en wij staan daar steeds sterker mee in verbinding. In een wereld die voortdurend verandert, is een leven lang leren en ontwikkelen noodzakelijk. LLO is stevig verankerd in onze strategische koers. Samen met onze strategische partners uit het Kennispact, de verschillende RIF's en het werkveld werken we hieraan. Gepersonaliseerd leren (GPL) is de vorm die we hierbij gekozen hebben. Op verschillende manieren wordt dit ontwikkeld, bijvoorbeeld in Mindlabs. Hier werken we met onze kopgroep AI aan onderwijsvernieuwingen die ons onderwijs en onze beroepen flexibiliseren. Dit doen we niet alleen, maar ook samen met partners zoals Fontys en Tilburg University (TiU). Het lukt ons om samen te werken binnen de onderwijswaaier, iets waar we trots op zijn. Over de grenzen van instellingen heen, slaan we de handen ineen om te leren te vernieuwen en te versterken.

Binnen onze eigen organisatie zijn er nog flink wat stappen te zetten. Het verder professionaliseren van onze processen, het vereenvoudigen van het inbedden van veranderende praktijken in ons onderwijs, het verduurzamen van ons onderwijs en het versterken van de teams blijven aandachtspunten. De ingezette doorontwikkeling van onze organisatie biedt ons hiervoor de nodige handvatten. Maar we zijn er nog niet.

Kortom, veel om trots op te zijn maar er is ook nog genoeg te doen. We blijven nieuwe paden ontdekken, verrassende ontmoetingen beleven en pakken stap voor stap met onze partners onze opgaven aan. Want zo doen we dat bij Yonder. En wie weet, ontstaat er wel ergens iets magisch.

Liz Chermin & Carl Govers
College van Bestuur

Inhoudsopgave

Bestuursverslag

Hoofdstuk 1 Yonder		
1.1 Wij zijn Yonder	8	
1.2 Onze missie en collectieve ambitie	9	
— Duurzaamheid	11	
1.3 Governance	12	
— Organisatie en bestuur	13	
1.4 Klachtenbehandeling	16	
1.5 Samenwerkingen	17	
Hoofdstuk 2 Onderwijs en begeleiding		
2.1 Inleiding	22	
2.2 Voortgezet onderwijs	23	
— Leerlingen	23	
— Prestatieboxgelden	24	
— Toetsing en examinering	25	
— De allocatie van middelen	25	
2.3 Middelbaar beroepsonderwijs	26	
— Studenten	26	
— Resultatenbox 2022-2023	28	
— Afwijking urennorm	29	
— Schorsingen en verwijderingen	29	
— Internationalisering	30	
— Toetsing en examinering	31	
— Passend onderwijs	34	
— Keuzedelen	35	
— Excellentie	36	
— Kwaliteitsafspraken mbo:		
de bestuurlijke reflectie	36	
— Wijzigingen opleidingsaanbod	38	
— Mbo-studentenfonds	38	
2.4 Leven Lang Ontwikkelen (LLO) (vo en mbo)	39	
2.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) mbo	40	
2.6 Kwaliteitszorg – Inspectie (vo en mbo)	41	
Hoofdstuk 3 Bedrijfsvoering		
3.1 Strategisch personeelsbeleid (vo en mbo)	46	
— Functiemix en werkdrukmiddelen vo	48	
— Verantwoording VOG	49	
3.2 Huisvesting	50	
3.3 ICT & informatiemanagement	52	
— Strategie en beleid	52	
— Tactisch inrichten	52	
— Operationeel uitvoeren	53	
— Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)	53	
3.4 Financieel resultaat	54	
3.5 Treasury	56	
Hoofdstuk 4 Beheersing		
4.1 Intern risicobeheersings- en controlesysteem	60	
4.2 Integrale veiligheid	61	
Hoofdstuk 5 Continuïteitsparagraaf		
5.1 Belangrijkste risico's, bedreigingen, onzekerheden en kansen	67	
5.2 Meerjarenformatieplan 2024-2028	82	
5.3 Uitgangspunten meerjarenbegroting 2025-2029	83	

Hoofdstuk 6 Verslag medezeggenschap		
		Kortlopende schulden 134
		Subsidies model G 136
		Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen 142
		Gebeurtenissen na balansdatum 143
		Toelichting op de afzonderlijke posten van de staat van baten en lasten 144
		Overzicht verbonden partijen 148
		Segmentatie 150
		Verantwoording uit hoofde van de wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 152
		Bestemming van het resultaat 156
Hoofdstuk 7 Verslag van de Raad van Toezicht		
7.1 Samenstelling	98	
7.2 Goed toezicht	98	
7.3 Overleg en contact met de organisatie	100	
Hoofdstuk 8 Notitie Helderheid en verantwoording private activiteiten		
8.1 Notitie Helderheid	104	
8.2 Verantwoording beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten	108	
Jaarrekening		
Balans per 31 december 2024 (na resultaatbestemming)	114	
Staat van baten en lasten 2024	115	
Kasstroomoverzicht 2024	118	
Grondslagen voor de jaarrekening	120	
Toelichting vaste activa	128	
Vorderingen	131	
Liquide middelen	131	
Eigen vermogen	132	
Voorzieningen	134	
		Overige gegevens
		Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 160
		Akkoordverklaring Raad van Toezicht en College van Bestuur 166
		Gemeente overzicht 168
		Gegevens over de rechtspersoon 170
		Bijlages
		1 Nevenfuncties 174
		2 Resultaten Kwaliteitsagenda 2024 178



1

1.1 Wij zijn Yonder

Bij Yonder verzorgen we uitstekend onderwijs. Het is onze kernactiviteit. Onze kracht ligt in een uitgebreid onderwijsaanbod voor diverse doelgroepen: leerlingen, studenten, volwassenen, instellingen en organisaties.

Ons brede onderwijs biedt een doorlopend en aansluitend aanbod van funderend voorbereidend middelbaar en middelbaar beroepsonderwijs. Wij zijn actief op alle niveaus van het mbo en in bijna alle sectoren; van techniek tot gezondheidszorg. We bieden mbo-maatwerkoplossingen voor het bedrijfsleven en leveren contractonderwijs. Zowel voor individuen als voor bedrijven en gemeenten. Daarnaast voeren wij educatie- en inburgeringstrajecten uit. Met ons onderwijs leggen we een stevige basis voor het vakmanschap op de arbeidsmarkt, de doorstroom naar het hbo en het functioneren in de maatschappij.

Bij Yonder stellen we onze leerlingen en studenten centraal. Dat doen we vanuit maatschappelijke betrokkenheid en met oog voor maatschappelijke meerwaarde. Iedere student en leerling is welkom bij ons; we omarmen diversiteit en inclusiviteit.

Onze studenten en leerlingen moeten hun weg vinden in de (toekomstige) samenleving. Maar: niets is zo veranderlijk als de toekomst. De arbeidsmarkt verandert steeds sneller, maar de voorspelbaarheid van veranderingen is laag. Op een proactieve en constructieve manier verhouden wij ons tot veranderingen en geven we deze een plek in ons onderwijs. Wij investeren in een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), zodat onze studenten en leerlingen leren om hun eigen leerloopbaan en eigen toekomst vorm te geven. Ook vinden wij het belangrijk dat onze lerenden invloed hebben op hoe, wat en wanneer zij leren. Dat noemen we Gepersonaliseerd Leren (GPL).

We ontwikkelen ons onderwijs voortdurend om leerlingen en studenten de beste voorbereiding te geven op een zelfstandige toekomst. Dat doen we samen. Onze scholen krijgen daarbij professionele en efficiënte ondersteuning vanuit onze ondersteunende afdelingen, zoals ICT, studentenzaken en HR. Ook werken we hiervoor samen met onze omgeving. We bundelen en benutten alle beschikbare kennis en ervaring en zetten die in voor onze eigen scholen én onze partners in de regio.

1.2 Onze missie en collectieve ambitie

Werken aan het beste onderwijs. Voor iedereen. Ons onderwijs is inclusief en erkent dat verschillen tussen mensen niet alleen mogen bestaan, maar ook waardevol zijn. We omarmen diversiteit en bieden een leeromgeving waarin iedereen de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen, ongeacht achtergrond, talenten of behoeften. Dáár staan wij voor en dat is vervat in onze Strategische Koers. We vinden het belangrijk dat iedereen blijft leren, op zijn eigen manier. En als we iedereen zeggen, dan bedoelen we ook echt iedereen: leerlingen, studenten, medewerkers, nieuwkomers in Nederland, werkenden en werkzoekenden, met of zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Bij ons is iedereen welkom.

Onze professionele collega's maken het verschil. Ze gaan met respect voor onze lerenden en elkaar en vanuit eigen kracht de samenwerking aan met mensen en organisaties in de omgeving. Zo doen wij het ieder dag een beetje beter. Ons onderwijs legt een stevige basis voor het vakmanschap op de arbeidsmarkt, de doorstroom naar het hbo en het functioneren in de maatschappij. Onze lerende behaalt in voltijd of deeltijd een diploma, een certificaat of een verklaring op een passend niveau, zonder verspilling van energie, geld en tijd. We focussen ons op de thema's Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL), zodat leerlingen en studenten zelf vorm geven aan het onderwijs dat zij volgen én aan hun toekomst.

Yonder: de toekomst kan niet zonder jou!
Sinds september 2024 heten wij Yonder, dat betekent 'daarginds'. Bij Yonder werken we elke dag aan het succes van onze studenten. Dat doen we in een

maatschappij die zich razendsnel ontwikkelt. Een omgeving met veel onzekerheden. We vinden het belangrijk dat studenten leren om daarmee om te gaan. We leren ze om actief en vol vertrouwen deel te nemen aan de toekomst.

Daarom bieden we langs verschillende routes passend en inclusief onderwijs voor iedereen. Dat doen we langs de lijn van onze merkwaaarden: Verwonder – Ontmoet – Pak aan. Leren doen we met elkaar, inclusief het vallen en opstaan. Met een open mind en door te ontdekken. Belangrijk is dat wie wil leren, ook zal worstelen. Dat betekent doorzetten, aanpakken en blijven proberen. Op die manier worden bijzondere dingen ontdekt.

Onze merkwaaarden hebben we doorvertaald naar onze werkwaarden: we verwonderen ons, leren van elkaar en groeien in ons vak. Door aan te pakken, kansen te benutten en nieuwe wegen te creëren. Zo werken we samen aan goed en passend onderwijs en bereiden we studenten voor op een toekomst om naar uit te kijken!

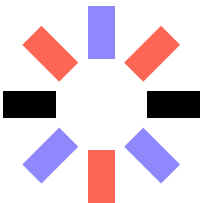
Met de nieuwe naam zetten we een frisse, toekomst-gerichte koers in die beter aansluit bij wie we zijn en wat we willen uitstralen. Als onderwijsorganisatie met één naam stralen we eenheid uit en benadrukken we onze gezamenlijke kracht. Daarmee vergroten we onze herkenbaarheid – zowel in naam als waar we voor staan – en bouwen we aan vertrouwen. Omdat alles onder één merk valt, kunnen we eenvoudiger samenwerken, versterkt het de onderlinge verbinding en bieden we meer duidelijkheid.

Onze merkwaarden

Verwonder

Verwonderen is als een superkracht. Het vermogen om de wereld met een open blik en uitgestoken voelsprietten tegemoet te treden. We zijn nieuwsgierig naar hoe dingen werken en wat mensen beweegt. We staan open voor andere gedachten en nieuwe ideeën.

Verwondering drijft ons aan, helpt ons verbeteren en vernieuwen. Want, we willen en moeten vooruit. Mee met de tijd, mee met de ontwikkelingen in onze regio. Een glazen bol hebben we niet, maar als we goed blijven kijken, luisteren en voelen zijn we altijd klaar voor de toekomst.



Ontmoet

Iedere ontmoeting, klein of groot, maakt je rijker. Je leert iets over de ander, over jezelf, of allebei. In onze wereld, de wereld van het onderwijs, vinden voortdurend ontmoetingen plaats, gepland of toevallig. Ontmoetingen tussen individuen, maar ook ontmoetingen tussen organisaties, tussen disciplines, tussen generaties, tussen culturen.

We zoeken elkaar op, ook als het even schuurt. We koesteren iedere ontmoeting. We koesteren het contact met de ander en de kansen om van elkaar te leren en elkaar te verrijken.



Pak aan

Dat de aanpakkersmentaliteit in een eeuwenoude Brabantse industriestad diep zit is niet verrassend. Het zit ook bij ons in het dna. Mouwen opstropen, durven, doen. Natuurlijk, we houden ons hoofd erbij, maar we gaan op zijn Tilburgs gezegd niet onnodig lang lopen prakkeseren.

We helpen mensen om zelfredzaam te worden in een onzekere toekomst. Daar hoort zelfvertrouwen en een can-do-mentaliteit bij. Niet bang zijn om af en toe het hoofd te stoten. Daarin zijn we een voorbeeld voor elkaar. Samen laten we zien dat aanpakken loont.



1.2.1 Duurzaamheid

In 2015 stelden de Verenigde Naties 17 duurzaamheidsdoelen op om vóór 2030 van de wereld een betere plek te maken. Dit zijn de zogenoemde Sustainable Development Goals (SDG's).

Yonder neemt de SDG's als een belangrijk gegeven. Ons onderwijs heeft een maatschappelijke meerwaarde voor onze leerlingen en studenten, bedrijven en instellingen, de regio en daarbuiten. Daarom dragen we bij aan de duurzame ontwikkelingsdoelen en is er aandacht voor sociale veiligheid, gezondheid, welzijn en andere duurzaamheidsthema's.

Dit doen we al:

- We houden bij het inkopen rekening met duurzaamheidskeurmerken op producten en kopen bij voorkeur lokaal en regionaal in.
- Bij nieuwbouw en revitalisering van de bestaande gebouwen en de inrichting maken we duurzame keuzes.

- We zetten gezondheid en het welzijn van studenten op de agenda met vitaliteitsprogramma's.
- Met onze opleidingen werken we aan kansengelijkheid en bestrijding van armoede.
- Circulariteit is onderdeel van onze beroepsopleidingen, omdat het werkveld daarom vraagt en omdat wij dat belangrijk vinden.
- Op een aantal scholen organiseren we activiteiten met betrekking tot duurzaamheid.

Onze bijdrage aan de SDG's de komende periode

Uiteraard staan de duurzaamheidsdoelen ook de komende jaren op de agenda. Daarom gaan we de komende periode uitwerken hoe onze 2 thema's, Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL), bijdragen aan de SDG's. Hiervoor is in 2024 een traject gestart om tot een integrale Yonder-visie op de SDG's te komen en op welke wijze wij deze duurzaam een plek geven binnen onze gehele organisatie.

1.3 Governance

Bij Yonder zijn bestuur en toezicht gescheiden. Het College van Bestuur (CvB) bestuurt de organisatie. De Raad van Toezicht (RvT) houdt daar toezicht op. De bevoegdheidsverdeling tussen bestuur en toezicht is geregeld in de wet en staat in de statuten en het bestuursreglement. Er zijn drie actieve medezeggenschapsorganen: de Centrale Studentenraad (CSR), de Ondernemingsraad (OR) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Deze organen behartigen de belangen van de studenten, medewerkers en de organisatie. Daarom voeren ze constructieve gesprekken met het CvB en de RvT.

Branchecode goed bestuur

Yonder volgt de branchecode goed bestuur MBO. Dit is een waardegedreven code. Deze code is bedoeld om de bewustwording van reflectie- en waardegedreven handelen te bevorderen. De basis voor de kernwaarden in de code is vertrouwen. De code gaat uit van de kernwaarden: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, lef en openheid. Deze waarden sluiten nauw aan bij onze eigen principes en onze merkwaarden. Wij nemen ze mee in ons handelen, onder andere in gesprekken met stakeholders en de belanghebbenden die bij onze scholen betrokken zijn, zowel horizontaal als verticaal. We leggen het accent op toepassing van de

waarden vanuit een lerende en reflectieve houding op gedrag. De branchecode goed bestuur is onze leidraad.

Horizontale verantwoording: de omgeving

Voor Yonder is horizontale verantwoording vanzelfsprekend. We houden het gesprek met onze omgeving gaande en zijn daarin transparant. Zo spelen we in op wat er beter kan en op de behoeften van onze omgeving. Want: onderwijs dat ertoe doet, staat of valt met de dialoog met bedrijven, instellingen, ouders, studenten én medewerkers.

De inhoud van ons onderwijsaanbod komt dan ook tot stand in dialoog met het beroepenveld en werkgevers. En met studenten, docenten en medewerkers, met wie het bestuur met regelmaat in gesprek gaat. De dialoog vindt breed plaats: in kenniscafés, op conferenties, bij regionale en landelijke interacties en in gesprek met de medezeggenschapsorganen.

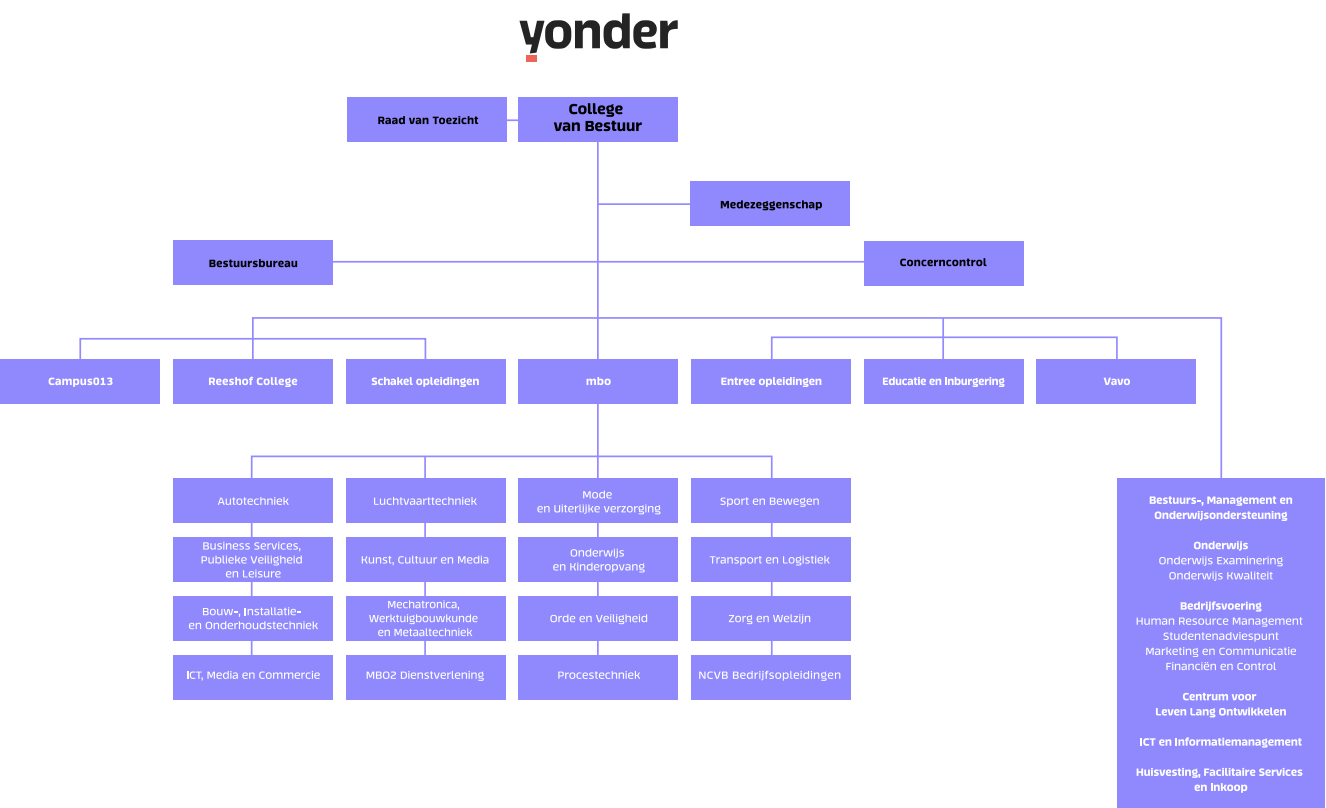
We participeren in diverse samenwerkingsverbanden, waar onderwijs, overheid en het bedrijfsleven aansluiten. Zowel landelijk als provinciaal en regionaal. Ook informeren we door het volledige jaarverslag te publiceren op onze website.

1.3.1 Organisatie en bestuur

Organisatie

Met ruim 1.300 medewerkers zorgen wij ervoor dat ruim 13.500 leerlingen, studenten en cursisten goed onderwijs krijgen. Dat doen wij vanuit 3 vmbo-scholen, 16 mbo-scholen en 3 scholen voor funderend onderwijs (vavo, Educatie en Inburgering en Entree opleidingen). Yonder is groot, maar kleinschalig georganiseerd. Onze scholen en clusters zijn overzichtelijk en hebben ieder een eigen karakter.

Alle activiteiten van Yonder worden uitgevoerd vanuit de Stichting Yonder. Op onderwijslocatie Reeshof bieden we in samenwerking met Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tilburg (SOVOT) een gebundeld vmbo-aanbod aan. Yonder verzorgt de basisberoeps- en kaderleerwegen, SOVOT verzorgt de (gemengde) theoretische leerweg.



Wij zijn ervan overtuigd dat studentenwelzijn, zowel mentaal als fysiek, en binding de sleutel zijn voor studiesucces

Bestuur

Yonder kent een tweehoofdig College van Bestuur dat in 2024 bestond uit mevrouw drs. Liz Chermin (voorzitter, per februari 2024) en de heer drs. Carl Govers (lid). Het CvB is verantwoordelijk voor de scholen, clusters en de diensten die onder de koepel van Yonder vallen, de kwaliteit van het onderwijs en de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. Het CvB kent de volgende portefeuillevverdeling:

- Voorzitter: funderend onderwijs (Campus 013, Reeshof College, Schakel opleidingen, Entree opleidingen, Educatie en Inburgering) en initieel beroepsonderwijs (Zorg en Welzijn, Business Services, Publieke veiligheid en Leisure, ICT, Media en Commerce, MBO2 Dienstverlening), organisatieontwikkeling, onderwijsinnovatie, concerncontrol, financiën, communicatie en externe relaties, huisvesting en facilitair, privacy en veiligheid.
- Lid: vavo, bedrijfsgericht opleiden en initieel beroepsonderwijs (Techniek, Kunst, Cultuur en Media, Mode en Uiterlijke Verzorging, Orde en Veiligheid, Sport en Bewegen, Onderwijs en Kinderopvang), kwaliteitszorg en examinering, internationalisering, ICT en Informatiemanagement.

Bij alles wat wij bij Yonder doen, staat de student of leerling centraal. Onderwijsteams worden gestimuleerd om aan eigen geformuleerde kwaliteitsvereisten te voldoen waarbij minimaal wordt voldaan aan de landelijk gestelde eisen voor basiskwaliteit.

Het CvB stuurt op de interne beheersing via de verantwoordingsgesprekken met schooldirecteuren en directeuren van de ondersteunende afdelingen (samen met hun kernteams), via overleggroepen (Overleggroep Gepersonaliseerd Leren, Overleggroep Leven Lang Ontwikkelen en het Strategisch Panel) en via processen, programma's en projecten. In alle lijnen en op alle niveaus werken we volgens de PDCA-cyclus en de

planning-, control- en verantwoordingscyclus (pcv). Het CvB vergadert wekelijks. Besluiten en beleidsdocumenten worden gedeeld in de organisatie. Voorafgaand aan besluitvorming vindt – afhankelijk van het te nemen besluit – behandeling plaats in de overleggroepen en/of met medezeggenschapsorganen. De RvT wordt bij grote beslissingen vooraf geraadpleegd of om goedkeuring gevraagd. Naast de formele overleggen binnen de overlegstructuur organiseert het CvB 2 keer per jaar de Yonder Conferentie waaraan het management, de keyplayers in de scholen en van de ondersteunende diensten deelnemen. Daarnaast waren er in 2024 een zevental managementbijeenkomsten. Hier worden op strategisch en tactisch niveau thematisch onderwerpen en ontwikkelingen besproken, informatie uitgewisseld en van en met elkaar geleerd. Ook gaat het CvB jaarlijks met elk onderwijs- en dienstenteam in gesprek.

Het CvB stuurt op onze missie – werken aan het beste onderwijs voor iedereen – aan de hand van onze strategische koers en door eigenaarschap en verantwoordelijkheid binnen alle geledingen van de organisatie te beleggen. Het bestuur heeft een duidelijke visie, zicht en grip op de kwaliteit van het onderwijs. Onze basis is solide. Omdat wij altijd ruimte zien voor verbetering, blijven wij duurzaam onze kwaliteit verbeteren en blijven we doorontwikkelen.

We realiseren ons dat de wereld niet stilstaat. We leven in een continu veranderende wereld. Dus wat vandaag het beste onderwijs is, is dat morgen misschien niet meer. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL) zijn dan ook de belangrijkste thema's bij de ontwikkelingen voor de toekomst, in onze regio én voor onze organisatie.

GPL en LLO hebben we als dé strategische speerpunten vastgelegd in onze nieuwe Strategische

Koers 2024 - 2028. Daarin hebben we langs de lijn van de inhoud beschreven waar we op investeren. Onze nieuwe merkstrategie die we in 2024 hebben geïntroduceerd, benadrukt dit. Nieuwsgierig naar wat de toekomst ons te brengen heeft, pakken we samen met onze partners in de regio het voortouw en zetten we onze schouders onder onze opdracht. Door onze opleidingen te flexibiliseren en nadrukkelijk toegankelijker te maken voor nieuwe doelgroepen, versterken we onszelf en blijven we een cruciale partner bij de doorontwikkeling van onze regio, zowel voor initieel als post initieel onderwijs.

Bij een nieuwe strategische koers hoort ook de doorontwikkeling van de organisatie, deze is ook al in onze strategische koers benoemd. Om succesvol te kunnen blijven inspelen op ontwikkelingen, is samenwerking over de grenzen van onze opleidingen heen cruciaal. Zowel binnen de organisatie, als in de samenwerking in netwerken buiten Yonder over de grenzen van de instellingen heen. Efficiënt omgaan met schaarste van talent en toch de hele breedte van de onderwijsvraag kunnen bedienen. Zichtbaar zijn, een duidelijk gezicht naar buiten hebben en helder communiceren is daarbij cruciaal; vinden maar vooral ook vindbaar zijn. Een eenduidige en simpele inrichting moet helpend zijn om nog toegankelijker te worden en om de verbinding met de regio goed te maken. In 2024 zijn wij daarom gestart met het proces voor de herinrichting van ons mbo-onderwijs en een daarbij passende overlegstructuur. Dit krijgt zijn beslag in het schooljaar 2025-2026.

Leerlingen, studenten en medewerkers voelen zich veilig en thuis bij ons. Dat is een groot compliment en dat thuisgevoel willen we behouden. Onze ambitie op het gebied van huisvesting is groot de komende jaren. Er ligt een plan voor twee moderne campussen die optimaal bijdragen aan onze ambities op de thema's Leven Lang

Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL). Wij zijn ervan overtuigd dat studentenwelzijn, zowel mentaal als fysiek, en binding de sleutel is voor studiesucces. Daarom ontwikkelen we voor deze campussen het brede concept 'de gezonde campus'. We hanteren een integrale aanpak voor community building en het welzijn van zowel studenten als medewerkers. Door een sterke, betrokken gemeenschap te creëren, bevorderen we verbondenheid, samenwerking en persoonlijke groei. We investeren in een veilige en ondersteunende omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gesteund voelt. Naast hernieuwbouw aan de Wandelboslaan revitaliseren we de bestaande gebouwen bij Stappegoor. We kunnen niet alles tegelijkertijd; daarom hebben we een heldere planning. We versnellen als dat kan en temporiseren als dat nodig is. We verwachten dat alle verhuisbewegingen met ingang van het schooljaar 2028-2029 zijn gerealiseerd.

Ook werkten we in 2024 samen met studenten, medewerkers, het werkveld, de gemeente, Midpoint Brabant en de Programmaraad aan de nieuwe Kwaliteitsagenda 2024-2027 en de Werkagenda mbo. We zijn meer dan ooit onderdeel van de Midden-Brabantse samenleving en werken steeds meer samen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en duurzame verbetering van ons onderwijs met een opleidingsaanbod dat aansluit bij de arbeidsmarkt.

De Kwaliteitsagenda en de Werkagenda mbo verhouden zich tot onze strategische koers en helpen ons bij het realiseren van onze ambities op Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL). Met de Kwaliteitsagenda en de Werkagenda mbo conformeren wij ons niet alleen aan landelijke doelstellingen, maar ook aan de actuele uitdagingen in de eigen regio.

In bijlage 1 zijn de nevenfuncties van de leden van het CvB te vinden.

1.4 Klachtenbehandeling

Augustus 2023 is de Wet verbetering rechtsbescherming en rechtspositie mbo studenten in werking getreden. Ons proces voor klachtbehandeling is daar goed op ingericht. De verplichte laagdrempelige faciliteit bestaat bij ons al sinds 2021: het Meldpunt, een eenvoudig digitaal loket. Hier kunnen studenten en leerlingen terecht met hun klachten en bezwaren. Via het Meldpunt wordt zo spoedig mogelijk de juiste commissie geadresseerd. Ons Studentenadviespunt ondersteunt de student of leerling bij het indienen van een klacht of bezwaar. We zien dat de nieuwe regelgeving in 2024 niet heeft geleid tot meer klachten of geschillen.

We nemen klachten zorgvuldig en zo snel mogelijk in behandeling. Bij voorkeur lossen we een klacht in goed overleg met de student of leerling op school- of teamniveau op. Wij stellen ons daarbij lerend en reflecterend op en acteren op kansen tot verbetering.

De commissies

Wordt een klacht niet naar tevredenheid opgelost? Dan neemt één van de commissies de klacht in behandeling. Alle commissies worden ondersteund door een ambtelijk secretaris.

Aan de Commissie van Beroep voor de Examens werden 18 beroepszaken in 2024 voorgelegd. Dat is een hoger aantal dan vorig jaar. Dat komt omdat door de invoering van de 'Wet verbetering rechtsbescherming en rechtspositie mbo studenten' niet meer eerst bezwaar bij

de examencommissie kan worden gemaakt en studenten rechtstreeks naar de Commissie van Beroep voor de Examens moeten. Van het genoemde aantal zaken werden er 5 ingetrokken en werden er 13 in onderling overleg opgelost. Er zijn geen zaken die tot een zitting hebben geleid.

De 8 klachten die bij de Geschillenadviescommissie zijn ingediend, leidden niet tot een zitting. 1 zaak werd ingetrokken en in 7 gevallen werd in onderling overleg een oplossing gevonden.

In 2024 ontving de Commissie Ongewenst Gedrag 3 klachten. Ook deze leidden niet tot een zitting omdat in 2 gevallen de klacht op school naar tevredenheid van de klager werd opgelost en 1 klacht werd ingetrokken.

Er werd in 2024 geen beroep gedaan op de Regeling Melding Vermoeden Misstand (klokkenluidersregeling). In 2024 hebben we onze klokkenluidersregeling aangepast in lijn met de gewijzigde regelgeving, deze is per 2025 ingegaan.

De Interne Geschillencommissie Toepassing Personeelsbeleid ontving 2 zaken. Een bezwaar is inhoudelijk behandeld door de Commissie. De Commissie adviseerde aan het bestuur om de klacht ongegrond te verklaren. Dit advies is gevolgd. De andere zaak wordt inhoudelijk begin 2025 behandeld.

Samen werken we aan kansrijk opleiden en leven lang ontwikkelen (LLO)

1.5 Samenwerkingen

Yonder is onderdeel van de regionale infrastructuur. Onze maatschappelijke opdracht kunnen wij enkel realiseren in samenwerking met onze leerlingen, studenten, ouders, toeleverend onderwijs, afnemend onderwijs, het werkveld, gemeenten, UWV en andere instellingen.

Midpoint Brabant

Samen met Midpoint Brabant werken we aan de realisatie van de sociaaleconomische agenda en speerpunten (Smart Services, Smart Logistics, Smart Industry en Smart Leisure) van de regio. Met de thema's digitalisering, human capital, circulaire economie en energietransitie, profileren wij ons onderwijsaanbod. We werken samen aan het innoveren, ontwikkelen en uitvoeren van ons onderwijs. Zo krijgen studenten en leerlingen onderwijs waarmee ze van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers. Samen dienden we ook een voorstel in bij de Rijksoverheid voor een regiodeal, met als doel samen verder te werken aan regionale, economische en maatschappelijke opgaven op het gebied van duurzaamheid, gezondheid, digitalisering, talentontwikkeling en vestigingsklimaat. Met als doel het verbeteren van de brede welvaart voor alle burgers in Midden-Brabant. De Regiodeal is toegekend en we zijn betrokken bij een aantal projecten.

Het regionale mobiliteitsteam en gemeenten

Yonder werkt met het UWV, de gemeente Tilburg, de gemeente Waalwijk, FNV, CNV en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) samen in het regionale Werkcentrum Midden-Brabant. Met als doel: een bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt met gerichte en drempelloze dienstverlening, waaronder scholing. Yonder is namens alle opleiders in de regio de scholingsmakelaar.

De gemeente Tilburg, omliggende gemeenten, Werkvloer Taal en Yonder zetten in 2024 de succesvolle samenwerking voor inburgeraars voort. Yonder voert de onderwijsroute, de B1-route en in onderaannemerschap de Z-route uit. In 2025 vindt nieuwe aanbesteding plaats voor deze routes. Het doel is om inburgeraars zo snel als mogelijk toe te leiden naar het beroepsonderwijs en naar werk. In 2024 waren er 249 inburgeraars ingeschreven. 7 inburgeraars die de onderwijsroute hebben gevolgd, zijn doorgestroomd naar het mbo of vavo.

Het overleg met de gemeente Tilburg over de instroom van vluchtelingen uit Oekraïne werd in 2023 al structureel en werd in 2024 opgenomen in periodiek overleg met de gemeente, samenwerkingsverband Portfolio en partners als Nidos en Sterk Huis over de instroom van alle nieuwkomers in de gemeente Tilburg. Samen met partner Portfolio - en als onderdeel van onze vo-opdracht, gaven we vanuit Yonder voor Schakel opleidingen en onze vo-scholen vorm aan passend onderwijs voor nieuwkomers in onze regio.

Brabants Besturenoverleg en Kennispact MBO Brabant
Yonder werkt ook samen met andere mbo-instellingen in Brabant en Nijmegen. Dit doen we binnen het Brabants Besturenoverleg en binnen de vereniging Kennispact MBO Brabant. Samen werken we aan kansrijk opleiden en Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Met Brabant Leert bieden we samen met private opleiders opleidingen, trainingen en cursussen aan voor werknemers in Brabant. Yonder schoolde op die manier 30 mensen. In 2025 willen we dit aantal vergroten. Met Brabant Leert is een aanvraag gedaan voor de LLO-Katalysator en deze is toegekend. Het doel is het aantal medewerkers te vergroten dat werkzaam is voor de

energietransitie. Samen met andere mbo-instellingen stemmen we ons opleidingsaanbod af. En we werken samen op bestaande opleidingen, zoals de opleiding tot Instructeur. Om de aansluiting te houden tussen de ontwikkeling op arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, werken we in 3 projecten (onder de noemer mbo-innovatie en expertisecentrum) samen: aan dataficering, zorg en technologie en energietransitie. Zo leiden we onze studenten zo kansrijk mogelijk op.

Fontys en Avans

Voor studenten die door willen stromen naar het HBO verbeteren we de aansluiting. De doorstroom naar het hbo daalde in het afgelopen jaar licht doordat meer studenten ervoor kozen om te gaan werken. Het studiesucces van de doorstroom op het hbo is vergelijkbaar met het studiesucces van andere mbo-instellingen en is beter dan het studiesucces van havisten. Daarom blijven we met elkaar evalueren wat er goed gaat en wat er beter kan in de aansluiting tussen mbo en hbo. De ambitie is altijd om de aansluiting te verbeteren. Daarom scherpten we de inhoud van het keuzedeel doorstroom hbo aan en investeerden we in betere studievoorlichting over doorstroom naar het hbo. Zo introduceerden we bijvoorbeeld mogelijkheden tot proefstuderen. Ook zijn de eerste verkenningen gemaakt om een mhbo-opleiding te ontwikkelen in diverse sectoren. Om de doorstroom te verbeteren tussen het vo, mbo en hbo in de tekortsectoren, hebben we in 2024 subsidie aangevraagd en ontvangen.

MindLabs

Met Fontys, TiU en gemeente Tilburg werken we samen in de vereniging MindLabs. MindLabs is een samenwerkingsverband waarin 3 kennisinstellingen, overheden en een groeiend gezelschap van bedrijfspartners, maatschappelijke instellingen en start-

ups participeren. MindLabs-partners versterken samen de ontwikkeling van technologieën die interacteren met menselijk gedrag; oftewel human centered AI. De verbinding met ons Practoraat Interactieve Technologie is hierin ondergebracht. Met de unieke mogelijkheden van deze technologieën willen wij samen met partners, maatschappelijke uitdagingen helpen oplossen, waaronder de toepassing van technologie op het leren.

Practoraat Interactieve Technologieën (PIT) en samenwerken in “de waaier”

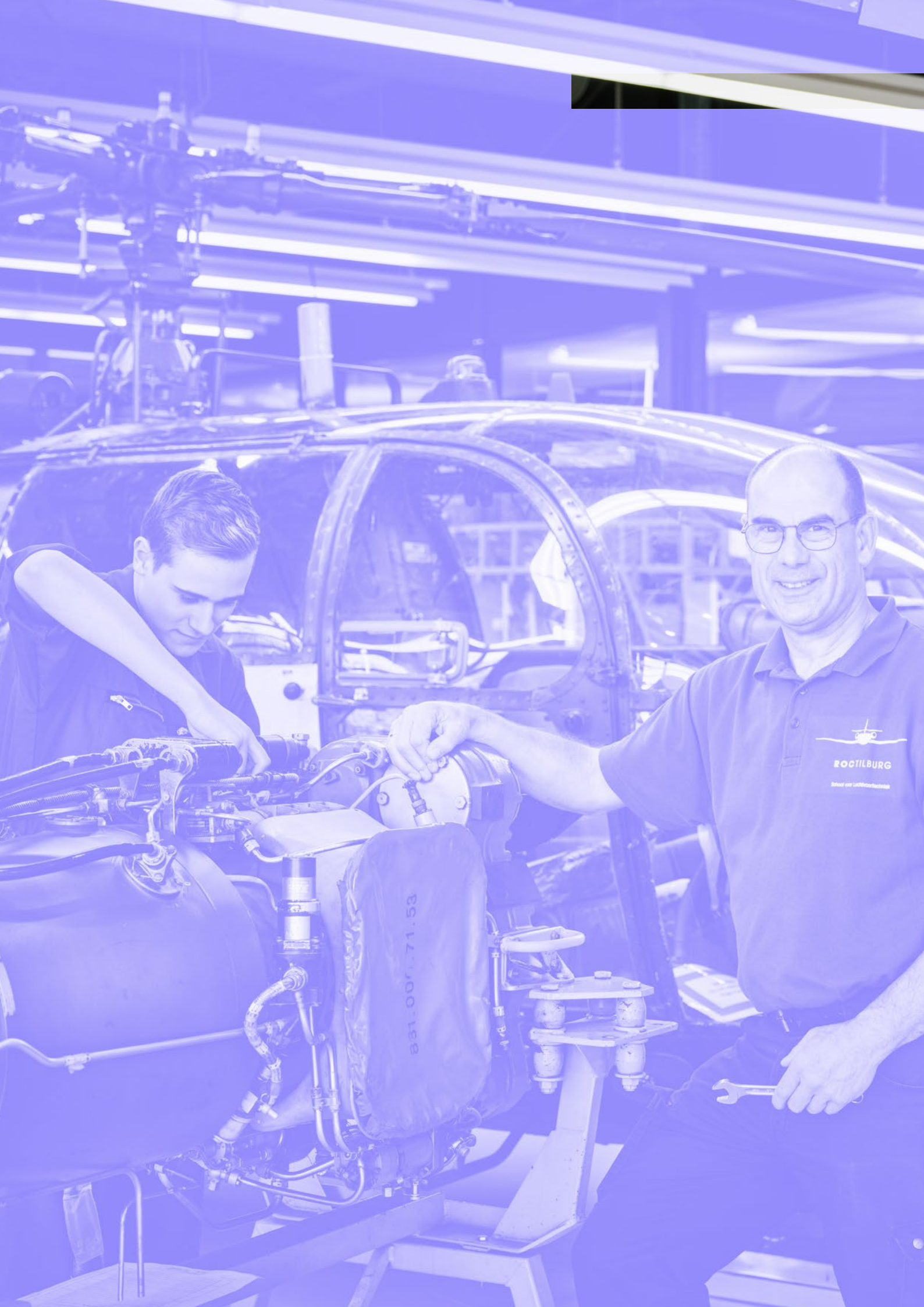
Samenwerken in relatie tot interactieve technologieën doen we ook in het Practoraat Interactieve Technologieën (PIT). Zowel Fontys als andere mbo-instellingen hebben medewerkers verbonden aan PIT. Dat stond in 2024 in het teken van doorontwikkeling en voorbereiden van de afronding van de officiële looptijd (tot einde 2024) van het practoraat. De doorwerking van ontwikkelde innovatieve onderwijsproducten naar de scholen neemt toe. Dit laatste is ook zichtbaar in het aantal workshops die gegeven worden vanuit PIT voor teams van scholen en afdelingen. Er is een toename van vragen vanuit de hele onderwijsketen in relatie tot het inzetten en omgaan met producten waarin Artificial Intelligence (AI) een belangrijke rol speelt.

Onze practor neemt deel aan een project in relatie tot de ontwikkeling van Digital Humans van BUAS (Breda University of Applied Sciences).

Project STO

Om in de regio te voorzien in Sterk Techniekonderwijs (STO) werken scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Midden-Brabant samen in het project STO. Als contactschool verzorgt Yonder de administratieve ondersteuning en leveren we de projectleider.





2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat nader in op het onderwijs dat wij verzorgen voor onze leerlingen en studenten binnen onze vo- en mbo-scholen. Ook bespreken we de studentontwikkelingen, passend onderwijs, Sterk Techniekonderwijs en verbeterpunten in

onderwijskwaliteit en examinering. We verantwoorden ons per onderwijstype. Tevens geven wij de bestuurlijke reflectie op de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Voor een specifiek inzicht in de behaalde resultaten verwijzen wij naar bijlage 2.

2.2 Voortgezet onderwijs

2.2.1 Leerlingen

Aantal leerlingen per schooljaar op 1 oktober op het vmbo	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Reeshofcollege	379	398	342	353	340
Campus 013	612	603	643	754	857
Schakel opleidingen	326	285	286	399	502
Totaal	1.317	1.286	1.271	1.506	1.699

Aantallen vavo-studenten per schooljaar	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Inschrijvingen	186	130	164	144	167
Vanuit andere VO-scholen	172	61	112	123	177
Totaal	358	191	276	267	344

Terugdringen voortijdige schoolverlating VO (vsv)	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Campus 013	1,34%	1,53%	1,58%	1,90%	0,84%
Schakel opleidingen	12,77%	11,70%	15,08%	7,50%	12,50%
Reeshofcollege	0,53%	0,51%	1,47%	1,15%	0,59%

23-24 betreft voorlopige cijfers die in december 2024 bekend waren. Alle andere jaren betreft definitieve cijfers.

2.2.2 Prestatieboxgelden

Begeleiding startende leraren en schoolleiders
In 2024 besteedden we specifieke aandacht aan ons strategisch personeelsbeleid in relatie tot begeleiding van startende leraren en schoolleiding. Bij het Reeshof College is er inductiebeleid uitgewerkt en aandacht voor ontwikkeling van schoolopleiders binnen de Brabantse Opleidingsschool. Ook was er aandacht voor inductiebeleid specifiek gericht op teamleiders. Een drietal medewerkers hebben de verantwoordelijkheid dit verder uit te werken en te monitoren. Bij Campus 013 was er specifiek aandacht voor de begeleiding van nieuwe medewerkers. Elke nieuwe medewerker heeft een “buddy” die een gerichte opdracht heeft om de nieuwe medewerker te begeleiden op een vooraf duidelijk geformuleerd aantal punten. Daarnaast zijn er 3 medewerkers die collega's gericht ondersteunen bij pedagogische en didactische vraagstukken. De begeleidingsstructuur hiervoor is ingericht. Bij Schakel opleidingen zorgt de starterscoach voor het inwerkprogramma, intervisie en voert samen met de teamleider het startgesprek. Ook maakt de starterscoach verbinding met Yonder breed aanbod voor professionalisering zoals de leerateliers.

Voorkomen van thuiszitters
Naast de aandacht voor het voorkomen van thuiszitters binnen het samenwerkingsverband met Portvolio, richten de scholen ook eigen activiteiten en maatregelen in.

Het Reeshof College werkt met een interne opvang voor leerlingen met het programma PIT Stop. Dit is gericht op het voorkomen van thuiszitters en het voorkomen van uitstroom richting Track 013. Leerlingen werken hier onder begeleiding van een coördinator aan hun Ontwikkelingsperspectief (OPP). Daarnaast is het doel van deze voorziening om leerlingen de ruimte te geven

weer terug te kunnen keren in de klas op basis van coaching. Campus 013 werkt met een eigen ontwikkelde aanpak gericht op groepsdynamiek. Alle eerste klassen worden begeleid volgens de “ringaanpak” methodiek. Docententeams zijn hierin getraind. Ook wordt er gewerkt met structuurklassen gericht op leerlingen met ondersteuningsbehoeften voortkomend vanuit het autismespectrum. In klas 1 en 2 zijn er zogenaamde basisXtra klassen waarin leerlingen zitten die met een achterstand op taal, rekenen en of sociaal-emotionele achterstand het primair onderwijs verlaten. In leerjaar drie en vier is er het leerwerktraject voor leerlingen die beter tot hun recht komen in een werkomgeving.

Bij Schakel opleidingen wordt met ingang van schooljaar 2024 -2025 gewerkt met coaches. Deze begeleidt de leerling gedurende het gehele traject en is contactpersoon voor ouders/voogd. Er wordt op casusniveau maatwerk geboden wat opschalen op de ISK kan betekenen of het delen van de NT2 expertise op andere scholen of bij Track013. Er wordt door Schakel opleidingen samengewerkt met de gemeente Tilburg bij de analyse van de aanpak voortijdig schoolverlaters. Dit moet input opleveren voor de invulling van het regionale programma 2025-2029.

Werkdrukmiddelen
De werkdrukmiddelen zijn voor een deel collectief ingezet. Alle mentoren hebben extra begeleidingsuren gekregen en deze zijn geoormerkt opgenomen in de norm jaartaak. Verder is een deel van de middelen ingezet bij kleine initiatieven binnen de school om de werkdruk te verminderen. Denk hierbij aan het begeleiden van inhaalproefwerken door anderen dan de eigen docenten. Zo blijven er meer fte's over in geval van ziekte en het overnemen van lessen.

2.2.3 Toetsing en examinering

Onze vo-scholen – Campus 013, Reeshof College en vavo – kennen, conform de WVO 2020 en de WEB, een examencommissie voor het waarborgen van de kwaliteit van de schoolexaminering. De schoolexamens en centrale examens in het voortgezet onderwijs zijn in handen van de examensecretaris. Deze is geen lid van de schoolleiding en dus onafhankelijk. De examensecretaris is verantwoordelijk voor het opstellen van de Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA). De duur en de moeilijkheidsgraad van de PTA-toetsen zijn op centraal examenniveau. Leerlingen weten waar ze per vak aan moeten voldoen. Daarnaast bewaakt de examensecretaris de deadlines en juistheid van de cijferinvoer.

De examenreglementen zijn in samenspraak met de experts binnen de instelling en op basis van de geldende wetgeving in 2024 herijkt, waarmee de duurzame kwaliteitsverbetering van 2022 cyclisch werd voortgezet.

2.2.4 De allocatie van middelen

Het begrotingsproces is primair gericht op het verbinden van de strategische visie, de doelstellingen en de beleidsprioriteiten van het vo met de beschikbare en benodigde financiële middelen. De algemene financiële beleidsuitgangspunten en kaders zijn vertaald in een intern allocatiemodel. In hoofdlijnen verdeelt het interne allocatiemodel als volgt de financiële middelen: op de ontvangen rijksbijdragen basisbekostiging wordt een standaard percentage ingehouden, om van daaruit bovenschoolse uitgaven voor onder andere personeel, huisvesting, ICT en voorzieningen te kunnen voldoen. Vervolgens worden deze rijksbijdragen op basis van leerlingaantallen naar de scholen gealloceerd. De ontvangen gemeentelijke subsidies en aanvullende bekostiging worden rechtstreeks naar de scholen gealloceerd.

2.3 Middelbaar beroepsonderwijs

2.3.1 Studenten

Nieuwe instroom wordt gekoppeld aan het schooljaar waarin de student voor de eerste keer op 1 oktober is ingeschreven. Dit betekent dat een inschrijving die ná

1 oktober start, pas in het volgende schooljaar wordt meegeteld. (Dit is de officiële berekeningswijze).

Aantallen bekostigde studenten naar leerweg per schooljaar	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
BOL	5.717	5.890	5.749	5.388	4.977
BBL regulier	1.894	1.888	1.550	1.395	1.306
BBL Bedrijfgericht (maatwerk)	3.708	3.377	3.328	3.715	3.629
BBL Totaal	5.602	5.265	4.878	5.110	4.935
Eindtotaal	11.319	11.155	10.627	10.498	9.912

Aantallen bekostigde studenten naar niveau per schooljaar	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Niveau1	284	251	246	262	277
Niveau2	1.884	1.825	1.670	1.761	1.605
Niveau3	3.396	3.025	2.738	2.561	2.309
Niveau4	5.756	6.059	5.976	5.916	5.721
Totaal	11.320	11.160	10.630	10.500	9.911

Terugdringen voortijdige schoolverlating mbo (vsv)	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Yonder	5,9%	6,0%	7,4%	7,5%	8,0%

23-24 betreft voorlopige cijfers die in december 2024 bekend waren. Alle andere jaren betreft definitieve cijfers.

Voorlopige cijfers vsv 2023-2024 per niveau	Inschrijvingen tot 23 jaar	Aantal VSV	Percentage VSV	Doel-percentage
Niveau1	258	82	31,8%	26,4%
Niveau2	1.214	178	14,7%	8,6%
Niveau3	1.511	115	7,6%	3,2%
Niveau4	3.936	181	4,6%	2,7%
Totaal	6.919	556	8,0%	

23-24 betreft voorlopige cijfers die in december 2024 bekend waren.

Aantal inschrijvingen per kalenderjaar Educatie en inburgering	2020	2021	2022	2023	2024
NT1 gesubsidieerd	234	312	463	424	394
NT2 gesubsidieerd	381	391	388	486	546
Inburgering	44	87	111	203	258
Commercieel	217	279	355	323	382
Eindtotaal	876	1.069	1.317	1.436	1.580

Ongediplomeerde switchers naar andere opleiding (Ommezwaaiers)	Crebo switches	Bccode switches	Leerweg switches	Niveau switches
Niveau1	4	2	2	2
Niveau2	87	69	61	33
Niveau3	116	60	65	81
Niveau4	255	155	78	161
Totaal	462	286	206	277

2.3.2 Resultatenbox 2022-2023

Rendementen (3-jaars voortschrijdend gemiddelde)	Niveau	2017 t/m 2019	2018 t/m 2020	2019 t/m 2021	2020 t/m 2022	2021 t/m 2023
Jaarresultaat	2	69,4%	69,2%	68,1%	68,1%	67,3%
	3	68,2%	69,5%	68,4%	68,2%	67,1%
	4	74,1%	74,3%	73,5%	72,5%	71,8%
	Totaal	71,0%	71,5%	70,7%	70,3%	69,6%
Diplomaresultaat	2	64,0%	64,8%	64,1%	64,6%	64,0%
	3	68,1%	69,7%	68,1%	67,7%	67,1%
	4	76,5%	76,8%	76,1%	75,0%	74,4%
	Totaal	70,9%	71,9%	71,2%	70,9%	70,4%
Startersresultaat	2	78,4%	78,6%	78,3%	78,6%	77,5%
	3	80,8%	81,8%	81,4%	79,7%	78,7%
	4	84,9%	84,9%	84,0%	82,6%	81,9%
	Totaal	81,9%	82,5%	81,9%	80,9%	80,1%

Rendementen per individueel Opbrengstjaar	Niveau	2017 t/m 2019	2018 t/m 2020	2019 t/m 2021	2020 t/m 2022	2021 t/m 2023
Jaarresultaat	2	68,4%	70,7%	65,2%	68,1%	67,3%
	3	65,2%	68,4%	68,6%	69,6%	68,7%
	4	75,2%	75,5%	70,0%	71,9%	73,4%
	Totaal	71,9%	73,1%	67,2%	70,6%	71,2%
Diplomaresultaat	2	63,9%	66,6%	62,2%	65,2%	64,9%
	3	69,7%	70,9%	63,5%	68,8%	69,5%
	4	77,6%	78,0%	73,1%	74,3%	76,0%
	Totaal	72,2%	73,4%	68,3%	71,0%	72,1%
Startersresultaat	2	77,2%	80,4%	77,9%	78,4%	77,1%
	3	82,5%	83,4%	77,8%	78,1%	81,3%
	4	84,9%	85,4%	81,2%	81,3%	83,5%
	Totaal	82,4%	83,7%	79,5%	79,9%	81,5%

2.3.3 Afwijking urennorm

In 2024 stelde het College van Bestuur (CvB), met instemming van de Centrale Studentraad (CSR) geen nieuwe afwijkingen in de urennorm vast.

Wij handelden en werkten conform WEB-artikel 7.2.7 en de publicatie Ruimte in Regels 2018 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Zo behouden we een kwalitatief, evenwichtig, intensief en studeerbaar onderwijsprogramma en zetten we de bestaande systemen in voor het bewaken van de onderwijskwaliteit binnen Yonder.

Afwijking urennorm in 2024

Binnen Yonder gold de afwijking binnen de opleiding tot herenkapper niveau 2 en de Entree-opleiding voor jonge moeders.

2.3.4 Schorsingen en verwijderingen

- In totaal was er in 2024 sprake van 18 schorsingen en 33 verwijderingen. De meest voorkomende redenen zijn:
- Ernstig wangedrag
 - Grensoverschrijdend gedrag
 - Kan geen leerbedrijf vinden
 - Onbereikbaar/onbegeleidbaar

Onze visie is dat internationalisering voor alle studenten toegankelijk moet zijn

2.3.5 Internationalisering

In 2024 is de doorontwikkeling van internationalisering binnen onze organisatie verder vormgegeven. Het team internationalisering is uitgebreid, waardoor er meer aandacht kon zijn voor:

- Het verzorgen van voorlichting over internationalisering aan studenten en collega's.
- Het verbeteren van de communicatie en pr intern en extern over onze internationaliseringsactiviteiten.
- Het uitbreiden van ons netwerk van internationale partners.
- Starten met het inbedden van het thema 'internationalisation at home' binnen onze opleidingen.
- Het vertalen van beleid naar schoolniveau, passend bij de opleidingen en de doelgroepen.

Deze ontwikkelingen hebben geleid tot meer draagvlak binnen de organisatie voor internationalisering, een betere kwaliteit van de internationaliseringsactiviteiten die wij organiseren en een toename van het aantal studenten, leerlingen en medewerkers dat deelneemt aan een vorm van internationalisering.

Nieuw in 2024:

- Voor de eerste keer hebben we Erasmus+ subsidie aangevraagd en toegekend gekregen voor Campus 013, waardoor ook de leerlingen binnen het vmbo internationale ervaring op hebben kunnen doen.
- We zijn gestart met de pilot 'friendly competitions' waarbij studenten haarverzorging en schoonheidsverzorging in Finland deel hebben genomen aan een vriendschappelijke competitie met Finse studenten. Een laagdrempelige manier om de competitie tussen studenten binnen eenzelfde sector op internationaal niveau te krijgen.
- Projecten op 'internationalisation at home' zijn onder andere van de grond gekomen bij Yonder Kunst, Cultuur en Media, Yonder ICT & Media en Commerce en Campus 013.

Speerpunten voor nu en de toekomst:

- Internationalisering voor niveau 1 en 2 studenten: Het aantal niveau 2 studenten dat deelneemt aan internationale activiteiten is in 2024 gestegen naar 71, waar dat in 2023 nog 63 studenten waren. Opvallend daarbij is dat die uitbreiding op meerdere opleidingen is geweest, dan de 2 opleidingen die in 2023 op niveau 2 activiteiten aanboden. Ook zijn er stappen gezet om 'internationalisation at home' vorm te geven binnen niveau 1 en 2 opleidingen.
- Duurzaam reizen: Het aantal deelnemers dat ervoor kiest op een andere manier naar het land van bestemming te reizen dan met het vliegtuig, nam in 2024 langzaam toe. Dit komt vooral door het stimuleren van internationalisering in landen die minder ver weg zijn, waar wij actief op inzetten.
- Inclusie: Onze visie is dat internationalisering voor alle studenten toegankelijk moet zijn, ongeacht opleiding, niveau, economische situatie, fysieke beperkingen, cultuurverschillen etc. Het uitgangspunt is dat we kijken wat er wél kan en hoe we dat kunnen organiseren. Het Erasmus+ programma ondersteunt het bevorderen van internationalisering voor 'kwetsbare doelgroepen' en heeft hier extra middelen voor. Onze organisatie heeft daar in 2024 succesvol gebruik van gemaakt.
- Innovatieprojecten: We willen meer aandacht binnen de organisatie voor internationale innovatieprojecten. In 2024 zijn de eerste verkenningen gestart. De eerste concrete opbrengsten verwachten we in 2025.

Internationalisering is voor iedereen

Met deze speerpunten maakt Yonder internationalisering bereikbaar voor alle studenten binnen onze organisatie en laat zij docenten en medewerkers leren van innovatieve ontwikkelingen in het buitenland. Ook wil Yonder met internationale uitwisselingsprojecten haar

eigen kennis, kunde en trojspunten delen met haar internationale partners.

2.3.6 Toetsing en examinering

Examencommissies

In 2024 waren 12 examencommissies actief in een samenstelling conform de eisen uit de WEB:

1. Examencommissie voor Autotechniek, Luchtvaarttechniek, Transport en Logistiek
2. Examencommissie voor Bouw-, Installatie- en Onderhoudstechniek
3. Examencommissie voor ICT, Media en Commerce & Business services, Publieke veiligheid en Leisure
4. Examencommissie voor Entree opleidingen & Educatie en Inburgering (voor taalschakeltrajecten)
5. Examencommissie voor Kunst, Cultuur en Media & Mode en Uiterlijke Verzorging
6. Examencommissie voor Mechatronica, Werktuigbouwkunde en Metaaltechniek & Procestechiek
7. Examencommissie voor NCVB Bedrijfsopleidingen
8. Examencommissie voor Onderwijs en Kinderopvang
9. Examencommissie voor Veiligheid en Vakmanschap & Mbo2- dienstverlening
10. Examencommissie voor Sport en Bewegen
11. Examencommissie voor Zorg en Welzijn
12. Examencommissie voor vavo

Examenkwaliteit

De borging van de examenkwaliteit door de examencommissies is zichtbaar bestendigd in de examenorganisatie. Examencommissies werken allen planmatig en cyclisch met een toezichtsplan aan hun taken. Hierin stellen zij jaarlijks kwaliteitsdoelen op, gebaseerd op het waarderingskader van de onderwijsinspectie (BA1; borging diplomering). Zo kunnen zij hun toezichthoudende taak cyclisch

uitvoeren en aandacht schenken aan eventuele focuspunten. Diplomabesluiten worden hiermee weloverwogen en rechtmatig genomen.

Twee keer per jaar zijn voortgangsgesprekken met de examencommissievoorzitter en secretaris gevoerd door de directeur Kwaliteit & Onderwijs en de proceseigenaar Examinering en Diplomering. Hiermee houden we structureel vinger aan de pols op de examenkwaliteit binnen de scholen en de kwaliteitsborging door de examencommissie. Per gespreksronde zijn de gespreksverslagen - samen met een oplegnotitie - aan het CvB aangeboden. Zo heeft het bestuur continue zicht op de kwaliteit van de examenorganisatie.

Overlegstructuur examencommissievoorzitters en secretarissen

In 2024 vonden 4 gezamenlijke bijeenkomsten plaats met de examencommissievoorzitters en secretarissen. Deze bijeenkomsten waren gericht op kennisdeling en schonken aandacht aan:

- Delen van ontwikkelingen in landelijke regels en wetgeving.
- Versterking van rolvastheid.
- Leren van elkaar en het inbrengen van good practices.
- Inbrengen van vraagstukken.
- Delen van onregelmatigheden met het doel eenduidig binnen de instelling te kunnen handelen.

Ook heeft 6 keer een separaat operationeel overleg voor de secretarissen plaatsgevonden. Hierin werd de uitvoering van de werkzaamheden met elkaar afgestemd en werd casuïstiek besproken.

Jaarlijks vindt een inhoudsrijk overleg tussen het CvB en de examencommissievoorzitters plaats. Elke examencommissievoorzitter heeft hiermee een directe lijn met het CvB. Vanuit het oogpunt van onafhankelijkheid

worden de examencommissievoorzitters en secretarissen functioneel aangestuurd door de proceseigenaar Examinering en Diplomerings.

Expertisecentrum Examinering en Diplomerings (EED)

Binnen Yonder werken we met het Expertisecentrum Examinering en Diplomerings (EED): een centraal advies-orgaan op het gebied van examinering. Het EED werkt in een klein team van vaste leden en heeft een adviserende rol. Op afroep worden experts, deskundigen en adviseurs geraadpleegd of ingeschakeld. De voorzitter van het EED is de proceseigenaar Examinering en Diplomerings (een door het CvB gemandateerde verantwoordelijke voor het proces examinering binnen Yonder).

Deskundigheidsbevordering

Vanuit het EED wordt de centrale deskundigheidsbevordering op examinering ingeregeld. In 2024 vonden diverse trainingen op het gebied van examinering plaats:

- Training nieuwe leden examencommissie: interne training voor alle nieuwe leden, inclusief beëdiging door CvB.
- Training nieuwe examencoördinatoren: interne training bestaande uit 4 verschillende onderdelen en eventueel maatwerkondersteuning.
- Leeratelier: interne workshop examinering voor nieuwe docenten.
- Cito-training: vaststelling.
- Cito-training: certificering examencoördinatoren.
- Cito-training basiskennis examinering toetsconstructie: training voor constructeurs en examenbetrokkenen.
- Cito-training en aansluitend certificering toetsdeskundigen: training en certificering voor examencoördinatoren. In 2023 hebben 2 van de 5 deelnemers het traject (inclusief certificering) succesvol afgerond. De overige 3 deelnemers ronden het traject in 2024 af.

De examencommissievoorzitters en secretarissen is een training 'effectief rapporteren' aangeboden om hen te

ondersteunen bij hun werkzaamheden in het opstellen van memo's, mails en het jaarverslag. Hier hebben de meesten aan deelgenomen.

- Fontys Master Toetsdeskundige: 2 examen-coördinatoren volgen deze masteropleiding.

Examenbureau

Organisatiebreed zijn examenbureaus ingericht die centraal worden aangestuurd waardoor de examenkwaliteit eenduidig wordt geborgd door de volgende hoofdtaken van de examenbureaus;

- Tweede controle op de onderdelen uit het diplomadossiers (examenbeoordelingen en juiste resultaatinvoer).
- Beheer diplomadossiers conform de geldende archiefwet.

Overlegstructuur examencoördinatoren

Binnen iedere school is minimaal 1 examencoördinator verantwoordelijk voor de planning en organisatie van de examinering.

In 2024 vonden 6 gezamenlijke bijeenkomsten plaats met de examencoördinatoren, onder voorzitterschap van de procesbegeleider. Deze bijeenkomsten waren gericht op kennisdeling en schonken aandacht aan:

- Verbinding met elkaar.
- Leren van elkaar en het inbrengen van good practices.
- Versterking van rolvastheid.
- Delen ontwikkelingen in landelijke regels en wetgeving.
- Inbrengen van vraagstukken.
- Bespreken van inrichting informatiesystemen, zoals Eduarte en SharePoint.
- Delen van onregelmatigheden met het doel eenduidig binnen de instelling te kunnen handelen.

Ook vonden 6 online vragenuurtjes plaats voor alle actoren.

Binnen iedere school is inmiddels ook een ondersteunend examencoördinator actief voor de administratieve werkzaamheden.

Ook vindt 4 keer per jaar separaat een operationeel overleg plaats met de ondersteunend examencoördinatoren met als doel continue professionalisering en eenduidigheid in kwalitatieve werkuitvoering.

Validering exameninstrumentarium

Ieder OER bestaat uit 3 onderdelen:

- Examenplan
- Examenplan keuzedelen
- Opleidingsplan

Ieder examenplan en examenplan keuzedelen bevat een valideringsdocument waarin per crebo staat welke examens onder welke valideringsroute (1, 2 of 3) vallen.

De volledigheid en kwaliteit van de valideringsdocumenten is onderdeel van de vaststellingsprocedure van het examenplan door de examencommissie.

Voor de vaststelling van exameninstrumenten werken we met gestandaardiseerde documenten. Zo borgen we dat we bij vaststelling van exameninstrumenten de juiste procedures – conform 3 routes vanuit de landelijke norm voor valide exameninstrumenten – volgen. Bij 1 certificeerbaar keuzedeel is gebruikgemaakt van route 3, waarbij externe validering is vereist.

Voor cohort 2024 zijn 215 Onderwijs en Examenregelingen (OER) voor bol, bbl en glbb vastgesteld. Daarnaast zijn 76 Onderwijs en Examenregelingen (OER) voor de derde leerweg vastgesteld.

Jaarverslag examinering

Het format jaarverslag is in samenspraak met de voorzitters geactualiseerd en vastgesteld. Het nieuwe format jaarverslag sluit aan op het format van het toezichtsplan en ondersteunt daarmee de kwaliteitscyclus van de examencommissies.

Leden van het EED voerden een analyse uit op de jaarverslagen van iedere examencommissie.

Daaruit blijkt dat de examenorganisatie continu duurzaam verbetert. Daarmee blijft het kwaliteitsniveau behouden. Te concluderen valt dat de basis bij alle examencommissies op orde is en dat de examinering en diplomering voldoet aan de kwalificatie-eisen. De examencommissies geven aan dat examinering valide en betrouwbaar is. Daarnaast wordt duidelijk uit de jaarverslagen dat er sprake is van gelijkwaardige, onafhankelijke en deskundige afname en beoordeling van examens.

Dit jaar zien we een kwalitatieve verbetering van de inhoud van de jaarverslagen. De examencommissies bleken beter in staat de ontwikkelingen te kunnen duiden.

Professionaliseringplan

De basis van de gehele examenorganisatie van Yonder is op orde. Daarom is het tijd om extra in te zetten op professionalisering (verdieping en verbreding van het eigenaarschap en de kwaliteitscultuur). Zo houden we de kwaliteit op orde én kunnen we Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL) goed vormgeven met valide onderwijs- en examenkwaliteit. Yonder werkte in de afgelopen jaren hard aan de duurzame verbetering van de examenorganisatie en de algehele kwaliteit van examinering.

- De doorontwikkeling focust zich op 2 onderdelen;
- 1. Elan examenorganisatie
Het versterken van het eigenaarschap op het thema examinering binnen de onderwijsteams, om vernieuwingen makkelijker te implementeren.
 - 2. Kwaliteitscyclus en kwaliteitsborging
Versterken van de deskundigheid binnen de organisatie voor duurzaam verbetermanagement.

Het professionaliseringsplan kende een looptijd van twee schooljaren (2022-2023 en 2023-2024). In juli 2024 is een eindrapportage opgesteld die werd aangeboden aan het College van Bestuur, zodat zij geïnformeerd blijven over de kwalitatieve ontwikkelingen. Eventuele onderdelen die nog om doorontwikkeling vragen, zijn opgenomen in het teamplan examinering.

2.3.7 Passend onderwijs

Onze visie op passend onderwijs
De scholen van Yonder, inclusief de Entree opleidingen, streven 1 gezamenlijke visie na op begeleiden en ondersteunen:

“Alle studenten zijn en blijven welkom bij Yonder. Ieder van hen krijgt bij ons de beste professionele ondersteuning, waarbij de studieloopbaanbegeleider het verschil maakt. Zo gaat onderwijs bij ons verder dan alleen een diploma behalen.”

We bieden kansen zonder de relatie met de arbeidsmarkt uit het oog te verliezen, want we leiden immers op voor een loopbaancarrière. Studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, zoals een handicap of chronische ziekte, krijgen (volgens de Wet passend onderwijs) zowel “aan de voorkant” als gedurende hun studie een extra ondersteuningsaanbod. Zo kunnen zij hun opleiding succesvol afronden.

Ook maakten we ondersteuningsafspraken met studenten die ondersteuning nodig hebben, maar niet onder de Wet passend onderwijs vallen, bijvoorbeeld wegens sociaal-emotionele problematiek.

Het Studentenadviespunt (STAP) vervult een centrale rol in begeleiding en ondersteuning. STAP werkt met een aantal teams: studentenzaken, infopunt, het ondersteuningsteam en een “kernteam” van stafmedewerkers begeleiden en ondersteunen. Die teams werken niet alleen. Ook het Procesteam Begeleiden en Ondersteunen van Yonder (inclusief de coördinatoren) studieloopbaanbegeleiding, ondersteuningscoördinatoren van de scholen en de afdeling Onderwijs/Kwaliteit zijn betrokken. Daardoor vindt er eenduidig afgestemde sturing plaats.

SchoolOndersteuningsProfiel (SOP)
Het ondersteuningsaanbod is beschreven in de SchoolOndersteuningsProfielen (SOP). De ondersteuningscoördinator organiseert op basis hiervan een passend ondersteuningsaanbod op de locatie, onder regie van STAP. De gedragswetenschapper, de schoolmaatschappelijk werker (van organisatie IMW) en onderwijsondersteuner(s) geven vervolgens (extra) ondersteuning aan de student en het team; op de locatie dicht bij de student.

De aanmelding van de student verloopt via Eduarte en via het wekelijks ondersteuningsoverleg. In het ondersteuningsoverleg stemt de ondersteuningscoördinator met de schoolmaatschappelijk werker en gedragswetenschapper af welke ondersteuning het beste ingezet kan worden. Daarover wordt vervolgens ook overlegd met de studieloopbaanbegeleider, de coördinator studieloopbaanbegeleider en de onderwijsondersteuner(s).

Is er specifieke (inhoudelijke) expertise nodig of expertise die niet structureel nodig is? Dan zetten we externe expertise in. Bijvoorbeeld via Stichting Amarant en Onderwijscentrum Leijpark.

Verdeling van middelen
Vanaf 1 januari 2023 zijn de middelen voor passend onderwijs ondergebracht bij ons Studentenadviespunt (STAP). De verdeling van deze middelen is gebaseerd op de SchoolOndersteuningsProfielen (SOP).

Daarnaast organiseren we vanuit STAP een centraal trainingsaanbod voor studenten.

Inrichting van de ondersteuning
De studieloopbaanbegeleider (slb'er) is altijd het eerste aanspreekpunt voor de student en de spil in de begeleiding. De coördinator van de slb'ers coacht hen en stuurt op de kwaliteit van de studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast heeft elke locatie een ondersteuningscoördinator. Deze werkt nauw samen met de onderwijsondersteuners, de gedragswetenschapper en de schoolmaatschappelijk werker. De ondersteuningscoördinator communiceert met de student en ouders. De teams krijgen handelingsadviezen om de student goed te kunnen begeleiden.

De (extra) ondersteuningsvraag van de student wordt – indien bij aanmelding bekend – vóór verstrekking van de inschrijfbeslissing met de student besproken. Een (extra) ondersteuningsvraag kan uiteraard ook ontstaan gedurende de studie. Die pakken we op het moment dat deze zich voordoet op. Alle extra ondersteuningsafspraken worden vastgelegd in Eduarte en gedurende het jaar geëvalueerd.

Omvang van de ondersteuning in 2024
Het aantal studenten met een (extra) ondersteuningsbehoefte in kalenderjaar 2024 was 1694.

Financiële verantwoording	
Totaal scholen mbo, entreecollege via allocatie	726.000
Ondersteuningsteam studentenadviespunt via allocatie	407.000
	<u>1.133.000</u>
Externe onderwijsondersteuning	
IMW	365.438
Onderwijscentrum Leijpark	61.375
Stichting Amarant	213.983
De Kracht	3.520
Totaal	1.777.316

2.3.8 Keuzedelen

Alle mbo-opleidingen bieden keuzedelen aan conform wet- en regelgeving. In de Onderwijs- en Examenregeling (OER) is aangegeven welke keuzedelen of welke combinaties van keuzedelen de opleiding aanbiedt. De student kiest gedurende de looptijd van een opleiding 1 of meerdere keuzedelen, gelet op de keuzedeelverplichting die geldt voor een specifieke opleiding. Deze keuze wordt als bijlage aan de inschrijfbeslissing toegevoegd.

Om de mogelijkheden voor studenten in de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een vervolgopleiding te versterken, is onderstaande mogelijk gemaakt:

- Het volgen van meer keuzedelen dan wat de keuzedeelverplichting vereist (mits haalbaar en uitvoerbaar).
- Het volgen van andere keuzedelen binnen de instelling dan de keuzedelen die zijn opgenomen in de OER. Scholen spannen zich in om hier uitvoering aan te kunnen geven.
- Voor leden van de Centrale Studentenraad (CSR) is het mogelijk om te kiezen voor het keuzedeel IMO (Invloed en medezeggenschap in organisaties). Hiermee kunnen zij hun functioneren binnen de CSR bekrachtigen met een landelijk erkend certificaat.
- Voor deelnemers aan Skills-wedstrijden is het mogelijk om te kiezen voor het keuzedeel Excellent Vakmanschap. Dit keuzedeel wordt in samenwerking met omliggende ROC's uitgevoerd.

Yonder maakte in 2024 geen gebruik van de mogelijkheid gemotiveerd af te wijken van de keuzedeelverplichting. Binnen de instelling is geen behoefte tot het invullen van een keuzedeel dat in het teken staat van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming.

2.3.9 Excellentie

Excellentie biedt onze studenten een extra podium tot talentontwikkeling. Naast extra vaktechnische ontwikkeling sturen we op persoonlijke professionele ontwikkeling. Studenten kunnen bij aangetoonde geschiktheid deelnemen aan excellentklassen en Skills Heroes- wedstrijden. En we ontwikkelen door. Bekijk bijlage 2 voor meer informatie.

2.3.10 Kwaliteitsafspraken mbo: de bestuurlijke reflectie

1. Geleverde inspanning en voortgang van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda (KA)

Yonder heeft in maart 2024 de definitieve goedkeuring ontvangen voor de Kwaliteitsagenda 2024 – 2027. 2024 stond in het teken van de opstart van de uitvoering van de agenda. Hierbij hebben we 3 lijnen:

- De scholen hebben een grote rol in het behalen van de ambities en zij zijn daarom aan de slag gegaan met het benoemen van acties binnen hun school om bij te dragen aan de ambities uit de KA.
- De projectleiders hebben verschillende nieuwe projecten opgestart. Voor de zomer betekende dit concreet het opstellen en concretiseren van de projectplannen. De uitvoering is uiteindelijk voor alle projecten echt gestart in september 2024.
- Naast nieuwe projecten is een aantal projecten doorgelopen vanuit de KA 2019-2022. Projecten die wij daarin door lieten lopen, zijn heel 2023 doorgegaan. Deze projecten passen ook bij de gestelde prioriteiten in de nieuwe KA.

2. De tot op dat moment geboekte resultaten gerelateerd aan de beoogde eindresultaten voor eind 2027 met gebruikmaking van de indicatoren uit de KA

In bijlage 2 zijn de tot op dat moment geboekte resultaten gerelateerd aan de beoogde eindresultaten voor eind 2027 te vinden. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van de indicatoren uit de KA. In bijlage 2 wordt per prioriteit/ doelstelling aangegeven waar we als Yonder op dit moment staan.

Omdat de uitvoering voor veel projecten pas rondom de zomer echt is opgestart, is het op dit moment lastig om een goede reflectie uit te voeren op de geboekte resultaten. Op projectniveau hebben we in sommige gevallen al bijgestuurd (bijvoorbeeld mbo-breed Taaljaar),

maar op het niveau van prioriteiten en doelstellingen hebben we dit nog niet gedaan als organisatie. In mei/ juni 2025 staat een uitgebreide evaluatie gepland waar- bij de voortgang op de beoogde eindresultaten centraal staat. De projecten zijn dan bijna allemaal een jaar in de uitvoeringsfase en we willen op dat moment bepalen waar bijsturing nodig is, ook op hogere niveaus als prioriteit en doelstelling. We nemen de verschillende actoren zoals projectleiders, projecteigenaren, CSR, medezeggenschapsraad, de Programmaraad en anderen hierin mee.

Voor 2 thema's hebben we wel een eerste voorzichtige conclusie getrokken over de uitvoering en dat zijn de thema's welzijn en vsv. Op deze thema's hebben we veel projecten en dat zorgt voor versnipperdheid in aanpak en uitvoering. We willen hier meer gezamenlijkheid in gaan creëren en dit staat geagendeerd voor 2025. De betrokken actoren worden in dit proces meegenomen.

3. Hoe de samenwerking met de interne en externe samenwerkingspartners verloopt, alsmede de gezamenlijke reflectie op de voortgang op de doelstellingen

Onze Kwaliteitsagenda - ontstaan uit onze constructieve samenwerking met studenten, medewerkers, het werkveld, de gemeente, Midpoint Brabant en de Programmaraad - zorgt ervoor dat we meer dan voorheen onderdeel zijn geworden van de Midden-Brabantse samenleving. We werken steeds binnen projecten en vanuit de scholen meer samen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Zo bereiken we onze doelen. Daar zijn we trots op.

We willen de impact van alle werkzaamheden, voortkomend uit de Kwaliteitsagenda, zo breed mogelijk laten landen. Daarom betrekken wij onze studenten, medewerkers en het werkveld met regelmaat.

Wij betrekken onze studenten meer bij het ontwikkelen van beleid, het inrichten van onderwijs en de gevraagde

acties uit de mbo Werkagenda. In 2023 is de CSR daarom actief betrokken bij het vormgeven van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. De CSR heeft onder andere een uitgebreide enquête uitgezet onder studenten over thema's uit de nieuwe KA. De uitkomsten daarvan zijn opgenomen in de agenda van Yonder. Om deze waardevolle samenwerking voort te zetten informeren we de Centrale Studentenraad (CSR) periodiek over de stand van zaken van de Kwaliteitsagenda. Daarnaast is de CSR een inhoudelijke sparringpartner voor projectleiders op thema's als welzijn, studentbetrokkenheid, internationalisering, communicatie en excellentie & Skills.

Bij het formuleren van de KA 2024 – 2027 zijn onze medewerkers en de medezeggenschapsraad ook betrokken. Ook worden zij betrokken bij de reflectie op de voortgang van de Kwaliteitsagenda op het niveau van de prioriteiten en de maatregelen. Dit doen we bijvoorbeeld via platforms binnen de projecten, via overleggroepen en door aan te sluiten bij de medezeggenschapsraad. We dagen alle medewerkers van Yonder uit om met teaminitiatieven direct bij te dragen aan het realiseren van de ambitie.

Speciaal voor de KA heeft Yonder een paar jaar geleden een Programmaraad opgericht. Deze raad is zo samengesteld dat alle voor ons relevante branches in de regio Midden- Brabant en de gemeente Tilburg zijn vertegenwoordigd. Op deze wijze en via de voorzitter van de raad, leggen we een actieve verbinding met de regionale economische ontwikkelingsorganisatie Midpoint Brabant. In 2023 betrokken we de Programmaraad bij de vormgeving van de nieuwe Kwaliteitsagenda. We bespreken periodiek de stand van zaken op de verschillende prioriteiten en doelstellingen. Zij zijn een goede, positief-kritische sparringpartner gebleken in de afgelopen maanden en we hebben de Programmaraad ook uitgenodigd om meer op strategische thema's van Yonder mee te gaan denken.

Op het niveau van de verschillende doelstellingen en maatregelen werken wij nauw samen met diverse (regionale) partners en partijen. De projectleiders onderhouden deze contacten en stemmen met de partners en partijen regelmatig af wat de stand van zaken is voor het project en welke vervolgacties nodig zijn. Hier wordt ook besproken wat goed gaat en wat beter kan. Eventuele acties worden vervolgens door de projectleider opgepakt of uitgezet.

Eenmaal per jaar evalueren de projectleiders hoe de samenwerking met de partners verloopt. Het beeld uit de evaluatie in december 2024 is dat er een grote mate van tevredenheid is over de voortgang van de verschillende projecten en ook over de samenwerking tussen de partijen. De partners geven aan dat het werken aan de projecten voelt als gedeelde verantwoordelijkheid.

4.+ 5. Wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie of en zo ja, op welke wijze op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt bijgestuurd

Er ligt een belangrijke taak bij de scholen om de ambities uit de KA te behalen. De KA heeft daarom een plek gekregen in de PC&V-cyclus en concreet betekent dit dat de ambities uit de KA 2 keer per jaar meegenomen worden in de bilatgesprekken met het CVB. De projectleiders vullen aan het einde van het jaar een verantwoording in over de stand van zaken. We brengen de informatie uit de bilats en de projecten samen om te bepalen wat de vervolgacties zijn (is er bijvoorbeeld bijsturing nodig). Zoals bij punt 2 al is omschreven komt deze evaluatie eind 2024 wat vroeg om al echt conclusies te kunnen trekken. De actie rondom de thema's welzijn en vsv staat bij punt 2 al beschreven.

2.3.11 Wijzigingen opleidingsaanbod

Wijzigingen in ons onderwijsaanbod worden besproken en afgestemd binnen het Brabantse Besturenoverleg. In 2024 startte enkel de opleidingen Logistiek Teamleider, bol-VEVA en Defensie. Er stopten geen opleidingen in 2024. Onze opleidingen sluiten aan op de beleidsregel macrodoelmatigheid. Dat houdt in dat ze voldoen aan de grenswaarden van 30% of meer studenten die geen werk vinden 1 jaar na diplomering en 50% of meer studenten die geen baan op niveau vinden 1 jaar na diplomering.

2.3.12 Mbo-studentenfonds

Voor de verantwoording van de financiële ondersteuning vanuit de middelen van het mbo-studentenfonds is gebruik gemaakt van de gegevens van 1 januari tot en met 31 december 2024. Vanuit het mbo-studentenfonds is in totaal € 120.269,- uitgegeven in deze periode.

Met de middelen uit het mbo-studentenfonds bieden we studenten de volgende mogelijkheden:

- Vergoeding van leermiddelen (verplicht lesmateriaal, kleding/ schoeisel)
- Leermiddelen in bruikleen (laptop)
- Vergoeding in het kader van studievertraging
- Vergoeding voor deelname aan de Centrale Studentenraad.

In totaal zijn er 285 aanvragen ingediend, daarvan zijn er 56 voortijdig teruggetrokken. 210 aanvragen voldeden aan de gestelde voorwaarden van leeftijd, opleiding en inkomenstoets. Hiervan handelden we 200 aanvragen af en zijn er 10 nog in behandeling.

Yonder zet stevig in op samenwerking met instellingen, bedrijven en overheden

2.4 Leven Lang Ontwikkelen (LLO) (vo en mbo)

Yonder zet stevig in op samenwerking met instellingen, bedrijven en overheden om een passend aanbod te ontwikkelen voor werknemers. Dit doen we voor ongeveer 100 grote en kleine organisaties in Nederland. Ook de overheid neemt veel maatregelen om het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te bevorderen. Onder andere door het flexibiliseren van het opleidingsaanbod én met diverse subsidies om de opleiding en/of begeleiding te financieren voor de deelnemer en het leerbedrijf.

De derde leerweg

118 trajecten boden we aan in de derde leerweg*. In totaal volgden 117 mensen scholing in de derde leerweg. Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met scholing te begeleiden naar werk, werken we samen met het WerkgeversServicepunt (WSP) in Het Rangeerterrein. Het Rangeerterrein begeleidde 340 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervan leidde Yonder er 40 op. De trajecten bestaan uit combinaties van taal- en beroepsgerichte scholing in de Zorg, Logistiek en Techniek. Om ons aanbod goed aan te laten sluiten bij de veranderende vraag in het sociaal domein, werken de scholen voor het vavo, de Entree opleidingen, de Schakel opleidingen en Educatie en Inburgering samen.

Bedrijfsgericht Opleiden ondersteunt Yonder in het ontwikkelen van een aanbod voor bedrijven en instellingen en binnen het sociale domein. Dit jaar zijn er binnen bedrijfsgerichte opleidingen 3757 mensen geschoold in een bbl-opleiding.

Speerpunt

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is de komende jaren het speerpunt van Yonder. Gezien de tekorten op de arbeidsmarkt, de demografische ontwikkelingen en de toename van het gebruik van technologie, is het belangrijk dat we blijven leren. We zien hierin onze maatschappelijke opdracht. Daarom breiden we ons aanbod uit voor werkenden, werkzoekenden, inburgeraars en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met name binnen de tekortsectoren van Zorg, Techniek, Onderwijs en Kinderopvang en ICT.

* Naast bol en bbl kent het mbo 'de derde leerweg'; een opleiding voor werknemers, voor mensen die werkeloos zijn geraakt en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze leerweg ontvangen wij geen rijksbekostiging. De deelnemer, de werkgever, het UWV of de gemeente betaalt de opleiding. Binnen de derde leerweg is het mogelijk om een diploma, certificaten of praktijkverklaring te behalen voor onderdelen van een opleiding.

2.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) mbo

In 2023 is bij het opzetten en inrichten van de Kwaliteitsagenda al rekening gehouden met initiatieven welke vanuit het Nationaal Programma Onderwijs hierin gecontinueerd zijn.

Voor 2024 geldt dat de resterende reserve op balans alleen is ingezet op het actieplan terugdringen taalachterstanden in het project taalblikopener en teaminitiatieven bij de scholen.

Bestemmingsreserve	MBO
Saldo 1-1-2024	85
Ontrekking	-85
Saldo 31-12-2024	-

Tabel per thema voor periode 2021-2024, bedragen in € 1.000	gepland 2021	besteed 2021	gepland 2022	besteed 2022	gepland 2023	besteed 2023	gepland 2024	besteed 2024	Totaal (realisatie 2021 t/m 2024)
Soepele in- en doorstroom (onderwijs)	333	405	800	1463	529	1.120	85	85	3.073
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	333	92	500	280	257	862			1.234
Ondersteuning op het gebied van stages	182	112	500	629	160	281			1.022
Overig (buiten thema's)	200	74	250	425	535	-			499
	1.048	683	2.050	2.797	1.481	2.263	85	85	5.828

2.6 Kwaliteitszorg – Inspectie (vo en mbo)

De werking van ons kwaliteitssysteem “Onderwijs- kwaliteit in beweging” staat ook in 2024 binnen Yonder prominent op de agenda. Dat zien we terug in de manier waarop wij onze PC&V cyclus hanteren en dat zien we ook terug in de oordelen van de Onderwijsinspectie. We hebben onze basiskwaliteit op orde en we kunnen ons richten op het vervolmaken van de innovatiekracht binnen onze organisatie. Onderwijsontwikkeling staat niet stil en we nemen onze taak om steeds beter onderwijs te verzorgen serieus. Dit sluit aan bij de behoeften en wensen van onze studenten, onze stakeholders en de veranderende maatschappij.

Daarbij houden wij zicht en grip op ons onderwijs en hoe wij daarin presteren, om te blijven voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen.

Kwaliteitsonderzoeken
In maart 2024 heeft de inspectie een steekproefkwaliteitsonderzoek uitgevoerd binnen Yonder.

Vier opleidingen die deel uitmaakten van de steekproef, hebben een onderzoek gehad op het gehele toezichtkader van de Onderwijsinspectie (Eerste monteur woning, Luchtvaartdienstverlener, Tandartsassistent, Assistent metaal- elektro- en installatietechniek). De inspectie oordeelde dat zij veel zaken zien die goed gaan. Het onderwijsproces is bij alle opleidingen grotendeels op orde. Studenten zijn daar ook positief over. Ook het schoolklimaat is op orde. Verder constateerde de inspectie dat er op alle opleidingen een deskundige examencommissie is ingesteld en dat de diplomering voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen. Binnen teams is sprake van een kwaliteitscultuur die gericht is op samenwerken en verbeteren.

Bij de opleiding Eerste monteur woning en Luchtvaartdienstverlener werd echter ook geconstateerd dat de driejaars gemiddelden met betrekking tot de onderwijsresultaten onder de norm zijn. Het eindoordeel van de inspectie was dat alle onderzochte opleidingen als voldoende worden gezien en onder regulier toezicht vallen, maar dat voor de 2 genoemde opleidingen wel een herstelopdracht is gegeven. In mei 2025 dienen wij ons hier opnieuw over te verantwoorden.

De Inspectie van het Onderwijs heeft in maart 2024 ook een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd bij de Taal-schakeltrajecten binnen Yonder. De Taalschakeltrajecten zijn immers sinds 2021 formeel nieuwe opleidingen in het crebo register die onder de wet Educatie & Beroepsonderwijs vallen.

De inspectie oordeelde dat de geboden lessen binnen het Taalschakeltraject van Yonder van goede kwaliteit zijn. De studenten krijgen binnen het traject de ruimte om zich te ontwikkelen. Docenten zijn goed in staat op de verschillende niveaus binnen de groepen in te spelen. Ook de veiligheid voor studenten en medewerkers is op orde.

Wat beter moest, was de inrichting van het onderwijs-programma, zodat alle onderdelen voldoende aandacht krijgen. Zo was voor het vak Leervaardigheden de ontwikkeling van studenten onvoldoende zichtbaar en ontbrak het vak Wiskunde vooralsnog in het aanbod. Het bestuur kreeg de opdracht om binnen 3 maanden de tekortkoming op Onderwijsaanbod te herstellen. Inmiddels is de tekortkoming in september 2024 beoordeeld door de inspectie en met een voldoende afgerond.

Stelselonderzoeken

Binnen het vo heeft de Inspectie van het Onderwijs daarnaast een stelselonderzoek uitgevoerd bij Campus 013. Het doel van dit onderzoek was een beeld op te halen van het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsborging van de stages binnen de leerwerktrajecten. Aan dit onderzoek worden geen oordelen gekoppeld. Relevante inzichten en bevindingen worden op landelijk niveau met scholen en besturen gedeeld. Het heeft Campus 013 een aantal positieve punten opgeleverd en een aantal ontwikkelpunten die de school helpen om concrete actiepunten op te pakken om de kwaliteit van de stages op een nog hoger niveau te krijgen.

Met lef het komende jaar tegemoet

Nu ons kwaliteitssysteem solide genoeg blijkt om onze basiskwaliteit op orde te houden, gaan we de volgende stap zetten en gaan we het borgingssysteem gebruiken om ons te helpen bij de nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL) binnen Yonder.

We behouden wat helpend is en gaan ons stelsel herzien op de punten die nodig zijn om voldoende slagkracht te hebben voor de op ons afkomende onderwijsvernieuwingen. We richten een passende en hernieuwde PC&V cyclus in, die ons de komende jaren gaat helpen om kwalitatief en up to date onderwijs te verzorgen.





3

3.1 Strategisch personeelsbeleid (vo en mbo)

Het strategisch personeelsbeleid van Yonder vloeit voort uit het meerjarenbeleid en de strategische doelstellingen van de organisatie. De missie van HR: Yonder is een aantrekkelijk werkgever, waar ruimte is voor professionele autonomie, waar je blijvend kunt ontwikkelen en waar aandacht is voor het individu. Bij Yonder verwonderen we ons, ontmoeten we elkaar en pakken we aan. Zo werken we met elkaar elke dag aan het beste onderwijs voor onze leerlingen en studenten.

- De HR-agenda wordt vormgegeven vanuit 4 kernthema's:
- Vitaliteit
 - Professionalisering
 - Teamontwikkeling
 - Leiderschap

Deze thema's zijn leidend in het vormgeven van onze jaarlijkse activiteiten en projecten. In 2024 stonden onderstaande onderwerpen centraal:

Strategische personeelsontwikkeling

Met behulp van werksessies hebben we in 2024 op uniforme wijze de vraag- en aanbodzijde van het personeelsbestand van Yonder in kaart gebracht, kwantitatief én kwalitatief. De resultaten hiervan zijn vertaald naar een centrale GAP-analyse. De inzichten die we hebben opgedaan, brengen focus aan voor de ontwikkelthema's van aankomende jaren. Belangrijke thema's zijn het vergroten van eigenaarschap binnen de teams, meer aandacht voor integrale samenwerking binnen de organisatie en het versterken van zowel onderwijskundige expertise als kennis van pedagogisch-didactisch handelen. Een belangrijk aandachtspunt in relatie tot deze ontwikkelthema's is dat 20%

van de docenten LC binnen 4 jaar Yonder verlaat. Investeren in het vergroten van kennis en sturen op loopbaanontwikkeling is dus van het grootste belang.

In 2025 wordt de cyclus van strategische personeelsontwikkeling herhaald en verrijkt met schooloverstijgende dialogen. Dit om van en met elkaar te leren en interventies in een breder kader uit te zetten. Ook zal het eerder opgestelde formatieplaatsenplan geïntegreerd worden, om zo de vraagzijde naar personeel steeds scherper te kunnen formuleren.

Gesprekkencyclus

In 2024 introduceerden we een nieuwe, ontwikkelgerichte gesprekkencyclus. Daarin maakte de traditionele cyclus van beoordelings- en functioneringsgesprekken plaats voor ontwikkelgesprekken. Met als doel een waarderend gesprek over de ontwikkelbehoefte van medewerkers én teams, in relatie tot de doelstellingen van de school of afdeling. We organiseerden dialoogsessies voor alle leidinggevenden waarin we met elkaar in gesprek gingen over onze rol in het bevorderen van een lerende cultuur en de betekenis van onze nieuwe merkwaarden – Verwonder, Ontmoet, Pak aan – voor ons eigen handelen. Ook werden er procesbegeleiders benoemd en getraind, die teams begeleiden bij het voeren van groepsgerichte ontwikkelgesprekken.

In 2025 worden er trainingen aangeboden aan teamcoördinatoren en medewerkers.

Opleidingsschool 013

Binnen de opleidingsschool werken Yonder en Fontys Hogeschool samen aan het opleiden en begeleiden van aankomende, startende en ervaren docenten. In 2024 is er vanuit de opleidingsschool nauw samengewerkt met andere opleidingsscholen in Brabant in het kader van de te vormen onderwijsregio's. Vanaf 2025 maakt Yonder onderdeel uit van onderwijsregio vo-mbo Midden-West Brabant. Binnen de onderwijsregio geven partijen samen vorm aan werven, matchen, begeleiden, opleiden en professionaliseren.

Ook is er in 2024 gewerkt aan de doorontwikkeling van het "samen opleiden". Het inductieprogramma voor startende docenten is geëvalueerd en bijgesteld en er is een nieuwe werkwijze ontwikkeld voor het uitvoeren van de interne opleidingstrajecten voor het behalen van een pedagogisch-didactisch getuigschrift. Samen met de recruiters van Yonder en collega's van de afdeling Marcom is bovendien de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers in een nieuw jasje gestoken. Centraal staat niet langer het overdragen van informatie, maar interactie en elkaar ontmoeten.

Tenslotte is er in 2024 gestart met een pilot rondom de inzet van een online portal met opleidingsaanbod gericht op onderwijsinhoudelijke vraagstukken. Binnen 3 scholen wordt er een jaar lang geëxperimenteerd met de inzet van online opleidingsmodules in relatie tot individuele professionalisering en teamontwikkeling. De pilot richt zich onder meer op het versterken van basisvaardigheden en pedagogisch-didactisch handelen. Bij een positieve eindevaluatie zal het online opleidingsaanbod onder meer geïntegreerd worden in het inductieprogramma, zodat er een sterk blended leeraanbod ontstaat voor onderwijsgevend personeel.

Medewerkersonderzoek

In oktober 2024 is het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek uitgevoerd. De bevreemding van medewerkers is toegenomen en het onderzoek laat zien dat we bij Yonder trots zijn op wat we doen! Ook het ambassadeurschap is flink gestegen; Yonder wordt door haar medewerkers ervaren en aanbevolen als goede werkgever. Onderlinge samenwerking en elkaar aanspreken op gedrag hebben aandacht en verbetering nodig. De resultaten van het onderzoek worden binnen elk team besproken en gezamenlijk wordt bepaald welke verbeteracties uitgezet worden.

Gevoerd beleid over de beheersing van uitkeringen na ontslag

Medewerkers van wie het dienstverband beëindigd wordt door ontslag, informeren we over hun rechten en plichten met betrekking tot de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De uitkering dient als vangnet. Alle interventies vanuit Yonder zijn er daarom op gericht om mensen zo snel mogelijk te begeleiden naar een actieve positie op de arbeidsmarkt. De kortste weg naar betaalde arbeid dus. Periodieke toetsen op voortgang en schadelast kunnen aanleiding zijn om te investeren in opleiding of extra ondersteuning bij re-integratie. Instroom beoordelen we op individueel niveau.

Banenafsprak

Yonder werkt voor de realisatie van de banenafpraak samen met De Schoonmaak Coöperatie. In dit kader zette Yonder in 2024 gemiddeld 72,4 fte in op basis van 25,5 uur per week. Dit betrof zowel medewerkers vanuit de Participatiewet als de Wsw. Hiermee voldoen we ruimschoots aan de realisatie van de banenafpraak.

Datum	Leraarschaal LB%	Leraarschaal LC%	Leraarschaal LD%	FTE	Waarde
1-10-2024	56,4%	36,7%	6,9%	151,9	51

Toekomstige ontwikkelingen

De krapte op de arbeidsmarkt is duidelijk voelbaar. Niet alleen binnen onze vo-scholen, maar ook steeds meer binnen de mbo-scholen. Zeker als het gaat om vakspecifieke docenten, docenten Nederlands en docenten Wiskunde. Een belangrijke ontwikkeling hierin is de ontwikkeling van de onderwijsregio's. Aankomende jaren zal er vanuit de onderwijsregio invulling gegeven worden aan werven, matchen, begeleiden, opleiden en professionaliseren in regionale samenwerking tussen vo en mbo.

Verder zien we dat, door de continue veranderingen in de wereld om ons heen, de vraag naar wendbaarheid van medewerkers én het vermogen om integraal samen te werken, steeds groter wordt. Investeren in het continue blijven leren en ontwikkelen van onze medewerkers is noodzakelijk. Professionalisering zal aankomende jaren dan ook een prominente plek op onze agenda hebben.

3.1.1 Functiemix en werkdrukmiddelen vo

Yonder maakte in 2019 een maatwerkafpraak functiemix voor haar vo-scholen. Dat betekent dat goede leraren extra worden beloond én ze de kans krijgen om carrière te maken voor de klas. De overeengekomen waarde is 46. Deze waarde geeft de verhouding aan tussen de formatie in lerarenschaal LB, LC en LD. Jaarlijks meten we op peildatum 1 oktober de functiemix om te bepalen welke interventie er op schoolniveau nodig is.

Bovenstaand de verantwoording op bestuursniveau.

Vanuit het onderwijsakkoord "Samen voor het beste onderwijs" bestaan collectieve werkdrukmiddelen voor de aanpak van werkdruk in het vo. Uitgangspunt bij de inzet van deze middelen is dat werknemers, in afstemming met hun werkgever, zelf plannen maken om werkdruk te verminderen. In 2024 besteedden de medewerkers van onze vo-scholen deze middelen als volgt:

Keuzes LBP 2024	Totaal
Kapitaliseren LBP-budget	68%
Professionaliseren	0%
Werkdrukverlichting	32%
Totaal	100%

3.1.2 Verantwoording VOG

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	166	< 5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	66	< 5	0

Uit de verantwoording over de tijdigheid van de VOG's blijkt dat een beperkt aantal VOG's te laat is ontvangen. Er zijn geen medewerkers in dienst of ingehuurd die niet over een VOG beschikken. Dit ligt in lijn met voorgaande jaren.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren. Een aantal Verklaringen omtrent het Gedrag (VOG) zijn te laat aanwezig. De reden hiervoor is dat een medewerker of ingehuurd personeel ingezet wordt op werkzaamheden voordat de check op een geldige VOG is afgerond.

In het proces indienst nemen zijn de volgende beheersmaatregelen genomen:

- In het sollicitatieproces worden alle sollicitanten geïnformeerd over de verplichting om een geldige VOG voor datum indienst te overleggen. Ingehuurd personeel wordt voor het aangaan van de opdracht hierover ook geïnformeerd. De door Yonder gecontracteerde bureaus (uitzend/detacheren) zijn verantwoordelijk voor de VOG. Dit wordt door periodieke dossiercontroles gecontroleerd.
- Yonder stuurt op het tijdig contracteren van medewerkers en meldt medewerkers op tijd in dienst zodat een medewerker een goed onboardingsproces ervaart. Afdeling HRM checkt in dit proces de aanwezigheid van een geldige VOG en het proces kan niet worden afgerond als de VOG niet is aangeleverd.
- Een medewerker of ingehuurd personeel krijgt alleen na afronden van het proces een werkaccount en toegang tot de systemen van Yonder.

3.2 Huisvesting

Yonder staat aan de vooravond van grote aanpassingen binnen haar huisvestingsportefeuille vanwege veranderende behoeften vanuit het onderwijs, afnemende aantallen studenten, verduurzaming en verouderde huisvestingslocaties. De beoogde aanpassingen brengen grote investeringen met zich mee en hebben een grote financiële en organisatorische impact. Daarom heeft Yonder de financiële haalbaarheid van de beoogde ingrepen in kaart gebracht. Op basis van een herijking in 2023 op de geprognoseerde studenten- en leerlingenaantallen en de ruimtenorm berekenden we opnieuw hoeveel vierkante meters huisvesting nodig is in 2030. Aan de hand daarvan stelden we onze huisvestingsplannen bij.

Naar twee campussen

We kwamen tot het inzicht dat we minder m² onderwijshuisvesting nodig hebben dan we dachten. Met dit nieuwe inzicht ontwikkelden we het plan om het onderwijs te verzorgen vanuit twee campussen: Campus Stappegoor en Campus Wandelbos.

Eind 2023 nam het college van burgemeester en wethouders van Tilburg een positief besluit om het voormalig Pauluslyceum (Wandelboslaan 1) te verkopen aan Yonder. We willen in dit monumentale pand Campus Wandelbos realiseren, waarin ruimtes gecreëerd worden voor het onderwijs van morgen. Door opleidingen op basis van verwantschap te clusteren op een campus, ontstaat er ruimte voor nieuwe vormen van opleiden en samenwerken tussen onderwijs, studenten en het bedrijfsleven en wordt er beter ingespeeld op veranderende beroepen.

Huisvestingsprojecten

Campus Wandelbos

Begin 2024 zijn we gestart met de ontwerpfase. Samen met het kern- en ontwerpteam is er een definitief ontwerp gemaakt. De bouwteam partner is geselecteerd en is vanaf de voorlopige ontwerpfase aangehaakt bij het kern- en ontwerpteam.

Campus Stappegoor

Als gevolg van het ontwikkelen van Campus Wandelbos komt er eind 2026 een schuifbeweging op gang. Door deze schuifbeweging komt er ruimte vrij op Campus Stappegoor. In 2024 hebben we in kaart gebracht hoe we Campus Stappegoor kunnen aanpassen voor het onderwijs van de huidige en nieuwe generaties. In 2025 gaan we aan de slag met het maken van een faseringsplan voor de revitalisering van Campus Stappegoor.

Schakel opleidingen

De Schakel opleidingen zijn in de zomervakantie van 2023 naar de tijdelijke locatie aan de Schout Backstraat verhuisd. Het project voor de sloop en nieuwbouw van het pand aan de Reitse Hoevenstraat is inmiddels gestart. In de zomervakantie van 2026 wordt het gebouw naar verwachting opgeleverd. De Schakel opleidingen verhuizen dan terug naar deze locatie.

Duurzaamheid Huisvesting

In 2022 stelden we een instellingsroutekaart (2030-2050) op met een beschrijving van de duurzaamheidsambitie van Yonder. De komende jaren zetten we flink in op duurzaamheid voor Campus Stappegoor en Campus Wandelbos. Zo dragen we bij aan de klimaatdoelstellingen van het klimaatakkoord. Om de beoogde verduurzaming te realiseren en de directe en indirecte CO₂-emissie te reduceren, is er een inventarisatie gemaakt van mogelijke maatregelen die uitgevoerd kunnen worden per campus. Hierbij is rekening gehouden met de technische levensduur van de huidige installaties. Op basis hiervan is route Quick opgesteld. Route Quick reduceert de directe CO₂-uitstoot op basis van de minst kostenintensieve maatregelen en heeft een beperkte impact op het primaire proces van de locaties. De terugverdientijd van deze maatregelen is korter dan de resterende levensduur van de locaties, waardoor ze kunnen worden uitgevoerd zonder dat er een desinvestering gedaan wordt. In 2024 zijn we gestart met het uitvoeren van de maatregelen die de directe CO₂-emissie reduceren.



3.3 ICT & Informatiemanagement

3.3.1 Strategie en beleid

Er zijn veel wereldwijde ontwikkelingen gaande op dit vakgebied en het is daarom goed om eens in de zoveel jaar de richting te herijken.

Landelijk zien we nu langzamerhand meer richting ontstaan in bijvoorbeeld het landelijke onderwijs Programma Npuls met onderwerpen als:

- Leren & Innoveren
- Digitale leermaterialen
- Wendbaar georganiseerd onderwijs
- Digitale sectorvoorzieningen
- Studiedata en A.I.
- EdTech
- Extended Reality
- Center for Teaching and learning

Daarnaast hebben we natuurlijk onze eigen interne speerpunten waaronder:

- GPL en LLO (Wendbaar georganiseerd onderwijs)
- Bouw 2030
- Kwaliteitsagenda
- Mindlabs

We zijn daarom een proces gestart met het adviesbureau Turner om onder andere bovenstaande te combineren in een Visie en Strategie op Informatievoorziening. Deze moet aansluiten op de landelijke (en daarmee ook wereldwijde) ontwikkelingen, gekoppeld aan onze eigen ambities en daarmee kader geven om de komende jaren de goede (investerings-)besluiten te nemen: we kunnen niet aan alles werken en zullen keuzes moeten maken. En nog meer gebruik maken van landelijke onderwijsorganisaties zoals MBO-digitaal en SURF.

3.3.2 Tactisch inrichten

Vanuit de gezamenlijk nieuwe visie en strategie zullen we een besluitvormingsproces rondom vernieuwingen inrichten om daarmee stappen te zetten in deze richting. In dit proces stemmen we de prioriteiten af en combineren we dat met de beschikbare mensen en middelen binnen Yonder en ICT&IM in het bijzonder. Hier komen de scholen en ondersteuning bij elkaar in een gemeenschappelijk besluitvormingsproces. We laten ons daarbij ondersteunen door IV-experts.

Natuurlijk sluiten we aan bij de doorontwikkeling van de Yonder organisatie.

Daarnaast zullen we extra aandacht besteden aan het concretiseren van de te bereiken doelen in onder andere GPL en LLO en deze door vertalen naar IV-doelstellingen: een logische vervolgstap in deze dossiers.

De samenwerking ligt niet alleen op het vlak van vernieuwen maar ook het ondersteunen van onze dagelijkse (onderwijs)processen, nu die steeds meer geautomatiseerd kunnen worden. Ook hier zullen we verwachtingen in samenwerking met de scholen concretiseren en opvolgen.

De groei naar de nieuwe technologische werkelijkheid van de afdeling zal enerzijds vorm krijgen door een doorontwikkeling in de verschillende rollen en taken. Daarbij zullen we ook de samenwerkingscomponenten aan bod laten komen (afgeleid uit de Yonder strategie) omdat het uiteindelijk mensenwerk is!

Het is van het grootste belang dat we niet alleen structureren maar ook monitoren en bijsturen om gezamenlijk onze doelen te bereiken, zeker omdat de technologische ontwikkelingen momenteel razendsnel gaan.

3.3.3 Operationeel uitvoeren

Bij zeer veel van de in dit document genoemde projecten zit een IV-component zoals GPL, LLO, Campusvorming en onze naamsverandering. Hierboven hebben we al opgemerkt dat we steeds concreter en explicieter keuzes willen maken. We gaan deze manier van samenwerken (businesspartnerschap in plaats van klant-leverancier) volgend jaar doorzetten waarbij de organisatieontwikkeling van de scholen de basis vormt van de veranderingen.

3.3.4 Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)

Yonder voldoet aan de verplichtingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voor de bescherming van persoonsgegevens. Hiervoor hebben we een functionaris gegevensbescherming in dienst. Ook hebben we een register van verwerkingen van de persoonsgegevens van onze medewerkers, studenten en leerlingen.

In 2024 meldden we geen datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens. We voerden een aantal Data Protection Impact Assessments (DPIA's) voor onze kernsystemen uit. Uit de DPIA's werd duidelijk dat er weinig (hoge) privacy risico's zijn en de beveiliging van onze kernsystemen op orde is. We kregen in 2024 geen verzoeken van betrokkenen tot inzage in hun persoonsgegevens. We hebben een overzicht van alle verwerkersovereenkomsten met onze leveranciers.

In 2024 maakten we de transitie naar het SURFaudit Toetsingskader Informatiebeveiliging. Met het nieuwe toetsingskader deden we een 1-meting voor het volwassenheidsniveau van het onderdeel informatiebeveiliging. In 2024 stelden we de risico's vast en bepaalden we de acties voor de domeineigenaren. Op basis daarvan vergrootten we onze (beveiligings) maatregelen en sloten we ons in 2024 aan bij een SOC/ SIEM en incident response dienstverlening, die worden aangeboden door SURF. Tevens maken we vanaf 2024 gebruik van de landelijke GRC-app om de acties voor de domeineigenaren uit te zetten en de voortgang te monitoren. Het doel is om het volwassenheidsniveau te verhogen en de weerbaarheid te vergroten.

We hebben in 2024 ook de transitie naar het SURFaudit Privacy Toetsingskader gemaakt. Dit leverde voor het onderdeel privacy een actieplan met een beschrijving van de acties voor 2024 en 2025 op. Doel van de acties is een groei van het privacy-volwassenheidsniveau (van gemiddeld 2,6) naar een gemiddeld volwassenheidsniveau van 3,0 op 1 januari 2026.

3.4 Financieel resultaat

Het resultaat over het boekjaar 2024 bedraagt € 1,3 miljoen. Het resultaat is € 0,2 miljoen hoger dan het resultaat in 2023 (€ 1,1 miljoen) en is € 1,3 miljoen hoger dan begroot voor 2024 (€ 0,0 miljoen).

Het grootste positieve verschil is ontstaan doordat de projecten voor het realiseren van de doelstellingen van de kwaliteitsagenda gedurende het jaar zijn opgestart, terwijl de kosten hiervoor volledig waren begroot. Er is in 2024 veel energie gestoken in het juist en tijdig registreren/opnemen van verlof-en LPB-uren. Dit resulteert in een vrijval van de opgenomen schuld van € 1,1 miljoen wat niet is begroot. De voorziening duurzame inzetbaarheid is gestegen met € 1,6 miljoen wat niet is voorzien in de begroting. De huisvestingslasten zijn lager door met name lagere energielasten als gevolg van dalende prijzen. De overige kosten zijn hoger dan begroot als gevolg van uitgaven voor de uitvoering van de nieuwe merkenstrategie. Daarnaast zijn er aanvullende kosten gemaakt voor de campusontwikkeling en advisering op het gebied van ICT governance en architectuur.

Een gedetailleerde analyse van afwijkingen ten opzichte van de begroting en het resultaat van voorgaand jaar staan beschreven in de jaarrekening.

Financieel beleid

- Ons financieel beleid is gericht op een:
- Structureel evenwicht tussen baten en lasten;
 - Gezonde vermogensstructuur met voldoende innovatie en investeringsruimte;
 - Solvabiliteit van minimaal 40%;
 - Current ratio voor de liquiditeit van minimaal 0,5.

Structureel evenwicht tussen baten en lasten

In de afgelopen jaren hebben we licht positieve resultaten gerealiseerd. Ook in de meerjarenbegroting verwachten we kleine positieve en negatieve resultaten waarbij langjarig er een structureel evenwicht is tussen baten en lasten.

Gezonde vermogensstructuur met voldoende innovatie en investeringsruimte

In onze (meerjaren)begroting nemen we structureel ruimte op voor innovatie. Door dit afzonderlijk in de begroting op te nemen zorgen we ervoor dat de innovatieruimte ook in financieel uitdagendere tijden beschikbaar blijft.

De investeringsbegroting vormt ook onderdeel van de (meerjaren)begroting. Hierdoor zijn we in staat om de impact van gewenste en verwachte investeringen direct meerjarig door te rekening in de exploitatie. Hierdoor kan tijdig bijgestuurd worden om de noodzakelijke investeringsruimte te creëren.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre we kunnen voldoen aan onze langlopende verplichtingen. Het is een weergave van de verhouding tussen het eigen vermogen plus de voorzieningen en het balanstotaal. De onderwijsinspectie hanteert een solvabiliteitsnorm van minimaal 30%. Met het huidige eigen vermogen blijft Yonder ruim boven de signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen die door het ministerie van OCW zijn opgesteld. Yonder is gestart met de ontwikkeling van diverse nieuwbouwprojecten. Hierdoor beweegt het hoge solvabiliteitpercentage zich vanaf 2025 meer richting de lagere norm.

Solvabiliteit Bedragen * € 1.000	2024	2023	2022	2021
Eigen vermogen	48.597	45.366	44.239	45.290
Voorzieningen	8.872	8.453	7.236	8.457
Totaal vermogen	82.273	74.789	73.164	74.403
Solvabiliteit	69,85%	71,96%	70,36%	72,24%

Liquiditeit Bedragen * € 1.000	2024	2023	2022	2021
Vlottende activa	35.171	28.540	28.278	29.266
waarvan liquide middelen	30.594	25.642	25.358	
Kortlopende schulden	24.804	20.970	21.689	20.655
Current ratio	1,42	1,36	1,30	1,42

Liquiditeit

De liquiditeitspositie wordt uitgedrukt in de current ratio. De current ratio geeft aan in hoeverre we kunnen voldoen aan onze korte termijnverplichtingen (< 1 jaar). Het is een weergave van vlottende activa (vorderingen en liquide middelen), gedeeld door de vlottende passiva (kortlopende schulden). De inspectie hanteert een signaleringswaarde van 0,5. De liquiditeit is in 2024 gestegen van 1,36 naar 1,42 en blijft daarbij boven de signaleringsgrens. De absolute omvang van de

liquide middelen is in 2024 gestegen van € 25,6 miljoen naar € 30,5 miljoen en blijft eveneens boven de signaleringswaarde van € 2 miljoen.

Yonder investeert vanaf 2024 in diverse nieuwbouw-projecten. Voor de financiering hiervan wordt deels gebruikt gemaakt van de reeds aanwezige liquide middelen, daarnaast zal aanvullende externe financiering worden aangetrokken. Het traject voor de externe financiering is in 2024 opgestart.

3.5 Treasury

Door exploitatieresultaten en door tijdsverschillen tussen ontvangst en uitgave ontstaan er tijdelijk overschotten of tekorten van middelen. Treasury is het proces om deze geldstromen te beheersen. In de regeling Beleggen, Lenen en Derivaten OCW 2016 legde het ministerie van OCW de regels vast rondom treasury van de door haar gefinancierde instellingen.

We werkten het treasury-proces en de geldende regels verder uit in ons treasury-statuut. Het meest recente treasury-statuut is op 30 oktober 2023 vastgesteld door het College van Bestuur (CVB).

Treasury-verslag

- Ieder jaar doen wij verslag van onze treasury-activiteiten. Voor een overzicht van het verloop van de leningenportefeuille en liquide middelen verwijzen we naar de jaarrekening in dit geïntegreerd jaardocument.
- Sinds 2021 wordt er gewerkt met schatkistbankieren voor de creditsaldi.
 - Yonder heeft in 2024 geen langlopende leningen.





4

4.1 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

De planning-, control- en verantwoordingscyclus (PCV)

De taak van Yonder is goed onderwijs verzorgen. Om dat succesvol te doen, maken wij elk jaar duidelijke keuzes en bepalen we concrete doelen. Daarop zetten wij onze strategische koers uit. Waar nodig sturen wij bij. In het jaarverslag leggen wij hierover verantwoording af. De start van de planning-, control- en verantwoordingscyclus (PCV) ligt bij de strategische koers. Jaarlijks maken we in het voorjaar als afgeleide hiervan een kaderbrief als leidraad voor de begroting van de nieuwe jaarlaag. Hierin werken we uit wat de speerpunten voor het komende jaar zijn, binnen de gestelde langetermijndoelen. Daaruit volgt ook welke financiële kaders, waaronder de allocatie, daarbij horen voor de betreffende jaarlaag. In het najaar stellen we de begroting, inclusief meerjarenraming op. Gedurende het jaar monitoren we de voortgang via onze managementrapportage en de inhoudsrijke gesprekken hierover met het management. Na afronding van het jaar, leggen we verantwoording af via ons jaarverslag.

In 2024 zijn we gestart met het beleidsrijker maken van onze begroting. Dit hebben we gedaan door onze strategische doelstellingen voor het betreffende begrotingsjaar te concretiseren. In 2025 willen we de planning, control- en verantwoordingscyclus (PCV) verder doorontwikkelen, zodat deze de realisatie van onze strategie beter ondersteunt.

Risicomanagement

Het bewust denken in risico's verbetert de kwaliteit van het onderwijs. Bekendheid met, begrip voor, kennis van en eigenaarschap op risicobeheersing zijn vereisten voor goed onderwijs en helpt ons focussen op onze collectieve ambitie en strategische doelen. Yonder opereert in een dynamische en complexe omgeving. Wij hanteren

als leidraad voor goed bestuur de Branchecode goed bestuur in het mbo. Risicomanagement is hiervan een basisonderdeel.

Prestatiemanagement en risicomanagement gaan hand in hand

Prestatie- en risicomanagement hangen nauw met elkaar samen. Onder prestatiesturing (wat vinden wij dat goed moet gaan?) verstaan wij het formuleren van concrete doelen, het monitoren van behaalde prestaties en bijsturen waar nodig. Bij risicomanagement (wat kan fout gaan?) staan gestructureerd beoordelen, beheersen en bewaken van risico's die onze doelen bedreigen centraal. De uitdaging voor het management is om beide instrumenten te integreren in de planning-, control- en verantwoordingscyclus (PCV).

Het risicobeheersingssysteem

Yonder onderscheidt naast de financiële en strategische risico's ook operationele risico's. Deze komen voort uit externe ontwikkelingen of uit de interne bedrijfsvoering. Op strategisch niveau onderscheiden we daarom risico's die horen bij ontwikkelingen en ambities op het domein van deelnemers, personeel en huisvesting.

Yonder heeft gedurende de afgelopen jaren geïnvesteerd in de 'lean' methodiek. Dat houdt in dat we dagelijks bewust kijken naar risico's. Om de gewenste situatie te bereiken, geven we de voorkeur aan de verbinding tussen bewuste risicobeheersing en het 'lean'-gedachtengoed: duurzaam verbeteren. Risicobeheersing is een integraal onderdeel van kwaliteitsverbetering en verhoogde klantwaarde. Tegelijkertijd zijn de onderwijsondersteunende processen voor een groot deel uniform geautomatiseerd over de scholen van Yonder.

Yonder vindt het van belang dat haar medewerkers en studenten veilig en verantwoord kunnen werken en leren

4.2 Integrale veiligheid

Binnen de afdeling HR van Yonder zijn twee adviseurs integrale veiligheid werkzaam en twee medewerkers arbo & preventie.

Yonder vindt het van belang dat haar medewerkers en studenten veilig en verantwoord kunnen werken en leren in optimale omstandigheden. Het vakgebied arbeidsomstandigheden heeft zich doorontwikkeld naar een integrale en procesmatige aanpak van veiligheidsvraagstukken. Deze is gericht op de veiligheid van leerlingen/studenten en medewerkers op basis van sfeer, veiligheid en escalatie. Onder integrale veiligheid vallen de domeinen: bedrijfshulpverlening, fysieke veiligheid, sociale veiligheid en crisismanagement.

De speerpunten in 2024 waren:

- Het verwezenlijken van het OTO (opleiden, trainen en oefenen) plan met betrekking tot crisismanagement, het uitzetten van verschillende teamtrainingen en het ondersteunen van crisisteams bij incidenten met impact.
- Het professionaliseren van de vertrouwenspersonen.
- Het uitzetten van nieuwe risico-inventarisatie en – evaluaties bij Schakel opleidingen en Entree opleidingen en het doorlopend bijwerken van de vragenlijsten van de bestaande risico-inventarisatie en – evaluaties.
- Maken van werkafspraken op het terrein van school- veiligheid, sociale veiligheid, locatieveiligheid, flexibele veiligheid met de verschillende scholen en diensten.
- Het lanceren van een nieuwe ontruimingsfilm.
- Het professionaliseren van medewerkers met betrekking tot het signaleren, communiceren, adviseren en implementeren met betrekking tot thema's op het gebied van integrale veiligheid.
- Het aannemen en inwerken van 2 nieuwe medewerkers arbo & preventie.

- Het samenwerken met diverse externe instanties zoals gemeente Tilburg, Politie, GGD, MBO-raad, Stichting Onderwijsmarktfonds MBO en COT, instituut voor veiligheids- en crisismanagement.

De thema's in 2024 waren onder andere ondermijning, ongewenst gedrag, huiselijk geweld & kindermishandeling en stagediscriminatie.

Incidenten

In 2024 zijn er 224 incidenten gemeld, waarvan 57 incidenten gingen over ongewenst gedrag, 48 incidenten die te maken hadden met misdragingen, 45 ongevallen (merendeel lichte blessures), 26 incidenten die te maken hadden met gezondheid en 48 overige incidenten. De incidenten zijn gerelateerd aan schooltype en doelgroep. Er wordt op alle scholen ingezet op preventie en adequaat afhandelen van deze incidenten, zowel richting deelnemers als richting docenten.

Vertrouwenspersonen

De taak vertrouwenspersoon staat beschreven in de regeling vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon kan benaderd worden wanneer een deelnemer of medewerker te maken heeft met ongewenst gedrag. Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn: agressie, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, maar ook bejegening. De gesprekken zijn vertrouwelijk, tenzij er sprake is van een strafbaar feit of de veiligheid van betrokkene in het geding is. In geval van een zedenmisdrijf begaan door een medewerker geldt de meldplicht naar de vertrouwensinspecteur.

Binnen Yonder is er 1 vertrouwenspersoon voor medewerkers en zijn er 11 interne vertrouwenspersonen voor leerlingen/studenten werkzaam, verspreid

over 10 locaties. Daarnaast zijn er twee externe vertrouwenspersonen beschikbaar die rechtstreeks benaderd kunnen worden.

In 2024 waren er op de scholen in totaal 47 casussen met betrekking tot deelnemers, 15 casussen binnen het vo en 32 binnen het mbo. Hiervan hadden 16 casussen te maken met ongewenst gedrag op school (pesten, discriminatie, agressie, seksuele intimidatie of bejegening), 21 casussen met de privésituatie en 10 casussen op een andere manier met school. Verder heeft de vertrouwenspersoon voor medewerkers 13 casussen behandeld en de externe vertrouwenspersonen 15 casussen.





5

Diverse ontwikkelingen en trends zijn van invloed op het behalen van onze collectieve ambitie. Met een kansen- en bedreigingenmatrix laten we zien welke trends en ontwikkelingen dat zijn. Daarnaast schetsen we de verwachte gevolgen voor de financiële positie.

De belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren is dat Yonder te maken zal krijgen met een geprognoseerde daling van het aantal studenten. Een daling van leerlingen en studenten heeft gevolgen voor de Rijksbijdrage OCW (bekostiging per leerling/student), maar ook voor de formatie en de huisvesting. Het aantal jongeren in de regio daalt niet. Keuzeprocessen hebben een belangrijke invloed op het aantal aanmeldingen in het vo en mbo. Er lijkt ruimte te zijn om de daling van leerlingen en studenten te beïnvloeden. Hierdoor kunnen we mogelijk de daling stabiliseren of ombuigen richting een kleine groei. Door actief te innoveren en in te blijven spelen op de behoefte van de markt, willen we dat bereiken. Daarnaast verandert de arbeidsmarkt in een hoog tempo. Door onszelf goed te profileren met ons Leven Lang Ontwikkelen (LLO)- aanbod, behouden we de verbinding met de arbeidsmarkt.

Een andere belangrijke ontwikkeling zijn onze plannen rondom de campusontwikkeling en verduurzaming. Deze plannen brengen grote investeringen met zich mee en hebben een grote financiële en organisatorische impact.

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de DUO- prognose gecombineerd met de meerjarenplannen vanuit de organisatieonderdelen. Deze prognose laat een daling zien in deelnemersaantallen.

5.1 Belangrijkste risico's, bedreigingen, onzekerheden en kansen

We maakten de afgelopen jaar een begin om onze strategische thema's Leven Lang ontwikkelen en Gepersonaliseerd Leren te koppelen aan bijkomende risico's, onzekerheden en kansen. Dit is uitgewerkt waarmee de sturing en verantwoording van de beheersmaatregelen integraal onderdeel uitmaken van de planning-, control- en verantwoordingscyclus (pcv).

Risico's, bedreigingen, onzekerheden

In onderstaande tabel hebben we de risico's, bedreigingen, onzekerheden opgenomen en op waarschijnlijkheid en impact gescoord. Afhankelijk van de score zijn de beheersingsmaatregelen ingeregeld om de bedreigingen te mitigeren.

Omvang bedreiging	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
Waarschijnlijkheid bedreiging					

Risico / bedreiging / onzekerheid

Gebeurtenis/onzekerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Het driejaarlijks gemiddelde binnen het mbo op de rendementen loopt terug.	Meer studenten vallen voortijdig uit zonder diploma wat voor de langere termijn effect heeft op de arbeidsmarkt.	5	4	20	Op basis van tussentijdse evaluatie van de resultaten wordt bijgestuurd of geaccepteerd. Het kwaliteitsbewustzijn is toegenomen. Er is beter zicht en grip. Bilats zijn hiervoor een instrument.	CVB
	Nadelig invloed op imago en mogelijk kans op minder aanmeldingen.				Uitvoering geven aan onderwijskwaliteit op alle niveaus binnen de organisatie.	Schooldirecteuren
	Lagere diplomabekostiging					Directeur Kwaliteit en Onderwijs
Niet realiseren van de geformuleerde ambitie in de kwaliteitsafspraken 2024-2027 mbo.	Bijdrage aan verbetering onderwijskwaliteit blijft achter.	3	5	15	Inrichting van een specifieke programma-structuur voor monitoring en bijsturing van de kwaliteitsagenda.	Programmamanagement
						Directeur Kwaliteit en Onderwijs
						CVB
						Schooldirecteuren

Risico / bedreiging / onzekerheid

Gebeurtenis/onzekerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Yonder slaagt er niet of onvoldoende in om co-creatie met de omgeving te realiseren bij de ontwikkeling en uitvoering van opleidingen.	De opleidingen zijn onvoldoende op de regio afgestemd in kwaliteit en kwantiteit (regionale speerpunten, Human Capital, agenda's).	1	5	5	Elke school heeft een georganiseerd overleg met het werkveld.	Onderwijsteams
	Deelnemers worden onvoldoende voorbereid op werk.				Op alle niveaus is er een samenwerking met bedrijven en instellingen om opleidingen te ontwikkelen en uit te voeren. De realisatie hiervan wordt gevolgd in de bilats.	Schooldirecteuren
	De studenten- en leerlingaantallen dalen door onvoldoende kwaliteit en door contextarmoede van de opleidingen.				We voeren een actief alumnibeleid.	CVB
	Yonder heeft niet het juiste imago, waardoor we niet worden gezien als een partner voor bedrijven en instellingen voor LLO.				We laten de keuzedelen aansluiten op het werkveld.	
	Onze medewerkers beschikken niet over voldoende veranderkracht.				Er worden cross-overs ontwikkeld.	
					Publiek-private samenwerkingen worden verduurzaamd.	

Risico / bedreiging / onzekerheid

Gebeurtenis/onzekerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Aansluiting in de beroepskolom is onvoldoende.	Leerlingen komen niet direct op een passende opleiding in het mbo.	1	4	4	Synchroniseren van de Loopbaan-, oriëntatie- en begeleidingsteerlijn in regio.	
	Meer vroegtijdig schoolverlaters (vsv).				Synchroniseren van de Loopbaan-, oriëntatie- en begeleidingsteerlijn met hbo instellingen.	Directeur Onderwijs en kwaliteit
	Meer tussentijdse verstromers.				Studenten informeren over kans op werk en kans op stage.	CVB
	Geen verbetering van het studiesucces van mbo-studenten in het hbo.				Studenten voorbereiden op werk met loopbaanoriëntatie en -begeleiding.	Studentenadviespunt en Schooldirecteuren
	Studenten vinden minder vaak werk op het juiste niveau.				Analyseren, normeren, informeren en verbeteren.	
	Daling aantal studenten en leerlingen.				Nieuw regionaal plan van maatregelen ter voorkoming van vroegtijdig schoolverlaten.	
Krapte op de arbeidsmarkt van onderwijsprofessionals.	Minder ruimte voor innovatie en ontwikkeling.	4	4	16	Doorontwikkeling Opleidingsschool en participatie onderwijsregio's.	Directeur Bedrijfsvoering
					Inzetten op recruitment.	
					Onboardingsprogramma "Werken bij Yonder".	Schooldirecteuren

Risico / bedreiging / onzekerheid

Gebeurtenis/onzekerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Leren en ontwikkelen van de onderwijsprofessionals te weinig in het belang van de organisatie.	De onderwijsvernieuwing blijft achter.	2	5	10	Nieuwe gesprekkencyclus, van functioneringsgesprekken naar ontwikkelgesprekken.	Individuele medewerkers
	Deelnemers ontvangen niet het onderwijs dat nodig is om met een diploma succesvol uit te stromen naar werk of succesvol door te stromen naar vervolgonderwijs.				Ontwikkelen van visie op leren en ontwikkelen van de medewerkers ten behoeve van de Yonder strategie.	Schooldirecteuren
	De kanteling van de organisatie stagneert, omdat medewerkers en daarmee teams niet in hun kracht komen.				Borgen "Onderwijskwaliteit in beweging".	Hoofden
	Er ontstaat een imagoprobleem bij het werkveld, de ouders, (potentiële) leerlingen en studenten.				Onderwijsteams hebben een onderwijs-teamplan. Analyse op de onderwijsresultaten zijn input voor het onderwijsteamplan.	Directeur Bedrijfsvoering
					Ontwikkelen van indicatoren om meetbare-en merkbare effecten te bepalen en realiseren.	CVB
					Leren doen we met elkaar in PLG's (Professionele Leergemeenschappen).	Directeur Kwaliteit en Onderwijs
De onderzoekende houding en het kritische vermogen van medewerkers binnen Yonder komt onvoldoende tot ontwikkeling.	Het gebrek aan een onderzoekende houding en kritisch vermogen staan werken vanuit de kwaliteitscyclus in de weg. Daarmee belemmert het de kwaliteit en innovatie in het onderwijs.	2	4	8	Kritische reflectie op onderwijskwaliteit in het team door het inhoudsrijke gesprek op basis van een gezamenlijke analyse, kwalitatief en kwantitatief.	Onderwijsteams
						Schooldirecteuren
						Directeur Kwaliteit en Onderwijs
						Hoofden

Risico / bedreiging / onzekerheid

Gebeurtenis/onzekerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Nieuwbouw en revitalisering niet binnen tijd en budget realiseren.	Door te veel geld aan huisvesting te besteden komt de financiële ruimte voor onderwijs onder druk te staan.	2	5	10	Inrichting stuurgroep Bouw voor specifieke monitoring op bouwproces.	Directeur Huisvesting
						CvB
						Concern controller
Yonder wordt geconfronteerd met een cyberaanval of technische storingen in de ICT-systemen.	Inbreuk op databeveiliging en -veiligheid en dat hierdoor de continuïteit van onze processen wordt verstoord of tot grote financiële schade leidt.	3	3	9	Investeren in de volwassenheid van zijn securityorganisatie ter preventie van cyberaanvallen.	Directeur ICT
	Opgeslagen gegevens worden onrechtmatig gebruikt of zijn niet langer benaderbaar.				Toegangsbeveiliging, back-up en recovery voorzieningen treffen. Calamiteitenplan.	CvB
Aanpassing systematiek OCW bekostiging mbo .	Yonder heeft een andere verhouding van de verschillende onderwijssoorten ten opzichte van andere instelling wat mogelijk leidt tot een lager marktaandeel in de lumpsum inkomsten.	1	5	5	Ontwikkelingen in de bekostiging volgen en waar nodig tijdig bijsturen.	Concern controller
						CvB
Niet voldoen aan wet-en regelgeving.	Indien Yonder niet voldoet aan wet- en regelgeving kan dit leiden tot boetes en/of claims.	1	3	3	In de controlcyclus zijn interne beheersingsmaatregelen opgenomen om te voldoen aan de wet- en regelgeving.	Concern controller

Kansen

In onderstaande tabel hebben we de kansen opgenomen en op waarschijnlijkheid en impact gescoord. Afhankelijk van de score zijn de maatregelen ingeregeld om de kansen te verzilveren.

Omvang kans	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
Waarschijnlijkheid kans					

Gebeurtenis/onzekeerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Yonder wordt gezien als dé samenwerkingspartner in de regio voor bedrijven, instellingen en overheden versterkt door de nieuwe merkenstrategie.	Yonder heeft een goed imago, waardoor de waardering van de omgeving stijgt.	4	5	20	De positie in de regio wordt verbeterd door actief beleid te voeren. Er wordt gemeten, geanalyseerd en planmatig verbeterd en er worden indicatoren ontwikkeld.	Onderwijsteams
	Studenten- en leerlingaantallen stijgen.				Verdere uitwerking en implementatie merkenstrategie.	Schooldirecteuren
	De kwaliteit van opleidingen stijgt.					CVB
	De opleidingen sluiten beter aan op het werkveld.					
	Wij zijn de partij om in samenwerking met de regio de opleidingsvragen te verkennen en te beantwoorden in het kader van LLO.					
Uitbreiding van het LLO-aanbod afgestemd op ontwikkeling op arbeidsmarkt.	Stijging aantal deelnemers binnen LLO trajecten (zowel publiek als private middelen).	4	5	20	Sturen op uitbreiding van het LLO aanbod.	Schooldirecteuren, directeur LLO, overleggroep LLO
						Directeur LLO
						Overleggroep LLO

Kansen

Gebeurtenis/onzekeerheid	Omschrijving effect	Waarschijnlijkheid	Impact	Score (W*I)	(Mogelijke) beheersmaatregel bij risico / bedreiging / onzekerheden	Eigenaar
Positioneren practoraten binnen Yonder.	Versnellen van onderzoekend werken en innovatie in het onderwijs.	3	4	12	Toepassingen testen en de toepassingen die werken verbreden in de organisatie.	Deelnemers PIT
						Onderwijsteams en medewerkers
						Schooldirecteuren
						Directeur Kwaliteit en Onderwijs
						CVB
Tijdig realiseren nieuwbouw leidt tot hogere instroom studenten.	Stijging aantal studenten.	3	2	6	Campusvorming.	Directeur huisvesting
						Concern controller
						CVB
Npuls faciliteert Yonder om strategische thema's te realiseren (digitale transitie).	Verhoging van het aanpassingsvermogen en wendbaarheid van de organisatie op de strategische thema's.	2	5	10	Bemensing en positionering sleutelteam.	Directeur ICT
					Versterken van de samenwerking tussen Yonder directeuren.	Directeur Kwaliteit en Onderwijs
						Directeur bedrijfsvoering

5.2 Meerjarenformatieplan 2024-2028

Op basis van de eigen meerjarenplannen brengen de scholen en afdelingen binnen Yonder hun gewenste formatieve bezetting in kaart. De verwachte ontwikkelingen in studentenaantallen zijn daarbij de belangrijkste voorspeller voor de benodigde kwantitatieve formatie. Strategische thema's, zoals Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL) én ontwikkelingen in het beroepenveld, zijn input voor de kwalitatieve vereisten van de formatie. De scholen en afdelingen leggen de gewenste kwantitatieve en kwalitatieve formatie op school- en afdelingsniveau

vast in formatieplannen. De gewenste formatie wordt vervolgens afgezet tegen de huidige bezetting. Dit geeft ons inzicht in de belangrijkste formatieve vraagstukken.

Onderstaande tabel toont de ontwikkeling van het aantal medewerkers in fte. Hierbij houden we rekening met de ontwikkeling van het aantal deelnemers op basis van de berekende gemiddelde personeelslast. Onder 5.3 is ook de relatie met de deelnemersaantallen zichtbaar gemaakt.

Formatie	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
FTE eigen personeel	1.065	1.044	1.053	1.049	1.045	1.034
FTE personeel niet in loondienst	152	148	148	148	148	148
Totaal	1.217	1.192	1.200	1.196	1.192	1.181

Bron: Begroting 2025 en doorrekening naar 2026-2029. Optellingen kunnen afwijken omdat er gerekend is met onafgeronde bedragen.

We bereiden ons voor op een veranderende arbeidsmarkt en instroom

5.3 Uitgangspunten meerjarenbegroting 2025-2029

Waar in onze strategische koers 2024-2028 leven lang ontwikkelen en gepersonaliseerd leren nog twee aparte doelstellingen waren, merken we nu we hier concreet mee aan de slag zijn, steeds meer dat deze zodanig met elkaar samenhangen dat ze bijna niet los van elkaar gezien kunnen worden. We zien dit concreet terug in de innovatie-ateliers vanuit het CvLLO waarin onze scholen samen met collega's uit de ondersteunende diensten en eventueel externen op zoek gaan naar hoe het onderwijs vormgegeven kan worden om onze student in zijn LLO-reis te begeleiden en wat hiervoor een redelijke prijs is. Waar we in 2024 nog twee afzonderlijke overleggroepen hadden, gaan we deze in 2025 samenvoegen. Wij verwachten hiermee sneller een concreet aanbod voor onze studenten te realiseren. We bereiden ons voor op een veranderende arbeidsmarkt en instroom. Uit onze demografische analyse blijkt dat het totaal aan jongeren in onze regio niet daalt en onze ambitie daarmee is om tenminste een gelijkblijvend marktaandeel te behouden danwel een lichte groei te laten zien.

Strategische personeelsontwikkeling
In 2025 willen we strategische personeelsontwikkeling ook gaan inzetten om een beter meerjarig kwantitatief beeld te krijgen. Hoeveel medewerkers op welke niveau hebben we wanneer nodig en hoe gaan we dit bereiken.

Positionering
In september 2024 hebben we als onderdeel van onze merkstrategie onze nieuwe merknaam gelanceerd. In 2025 zetten we in op de doorontwikkeling van onze visual identity en meten we de impact hiervan met marketing analytics. Daarnaast gaan we ter ondersteuning van onze strategische thema's LLO en

GPL samen met de scholen aan de slag om de optimale studentbeleving vorm te geven. Om deze ontwikkeling mogelijk te maken investeren we in 2025 in onze marketingafdeling.

Campus ontwikkeling
In 2025 starten we met de bouw van de nieuwe locatie aan de Wandelboslaan 1 in Tilburg (mbo-locatie) en de Reitse Hoevenstraat 20 in Tilburg (vo-locatie | Yonder Schakel opleidingen) en verkopen we het gebouw aan de Wildstraat 1 in Tilburg. Daarnaast starten we met de definitiefase voor de (ver-)nieuwbouw van de locatie Stappegoorweg 183. De campusontwikkeling betreft grote investeringen die vanaf 2025 zichtbaar worden in onze investeringsbegroting en de in 2025 aan te trekken externe financiering.

Digitalisering
Het in 2024 uitgebrachte rapport over de ontwikkeling van ICT en informatiemanagement binnen Yonder is aanleiding om in 2025 te investeren in de ontwikkeling van personeel. Dit zal deels via het reguliere budget gerealiseerd kunnen worden.

Meerjarenbegroting 2025-2029

De meerjarenbegroting is een afgeleide van de invulling van de strategie, het onderwijsbeleid en de verwachte ontwikkeling in deelnemers. Deze ontwikkelingen liggen ook ten grondslag aan de plannen rondom huisvesting en de doorrekening van de business case. De basis voor de meerjarenbegroting 2025-2029 is de vastgestelde begroting 2025. De bedragen in de staat van baten en lasten zijn geïndexeerd met 2,5% per jaar.

De realisatie van de plannen voor de 2 campussen is gestart met de aankoop van de locatie aan de Wandelboslaan en de verduurzaming op locaties van Stappegoor. De nieuwbouw zal in 2025 starten en de revitalisatie van de bestaande gebouwen op campus Stappegoor in 2027. Daarnaast is rekening gehouden met de Werkagenda mbo die loopt van 2024 tot en met 2027.

Ontwikkeling deelnemersaantallen

De aantallen zijn gebaseerd op de realisatie cijfers (2023 en 2024), inschattingen vanuit de scholen (2025) en de verwachtingen vanuit de referentiemodellen (2026 t/m 2029).

Categorie	Onder-verdeling	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
MBO	bol	5.016	5.051	5.171	5.266	5.263	5.219
	bbl Regulier	1.304	1.291	1.244	1.190	1.169	1.160
	bbl Bedrijfs-gericht	3.689	3.587	3.456	3.306	3.249	3.222
	Subtotaal bbl	4.993	4.878	4.700	4.496	4.418	4.381
MBO totaal		10.009	9.929	9.871	9.761	9.681	9.600
VO	VO (incl ISK/ nieuwko- mers)	1.589	1.653	1.685	1.688	1.688	1.667
VO totaal		1.589	1.653	1.685	1.688	1.688	1.667

Exclusief VAVO en Educatie & Inburgering. Optellingen kunnen afwijken omdat er gerekend is met onafgeronde bedragen.

Ontwikkeling formatie

In de formatie is rekening gehouden met de ontwikkeling van deelnemers. In 2025 wordt een inhaalslag gemaakt als gevolg van dalende deelnemersaantallen in 2023 en 2024. Vanaf 2026 volgt de formatie de deelnemersaantallen zoals opgenomen in de tabel “ontwikkeling deelnemersaantallen”.

Onderstaande tabel laat de verdeling van het aantal (eigen) fte's naar management, onderwijzend personeel en overige medewerkers zien. De verdeling sluit aan bij het geldende beleid.

Formatie	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
FTE eigen personeel	1.065	1.044	1.053	1.049	1.045	1.034
FTE personeel niet in loondienst	152	148	148	148	148	148
Totaal	1.217	1.192	1.200	1.196	1.192	1.181

Bron: Begroting 2025 en doorrekening naar 2026-2029

Personeelsbezetting	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Management/directie	27,8	27,5	27,5	27,4	27,3	27,0
Onderwijzend personeel	805,7	797,9	796,6	793,6	790,5	782,5
Overige medewerkers	231,1	228,9	228,5	227,7	226,8	224,5
Totaal aantal fte	1.064,6	1.054,3	1.052,6	1.048,7	1.044,5	1.034,0

Meerjarenbalans en ontwikkeling ratio's Yonder

Balans (bedragen * € 1.000)	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	46.945	71.045	100.118	115.746	107.302	104.217
Financiële vaste activa	157	151	151	151	151	151
Totaal Vaste activa	47.102	71.196	100.269	115.897	107.453	104.368
Vlottende activa						
Vorderingen	4.577	2.898	2.898	2.898	2.898	2.898
Liquide middelen	30.594	12.597	12.387	9.603	14.346	14.477
Totaal Vlottende activa	35.171	15.495	15.285	12.501	17.244	17.375
Totaal Activa	82.273	86.691	115.554	128.397	124.697	121.742
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	29.658	30.048	29.911	29.754	29.929	30.849
Bestemmingsreserves	18.940	18.940	18.940	18.940	18.940	18.940
Totaal Eigen vermogen	48.598	48.988	48.851	48.694	48.869	49.789
Voorzieningen	8.872	6.733	6.733	6.733	6.733	6.733
Langlopende schulden	0	10.000	39.000	52.000	48.125	44.250
Kortlopende schulden	24.804	20.970	20.970	20.970	20.970	20.970
Totaal Passiva	82.273	86.691	115.554	128.397	124.697	121.742

De materiële vaste activa stijgen in de begroting 2025 door de aankoop van de grond en investeringen in de nieuw- en verbouw aan de Wandelboslaan 1 en Reitse Hoevenstraat. In 2026 zal de Wandelboslaan worden opgeleverd inclusief de investeringen in ICT en inventaris. De revitalisatie op Campus Stappegoor zal in 2027 starten.

Van de liquide middelen zal in 2025 eerst het bovenmatige liquiditeitssaldo worden aangesproken om de investeringsuitgaven te financieren. Vervolgens zullen er leningen worden aangetrokken om de investeringen in ons vastgoed te financieren.

In de langlopende schulden is rekening gehouden met het aantrekken van in totaal 55 miljoen aan leningen met verschillende looptijden voor de uitvoering van de huisvestingsplannen. In 2025 een lening van 10 miljoen met een looptijd van 10 jaar, in 2026 een aangetrokken lening van 30 miljoen met een looptijd van 30 jaar en in 2027 een lening van 15 miljoen met een looptijd van 8 jaar. In het eerste kwartaal van 2025 verwachten we meer zekerheid te hebben over de totale investering in de Wandelboslaan en de timing van de werkzaamheden en zullen bij het afsluiten van de leningen uitgaan van het meest optimale scenario.

Kengetallen	Norm	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Solvabiliteit	>40%	69,9%	72,3%	64,3%	48,1%	43,2%	44,6%
Liquiditeit (current ratio)	min 0,5	1,4	1,2	0,7	0,7	0,6	0,8
Weerstands-vermogen	stabiel	33,7%	35,1%	34,9%	33,7%	32,9%	32,3%
Ratio eigen vermogen	<1	0,62	0,52	0,43	0,38	0,40	0,40
Totaal Baten		142.933	140.985	144.496	147.903	151.051	153.611

De solvabiliteit neemt af vanaf 2026 door het aantrekken van de leningen om de huisvestingsplannen te financieren. Hierdoor daalt de verhouding van eigen vermogen ten opzichte van totaal vermogen. De ratio ligt boven de norm wat aantoont dat we op lange termijn aan onze schulden kunnen voldoen.

De liquiditeitsratio daalt als gevolg van gebruik van de eigen liquide middelen voor de nieuwbouw, maar blijft boven de norm. De liquide middelen blijven ruim boven de ondergrens van € 2 miljoen. De ratio eigen vermogen blijft onder de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Deze ratio daalt in de meerjarenraming aangezien het normatief eigen vermogen stijgt door de investeringen in de gebouwen en het publiek vermogen nauwelijks verandert.

Uitgangspunt is te allen tijde dat de financiële KPI's (solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen) binnen de gestelde kaders bewegen en daarnaast de totale huisvestingslasten, de huisvestingslasten per student en per vierkante meter passen binnen het huisvestingskader en aansluit op het gemiddelde van de sector, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de kwaliteit.

Staat van baten en lasten (begroting 2025 en meerjarenraming 2026- 2029)

In 2025 dalen de rijksbijdragen als gevolg van minder deelnemers per teldatum 1 oktober 2023 ten opzichte van 1 oktober 2022 T-2 bekostiging (ons marktaandeel daalt van ongeveer 2% naar 1,9%). De herverdeling van de inkomsten voor Niveau 2 studenten vanuit de kwaliteitsagenda naar de lumpsum heeft voor Yonder een negatief effect. Voor vo is sprake van een daling in 2024 ten opzichte van 2023 T-1 bekostiging. In de meerjarenraming hebben we rekening gehouden met 2,5% inflatie en de door ons verwachte ontwikkeling van het macrobudget. Ons marktaandeel hebben we hierin gelijk gehouden aan 2025.

De rest van de baten zijn gelijkgesteld aan de begroting 2025 inclusief indexatie. In de personeelslasten is rekening gehouden met de krimp van deelnemers waardoor we ook minder personeel hoeven in te zetten. De afschrijvingen en huisvestingslasten worden beïnvloed door de ontwikkeling van onze huisvestingsplannen om twee campussen te realiseren. De overdracht van de grond van de Wandelboslaan 1 staat gepland in het eerste halfjaar van 2025. Hierover wordt niet afgeschreven.

In de financiële baten en lasten is rekening gehouden met het aantrekken van in totaal 55 miljoen aan leningen met verschillende looptijden voor de uitvoering van de huisvestingsplannen.

Het resultaat blijft gedurende de gehele meerjarenraming tussen de 0% en 1% conform ons financieel beleid.

Staat van baten en lasten (bedragen * € 1.000)	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Baten						
3.1 Rijksbijdragen	129.707	127.457	131.795	134.958	137.863	140.171
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2.447	2.023	2.388	2.449	2.509	2.572
3.3 (Wettelijke) college-, cursus-, les- en examengelden	3.044	2.796	2.866	2.939	3.011	3.087
3.4 Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)	3.093	3.713	3.799	3.903	4.008	4.115
3.5 Overige baten	4.642	4.996	3.648	3.654	3.660	3.666
Totaal Baten	142.933	140.985	144.496	147.903	151.051	153.611
Lasten						
4.1 Personeelslasten	-112.640	-111.536	-113.989	-116.523	-119.005	-120.935
4.2 Afschrijvingen	-4.283	-4.707	-5.355	-7.358	-7.045	-7.236
4.3 Huisvestingslasten	-10.152	-9.950	-10.425	-8.549	-8.933	-8.393
4.4 Overige lasten	-15.642	-14.356	-14.000	-14.355	-14.709	-15.078
Totaal Lasten	-142.717	-140.549	-143.769	-146.785	-149.692	-151.642
Financiële Baten en Lasten	1.108	425	-864	-1.275	-1.184	-1.049
Resultaat	1.324	861	-137	-157	175	920

Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht (bedragen * € 1.000)	2024	B2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Kasstroom uit operationele activiteiten	8.139	5.999	5.454	7.437	7.455	8.392
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.095	-25.886	-34.663	-23.222	1.163	-4.387
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	10.000	29.000	13.000	-3.875	-3.875
Eindstand liquide middelen	30.594	12.598	12.388	9.603	14.347	14.477

Voor de financiering van het investeringsprogramma is rekening gehouden met het aantrekken van in totaal 55 miljoen aan leningen met verschillende looptijden.





6

Zo blijven we de samenwerking en procesgang op thema's en vraagstukken met elkaar verbeteren

Algemeen

De medezeggenschapsorganen denken mee over de doelstellingen van de organisatie en zijn betrokken bij de belangen van de organisatie. Ze zijn betrokken bij het maken van beleid en praten mee over diverse onderwerpen en thema's.

Vo

Onze vmbo-scholen hebben ieder een medezeggenschapsraad met een personeels-, ouder- en leerlinggeleding. De schooldirecteur is hun gesprekspartner. Ook is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), bestaande uit een vertegenwoordiging van de scholen. De GMR houdt zich bezig met schooloverstijgende onderwerpen en spreekt daarover met het College van Bestuur (CvB).

Mbo

In ons mbo kennen we 2 actieve medezeggenschapsorganen: de Centrale Studentenraad (CSR) en de Ondernemingsraad (OR). Daarnaast is elke school van ons mbo, inclusief vavo, actief op studentenparticipatie middels een studentenpanel.

Overleggen

OR en GMR

De OR en GMR vergaderen wekelijks met elkaar. Dat doen zij plenair, maar ook in de werkgroepen Onderwijs, Bedrijfsvoering en Arbo & Integrale Veiligheid. Met regelmaat sluiten stafmedewerkers en bestuursadviseurs aan bij de werkgroepen om de OR en GMR mee te nemen in en voor te bereiden op onderwerpen, ontwikkelingen en ambities én om input op te halen. Zo voeren zij continu de dialoog en wisselen zij informatie en kennis uit. De OR en GMR worden ondersteund door een ambtelijk secretaris. De OR, GMR en het CvB spreken elkaar minimaal 6 keer per jaar in een constructieve en prettige sfeer tijdens de overlegvergadering. Er is dan ruimte voor een open en kritische dialoog. De OR, de

GMR en het CvB bepalen met elkaar de agenda en de in te brengen onderwerpen en thema's. Samen kijken zij halfjaarlijks met elkaar vooruit en ook terug. Zo blijven we, in het belang van de organisatie, de samenwerking en procesgang op thema's en vraagstukken met elkaar verbeteren.

Zaken die in 2024 in de overlegvergadering onder meer aan de orde kwamen:

- Strategische Koers 2024-2028
- Merkstrategie: nieuwe naam
- Het plan van aanpak Gepersonaliseerd Leren
- Ontwikkeling studentenaantallen
- Doorontwikkeling van de organisatie
- Positionering van het Plan en Roosterbureau
- Voortgang Kwaliteitsagenda
- Ontwikkelingen op het gebied van huisvesting (doorlopend)
- Besteding NPO Middelen
- Fit@school in relatie tot studentenwelzijn
- (Implementatie) carrièreperspectief
- Resultaten Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek
- Strategische personeelsontwikkeling
- Merkstrategie
- Resultaten JOB enquête

Ook vergaderen alle medezeggenschapsorganen (OR, GMR en CSR) viermaal per jaar in gezamenlijkheid met het bestuur. Daarin komen de kaderbrief, het geïntegreerd jaardocument en de hoofdlijnen van de begroting aan de orde. Tweemaal per jaar spreekt een afvaardiging van de medezeggenschap (OR, GMR en CSR) met de Raad van Toezicht (RvT). De medezeggenschap volgt met regelmaat cursussen en themabijeenkomsten.

CSR

De CSR komt iedere 2 weken bij elkaar. In 2024 hielden zij zich bezig met de speerpunten:

- Voortgang Kwaliteitsagenda
- Keuzedeel Invloed en Medezeggenschap op Organisaties
- Studentenparticipatie
- Communicatie naar studenten
- Bewegingsonderwijs (Fit@school)
- Verzuim
- Een gevarieerd aanbod van keuzedelen
- Studentenwelzijn
- Gepersonaliseerd Leren (GPL)
- Strategische Koers 2024-2028

De studentenraad ging over deze thema's in gesprek, met het CvB en met de RvT. En ook op externe bijeenkomsten met andere studentenraden of op conferenties. De CSR neemt daarnaast deel aan kennisbijeenkomsten van het JOB en andere themabijeenkomsten.





De Raad van Toezicht (RvT) van Yonder ziet – vanuit een maatschappelijke betrokkenheid en met oog voor de maatschappelijke meerwaarde – toe op een rechtmatige verwerving en doelmatige aanwending van de publieke middelen. Zij houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de algemene gang van zaken binnen Yonder, de onderwijskwaliteit, de (financiële) continuïteit en de sturing van het College van Bestuur (CvB). Daarnaast is de RvT sparringpartner en werkgever van het CvB. De RvT streeft in haar samenstelling naar diversiteit en een evenwichtige vertegenwoordiging uit diverse branches en sectoren in de regio. Daarnaast kent de raad een samenstelling waarbij brede deskundigheid in voldoende mate aanwezig en geborgd is.

7.1 Samenstelling

De Raad van Toezicht van Yonder had in 2024 de volgende leden:

- De heer drs. Hans Janssen (voorzitter)
Commissie Onderwijs & Kwaliteit, Remuneratie- en Benoemingscommissie (vz)
- Mevrouw drs. Edith van Montfort
Commissie Onderwijs & Kwaliteit
- De heer drs. Jan Paul Steenbergen
Auditcommissie (vz)
- Mevrouw Hille van der Kaa
Commissie Onderwijs & Kwaliteit (vz),
Remuneratie- en Benoemingscommissie
- De heer Jan Hoek MBA
Auditcommissie

Per augustus 2024 zijn Hille van der Kaa, Jan Hoek, Jan Paul Steenbergen en Hans Janssen conform het rooster van aan- en aftreden en afgesproken zittingstermijn, herbenoemd voor hun tweede zittingstermijn. Lees meer over de nevenfuncties, rooster van aan/aftreden en beloningen van de leden in bijlage 1 en de jaarrekening.

7.2 Goed toezicht

De toezichtvisie van de RvT gaat uit van vertrouwen, conformeert zich aan de waarden van de branchecode goed bestuur in het mbo, zet in op lerend vermogen en sluit aan bij de waarden van Yonder. De RvT gaat uit van de kracht van het CvB en vervult haar eigen rol vanuit een positieve maar kritische benadering. De verhouding van de RvT met het CvB kenmerkt zich dan ook door openheid, transparantie en respect met een bewustzijn van rolzuiverheid en een goede balans tussen afstand en nabijheid. Om dat zo te behouden, is er continu aandacht voor het wederzijdse vertrouwen met inhoudsrijke gesprekken tussen de RvT en het CvB.

De toegevoegde waarde van de RvT zit in de inbreng van inzichten en expertise van buiten de organisatie: de outside-in rol van sparringpartner. De RvT en het CvB geven elkaar de ruimte om aan ieders rol optimaal invulling te geven. Dat zorgt voor balans tussen en ruimte voor bestuurlijke slagkracht, aanpassing en vernieuwing en checks en balances. De werkwijze van de RvT ligt vast in een reglement.

Werkgeverschap

De RvT voert jaarlijks voortgangsgesprekken met de individuele leden van het CvB. De RvT bespreekt en beoordeelt in deze gesprekken het functioneren van het CvB. Dat doet zij aan de hand van de input van de voltallige raad, in- en externe stakeholders en de bestuursleden zelf.

Evaluatie

De leden van de RvT hebben aandacht voor professionalisering, mede omdat de maatschappelijke eisen aan Raden voortdurend in beweging zijn. De leden van de RvT zijn lid van de VTOI. Daarnaast toetst de RvT de invulling van de eigen rol van toezichthouder jaarlijks

Er heerst een open en transparante sfeer

in een zelfevaluatie. In 2024 werd ook stilgestaan bij de maatschappelijke opdracht van het onderwijs. Onder meer komt dan de samenstelling, taak- en rolverdeling, informatievoorziening, eigen inbreng en verbeteringen aan de orde. De RvT toetst de eigen evaluatie bij de leden van het CvB en legt de afspraken schriftelijk vast.

Aan de orde was de samenstelling en rolvulling, werkwijze en proces van besluitvorming, functioneren van RvT als geheel en van de voorzitter, het toezichthouden, de klankbordrol, de verantwoording en de werkgeversrol. Er is tevredenheid over het functioneren van zowel de RvT als geheel, als van de afzonderlijke commissies en het functioneren in relatie tot het bestuur. Er heerst een open en transparante sfeer. De samenstelling van de RvT is complementair qua competenties en ervaring. Bij invulling van toekomstige vacatures zijn complementariteit en diversiteit aandachtspunten.



7.3 Overleg en contact met de organisatie

In 2024 wisten de RvT en het CvB elkaar goed te vinden in de reguliere overlegvergadering en in de commissievergaderingen. Daarin liet de RvT zich goed informeren door het CvB op diverse onderwerpen en thema's. Er waren verdiepende overleggen met het CvB in de commissie Onderwijs en Kwaliteit en de Auditcommissie. Afhankelijk van het thema sloten leden van het managementteam, andere deskundige medewerkers of studenten aan bij de (commissie) vergaderingen. De werkgeversrol werd ingevuld vanuit de Remuneratie- en Benoemingscommissie.

In 2024 hield de RvT op de volgende manier contact met de organisatie:

- De RvT overlegde 4 keer regulier met het CvB. De raad sprak met de accountant over het jaarverslag en de jaarrekening. De raad is meegenomen in de Kaderbrief 2025, merkstrategie en de naamswijziging, de resultaten van de JOB enquête en het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek en in de voortgang op strategische personeelontwikkeling. Verder keurde de raad de portefeuillevverdeling van het CvB, het geactualiseerde bestuursreglement, de statutenwijziging, de WNT Klassenindeling, het geïntegreerd jaardocument van 2023 en de begroting voor 2025 goed. Daarnaast was de raad als sparringpartner voor het bestuur betrokken bij de doorontwikkeling van de organisatie, de ontwikkeling op het gebied van ICT en besprak zij de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting. Per 1 februari 2024 heeft de raad Liz Chermin als bestuursvoorzitter van Yonder benoemd.

- De commissie Onderwijs en Kwaliteit kwam 4 keer bijeen. De volgende onderwerpen en thema's waren aan de orde:
 - + De deelnemersontwikkelingen
 - + Internationalisering
 - + (Normering) onderwijsrendementen en VSV
 - + Steekproefonderzoeken onderwijsinspectie
 - + Voortgang Kwaliteitsagenda/Werkagenda
 - + Analyse JOB enquête
 - + Studentenparticipatie
 - + Plan van aanpak Gepersonaliseerd Leren
- De Auditcommissie kwam 4 keer regulier bijeen. Vanwege de ontwikkelingen in de huisvestingsportefeuille vonden daarnaast een aantal extra bijeenkomsten plaats. Op de agenda stond onder meer:
 - + Deelnemersontwikkelingen
 - + (Doorontwikkeling) Perioderapportages en prognoses
 - + Huisvesting: hernieuwbouw, revitalisering, businesscase en financiering (doorlopend thema)
 - + Jaarverslag 2023
 - + Controleplan 2024 en managementletter
 - + Evaluatie controle proces 2023
 - + Ontwikkelingen ICT en Informatiemanagement
 - + Informatiebeveiliging en Privacy
 - + Inrichting controlefunctie
 - + Begroting 2025
- De Remuneratie- en Benoemingscommissie kwam in 2024 driemaal bijeen. In de commissie was aan de orde:
 - + (Voorbereiding) jaarlijks voortgangsgesprek met CvB

- + Actualiseren bestuursreglement
- + Statutenwijziging
- + WNT-klassenindeling
- + Benoeming voorzitter CvB

- De RvT sprak 2 keer met een afvaardiging van de Centrale Studentenraad (CSR), de Ondernemingsraad (OR) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Dit waren constructieve en open gesprekken. Aan de orde was de impact van de maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen op het onderwijs, dialoog over de rol van de RvT en het gesprek met de medezeggenschap, dialoog over doorontwikkeling van de organisatie en de speerpunten van de medezeggenschapsorganen.
- Ook beweegt de RvT zich actief binnen het netwerk van externe stakeholders. Dat doet zij ten behoeve van een goede relatie van Yonder Tilburg in het maatschappelijke speelveld. De RvT bezoekt de scholen regelmatig en vergadert op de verschillende locaties. Zo houdt de raad voeling met die scholen. Zij geeft daarmee vanuit haar eigen rol invulling aan de horizontale dialoog. In 2024 bezocht de RvT de Schakelopleidingen, Kunst Cultuur & Media en Mode & Uiterlijke verzorging. Ook was een vertegenwoordiging van de raad aanwezig bij de lancering van de nieuwe naam en de open dagen. Tijdens de bezoeken ging de RvT in gesprek met leerlingen, studenten, medewerkers en directie. Zij spraken over uitdagingen, successen en risico's.

Tussentijds wordt de RvT middels periodieke berichten geïnformeerd over wat er op de scholen en binnen Yonder gebeurt. Ook van diverse andere lopende zaken, zoals incidenten, wordt de RvT op de hoogte gebracht.

Strategische Koers 2024-2028, organisatieontwikkeling
De RvT was als sparringpartner voor het bestuur nauw betrokken bij de huidige Strategische Koers 2024-2028. De focus voor de komende periode ligt op de thema's Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL).

De demografische krimp, de technologische en maatschappelijke ontwikkelingen en de uitdagingen op de arbeidsmarkt maken het heel belangrijk om een langetermijnvisie te hebben op het beroepsonderwijs en de toekomst van de organisatie. RvT en het CvB zijn steeds in gesprek over thema's en onderwerpen als macrodoelmatigheid, de veranderende arbeidsmarkt en beroepen, veranderende onderwijsbehoeften en het belang van duurzaamheid. En over Leven Lang Ontwikkelen (LLO), Gepersonaliseerd Leren (GPL), technologisering, digitalisering en professionalisering. Deze externe ontwikkelingen hebben impact op de inrichting van het onderwijs en de organisatie ervan. Om wendbaar en flexibel te zijn, ligt komend jaar de focus op doorontwikkeling van de organisatie van het mbo. De RvT is als sparringpartner aangesloten op dit thema.

Huisvesting
De huidige gebouwen zijn verouderd en het onderwijs, de arbeidsmarkt en onze omgeving veranderen. Dat vraagt om een eigentijdse omgeving voor het onderwijs. Er ligt een plan voor 2 moderne campussen die optimaal bijdragen aan Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Gepersonaliseerd Leren (GPL). Aan de Wandelboslaan komt hernieuwbouw. Op Campus Stappegoor worden de gebouwen gerevitaliseerd. De beoogde wijzigingen brengen grote investeringen met zich mee en hebben een grote financiële en organisatorische impact op de organisatie. De RvT is goed aangesloten en heeft zicht op de ontwikkelingen, impact en risico's van deze wijzigingen.

In 2025 worden het investerings- en financieringsvoorstel ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd.



8

8.1 Notitie Helderheid

De notitie Helderheid geeft duidelijkheid over de interpretatie van de bekostigingsregels in het beroeps- onderwijs en volwasseneneducatie. Het gaat om de volgende thema's:

- 1. Uitbesteding;
- 2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten;
- 3. Het verlenen van vrijstellingen;
- 4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf;
- 5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk;
- 6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven;
- 7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven;
- 8. Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland.

De betrokken instellingen (ROC's) leggen jaarlijks verantwoording af met betrekking tot bovenvermelde thema's.

Thema 1 Uitbesteding

Onder uitbesteding verstaan we het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere (al dan niet bekostigde) instelling of organisatie tegen betaling voor de geleverde prestaties.

Yonder heeft een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Prins Heerlijk, een stichting die kwetsbare jongeren met een aanzienlijke afstand tot onderwijs en arbeidsmarkt naar een MBO-diploma wenst te begeleiden. De deelnemers zijn ingeschreven bij Yonder en ontvangen hun diploma ook van Yonder. Voor het verzorgen van de opleidingen maakt Yonder gebruik van de onderwijsdiensten van Prins Heerlijk, vanwege

de specifieke expertise die Yonder zelf niet in huis heeft. Yonder blijft verantwoordelijk voor het verzorgen van het onderwijs en de diplomering.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Dit thema is vervallen. De “Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten” is daarvoor in de plaats getreden. Na beschrijving van de thema's van notitie Helderheid wordt op deze beleidsregel ingegaan.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

Er kan vrijstelling verleend worden voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen in het beroepsonderwijs. Dat kan op basis van eerder afgelegde toetsen of examens of op basis van buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden (elders verworven competenties).

De examencommissies van de MBO-scholen van Yonder verlenen vrijstellingen op basis van zowel reeds behaalde kwalificaties als eerder verworven competenties. Yonder heeft hiervoor intern beleid ontwikkeld dat naast wet- en regelgeving wordt gevolgd. Dit beleid is vastgelegd in het handboek examinering, dat door alle examencommissie wordt gebruikt. Periodiek vindt een audit plaats op de werking van de examenorganisatie. Deelnemers die aan de bekostigingsvoorwaarden voldoen, komen in aanmerking voor bekostiging.

Er zijn geen onregelmatigheden geconstateerd bij de verlening van vrijstellingen door de examencommissies.

Thema 4 Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

In dit geval betaalt een ander dan de deelnemer zelf de wettelijke bijdrage.

Binnen Yonder voldoet een deelnemer het les- of cursusgeld of een externe organisatie voldoet het cursusgeld op basis van een zogeheten derdenverklaring. Vaak is dat het bedrijf waar de deelnemer de beroepspraktijkvorming (BPV) doet.

Thema 5 In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Bij de inschrijving van deelnemers kunnen zich verschillende situaties voordoen:

- Inschrijving van deelnemers vóór de teldatum;
- Inschrijving van deelnemers na de teldatum;
- Uitschrijving van deelnemers kort na de teldatum;
- Inschrijving van deelnemers bij meerdere opleidingen tegelijk.

In- en uitschrijving van deelnemers rondom de teldata

Er is geen specifiek beleid met betrekking tot in- en uitschrijving rondom de teldata. Het uitgangspunt is dat Yonder voldoet aan de geldende wet- en regelgeving en dat de administratie een afspiegeling is van de werkelijkheid.

In de periode van 1 oktober tot 1 december 2024 verlieten 439 deelnemers Yonder. In de volgende tabel is te zien waarom de deelnemers Yonder verlieten.

Inschrijving van deelnemers bij meerdere opleidingen tegelijk

Om studenten meer kansen te geven op de arbeidsmarkt kan het voorkomen dat deelnemers gelijktijdig in worden geschreven op meerdere opleidingen met verschillende crebo's. Zo wordt de opleiding voor kapper (heren) bijna altijd gecombineerd met de opleiding voor kapper (dames). Uitgangspunt hierbij is dat maar één van beide opleidingen als bekostigd uitgewisseld wordt met het ministerie van OCW.

Uitschrijving met diploma	236
Uitschrijving zonder diploma	1
Vervolgstudie bij andere instelling	9
Privésituatie	75
Moeilijkheidsgraad opleiding	21
Ontslag bij leerbedrijf	38
Andere verwachting van de opleiding	29
Werken	17
Andere reden	13
Totaal	439

Er wordt periodiek gecontroleerd op dubbele inschrijvingen door middel van controlelijsten. Door middel van signalen vanuit DUO worden ook de dubbel bekostigde deelnemers met andere onderwijsinstellingen eruit gefilterd. Een finale controle vindt plaats voorafgaand aan de digitale uitwisseling met het ministerie van OCW. Hierdoor komen alle bekostigde deelnemers slechts eenmaal voor bekostiging in aanmerking.

Thema 6 De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Het is niet mogelijk dat een deelnemer is ingeschreven voor een in het Centraal Register Beroepsonderwijs (crebo) geregistreeerde opleiding, terwijl deze een andere opleiding volgt (al dan niet in het register opgenomen).

Hieronder wordt per subthema een toelichting gegeven op thema 6.

Subthema: Deelnemers volgen een andere opleiding dan bij de inschrijving is vastgelegd in het inschrijfbesluit.
Yonder schrijft deelnemers in op de opleiding die zij volgen. De deelnemer ontvangt een inschrijfbesluit van de opleiding die wordt gevolgd. Dit wordt gecontroleerd door middel van de aan- en afwezigheidsregistratie. Als de deelnemer overstapt naar een andere opleiding dan krijgt de deelnemer een nieuw inschrijfbesluit.

Subthema: Specifieke groepen: vooral deelnemers uit risicogroepen die nog niet weten welke beroepsopleiding ze gaan volgen en deelnemers die worden ingeschreven in trajecten aan de onderkant van de kwalificatiestructuur.
Yonder kent twee specifieke trajecten, het Switch-traject en het JES-traject, waarin deelnemers worden opgenomen die nog niet weten welke beroepsopleiding ze gaan volgen. Dit zijn korte heroriëntatietrajecten. Gedurende het traject blijven de deelnemers

ingeschreven bij de school en de opleiding waar ze vandaan komen. Pas na het traject worden deelnemers overgeschreven naar de nieuw te volgen opleiding binnen de huidige of nieuwe school.
In 2024 namen 31 studenten deel aan het JES-traject. In het schooljaar 2023-2024 volgende 38 studenten het Switch-traject.

Subthema: Meerdere diploma's uitgereikt op hetzelfde niveau
Deelnemers worden in sommige gevallen gelijktijdig ingeschreven op meerdere opleidingen. Slechts één opleiding wordt als bekostigd uitgewisseld met DUO. Yonder controleert, naast de controle op deelnemers die meerdere inschrijvingen tegelijkertijd actief hebben, ook op de uitgifte van meerdere diploma's bij dezelfde deelnemer. In kalenderjaar 2024 reikte Yonder aan 89 deelnemers meerdere diploma's uit. Per deelnemer is 1 diploma voor bekostiging in aanmerking gebracht.

Subthema: Deelnemers stappen na enige tijd over op een andere opleiding of stappen tijdens het schooljaar over van een voltijdsvariant naar deeltijd.
De onderstaande tabel geeft een overzicht van de deelnemers die gedurende het schooljaar 2023-2024 naar een andere opleiding overstapten of die van leerweg veranderden.

Ongediplomeerde switchers naar een andere opleiding (Ommezwaaiers)	Crebo switches	Bccode switches	Leerweg switches	Niveau switches
Niveau1	4	2	2	2
Niveau2	87	69	61	33
Niveau3	116	60	65	81
Niveau4	255	155	78	161
Totaal	462	286	206	277

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Sommige scholen ontwikkelen maatwerktrajecten, waarbij een externe organisatie een bijdrage betaalt voor die trajecten. Op basis van contracten met organisaties worden maatwerktrajecten ontwikkeld voor reguliere crebo-opleidingen.

Yonder heeft een beleid voor de kosten van maatwerk. Het beleid beschrijft wat de definitie van maatwerk is, wanneer er sprake is van maatwerk en op welke wijze de scholen maatwerk dienen te kwantificeren en factureren. Voor een maatwerktraject wordt een maatwerkcontract afgesloten. Vooraf worden kostprijscalculaties opgesteld. Op basis daarvan wordt gefactureerd.
Yonder bracht het resultaat van haar private activiteiten onder in een bestemmingsreserve. Door het invoeren van de beleidsregel "Investering met publieke middelen in private activiteiten" mag dit niet meer. Resultaten op private activiteiten worden voortaan toegevoegd aan de algemene reserve.

Thema 8 Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Alleen onderwijs dat daadwerkelijk in Nederland verzorgd wordt, komt voor bekostiging in aanmerking. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs heeft immers een territoriale werking en is in het buitenland niet van toepassing.

Yonder biedt geen onderwijs in het buitenland aan. Er vindt controle plaats op buitenlandse deelnemers in het kader van de koppelingswet. Deelnemers die niet voldoen aan de koppelingswet, hebben geen recht op bekostiging.

Daarnaast vindt er controle plaats op deelnemers die de BPV in het buitenland volgen. Buitenlandse BPV-aanbieders zijn volgens de Nederlandse eisen geaccrediteerd. In kalenderjaar 2024 volgden 6 deelnemers een buitenlandse stage (BPV).

8.2Verantwoording beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten

Onze missie is het leveren van het beste onderwijs van Nederland waarin Yonder een wettelijke taak vervult waarvoor het bekostiging ontvangt vanuit publieke middelen.

Tegelijkertijd hebben we onze strategie op Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en gepersonaliseerd leren (GPL) waarin zowel volledig publiek als publiek/ privaat gefinancierde onderwijsactiviteiten plaatsvinden. Overheidsgeld dat voor het onderwijs is bestemd mag niet 'weglekken' door verliezen op private activiteiten. Ook mag onderwijsgeld, op basis van Europese regelgeving, de marktwerking niet verstoren. Anderzijds wil de overheid mogelijkheden bieden om door private activiteiten en/of publiek-private samenwerking (PPS) het bekostigde onderwijs te versterken. Om een en ander duidelijker te reguleren is op 15 april 2021 de "Beleidsregel investeren met publieke

middelen in private activiteiten" in werking getreden. Hierin staan de voorwaarden waaronder bekostigde hbo- en mbo-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten. De beleidsregel vervangt thema 2 van de zogenoemde Helderheidsnotities uit 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW die hierop betrekking hebben, zoals de Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen uit 2011.

In dit jaarverslag legt Yonder verantwoording af over de toepassing van de beleidsregel in overeenstemming met de brief van de minister van OCW aan het college van bestuur van 13 december 2024 (referentie 49447179). Binnen Yonder onderscheiden we drie groepen van publiek-private activiteiten met een baten omvang in 2024 van € 3.688k.

	2024		2023	
Publiek-privaat activiteiten	Baten	Investering in middelen	Baten	Investering in middelen
Totaal baten Yonder	142.928		137.195	
waarvan publiek/private activiteiten				
1 Extra activiteiten bovenop het standaard bekostigd lesprogramma = maatwerk	1.318	1.186	1.353	1.218
2 Niet bekostigde activiteiten gericht op lesgeven = Derde Leerweg / contractonderwijs	1.767	1.590	1.221	1.099
3 Activiteiten buiten lesgeven om die voldoen aan de beleidsregel om te investeren met publieke middelen ten behoeve van private activiteiten = o.a. dienstverlening derden	603	603	601	601
Totaal	3.688	3.379	3.175	2.918

- Notes:**
- Voor de geleverde diensten zijn voorcalculaties gemaakt en obv deze calculaties zijn de investeringen in de middelen bepaald.
 - In 2024 is aan de activiteit contractonderwijs (onderdeel 2) ook inburgering toegevoegd en hierop zijn de vergelijkende cijfers over 2023 aangepast.

Binnen Yonder vinden geen activiteiten plaats die niet in lijn zijn met de bekostigde taak van de instelling. Motief voor het aangaan van publiek/ private activiteiten komt in het algemeen voort uit een maatschappelijke dialoog met de omgeving en komen altijd ten goede aan het onderwijs. Het bieden van een zo contextrijk mogelijke beroepsgerichte leeromgeving, waarin studenten praktijkervaring kunnen opdoen, maakt een essentieel onderdeel uit van onze onderwijsactiviteiten.

Een voorbeeld daarvan is het aanbieden van regulier bekostigde opleidingen aan studenten in combinatie met het in opdracht van bedrijven inrichten van een maatwerktraject. Deze activiteit en zijn proportioneel qua omvang en de ermee gepaard gaande risico's gaan niet teveel ten koste van het publiek bekostigd onderwijs. De totale baten van € 3,7 miljoen is 2,6% van de totale baten (143 miljoen) en daarmee is het financiële risico van deze publiek/privaat gefinancierde activiteiten beperkt.

Yonder hanteert calculatiemodellen voor de berekening van integrale kostprijzen. De kosten worden integraal toegerekend naar rato van het gebruik om te bewaken dat er geen publiek geld wordt gebruikt voor publiek/ private activiteiten waardoor er oneerlijke concurrentie plaatsvindt.

Ad 1: Extra activiteiten bovenop het standaard bekostigd lesprogramma (maatwerk)

Deelnemers volgen crebo gerelateerd onderwijs volgens wettelijke voorschriften voor onderwijsuren, studieduur en kwalificatiedossier. Dit onderwijs is aangepast aan de wensen van de aanvrager en binnen Yonder noemen we dit BBL met Maatwerk. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn, betreffen bijvoorbeeld het toespitsen van de opleiding op het bedrijf en kosten gerelateerd aan de externe leslocatie.

Meerwaarde investering

Het ontwikkelen van maatwerktrajecten is geoorloofd voor zover het is gericht op deelname aan een in het crebo geregistreeerde opleiding, met het oogmerk het traject met succes af te ronden. In de maatwerktrajecten werken we samen met het bedrijfsleven aan het adequaat inspelen op de regionale behoefte.

Beleid en beheer

Op basis van een calculatiemodel (integrale kostprijs) per opleiding wordt het maatwerkbedrag vastgesteld. Alle verwachte kosten worden in kaart gebracht en verminderd met het allocatiebedrag. Het verschil wordt in rekening gebracht onder de noemer "maatwerk".

Organisatorische inbedding

De maatwerktrajecten worden binnen Yonder uitgevoerd. Er is geen sprake van een afzonderlijke entiteit.

Ad 2: Niet bekostigde activiteiten gericht op lesgeven (contractonderwijs)

Onder het contractonderwijs verstaan we de gegeven onderwijsvormen waarvoor we geen bekostiging ontvangen. Deze bestaan uit 'de derde leerweg' en 'contractonderwijs'.

Derde leerweg zijn crebo-gerelateerde opleidingen voor werknemers, voor mensen die werkeloos zijn geraakt

en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen de derde leerweg is het mogelijk om een diploma, certificaten of praktijkverklaring te behalen voor onderdelen van een opleiding.

Contractonderwijs zijn niet-crebo gerelateerd cursussen die op één van de scholen van Yonder worden aangeboden. De deelnemer, de werkgever, het UWV of de gemeente betaalt de opleiding.

Onder contractonderwijs verzorgt Yonder ook de inburgeringsroutes voor inburgeraars die in Tilburg en in de regio wonen waarbij Yonder contracten heeft afgesloten met de gemeente. Doel van deze activiteit is dat inburgeraars na afloop kunnen doorstromen naar vervolg onderwijs of naar werk. Het ministerie van SZW stelt de middelen beschikbaar voor deze opdracht.

Meerwaarde investering

Met ons contractonderwijs leggen we een stevige basis voor het vakmanschap op de arbeidsmarkt, de doorstroom naar het hbo en het functioneren in de maatschappij. Het aanbieden van deze onderwijsvormen stimuleert flexibilisering van het onderwijs en geeft waarde aan het aanbod Leven Lang Ontwikkelen binnen de scholen.

Beleid en beheer

Op basis van een calculatiemodel (integrale kostprijs) wordt per opleiding de integrale kostprijs en vervolgens wordt op basis van marktonderzoek de verkoopprijs vastgesteld. Het uitgangspunt hierbij is minimaal de integrale kostprijs als verkoopprijs wordt gehanteerd.

Organisatorische inbedding

Het contractonderwijs (inclusief inburgering) en derde leerweg wordt binnen Yonder uitgevoerd. Er is geen sprake van een afzonderlijke entiteit.

Ad 3: Activiteiten buiten lesgeven om (die voldoen aan de beleidsregel om te investeren in publieke middelen voor private activiteiten)

Binnen deze groep zijn drie verschillende activiteiten zichtbaar, inkomsten uit leer-werkbedrijven, verhuur van ruimtes en detachering van personeel.

Inkomsten uit leer-werkbedrijven

Binnen deze groep van activiteiten vallen activiteiten waarbij praktijkervaring wordt opgedaan. In de kappers- en schoonheidssalon vinden deze plaats en worden beschouwd als onderdeel van de opleiding.

Meerwaarde investering

Binnen de leer-werkbedrijven kunnen studenten die niet terecht kunnen in het reguliere werkproces toch op een veilige wijze hun stage uitvoeren.

Beleid en beheer

Om vast te stellen dat er geen sprake is van oneerlijke concurrentie hebben we onze prijzen vergeleken met commerciële aanbieders van kappersopleidingen en deze zijn vergelijkbaar.

Organisatorische inbedding

De leer-werkbedrijven zijn binnen Yonder gesitueerd. Er is geen sprake van een afzonderlijke entiteit.

Verhuur van ruimtes

Ook stellen we ruimte ter beschikking aan andere onderwijsinstellingen en met name sportverenigingen op momenten dat deze capaciteit beschikbaar is. De opbrengsten worden tegen markttarieven verrekend.

Meerwaarde investering

Door de verhuur van ruimtes die 'tijdelijk' niet gebruikt worden (buiten de normale lesuren of een deel van een gebouw) verlagen we onze huisvestingskosten en creëren hiermee meer ruimte voor verzorgen van goed onderwijs.

Beleid en beheer

Om vast te stellen dat er geen sprake is van oneerlijke concurrentie hebben we onze huurprijzen vergeleken met andere aanbieders en deze zijn vergelijkbaar.

Organisatorische inbedding

Verhuur van ruimte vindt binnen Yonder plaats. Er is geen sprake van een afzonderlijke entiteit.

Detachering van personeel

Dit betreft uitleen van medewerkers aan andere onderwijs gerelateerd instellingen en maatschappelijke (regionale) organisaties.

Meerwaarde investering

Samenwerkingsverbanden met maatschappelijke en publieke instellingen in de regio en op landelijk niveau worden aangegaan waar medewerkers worden ingezet ter bevordering van de onderwijsactiviteiten en kennisdeling.

Beleid en beheer

Deze detacheringen en inzet op projecten/ programma's worden tegen minimaal directe loonkosten gefactureerd.

Organisatorische inbedding

Het betreft personeel van Yonder dat gedetacheerd wordt. Er is geen sprake van een afzonderlijke entiteit.



jaarrekening

Balans per 31 december 2024 (na resultaatsbestemming)		
1 Activa	31-12-2024	31-12-2023
1.1 Vaste activa		
1.1.1 Immateriële vaste activa	-	-
1.1.2 Materiële vaste activa	46.945.036	46.097.833
1.1.3 Financiële vaste activa	156.763	151.113
Totaal 1.1 Vaste activa	47.101.799	46.248.946
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	4.577.244	2.897.926
1.2.4 Liquide middelen	30.593.622	25.642.136
Totaal 1.2 Vlottende activa	35.170.866	28.540.062
Totaal 1 Activa	82.272.665	74.789.009
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	48.597.360	45.365.658
2.2 Voorzieningen	8.871.621	8.453.079
2.4 Kortlopende schulden	24.803.684	20.970.272
Totaal 2 Passiva	82.272.665	74.789.009

Staat van baten en lasten 2024	2024	Begroting	2023
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	129.707.358	124.425.581	125.532.558
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2.446.716	2.329.000	2.786.567
3.3 (Wettelijke) college-, cursus-, les- en examengelden	3.044.242	2.611.158	2.920.876
3.4 Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)	3.092.822	3.621.455	2.573.633
3.5 Overige baten	4.641.842	3.289.270	3.410.127
Totaal 3 Baten	142.932.979	136.276.464	137.223.760
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	112.640.479	107.771.294	106.335.073
4.2 Afschrijvingen	4.282.996	5.255.128	4.393.450
4.3 Huisvestingslasten	10.152.499	11.273.500	13.330.583
4.4 Overige lasten	15.641.509	12.810.443	12.943.560
Totaal 4 Lasten	142.717.483	137.110.365	137.002.666
Saldo baten en lasten	215.497	-833.901	221.094
6 Financiële baten en Lasten	1.108.468	875.000	905.842
Resultaat	1.323.965	41.099	1.126.936

De belangrijkste inhoudelijk afwijkingen zijn:

3.1 Rijksbijdragen

Vanuit OCW zijn halverwege het jaar extra middelen toegekend voor de loon- en prijsontwikkelingen en in december is er een toekenning van de knelpuntenpot ontvangen die niet is begroot, in totaal 2,6 miljoen. Binnen de Schakel opleidingen hebben zich meer leerlingen aangemeld en er is een positief effect zichtbaar van de hertelling van de nieuwkomers in 2023, totaal 1,3 miljoen. Daarnaast zijn er meer subsidies toegekend vanuit OCW dan begroot.

Ten opzichte van 2023 zijn de rijksbijdragen 7 miljoen hoger door de prijs- en looncompensatie en 4,3 miljoen lager door het stoppen van het resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsagenda.

3.3 Wettelijke college-/cursus-/examengelden

De ontvangen cursusgelden mbo zijn 0,4 miljoen hoger dan begroot. In de begroting is bij de baten het bedrag aangehouden dat ook door het ministerie wordt ingehouden op de rijksbijdragen. Het werkelijk in rekening gebrachte cursusgeld is, mede door de stijging van de tarieven, hoger dan begroot.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De inburgeringsbaten zijn verwerkt volgens het matchingsprincipe wat zo niet in de begroting was meegenomen. Dit veroorzaakt een verschuiving over de jaargrens heen. In 2024 geeft dit een negatieve afwijking ten opzichte van de begroting van 0,5 miljoen.

3.5 Overige baten

De gemaakte verhuis- en voorbereidingskosten van de ver/nieuwbouw van het Schakel opleidingen heeft de gemeente Tilburg vergoed. Daarnaast zien we dat er meer personeel is gedetacheerd en zijn de verrekeningen met de andere partijen

hoger dan in de begroting is aangegeven. Ook de facturatie vanuit de mbo webshop voor schoolmaterialen ligt hoger dan begroot. Er zijn 1,4 miljoen hogere baten gerealiseerd dan begroot.

4.1 Personeelslasten

In de begroting is geen rekening gehouden met de nieuwe cao mbo die in juni is afgesloten waarin een structurele verhoging van 2,95% en tweemaal een eenmalige uitkering is overeengekomen. De arbeidsmarkttoelage binnen het vo was tijdens de begroting nog onduidelijk en is later definitief beschikbaar gekomen. Flinke prijsstijgingen zijn doorgevoerd op de contracten voor personeel niet in loondienst. Er staan meer medewerkers op de payroll en/of worden extern ingehuurd dan begroot waartegenover ook extra middelen staan. In totaal is dit een negatieve afwijking van 4,2 miljoen ten opzichte van de begroting.

Er is in 2024 veel energie gestoken in het juist en tijdig registreren en opnemen van verlof- en LBP uren. Dit resulteert in een vrijval van de opgenomen schuld van 1,1 miljoen. De voorziening Duurzame Inzetbaarheid is gestegen met 1,6 miljoen. Beiden waren niet begroot.

4.2 Afschrijvingen

De begrote afschrijvingslasten zijn niet volledig gerealiseerd doordat de uitgaven voor groot onderhoud niet met terugwerkende kracht worden geactiveerd maar vanaf het huidige jaar. Dit betreft een voordeel van 1,0 miljoen.

De vrijval van de voorziening Onderhoud is als stelselwijziging in de balans verwerkt en niet in de resultatenrekening.

4.3 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen lager uit door minder huurlasten (LOFT en MindLabs) en lagere energie- en leveringstarieven.

Dit betreft een voordeel van 1,1 miljoen.

4.4 Overige lasten

In 2024 zijn de uitgaven voor de merkenstrategie zichtbaar in de boeken, er zijn grote inkopen gedaan voor merchandise voor onder andere de komende open dagen en activiteiten. Daarnaast zijn de prijzen voor lesmaterialen en leerling activiteiten flink gestegen. Dit betreft een negatieve afwijking van in totaal 1,9 miljoen. Verder zijn hogere kosten gemaakt voor advies en consultants binnen afdeling Huisvesting ten behoeve van de campusontwikkeling en voor begeleiding ICT governance en architectuur die niet zijn begroot, voor een bedrag van in totaal 0,9 miljoen.

6 Financiële baten en lasten

De gestegen rentestand leidt tot hogere rentebaten op onze rekening courant in vergelijking met 2023 (impact 0,2 miljoen).



Kasstroomoverzicht 2024	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	215.497	221.094
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	4.242.525	4.348.709
Mutaties voorzieningen	418.542	1.216.758
	4.661.068	5.565.467
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	-1.416.274	21.936
Schulden	3.833.417	-718.641
	2.417.136	-696.705
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	7.293.700	5.089.856
Ontvangen interest	852.740	909.499
Betaalde interest	-7.315	-3.657
	845.425	905.842
Kasstroom uit operationele activiteiten	8.139.126	5.995.698
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringsen immateriële vaste activa	-	-
Investeringsen materiële vaste activa	-5.126.598	-5.660.299
Desinvesteringsen immateriële vaste activa	-	-
Desinvesteringsen materiële vaste activa	36.869	-
Mutatie overige financiële vaste activa	-5.650	-51.258
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.095.378	-5.711.557
Overige balansmutaties	1.907.738	-
Afname/toename geldmiddelen	4.951.486	284.141

De overige balansmutaties bestaan uit de verwerking van de stelselwijziging voorziening Onderhoud.

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:	2024	2023
Stand per 1 januari	25.642.136	25.357.995
Afname/toename liquide middelen	4.951.486	284.141
Stand per 31 december	30.593.622	25.642.136

Grondslagen voor de jaarrekening

1. Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

Stichting Yonder is ambitieus en onderscheidt zich door het in de regio in stand houden en functioneren van een doorlopend en aansluitend aanbod van voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs en middelbaar beroeps- onderwijs in alle sectoren en leerwegen vanaf de lagere school tot aan het hoger beroepsonderwijs. Stichting Yonder biedt haar onderwijsinstellingen professionele en efficiënte ondersteuning en zorgt voor het bundelen en benutten van de beschikbare kennis en ervaring voor de eigen onderwijsinstellingen en voor partners in de regio Tilburg.

1.2 Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een conti- nuïteitsveronderstelling. Hierbij is geen sprake van materiële onzekerheid.

1.3 Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Yonder is feitelijk gevestigd op Stappegoorweg 183, 5022 DD te Tilburg en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel in het handelsregister onder nummer 41097408.

1.4 Groepsverhoudingen

Er is geen sprake van een groepsverhouding tussen stichting Yonder en andere rechtspersonen rekening houdend met de feitelijke situatie waarbij het geheel van omstandigheden en contractuele relaties in aanmerking is genomen.

1.5 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, vormt de leiding van

stichting Yonder zich een oordeel over onderwerpen in de jaarrekening en maakt schattingen die essentieel zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien inzicht vereist is (art. 2:362 lid 1 BW), zijn deze oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen, opgenomen in de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

1.6 Consolidatie

Stichting Yonder werkt samen met andere rechtspersonen. Er is echter geen sprake van een organisatorische en economische verbondenheid, financieel meerderheidsbelang, beslissende invloed of een centrale leiding met deze rechtspersonen. Consolidatie is niet aan de orde.

1.7 Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Reeshof College

Het Reeshof College is een locatie gebonden samen- werking tussen de besturen van stichting Yonder en stichting Openbaar Voorgezet Onderwijs Tilburg (afgekort SOVOT). Het Reeshof College biedt onderwijs aan voor alle niveaus van het vmbo (basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, theoretisch en gemengd theoretisch). Stichting Yonder verzorgt de basis- en

kaderberoepsgerichte leerweg. SOVOT verzorgt de gemengde en theoretische leerweg. Door het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gebruikmakend van activa waarover de deelnemers gezamenlijk zeggenschap hebben, zijn de baten en lasten van het Reeshof College proportioneel verwerkt.

MindLabs

MindLabs is het centrum voor innovatieve technologie waar onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven samenkomen. De vereniging MindLabs is op 1 april 2019 opgericht door Fontys Hogescholen, stichting Yonder, Tilburg University en de Gemeente Tilburg. Als lid van de vereniging bestaat de financiële bijdrage van stichting Yonder uit jaarlijkse contributie. Van de contributiegelden worden de doelstellingen van de vereniging uitgevoerd. Het doel van de groeiende vereniging is om te bouwen aan samenwerkingsverbanden rondom innovatie thema's.

1.8 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings- (en desinvesteringen) in materiële vaste activa zijn opgenomen onder kasstroom uit investeringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Stichting Yonder kent geen financieringstransacties waarbij instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt.

1.9 Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht.

1.10 Overige

Alle bedragen worden in hele euro's weergegeven.

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (Titel 9 Boek 2 BW) en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving en richtlijnen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de herkomst.

2.2 Vergelijking met het voorgaand jaar

Per boekjaar 2024 is Stichting Yonder bij uitgaven voor groot onderhoud overgestapt van een voorziening onderhoud naar de componentenmethode. Als gevolg van deze stelselwijziging is het eigen vermogen per 1 januari 2024 met EUR 1.720.396 toegenomen. Deze stelselwijziging is verwerkt in de beginbalans van 2024.

2.3 Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. De kosten van computersoftware inclusief alle direct toe te rekenen kosten om de software geschikt te maken voor gebruik, zijn tegen kostprijs geactiveerd. De afschrijvingstermijn bedraagt 5 jaar. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode, waarbij wordt uitgegaan van een restwaarde van nihil. De software die nu op de balans staat is nog in gebruik maar heeft geen (economische) waarde meer. Als de software niet meer in gebruik is, wordt deze gedesinvesteed.

2.4 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs, verminderd met de lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijving zijn gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Stichting Yonder hanteert geen grens per activum voor het activeren van investeringen.

Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering. Gerealiseerde verbouwingen worden in gebruik genomen aan het eind van het kalenderjaar waarin de verbouwing is afgerond. Op terreinen en materiele vaste bedrijfsactiva in uitvoering wordt niet afgeschreven. Uitgaven van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen worden geactiveerd bij oplevering waarna wordt afgeschreven over de verwachte levensduur van de component.

Bij verkoop is de waardering gelijk aan de (verwachte) opbrengstwaarde.

De gehanteerde maximale afschrijvingstermijn per activatype zien er uit zoals op de pagina hiernaast.

2.5 Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen overige financiële vaste activa worden initieel gewaardeerd tegen de reële waarde onder aftrek van transactiekosten. Vervolgens worden deze overige financiële vaste activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Bij de waardering wordt rekening gehouden met eventuele waardeverminderingen.

2.6 Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Stichting Yonder beoordeelt op balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Omschrijving	Jaar	Omschrijving	Jaar
Gebouwen	40	Verbouwingen*	15
Kantoorinventaris	15	Onderwijsinventaris	15
Automatisering IT (laptops)	4	Automatisering IT (schermen)	6
Buitenwanden	40	Balustrades	40
Binnenwanden	40	Plafonds	20
Vloeren	20	Buitenwandafwerking (schilderen)	5
Trappen	40	Binnenwandafwerking (schilderen)	10
Binnenzijde gevelconstructie	40	Vloerafwerking	20
Daken	20	Trapafwerking	20
Hoofddraagconstructies	40	Plafondafwerking	20
Draagconstructies	40	Dakafwerking	20
Wandopeningen buiten	40	W-installaties	15
Wandopeningen binnen	40	E-installaties	15
Vloeropeningen	20	Transport/lift	10

* Bij verbouwingen van huurpanden wordt afgeschreven over dezelfde periode als de huurovereenkomst. Als de huurovereenkomst wijzigt, dan wordt de afschrijving hierop aangepast. Als besloten wordt om een pand te verlaten, wordt er versneld afgeschreven over de resterende looptijd.

2.7 Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.8 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasmiddelen, banktegoeden en schatkistbankieren met een looptijd korter dan 12 maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.9 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats middels resultaatsbestemming tenzij zich stelselwijzigingen voordoen.

Algemene reserve

De algemene reserve is niet gesplitst in een publieke en private algemene reserve.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht.

De volgende bestemmingsreserves zijn gevormd:

- Bestemmingsreserve personeel: Financiering/bekostiging van personele fricties. Bij deze bestemmingsreserve wordt een plafond/bovengrens gehanteerd van circa 4 miljoen euro. In verband met gewijzigd beleid is in 2024 gekozen om het saldo van de bestemmingsreserve over te hevelen naar de algemene reserve.

- Bestemmingsreserve allocatiebuffer: Mogelijkheid van (voor)financiering in het geval van stijgende deelnemersaantallen. In verband met gewijzigd beleid is in 2024 gekozen om het saldo van de bestemmingsreserve over te hevelen naar de algemene reserve.
- Bestemmingsreserve innovatie, onderwijs & ICT: Financiering/bekostiging van innovatie activiteiten op het gebied van onderwijs en ICT. In verband met gewijzigd beleid is in 2024 gekozen om het saldo van de bestemmingsreserve over te hevelen naar de algemene reserve.
- Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs: Financiering van inzet van NPO doelstellingen voor de komende jaren.
- Bestemmingsreserve Organisatieontwikkeling: Bekostigen van doorontwikkeling van stichting Yonder in 2025, 2026 en 2027. Omdat dit eenmalige investeringen en kosten betreft is gekozen hier een bestemmingsreserve voor te vormen.
- Bestemmingsreserve maatwerk: Financiering/bekostiging van maatwerktrajecten.

2.10 Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verlichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden bepaald op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Indien de tijdswaarde van geld niet materieel is, wordt de

voorziening tegen nominale waarde verantwoord. Wanneer het een verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening mobiliteit

De voorziening mobiliteit heeft betrekking op kosten in verband met de reorganisatie van activiteiten en wordt gevormd indien voor de groep een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan. De hoogte van de voorziening wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van verwachte (ontslag)uitkeringen en reorganisatiekosten. De voorziening is gewaardeerd op nominale waarde, aangezien het tijdsverloop geen materieel effect heeft.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de cao mbo en vo zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan de regeling bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen omvatten verplichtingen naar personeelsleden die reeds geopteerd hebben voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan en in geval van mbo voor personeelsleden in de leeftijdscategorie van 52 tot en met 56 jaar met een vast dienstverband die recht opbouwen in de 5 jaar voorafgaand aan de leeftijd van 57 jaar.

Voorziening gratificatie onderwijsjubileum

De voorziening gratificatie onderwijsjubileum wordt opgenomen tegen de contante waarde voor de

verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de boekwaarde van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans. Bij het contant maken is 3% als disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening werkloosheid

De voorziening werkloosheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen aan ex-werknemers die ultimo boekjaar aanspraak maken op een WW dan wel een BW uitkering.

Bij de berekening van de voorziening is rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen. Bij het contant maken is 3% als disconteringsvoet gehanteerd. Voorziening langdurig zieken De voorziening langdurig zieken dekt de resterende salariskosten van mede-werkers die ziek zijn geworden in 2021, 2022 of 2023 en waarvan de verwachting is dat zij in de toekomst niet meer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen en dus volledig onder het sociale vangnet van de Wet Werk en Inkomen (WIA) zullen gaan vallen. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde, omdat de tijdswaarde van geld niet materieel is.

2.11 Langlopende schulden

De langlopende schulden betreffen schulden met een verwachte resterende looptijd op de balansdatum van ten minste 1 jaar. Er zijn geen langlopende schulden.

2.12 Kortlopende schulden en overlopende passiva

De kortlopende schulden en overlopende passiva zijn opgenomen tegen de nominale waarde en hebben een verwachte looptijd van maximaal 1 jaar.

Indien sprake is van een voorziene inzet na balansdatum, kunnen overige (niet-geormerkte) subsidies worden opgenomen onder de overlopende passiva. Als er sprake is van niet voorziene inzet na balansdatum, dan worden deze toegerekend aan het boekjaar waarin ze zijn toegekend.

Pensioenen
Stichting Yonder heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De premiegrondslag bestaat uit het pensioengevend inkomen van de werknemer verminderd met de franchise. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen
De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 Rijksbijdragen
Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.3 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

3.4 College-, cursus, les- en examengelden
De college-, cursus, les- en examengelden rekenen we toe aan het (school)jaar waarop zij betrekking hebben. Daarbij gaan we ervan uit dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school-/studiejaar zijn gespreid.

3.5 Baten werk in opdracht van derden
Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Voor onderhanden projecten waarvan het resultaat op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten en projectkosten verwerkt naar rato van de verrichte prestaties volgens de percentage of completion-methode (POC). De rato van de verrichte prestaties is bepaald op basis van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten.

Indien het resultaat op onderhanden projecten niet betrouwbaar kan worden bepaald, worden enkel de projectopbrengsten in de staat van baten en lasten opgenomen tot het bedrag van de gemaakte projectkosten die aan de periode worden toegerekend. Het resultaat is het verschil tussen de projectopbrengsten en projectkosten. Projectopbrengsten zijn de contractueel overeengekomen opbrengsten en opbrengsten uit hoofde van meer- en minderwerk, claims en vergoedingen, voor zover het waarschijnlijk is dat deze worden gerealiseerd en ze betrouwbaar kunnen worden bepaald. Projectkosten zijn kosten die direct op het project betrekking hebben; kosten die aan de projectactiviteiten worden toegerekend en kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend. Indien het waarschijnlijk is dat de totale projectkosten de totale projectopbrengsten overschrijden worden de verwachte verliezen onmiddellijk in de staat van baten en lasten verwerkt.

3.6 Overige baten
Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, deelnemersbijdragen en overige baten.

3.7 Personeelslasten
Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemer respectievelijk de belastingautoriteit. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

3.8 Pensioenlasten
De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

3.9 Afschrijvingen op vaste activa
Vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikname afgeschreven over de verwachte

toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Bij een schattingswijziging van de economische levensduur worden toekomstige afschrijvingen aangepast.

3.10 Huisvestings- en overige lasten
Huisvestings- en overige lasten worden verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop zij betrekking hebben.

3.11 Financiële baten en lasten
Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

3.12 Segmentatie
Segmentatie van de baten en lasten vindt plaats naar beroepsonderwijs en volwassenen educatie (BVE) en voortgezet onderwijs (VO). De baten en lasten worden zoveel mogelijk toegedeeld naar het segment waar ze voorkomen en het restant wordt pro rato verdeeld tot ieders deel in de totale rijksbijdragen.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	
Vaste activa	
1.1.1 Immateriële vaste activa	1.1.1.1 Kosten van onderzoek en ontwikkeling
Stand per 1 januari 2024	
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.870.087
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	1.870.087-
Boekwaarden	-
Saldo Mutaties	-
Stand per 31 december 2024	
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.870.087
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	1.870.087-
Boekwaarden	-

De uitgaven immaterieel vast actief bestaan uit de aankoopprijs van computersoftware inclusief alle direct toe te rekenen uitgaven om de computersoftware geschikt te maken voor gebruik. Dit actief wordt in 5 jaar afgeschreven. Er is rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen.

Er zijn geen kosten voor onderzoek en ontwikkeling geactiveerd. Het afschrijvingspercentage immateriële vaste activa is 20%.

De geactiveerde software is geheel afgeschreven, maar wordt nog wel gebruikt. Daarom staat dit op de balans met een boekwaarde van 0.

1.1.2 Materiële vaste activa	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Apparatuur inventaris en ICT	1.1.2.5 Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2024					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	82.007.941	4.184.932	22.245.204	328.159	108.766.236
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-49.647.921	-	-13.020.482	-	-62.668.403
Boekwaarden	32.360.020	4.184.932	9.224.722	328.159	46.097.833
Mutaties					
Investerings-	-	-	1.739.005	3.387.593	5.126.598
Herwaarderingen	-	-	-	-	-
Desinvesteringen	-	-	-358.447	-	-358.447
Ingebruikname gebouwen	1.205.395	-	-	-1.205.395	-
Afschrijvingen	-2.526.285	-	-1.716.240	-	-4.242.525
Afschrijvingen herwaarderingen	-	-	-	-	-
Afschrijvingen desinvesteringen	-	-	321.578	-	321.578
Saldo	-1.320.890	-	-14.104	2.182.198	847.204
Stand per 31 december 2024					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	83.213.337	4.184.932	23.625.762	2.510.356	113.534.387
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-52.174.206	-	-14.415.144	-	-66.589.351
Boekwaarden	31.039.130	4.184.932	9.210.618	2.510.356	46.945.036

Actuele waarde gebouwen en terreinen	WOZ Waarde 31-12-2024	WOZ Waarde 31-12-2023
Kasteeldreef 116	947.000	913.000
Kasteeldreef 122	8.446.000	8.424.000
Prof Gimbrèrelaan 9	2.884.000	2.861.000
Stappegoorweg 183	23.716.000	23.615.000
Stappegoorweg 185	15.050.000	15.251.000
Wandelboslaan 28	10.090.000	10.044.000
Wildstraat 1	1.364.000	1.330.000
	62.497.000	62.438.000

Toelichting op de materiële vaste activa

Voor de gebouwen in gebruik bij de scholen voor voort-gezet onderwijs komen zowel de OZB heffing als de verzekering voor rekening van de gemeente Tilburg.

Voor de gebouwen van Yonder gelden de bovenstaande waarden voor de berekening van de verzekeringspremie en de onroerende zaakbelasting.

1.1.3 Financiële vaste activa	Boek- waarde 01-01-2024	Investe- ringen verstrekte lening	Des- investering afgeloste lening	Resultaat deel- nemingen	Boek- waarde 31-12-2024
1.1.3.2 Breedband Tilburg B.V.	1.755	-	-	-	1.755
1.1.3.8 Waarborgsom	149.358	5.650	-	-	155.008
	151.113	5.650	-	-	156.763

De deelname Breedband Tilburg B.V. betreft het aandeel van Yonder in Breedband Tilburg B.V. Yonder heeft 1.755 van de 18.000 aandelen in bezit wat leidt tot een aandeel van 9,75%. De deelneming wordt gewaardeerd tegen kostprijs.

De post Waarborgsom betreft waarborgsommen van de volgende gehuurde panden in Tilburg:

Professor Gimbrèrelaan 16 en (een gedeelte van) Locomotiefboulevard 101 (MindLabs). In 2024 is er een aanvullende waarborgsom voor de Locomotief-boulevard 101 bij gekomen.

Het huurcontract van de Loft is in 2024 opgezegd. Ten tijde van het opmaken van de jaarrekening is de waarborgsom nog niet terugbetaald.

1.2.2 Vorderingen	31-12-2024	31-12-2023
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	147.423	116.774
1.2.2.3 Vordering op gemeente	116.410	-
1.2.2.5 Vorderingen op andere deelnemingen	989.483	95.266
1.2.2.7 Studenten/deelnemers/cursisten	1.295.797	1.098.698
1.2.2.10 Overige vorderingen	28.957	94.616
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	836.002	977.346
1.2.2.15 Overlopende activa overige	953.343	607.207
1.2.2.16 Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-111.291	-91.979
Totaal Vorderingen	4.577.244	2.897.926

De post Studenten/deelnemers/cursisten is in 2024 hoger dan in 2023 doordat er later in het jaar is gefactureerd. Facturen zijn per balansdatum niet allemaal vervallen.

De toename in overige overlopende activa wordt verklaard door de verwachte transitievergoeding op langdurig zieken.

1.2.4 Liquide middelen	31-12-2024	31-12-2023
De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:		
1.2.4.1 Kasmiddelen	66	-
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	100.000	102.195
1.2.4.3 Rekening courant Schatkistbankieren	30.493.556	25.539.941
Totaal Liquide Middelen	30.593.622	25.642.136

De liquide middelen staan ter vrije besteding van Yonder.

2.1 Eigen Vermogen	Saldo 01-01-2023	Bestemming resultaat 2023	Saldo 31-12-2023	Saldo 01-01-2024	Bestemming resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Saldo 31-12-2024
2.1.1 Algemene reserve	22.786.066	3.639.936	26.426.002	28.146.398	477.965	14.471.819	43.096.183
2.1.2 Bestemmingsreserves Publiek							
Personeel	3.498.639	-	3.498.639	3.498.638,57	-	-3.498.639	-
Allocatiebuffer	5.066.652	-	5.066.652	5.066.651,54	-	-5.066.652	-
Innovatie, onderwijs & ICT	5.719.188	-	5.719.188	5.719.187,99	-	-5.719.188	-
Organisatieontwikkeling	-	-	-	-	2.500.000	-	2.500.000
Nationaal Programma Onderwijs	5.285.000	-2.513.000	2.772.000	2.772.000	-1.654.000	-	1.118.000
Totaal bestemmingsreserves Publiek	19.569.478	-2.513.000	17.056.479	17.056.479	846.000	-14.284.478	3.618.000
2.1.3 Bestemmingsreserve Privaat							
Maatwerk	1.883.177	-	1.883.177	1.883.177	-	-	1.883.177
Totaal Bestemmingsreserve Privaat	1.883.177	-	1.883.177	1.883.177	-	-	1.883.177
Totaal 2.1 Eigen vermogen	44.238.721	1.126.936	45.365.658	47.086.055	1.323.965	187.341	48.597.360

Het verschil in de algemene reserve per 31-12-2023 en 01-01-2024 wordt verklaard door de stelselwijziging naar de componentenmethode.

In de overige mutaties 2024 is, naast de opheffing van drie bestemmingsreserves, een bedrag van 187.341 euro opgenomen. Dit betreft het opheffen van de voorziening onderhoud van het Reeshof College.

2.2 Voorzieningen	Saldo 31-12-2023	Saldo 01-01-2024	Mutaties			Saldo 31-12-2024	Onderverdeling saldo 31-12-2024			
			Dotaties 2024	Onttrekkingen 2024	Vrijval 2024		<1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	
2.2.1 Personele voorzieningen										
2.2.1.1 Voorziening Mobilliteit	126.748	1 26.748	-		76.404	50.344	-	-	-	-
2.2.1.2 Voorziening Duurzame Inzetbaarheid	2.767.869	2.767.869	2.200.903		578.598		4.390.174	666.938	3.600.827	122.408
2.2.1.4 Voorziening Gratificatie onderwijsjubileum	1.038.872	1.038.872	240.669		148.762	-	1.130.778	127.096	375.764	627.918
2.2.1.5 Voorziening Werkloosheid	1.881.893	1.881.893	617.706		401.423	-	2.098.176	680.414	1.376.179	41.583
2.2.1.6 Voorziening Langdurig Zieken	917.302	9 17.302	450.218		115.027	-	1.252.493	776.577	475.916	-
Totaal Personele voorzieningen	6.732.683	6.732.683	3.509.497		1.320.214	50.344	8.871.621	2.251.026	5.828.687	791.909
2.2.3 Voorziening Onderhoud¹	1.720.396	-	-		-	1.720.396	-	-	-	-
Totaal 2.2 Voorzieningen	8.453.079	6.732.683	3.509.497		1.320.214	1.770.740	8.871.621	2.251.026	5.828.687	791.909

2.4 Kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
2.4.6 Schulden aan gemeenten	0	48.379
2.4.8 Crediteuren	3.990.382	1.998.785
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.709.295	4.477.796
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	1.173.422	1.053.360
2.4.11 Werk door derden	264.378	417.890
2.4.12 Overige kortlopende schulden	18.177	54.254
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	2.390.588	2.024.131
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	2.177.517	2.050.255
2.4.17 Vakantiegeld en -dagen	4.492.084	5.404.959
2.4.19 Overige overlopende passiva	5.587.842	3.440.463
	24.803.684	20.970.272

De post crediteuren is in 2024 hoger dan in 2023 door een wijziging in het inkoopstelsel. Nieuwe facturen staan nu direct op de crediteur. Voorheen stonden deze in een ander systeem en werd bij de afsluiting een transitorische post opgenomen.

De post vakantiegeld en -dagen is afgenomen door betere sturing op het bijhouden en bijwerken van vakantiedagen.

¹ De voorziening onderhoud stopt per 2024. Yonder heeft het besluit genomen om per 01-01-2024 over te stappen op de componentenmethode. De voorziening onderhoud is vrijgevalen ten gunste van de algemene reserve. Vanaf 2024 wordt onderhoud geactiveerd en afgeschreven over de verwachte looptijd. Deze stelselwijziging heeft een positief effect op het resultaat 2024 van EUR 800.000.

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	Datum	Briefnummer	Prestatie uitgevoerd (Ja/Nee/Onderhanden)
Opleidingsscholen 2024	30-01-2024	OWR230018	Ja
DUS-I Doorstroomprogramma vmbo-mbo DMBO22024	05-07-2022	DMBO22024	Ja
DUS-I Doorstroomprogramma vmbo-mbo DMBO22026	05-07-2022	DMBO22026	Ja
DUS-I Heterogene brugklassen SHB322007	15-11-2022	SHB322007	Onderhanden
DUS-I Nazorg MBO 2022/2024 nmbo23009	28-02-2023	NMBO23009	Ja
DUS-I Verbetering basisvaardigheden VBV23-VO-1352	31-05-2023	VBV23-VO-1352	Onderhanden
DUS-I Verbetering basisvaardigheden VBV23-VO-4220	31-05-2023	VBV23-VO-4220	Onderhanden
DUS-I Vrijroosteren leraren 2023-2025	28-06-2023	VRL23051	Onderhanden
DUS-I regeling praktijkgerichte Havo	21-03-2024	PHAVO24011	Onderhanden
DUS-I subsidie praktijkgericht gltl vavo 240072	04-07-2024	PGLTL240072	Onderhanden
DUS-I Nazorg MBO 2022/2025 nmbo024016	28-02-2024	NMBO24016	Onderhanden
DUS-I VABOK 240013 versterking aansluiting onderw.	27-08-2024	VABOK240013	Onderhanden
DUS-I 2de VABOK 24R2027 versterking aansl. onderw.	07-11-2024	VABOK24R2027	Onderhanden
DUS- I Subsidieregeling Verbinding po-vo RH	03-06-2024	VPOVO24435	Onderhanden
DUS-I Brugfunctionaris Campus/ISK	08-05-2024	BRF-242487	Onderhanden
DUS-I school & omgeving Campus RSO-24069	06-08-2024	RSO-24069	Onderhanden
DUS-I school & omgeving SchakelcollegerSO-24070	06-08-2024	RSO-24070	Onderhanden
DUS-I Opleiden tot leraar SOOLVO24051	07-10-2024	SOOLVO24051	Onderhanden
DUS-I Opleiden tot leraar SOOLVO24052	07-10-2024	SOOLVO24052	Onderhanden
DUS-I Opleiden tot leraar SOOLVO24053	07-10-2024	SOOLVO24053	Onderhanden
Instructeursbeurs mbo 2023	22-08-2023	144446	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	138250	Ja

Omschrijving	Datum	Briefnummer	Prestatie uitgevoerd (Ja/Nee/Onderhanden)
Studieverlof 2023	22-08-2023	138554	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	138697	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	139894	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	140319	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	140718	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	140909	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	141770	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	142072	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	143382	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	143827	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	143966	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	139340	Ja
Studieverlof 2023	22-08-2023	144392	Ja
Studieverlof 2024	20-08-2024	146071	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	145800	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	148093	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	149999	Nee
Studieverlof 2024	20-08-2024	146842	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	145133	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	148857	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	145139	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	146237	Onderhanden

Omschrijving	Datum	Briefnummer	Prestatie uitgevoerd (Ja/Nee/Onderhanden)
Studieverlof 2024	20-08-2024	145898	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	149862	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	150335	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	149986	Nee
Studieverlof 2024	20-08-2024	144806	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	146582	Onderhanden
Studieverlof 2024	20-08-2024	145961	Onderhanden
Zij-instroom 2022	22-02-2022	132839996	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	133539992	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	133539993	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	133539994	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	133539995	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	133539996	Ja
Zij-instroom 2022	22-02-2022	134839995	Ja
Zij-instroom 2022	22-03-2022	201939995	Ja
Zij-instroom 2022	20-07-2022	215339995	Ja
Zij-instroom 2022	20-07-2022	215339996	Ja
Zij-instroom 2022	20-07-2022	215339997	Ja
Zij-instroom 2022	20-07-2022	215339998	Ja
Zij-instroom 2022	20-07-2022	215339999	Ja
Zij-instroom 2022	22-11-2022	225839981	Ja
Zij-instroom 2022	20-12-2022	228439992	Nee

Omschrijving	Datum	Briefnummer	Prestatie uitgevoerd (Ja/Nee/Onderhanden)
Zij-instroom 2023	21-02-2023	234839996	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339982	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339983	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339984	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339985	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339986	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339987	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339988	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339989	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339990	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339991	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339992	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339993	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339994	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339995	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339996	Ja
Zij-instroom 2023	21-02-2023	235339997	Ja
Zij-instroom 2023	22-08-2023	316039994	Onderhanden
Zij-instroom 2023	22-08-2023	316039995	Onderhanden
Zij-instroom 2023	22-08-2023	318639998	Onderhanden
Zij-instroom 2023	20-10-2023	324439995	Onderhanden
Zij-instroom 2023	21-11-2023	326239958	Onderhanden

Omschrijving	Datum	Briefnummer	Prestatie uitgevoerd (Ja/Nee/Onderhanden)
Zij-instroom 2023	21-11-2023	326239998	Onderhanden
Zij-instroom 2023	21-11-2023	327939990	Onderhanden
Zij-instroom 2023	19-12-2023	328539961	Onderhanden
Zij-instroom 2023	21-03-2023	302339994	Ja
Zij-instroom 2023	20-10-2023	325439986	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-02-2024	334739995	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-02-2024	334739996	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-02-2024	334739997	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-02-2024	334739998	Onderhanden
Zij-instroom 2024	21-05-2024	407839985	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-06-2024	410239993	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-06-2024	410239994	Onderhanden
Zij-instroom 2024	22-07-2024	415039995	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-11-2024	427639978	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-11-2024	427639979	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-11-2024	427639980	Onderhanden
Zij-instroom 2024	20-11-2024	427639981	Onderhanden



Subsidies OCW	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Totale subsidiale kosten t/m 2023	Saldo 01-01-2024	Ontvangen in 2024	Subsidiale kosten in 2024	Te verrekenen per 31-12-2024
G2a Subsidies met verrekeningsclausule aflopend ultimo 2024									
Sterk Techniek Onderwijs (STO) incl aanvulling	STO19076	31-01-2024	4.776.692	4.000.000	3.535.391	464.609	776.692	1.057.355	183.947
DUS-I Pilot GLTL 20045 8/2020 tem 7/2024	GLTL20045	30-11-2020	146.380	146.380	105.112	41.268	-	14.147	27.121
			4.923.072	4.146.380	3.640.503	505.877	776.692	1.071.502	211.067
G2b Subsidies met verrekeningsclausule doorlopend ultimo 2024									
VSV 2020-2024	OND/ODB-2020/3356 M	10-09-2020	3.876.844	3.876.844	2.627.716	1.249.128	-	1.044.945	204.183
Plusvoorziening/VSV verlenging	POR/202410/000039	14-11-2024	969.211	-	-	-	969.211	-	969.211
RIF 'Daar brandt nog licht' energietransitie	RIF23007	26-05-2023	1.131.333	282.833	13.707	269.126	226.267	154.726	340.667
DUS-I LLO-professionalisering opleiders bouwsteen3	LLOP-G240004	28-08-2024	1.979.254	-	-	-	876.527	-	876.527
			7.956.642	4.159.677	2.641.423	1.518.254	2.072.004	1.199.671	2.390.588

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Afgegeven garanties

Yonder heeft een verplichting tegenover Stichting Waarborgfonds MBO waarbij sprake is van een latente claim van 2% van de jaarlijkse rijksbijdragen. Als een geldgever het Waarborgfonds aanspreekt omdat een aangesloten school aan haar verplichtingen voldoet, kan Yonder worden aangesproken tot het maximum van deze claim.

Langlopende verplichtingen

Per 31 december 2024 is Yonder de volgende langlopende verplichtingen aangegaan: Voor de huur van panden heeft Yonder huurcontracten afgesloten met een looptijd voor meerdere jaren.

De totale huurverplichting bedraagt	8.263.303
Verplichting < 1 jaar	2.481.996
Verplichting 1-5 jaar	4.404.641
Verplichting > 5 jaar	1.376.665
Dit betreft voornamelijk de huur van fitnessaccomodatie, sportzalen en lesruimten in het Tkwadraat ad 2.371.445 euro met een resterende looptijd van drie jaar en de huur van kantoorruimte in het pand van MindLabs ad 2.998.613 euro met een resterende looptijd van negen jaar per 31 december 2024.	

Gebruiksrechten

Yonder heeft als initiële investeerder in het glasvezelnetwerk van Breedband Tilburg bv een gebruiksrecht bedongen om het glasvezelnetwerk te gebruiken met een resterende looptijd van 4 jaar, eindigend per 31 december 2028. De waarde van het gebruiksrecht ultimo boekjaar is 56.769 euro en neemt jaarlijks in gelijkblijvende termijnen af middels verrekening van de gebruikersvergoeding aandeelhouder over de resterende looptijd van het recht.

Gebeurtenissen na balansdatum

Op 17 januari 2024 is de koopovereenkomst voor aankoop van de Wandelboslaan 1 getekend. Het pand wordt aangekocht voor een bedrag van 2.375.000 euro, exclusief overdrachtsbelasting. De levering was op 06 februari 2025. Daarnaast is op 16 april 2025 een overeenkomst afgesloten met de aannemer voor de bouw van de campus Wandelboslaan 1 voor een bedrag van 33.900.000 euro, exclusief btw. De oplevering van het pand wordt verwacht eind 2026.

Toelichting op de afzonderlijke posten van de staat van baten en lasten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	2024	Begroting	2023
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW BVE	82.196.280	79.905.320	77.934.346
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW VO	15.856.386	14.498.328	13.095.895
Rijksbijdragen OCW	98.052.666	94.403.648	91.030.241
3.1.2 Overige subsidies OCW	28.715.879	27.215.633	31.816.788
3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	2.938.813	2.806.300	2.685.529
Totaal Rijksbijdragen	129.707.358	124.425.581	125.532.558
3.2 Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden			
3.2.1.1 Participatiebudget educatie	1.210.990	1.587.000	1.465.260
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.235.726	742.000	1.321.307
Totaal Overheidsbijdragen/subs ov overheden	2.446.716	2.329.000	2.786.567
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	3.044.242	2.611.158	2.920.876
Totaal College-, cursus- en lesgelden	3.044.242	2.611.158	2.920.876
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1.1 Contractonderwijs exclusief Inburgering	837.059	909.630	733.913
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering	929.473	1.420.000	486.943
3.4.1 Contractonderwijs	1.766.533	2.329.630	1.220.856
3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden	1.326.289	1.291.825	1.352.777
Totaal Baten werk in opdracht van derden	3.092.822	3.621.455	2.573.633
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	562.391	375.000	341.698
3.5.2 Detachering personeel	377.373	256.000	278.483
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	1.219.246	1.138.421	1.186.903
3.5.10 Overige	2.482.832	1.519.849	1.603.043
Totaal Overige baten	4.641.842	3.289.270	3.410.127

Lasten			
4.1 Personeelslasten	2024	Begroting	2023
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	75.467.449	72.461.475	68.933.901
4.1.1.2 Sociale lasten	9.761.241	8.944.754	8.928.667
4.1.1.5 Pensioenlasten	10.247.685	9.939.983	9.330.346
Lonen en salarissen	95.476.374	91.346.212	87.192.914
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	2.048.325	575.000	2.350.226
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	13.627.219	12.568.263	13.751.169
4.1.2.3 Overig	2.232.001	3.281.819	3.575.968
Overige personele lasten	17.907.546	16.425.082	19.677.362
4.1.3.3 Af: Uitkeringen	-743.441	0	-535.204
Totaal Personeelslasten	112.640.479	107.771.294	106.335.073
Gemiddeld aantal FTE			
Management/Directie	28		27
Onderwijzend personeel	806		795
Overige medewerkers	231		228
Totaal	1.065		1.050
Er is geen personeel werkzaam in het buitenland			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa	4.282.996	5.255.128	4.393.450
Totaal Afschrijvingen	4.282.996	5.255.128	4.393.450

Lasten			
4.3 Huisvestingslasten	2024	Begroting	2023
4.3.1 Huur	3.051.589	3.460.600	3.167.854
4.3.3 Onderhoud	2.414.525	2.570.300	2.517.909
4.3.4 Energie en water	2.251.335	2.766.000	4.006.397
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.893.688	1.985.400	1.994.915
4.3.6 Heffingen	291.857	317.300	283.595
4.3.7 Dotatie voorziening groot onderhoud	-	36.300	838.129
4.3.8 Overige huisvestingslasten	249.503	137.600	521.784
Totaal Huisvestingslasten	10.152.499	11.273.500	13.330.583
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	7.268.890	6.133.840	6.128.663
4.4.2 Inventaris en apparatuur	831.364	816.652	928.609
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	5.969.151	5.135.651	5.224.359
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	28.673	-	15.182
4.4.5 Overige	1.543.431	724.300	646.746
Totaal Overige lasten	15.641.509	12.810.443	12.943.560
6 Financiële baten en lasten			
6.1.1 Rentebaten	1.115.783	875.000	909.499
6.2.1 Af: Rentelasten	7.315	0	3.657
Saldo Financiële baten en lasten	1.108.468	875.000	905.842

Lasten			
Specificatie honorarium huisaccountant	2024	Begroting	2023
Onderzoek van de jaarrekening	193.296 ²		167.925
Andere controleopdrachten	23.293		-
Adviezen op fiscaal terrein	-		-
Andere niet-controlediensten	-		-
Totaal Accountantslasten	216.588		167.925

Bij bovenstaande honoraria gaat het om de werkzaamheden die accountantsorganisaties en externe accountants voor Yonder hebben uitgevoerd (zoals bedoeld in art. 1 lid 1 van de Wet Toezicht accountantsorganisaties) en om de werkzaamheden van binnenlandse en buitenlandse accountantskantoren en hun fiscale afdelingen en adviesafdelingen. Yonder verantwoordt accountantskosten volgens de methode toerekening aan boekjaar.

² In dit bedrag is ook de afrekening over het boekjaar 2023 opgenomen ad EUR 24.296.

Model E: Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheids-deelneming en geen beslissende zeggenschap)	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit	Eigen verm. 31-12-2024	Resultaat 2024	Baten 2024	Art. 2:403 BW ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Onderwijslocatie Reeshof	Stichting	Tilburg	4	198.655	304.756	9.637.273	nee	50,00	52,25
MindLabs	Vereniging	Tilburg	4	82.586	-128.493	470.046	nee	25,00	0,00

De jaarcijfers van Mindlabs zijn nog niet vastgesteld door hun accountant ten tijde van het vasstellen van de jaarrekening van Yonder

Segmentatie	BVE Yonder		VO Yonder		Totaal Yonder	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Baten						
3.1 Rijksbijdragen	103.794.327	102.246.304	25.913.031	23.286.254	129.707.358	125.532.558
3.2 Overheidsbijdragen/subs ov overheden	2.375.351	2.721.515	71.364	65.052	2.446.716	2.786.567
3.3 Wettelijke college-/cursus-/examengelden	3.044.242	2.920.876	0	0	3.044.242	2.920.876
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3.092.822	2.573.633	0	0	3.092.822	2.573.633
3.5 Overige baten	4.341.386	3.214.154	300.456	195.973	4.641.842	3.410.127
Totaal Baten	116.648.129	113.676.482	26.284.851	23.547.278	142.932.979	137.223.760
Lasten						
4.1 Personeelslasten	90.440.337	85.661.701	22.200.142	20.673.372	112.640.479	106.335.073
4.2 Afschrijvingen	3.933.442	4.052.827	349.554	340.623	4.282.996	4.393.450
4.3 Huisvestingslasten	8.124.225	10.857.764	2.028.274	2.472.819	10.152.499	13.330.583
4.4 Overige lasten	12.516.637	10.542.533	3.124.872	2.401.027	15.641.509	12.943.560
Totaal Lasten	115.014.641	111.114.825	27.702.842	25.887.841	142.717.483	137.002.666
Saldo Baten en lasten	1.633.488	2.561.657	-1.417.992	-2.340.563	215.497	221.094
6 Financiële baten en lasten	887.018	737.809	221.451	168.033	1.108.468	905.842
Resultaat	2.520.505	3.299.466	-1.196.541	-2.172.530	1.323.964	1.126.936

De diensten van Yonder zijn opgenomen onder BVE.

Verantwoording uit hoofde van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2024 Yonder
De WNT is van toepassing op Yonder. Het voor Yonder toepasselijke bezoldigingsmaximum in 2024 is 211.000 euro, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het

onderwijs, klasse F, complexiteitspunten per criterium: 8 van baten, 4 van deelnemers en 5 van sectoren. Totaal 17 complexiteitspunten.

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

Gegevens 2024, bedragen x € 1	Dhr. F.P.A. van der Westerlaken	Mevr. L.G.M. Chermin	Dhr. C.P.J.M. Govers
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/01	01/02-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	24.953	130.441	146.238
Beloningen betaalbaar op termijn	1.962	21.499	23.460
Subtotaal	26.915	151.940	169.698
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.872	193.128	211.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	26.915	151.940	169.698
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	9.043 Zie toelichting	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023, bedragen x € 1	Dhr. F.P.A. van der Westerlaken		Dhr. C.P.J.M. Govers
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur		Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12		01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1		1
Dienstbetrekking?	ja		ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	166.574		135.665
Beloningen betaalbaar op termijn	22.713		22.632
Subtotaal	189.287		158.297
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	202.000		202.000
Bezoldiging	189.287		158.297

Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum
De overschrijding van het bezoldigingsmaximum (van 9.043 euro) van de heer Van der Westerlaken betreft een optische overschrijding in verband met de uitbetaling van vakantiegeld en reiskosten in 2024 die voor de toets op het bezoldigingsmaximum toegerekend worden aan 2023. Deze toets is uitgevoerd en hierbij is vastgesteld dat de bezoldiging beneden het maximum blijft. Daarom is geen sprake van een onverschuldigde betaling.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024, bedragen x € 1	Dhr. J.F.M. Janssen	Mevr. H.A.J. van der Kaa	Dhr. J.P.C. Steenbergen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging	17.858	12.756	12.756
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.650	21.100	21.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	17.858	12.756	12.756
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023, bedragen x € 1	Dhr. J.F.M. Janssen	Mevr. H.A.J. van der Kaa	Dhr. J.P.C. Steenbergen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging	17.156	12.254	12.254
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200

Gegevens 2024, bedragen x € 1	Dhr. J.C. Hoek	Mevr. E.M.P. van Montfort	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/12	01/01-31-12	
Bezoldiging	12.756	12.756	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.100	21.100	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	12.756	12.756	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	

Gegevens 2023, bedragen x € 1	Dhr. J.C. Hoek	Mevr. E.M.P. van Montfort	Mevr. C.L.E de Jonge
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12	01/04-31-12	01/01-31/03
Bezoldiging	12.254	9.191	3.063
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.200	15.219	4.981

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Bestemming van het resultaat	Bedrag in €
Het College van Bestuur bestemt het positieve exploitatieresultaat van EUR 1.323.965 als volgt:	
Ten laste van de bestemmingsreserve Nationaal Prog Onderwijs	-1.654.000
Ten gunste van de bestemmingsreserve Organisatieontwikkeling	2.500.000
Ten gunste van de Algemene reserve	477.965
Het exploitatieresultaat is volgens de segmentatie ontstaan bij:	Bedrag in €
BVE	2.520.505
VO	-1.196.541
	1.323.964

De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van juni 2025 het jaarverslag 2024 en de resultaatbestemming goedgekeurd.

overige gegevens

overige
gegevens



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Yonder

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Yonder te Tilburg gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Yonder op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2024;
- de staat van baten en lasten over 2024; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.



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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen 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 geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

Het geïntegreerd jaardocument omvat ook andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.



Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.



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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 18 juni 2025
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door:

drs. T.A.G. van Bortel RA



Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Akkoordverklaring Raad van Toezicht en College van Bestuur

Raad van Toezicht

J.F.M. Janssen Voorzitter	E.M.P. van Montfort Lid	H.A.J. van der Kaa Lid
Was getekend	Was getekend	Was getekend
J.P.C. Steenbergen Lid	J.C. Hoek Lid	
Was getekend	Was getekend	

Akkoordverklaring Raad van Toezicht en College van Bestuur

College van Bestuur

L.G.M. Chermin Voorzitter	C.P.J.M. Govers Lid
Was getekend	Was getekend

Gemeente overzicht

Onderwerp	Datum brief	Subsidie	Verantwoord in
ForWArt	19-03-21	110.186,00	Deel in 3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies, rest is verantwoord in voorgaande jaren
Projecten Mondiale Bewustwording 2023, Expeditie Estland	26-09-23	5.000,00	3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Projecten Mondiale Bewustwording 2023, Expeditie Gambia	26-09-23	5.000,00	3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Jongerenwerk Mode en Uiterlijk	23-10-23	35.939,00	3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Sterke Start VAVO	23-10-23	31.430,66	3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Ondersteuning schoolverlaters, Sterke start Entree 23-24	11-01-24	100.000,00	3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Laaggeletterdheid 2024	24-01-24	1.210.990,00	3.2.1.1 Participatiebudget Educatie
Vernieuwbouw Schakel opleidingen	06-02-24	75.221,00	3.5.10 Overige baten overig
Gymnastiekvoorziening 2023 Campus013	08-02-24	173.836,80	Verantwoord in 2023 op 3.5.1 Opbrengst verhuur
Bouwvoorbereidingskrediet nieuwbouw Schakel opleidingen	11-07-24	522.392,80	1.1.2.5 Materiële vaste activa in uitvoering
Vergoeding gymnastiekvoorziening Campus013 24-25	09-01-25	125.560,00	Deel in 3.5.1 Opbrengst verhuur verantwoord, rest wordt verantwoord in 2025
Verhuiskosten Schakel opleidingen	16-12-24	129.938,44	3.5.1 Opbrengst verhuur
Huurvergoeding sportterreinen 2023-2024 Campus/Reeshof	16-12-24	22.241,35	In 3.5.1 Opbrengst verhuur verantwoord
Projecten Mondiale Bewustwording	09-01-25	6.000,00	Deel in 3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies, rest wordt verantwoord in 2025
Totally Traffic schooljaar 2022-2023	15-10-24	2.000,00	Wordt verantwoord in 2025
Totaal		2.555.736,05	

Verantwoording impactgericht subsidiëren/ maatschappelijke opgave laaggeletterdheid 2024

Periode 01-01-24 tot en met 31-12-24
Waarde verbintenissen School voor Educatie en Inburgering (WEB) over 2024

Woongemeente	Totaal
Alphen-Chaam	9.601
Baarle-Nassau	4.122
Dongen	51.983
Gilze en Rijen	42.946
Goirle	38.146
Hilvarenbeek	21.130
Loon op Zand	16.250
Oisterwijk	52.681
Tilburg	809.839
Waalwijk	97.456
Eindtotaal	1.144.155

Uitvoeringsuren 2024	Totaal
Groepscontacturen (zie hierboven)	1.144.155
Training vrijwillige taalcoaches en themabijeenkomsten	43.082
Flexgroep	82.345
Totaal gerealiseerde waarde	1.269.582
Verwachte realisatie 2024	1.269.582
Subsidie beschikking Volwasseneducatie 2024	1.210.990
Saldo	58.592

Gegevens over de rechtspersoon

1. Naam en adres rechtspersoon :

Stichting Yonder
Postbus 1330
5004 BH Tilburg
2. Naam en adres school/instelling :

Yonder
Postbus 1330
5004 BH Tilburg
Campus 013
Postbus 1330
5004 BH Tilburg
Reeshof College
Postbus 1330
5004 BH Tilburg
3. Telefoonnummer :

013 - 539 7090
4. Bestuursnummer :

31087
5. KvK-nummer :

41097408
6. Naam contactpersoon :

Mevrouw L.G.M. Chermin
7. Telefoonnummer contactpersoon :

013 - 539 7090
8. Brinnummers :

25LZ Yonder
20GD Campus 013
09VG Reeshof College



bijlages

Bijlage 1

Nevenfuncties leden van het College van Bestuur (CVB)

Fred van der Westerlaken

Voorzitter College van Bestuur Yonder (tot 1 februari 2024)

Nevenfuncties:

- Voorzitter SBB sectorkamer Handel (tot 1 februari 2024)
- Vicevoorzitter TAC Doelmatigheid (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur PortVolio/Samenwerkingsverband VO Tilburg (tot 1 februari 2024)
- Voorzitter AvA Breedband Tilburg (tot 1 februari 2024)
- Voorzitter vereniging MindLabs (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur Midpoint Brabant (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur MBO excellent (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur Zorgacademie (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur Stichting Scholingsfonds Brabant Leert (tot 1 februari 2024)
- Lid bestuur Special Olympics Nationale Spelen 2024

Liz Chermin

Voorzitter College van Bestuur Yonder (vanaf 1 februari 2024)

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht en remuneratiecommissie Signum Onderwijs
- Voorzitter bestuur vereniging MindLabs (vanaf 1 maart 2024)
- Lid bestuur vereniging Kennispact mbo Brabant (vanaf 1 februari 2024)
- Lid aandeelhoudersvergadering Breedband Tilburg (vanaf 1 februari 2024)
- Lid adviescommissie Midpoint Brabant (vanaf 1 februari 2024)
- Lid bestuur PACT Brabant (vanaf 1 oktober 2024)

- Lid algemeen bestuur PortVolio (vanaf 1 februari 2024)
- Voorzitter bestuur Stichting Scholingsfonds Brabant Leert (vanaf 1 februari 2024)
- Lid bestuur TAC Macrodoelmatigheid (vanaf 25 mei 2024)
- Lid bestuur en dagelijks bestuur Zorgacademie (vanaf 1 april 2024)
- Lid bestuur MBO excellent (vanaf 1 februari 2024)
- Voorzitter bestuur Ondernemerslift+

Carl Govers

Lid College van Bestuur Yonder

Nevenfuncties:

- Bestuursvoorzitter The Dutch Alliance (samenwerkingsverband Internationalisering mbo)
- Lid Bestuur mbo Raad
- Lid samenwerkingsverband MBO Luchtvaarttechniek
- Lid Kwaliteitsnetwerk mbo
- Lid Adviesraad Fontys Educatie & Techniek
- Lid Adviesraad Tilburg marketing (per 1 november 2024)

Nevenfuncties leden van de Raad van Toezicht (RVT)

Hans Janssen (voorzitter)

Hoofdfunctie: Burgemeester van gemeente Oisterwijk

Nevenfuncties:

- Lid bestuur Landelijke Parochie voor Binnenschippers, Kermis- en Circusexploitanten
- Voorzitter bestuur Stichting Natuurpark Efteling
- Voorzitter Raad van Commissarissen Wooninc (per 15 februari 2024)
- Voorzitter Steunstichting Souvenir Kamermuziek
- Lid sponsorcommissie v.v. Jong Brabant
- Voorzitter Raad van Commissarissen Willem II Vastgoed BV

- Lid dagelijks bestuur Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant

Jan Hoek

Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar Bureau JC3

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Coöperatie Passend Onderwijs Almere
- Voorzitter Raad van Toezicht SWV PO Rijn en Gelderse Vallei
- Voorzitter Platform Raden van Toezicht MBO
- Lid Evaluatie en monitoringscommissie VTOI-NVTH
- Lid Raad van Toezicht NLPO
- Voorzitter Raad van Toezicht VO Haaglanden
- Penningmeester Stichting Maitrie (tot 1 april 2024)
- Penningmeester Stichting SO Nederland

Hille van der Kaa

Hoofdfunctie: CEO Those Vegan Cowboys

Nevenfuncties:

- Eigenaar Vroenten BV
- Initiatiefnemer Menseneten
- Lid Raad van Advies Bureau voor Statistiek
- Founding Member Food Fermentation Europe
- Lid oudergeleding Medezeggenschapsraad Basisschool de Avonturier

Jan Paul Steenbergen

Hoofdfunctie: Directeur Pepper Consult

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Bestuur VZW Imelda

Edith van Montfort

Hoofdfunctie: Collega van Bestuur SAAM Scholen (tot 1 november 2024)

Nevenfunctie:

- Lid Evaluatie en Monitorcommissie VTOI-NVT

Rooster van aan- en aftreden

Onderstaand is het rooster van aan- en aftreden voor de leden van de RvT Yonder te vinden.

Benoeming	Naam	Einde eerste termijn	Einde tweede termijn
1 augustus 2020	De heer Jan Hoek	1 augustus 2024	1 augustus 2025 (herbenoemd)
1 augustus 2020	Mevrouw Hille van der Kaa	1 augustus 2024	1 augustus 2026 (herbenoemd)
1 augustus 2020	De heer Jan Paul Steenberg	1 augustus 2024	1 augustus 2027 (herbenoemd)
1 augustus 2020	De heer Hans Janssen (vz)	1 augustus 2024	1 augustus 2028 (herbenoemd)
1 april 2023	Mevrouw Edith van Montfort	1 april 2027	1 april 2031 (igv herbenoeming)

Bij herbenoeming van de leden wordt zowel het functioneren van het betreffende lid als de RvT als geheel geëvalueerd met aandacht voor profiel en netwerk.

De benoeming van de leden is in principe voor een termijn van 4 jaar. Het gelijktijdig aan- en aftreden van een viertal leden bleek belemmerend om als RvT zorgvuldig en verantwoord invulling te kunnen geven aan de toezichthoudende rol. De RvT besloot daarom in 2020 om dit eenmalig te doorbreken middels een 'dakpanconstructie' met een beperkte tweede zittingstermijn voor de op dat moment zittende en nieuwe leden.



Bijlage 2

Dit document is een bijlage bij het geïntegreerd jaardocument 2024. In deze bijlage verantwoorden wij ons intern en extern over de behaalde resultaten over de Kwaliteitsagenda. In 2024 is de Kwaliteitsagenda 2024 – 2027 goedgekeurd en zijn we binnen Yonder gestart met de uitvoering van de beschreven projecten. We hebben in deze Kwaliteitsagenda nieuwe projecten opgestart, passend bij de nieuwe prioriteiten en doelstellingen die zijn opgesteld. Daarnaast zijn er projecten die uit de vorige Kwaliteitsagenda doortlopen in deze nieuwe ronde. Deze projecten passen ook bij de gestelde prioriteiten in de nieuwe Kwaliteitsagenda. We betrekken veel collega's bij de uitvoering van de Kwaliteitsagenda, met als doel dat de kwaliteitsslag zoveel mogelijk studenten bereikt. Daarnaast hebben we binnen de maatregelen het onderdeel teaminitiatieven ook dit jaar weer uitgezet: een open maatregel waarin teams in overleg met de directie elk schooljaar nieuwe initiatieven en innovaties kunnen indienen, passend bij de 3 landelijke prioriteiten uit de Kwaliteitsagenda 2024 – 2027. Dit is een manier om bottom-up-innovatie te realiseren. We dagen zo onderwijsteams uit om vanuit hun onderwijspraktijk bij te dragen aan de ambities van de Kwaliteitsagenda.

Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

- Er zijn voorstellen geformuleerd voor een samenwerking met het Activeringshuis over op maat gemaakte workshops en trainingen gericht op de persoonlijke ontwikkeling van studenten.
- Eind januari 2025 bespraken gemeente Tilburg en samenwerkende partijen (mbo, hbo en wo) een gezamenlijke introductie/opening van het schooljaar.
- Uit onderzoek blijkt dat er geen behoefte is aan een (extra) fysieke kortingskaart. We richten ons op

- optimale communicatie naar studenten over de beschikbare kortingen.
- Na een aangenomen motie in de Tweede Kamer gaat Yonder het monitorings- en signaleringsinstrument TestJeLeefstijl gebruiken. De eerste pilotscholen starten Q1 2025.
 - Er is een start gemaakt met de workshops over Internationalisation at home. Dit betreft een eigen maatregel. 2 opleidingen hebben een structureel programma, dat is 10% van de beoogde 20. Onderzocht wordt of er binnen scholen al aanbod is dat voldoet aan de criteria. 2 opleidingen hebben de intentie om een programma aan te gaan bieden in 2025.

Doelstelling 1.2

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken

- Student centraal 1: De inzet om studentenwelzijn te verbeteren, veiligheid te versterken en toegankelijkheid en inclusiviteit in het mbo te vergroten, verloopt volgens planning. Samenwerking met Asendo biedt betere ondersteuning voor zorgstudenten met complexe hulpvragen en begeleiding voor studenten en slb'ers. De nieuwe onderwijsondersteuner richt zich op mentaal welzijn en ontwikkelt een trainingsaanbod voor studenten. Verder is er een vacature opgesteld voor een orthopedagoog om extra ondersteuning te bieden aan studenten met speciale behoeften. Het onderzoek naar een oriëntatiejaar loopt.
- Het project Pedagogisch medewerker bij Sport en Bewegen is eind 2024 afgerond. 31 van de 32 studenten hadden binnen een week een afspraak met een pedagogisch medewerker. Op 1 student na is dit doel voor alle studenten bereikt. De huidige uitval is 13,4%, dat is iets hoger dan de ambitie van 12,5%.

- Dit traject komt in 2025 als pilot in een nieuw project waarin wordt gekeken naar rollen en verduurzaming.
- Externe jongerenwerkers hebben sinds maart 2024 een vaste plek op het schoolplein van Zorg & Welzijn. Ze sturen maandelijks een logboek naar de ondersteuningscoördinator. Er is nog geen goed beeld te geven van het effect op de mentale gezondheid van studenten. Die informatie komt in de toekomst uit het landelijke nog in te zetten instrument TestJeLeefstijl. De JOB enquête kan pas in 2026 inzicht geven in het effect wat de jongerenwerker heeft op de veiligheid in de school. Studenten geven wel aan zich veiliger te voelen.
 - 79,1% van onze studenten voelt zich veilig op school (JOB 24). Onze ambitie voor 2027 is dat 85% van de studenten zich veilig voelt op school. Stageplek (bol): 82,1% voelt zich veilig (JOB 24). Uit de studentenpeiling NP23 blijkt dat 0,9% zich onveilig voelt. De ambitie is om dit percentage te handhaven op 0,9%. Werkplek (bbl): 84,1% voelt zich veilig (JOB24). Uit de studentenpeiling NP23 blijkt dat 0,9% zich onveilig voelt. De ambitie is om dit percentage te handhaven op 0,9%.
 - Mentale gezondheid: Uit de meting Nationaal Platform Onderwijs 2022 komt naar voren dat bij Yonder 22% van de studenten aangeeft een slechte mentale gezondheid te hebben. Er zijn geen nieuwe data beschikbaar uit NPO, JOB of eigen peiling. Resultaten komen in de nabije toekomst uit TestJeLeefstijl.

Doelstelling 1.3

Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026

- Nazorg gaat per 1 augustus 2024 over naar de staande organisatie en middelen komen dan in de lumpsum in plaats van via een subsidieaanvraag. De borging van structurele inzet van nazorgcoaches in processen en systemen loopt. Vanaf 2025 kunnen we gediplomeerden vragen of ze de *begeleiding goed* vinden.
- In de aangepaste intake wordt duidelijk welke student meer begeleiding nodig heeft en die komt in een kleinere bbl klas van Entree. Dit project is eind 2024 afgerond. De studenttevredenheid uit de JOB is 69%, de ambitie was 60%. Uit een eigen peiling, afgenomen door Entree zelf, kwam een tevredenheid van 100% naar voren.
- Door meer intensieve begeleiding, gepersonaliseerd leren, flexibele instroom en een optimaal partnerschap tussen Prins Heerlijk en Entree is de tevredenheid van studenten en de succesvolle doorstroom van 1 naar 2 hoog en de vsv laag. Vsv schooljaar 24/25 peildatum oktober 2024: Niveau 1 6.5%; start set 31, aantal vsv 2 niveau 2. 0; startset 59. Aantal vsv 0. Doorstroom niveau 1 naar niveau 2 vanaf 01-08-22: Totaal 21, 3 uitval, 5 diploma, 13 nog bezig. Tevredenheid over begeleiding studenten met ondersteuningsbehoefte is heel hoog: 4.2. Borgingsproces is in gang gezet. De betaalbaarheid van dit project is een aandachtspunt. Er wordt in 2025 onderzocht welke werkzame elementen (en van Leerlab 2.0) elders inzetbaar zijn.

- *Leerlab niveau 2.0*. (2-jarig)
Het aanwezigheidspercentage is in de afgelopen periode gestegen. Ten opzichte van 1 oktober is ons studentenaantal met 6 studenten gedaald. Er zijn 5 studenten gestopt, waarvan 1 vsv'er. Dit is 0,4% en zit ruim onder de norm van 8,45%.
JOB 2024: 44,1% geeft een voldoende resultaat op de vraag rondom de begeleiding. De ambitie is 60%.
Uit de ROC Spiegel van november 2024 blijkt dat 95% van de bevraagde eerstejaars studenten tevreden zijn over begeleiding. Het doel is behaald.
Bezetting leerlab is 75%, dat is minder dan de beoogde 100%. We bekijken of het financieel en qua personele inzet haalbaar is dit te verhogen. Doelen van het leerlab zijn: GPL implementeren, temporiseren/ verdiepen en verrijken.
- Door de combinatie Entree en inburgering stromen de studenten met meer taalbagage door richting mbo2 en met meer stage-ervaring/werkervaring richting het bedrijfsleven. De tevredenheid is hoog (5 van de 8 studenten die het betreft hebben meegedaan aan een lunchgesprek, daar was 100% tevreden) vsv is nog niet te meten. Extra inzet bij de huidige groep Entree-Inburgering (12 in plaats van 18 deelnemers).
- Flexibele instroom Entree is eind 2024 afgerond met een adviesrapport over vaker instroom dan 2 x per jaar en doorstroom naar niveau 2 met minimale wachttijd.
Het aantal vsv'ers voor alle niveaus is op of onder de norm: Niveau 1: handhaven op 24%. Voorlopig vsv-cijfer oktober 2024: 31,0% (inclusief gediplomeerden niveau 1).
Minimaal verhogen van het percentage arbeidsrendement bij Entree is deels behaald.
Stijging bij bol: Nulmeting 19/20; 33%, 20/21; 35%, 2021/2022; 57%.
Daling bij bbl: Nulmeting 19/20; 52%, 20/21; 0%, 21/22; 0% (aantal te klein).

Het % studenten dat de ondersteuning en begeleiding goed of zeer goed vindt: 60%.

- Studentondersteuning voor plannen en organiseren bij Zorg & Welzijn is eind 2024 gestopt. De ambitie: 65% van de studenten Helpende Zorg en Welzijn (HZW) en Sociaal Welzijn (SW) is tevreden over de individuele begeleiding. Gemeten tevredenheid over de begeleiding: 100% maar de respons was 44%. Vsv is iets te hoog. Peildatum 22 november 2024 (voorlopig) vsv-uitval is bij SW op 31 september 10,4%, bij HZW op 31 september 4,8%. Komt in 2025 als pilot in een nieuw project.
- Student centraal 2 LOB Zie ook LOB bij prio 2.
Er is een doorlopende (loopbaan-)begeleidingslijn ontworpen: vo-mbo-richting hbo of werk (integrale studieloopbaanbegeleiding) voor alle 17 mbo-opleidingen van Yonder.
50,5 % studenten vindt de ondersteuning en begeleiding goed of zeer goed, de ambitie is 60%.
Studenten laten zich in de JOB positief uit over de hulp die ze gekregen hebben bij het maken van een keuze na de opleiding voor werken of leren, 35,1% is conform ambitie.
- VR filmpjes ontwikkelen voor beter beroepsbeeld om te zorgen dat studenten meteen komen tot juiste studiekeuze. Filmpjes dragen bij in het ombuigen en afremmen van de vsv-cijfers. Start maken filmpjes in Q1 '25 bij 'Beveiliging", omdat daar een verkeerd beroepsbeeld de grootste uitvalreden is. Samenhang met Student Centraal 2 LOB.
- Het aantal vsv'ers per niveau: 22/23 definitieve cijfers uit HUB DPO Yonder, bron: DUO.

Niveau	Norm	BOL	BBL
1	26,4 %	27 %	34,7 %
2	8,6 %	10,2 %	17,7 %
3	3,2 %	4,7 %	6,9 %
4	2,7 %	4,6 %	8 %

- Eigen maatregel: de Pre-mbo trajecten voorzien in de begeleiding van de overstap van VSO/PRO/ tussenvoorziening naar het Entree en vanuit Entree richting mbo2.
In de basis staan deze trajecten, maar inhoudelijk en bedrijfsmatig zijn er aanpassingen nodig om de trajecten in de toekomst aan te kunnen blijven bieden. Vsv is nog niet meetbaar omdat studenten net doorgestroomd zijn richting mbo2.
Studenttevredenheid over de geboden begeleiding is met een eigen instrument gemeten bij de helft van de trajecten. De studenttevredenheid was hoog: 100 % van de deelnemers geeft de begeleiding een 7 of hoger. Ambitie van 80% is behaald.

- Doelstelling 1.4**
Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze van het beroepsonderwijs als positieve keuze.
- Doorlopende leerlijn vo-mbo inclusief havisten en inclusief een veilige landing. Zie ook prioriteit 2. Het studentenadviespunt biedt vo-scholen een voorlichting aan over het studeren op het mbo. Verder bieden we per vakgebied workshopdagen aan. Het onderzoek naar een oriëntatiejaar voor havisten valt onder Student Centraal 1. Binnen dit project kijken we per individu wat er aan maatwerk mogelijk is. Startersresultaat drie-jaars gemiddelden (meerjaren)

- 2023-2024; Op weg naar ambitie.
- Yonder niveau 2: 77,5% (norm en ambitie 79%)
 - Yonder niveau 3: 78,7% (norm en ambitie 82%)
 - Yonder niveau 4: 81,9% (norm en ambitie 82%)
- Bereik voorlichting >40% van vmbo leerlingen RMC regio35. Momenteel is 19% gepland.
>40% van de vmbo-leerlingen binnen RMC regio 35 heeft de mbo-workshopdagen gevolgd (voorheen: Ontdekroute). De workshopdagen zijn verplicht voor Yonder-scholen.
- Doorlopende leerlijn mbo-hbo
Door de toekenning van twee VABOK-aanvragen heeft het samenwerkingsverband zich geconformeerd om binnen de beroepsgerichte route onderwijs en techniek de aansluiting en doorstroom te versterken. De samenwerking zal van hieruit verder uitgebouwd worden naar andere beroepsgerichte routes die nu niet binnen een VABOK-samenwerking vallen. We willen het studiesucces Yonder studenten op het hbo handhaven op gemiddeld 80%. Hiervoor hebben we data nodig van Avans en Fontys. Daar is momenteel contact over.

- Doelstelling 1.5**
Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's
- Eigen maatregel met andere middelen dan KA: Taal en Werk is een passend onderwijsaanbod voor anderstalige mensen met een taalachterstand. De ambitie is behaald qua data, middelen voor verduurzaming blijft een aandachtspunt en gespreksonderwerp met de gemeente.
Meting 27 juni 2024 (82% respons van 73) groep 1 t/m 7. De ambitie is nagenoeg behaald.
 1. Gemiddelde tevredenheid over cursus is 8.5, de ambitie was 8.6 (erg hoog).
 2. Naar betaald werk 42% (+ 15% onbetaald en uitzicht betaald werk), de ambitie is 44%.
 3. Naar opleiding 64%, de ambitie 61% is behaald.

- 4. Cursisten beheersen de Nederlandse taal beter na afloop van de cursus.
- Het stopzetten van de vierde aanvraag ronde groeifondsmiddelen heeft geen invloed op de reeds toegezegde middelen voor LLO collectief laagopgeleiden. Het toekennen van de tweede tranche middelen is afhankelijk van de resultaten uit de twee pilotprojecten in Twente en in Eindhoven.

Prioriteit 2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Algemeen

Analyse en 0-meting op basis van de indicatoren op het niveau van de prioriteit

- Op dit moment kiest 49% van onze studenten een opleiding gericht op maatschappelijke opgaven. Onze ambitie: 50% van de studenten die bij ons instromen, kiest een opleiding gericht op maatschappelijke opgaven.
- Als we kijken naar de mate waarin gediplomeerden voor 12 uur of meer werken in de richting of verwant waarvoor ze zijn opgeleid, dan zien we een range van 27% voor ICT-support tot 94% bij doktersassistent. Na ICT volgt timmeren met 49%. Onze ambitie: het verhogen van de percentages naar minimaal 70% nog werkzaam in de richting of verwant waarvoor ze opgeleid zijn. Voor deze indicatoren hebben we geen specifieke projecten opgezet. Het thema wordt in projecten bij andere doelstellingen wel meegenomen en is onder de aandacht bij Yonder. We kiezen bij doelstelling 2.3 bijvoorbeeld bewust voor vergroten LLO-aanbod in de tekortsectoren. Deze projecten zijn net opgestart, het is nog te vroeg voor een reflectie op dit thema.

Doelstelling 2.1

Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hun perspectief op een duurzame plek en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.

- Er is een veel duidelijkere visie op *LOB* dan voorheen en de doorlopende begeleidingslijn is vormgegeven. De ontwikkeling van gesprekstoos en maatwerkopdrachten is in volle gang. Er is extra capaciteit op *LOB* in de scholen vanaf januari 2025. Zie ook *LOB* bij prioriteit 1.
- Werkvloerleren 2.0. Dit bevindt zich in de verkennende en onderzoekende fase: welke focus willen we aanbrengen? Er zijn 2 richtingen die onderzocht worden; enerzijds de toepassing van meer praktijkelementen binnen de school en anderzijds wordt onderzocht welke elementen vanuit het onderwijs verplaatst kunnen worden naar de bedrijven.
- Z-route van de inburgering loopt achter vanwege een latere start. Het project loopt tot augustus 2025. Er is contact gelegd met de aanbieders van het participatiedeel. Ervaringen van docenten z-route zijn geïnventariseerd. Uit lunchgesprekken blijkt dat de cursisten tevreden zijn. Verbetersuggesties worden onderzocht.
- Doorstroom coördinatie. De loopbaanbegeleiding is in 2024 gericht op de *WEB* deelnemers en kan ook uitgerold worden voor de hoger opgeleiden. Uit gesprekken en evaluatie blijkt dat 100% van de begeleide 47 cursisten tevreden is. Het % cursisten dat begeleid is in 2024 en is doorstroomd naar werk/ scholing/vrijwilligerswerk is gelijk aan de ambitie: 43%. Het project is eind 2024 gestopt.

- Een veilige landing op de juiste plek vo-mbo/*LOB*. Zie ook 1.4
De planning tot het ontwikkelen van de *LOB*-opdrachten is opgeschoven naar februari 2025. Door gefaseerd van een breed naar smal perspectief *LOB*-activiteiten aan te bieden, dragen wij bij aan een betere aansluiting gedurende de zoektocht naar een opleiding.

Doelstelling 2.2

Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.

- Gelijke kansen in de bpv: Het Stagepact en het servicedocument Melden en Registreren van Klanten en Meldingen Stagediscriminatie geven aan wat we moeten vastleggen en geven kaders voor de (nul)meting. Het bpv-procesteam heeft bij de bpv-coördinatoren uitvraag gedaan naar ervaringen rondom stagediscriminatie. Contacten met mbo-instellingen voor een regionale aanpak loopt. Het project is vertraagd wegens vacatures en personele wisselingen.
- Tevredenheid over de begeleiding:
 - 36,4% studenten BO tevreden over begeleiding door school. De ambitie is 40%.
 - 56,5% (handhaven) BOL-studenten tevreden over begeleiding door leerbedrijf. De ambitie is 62%.
 - 68,2% (handhaven) BBL-studenten tevreden begeleiding door leerbedrijf. De ambitie is 67%.
- We willen 0 meldingen stagediscriminatie op instellingsniveau leerbedrijf handhaven.

Doelstelling 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruikgemaakt van de subsidieregeling praktijkleren.

- We richten ons bij LLO op de tekortsectoren Techniek en Zorg. Er is al aan aanzienlijk LLO-aanbod maar we willen dit de komende jaren verbreden en flexibiliseren. De projectleiders zijn eind 2024 gestart en projectplannen zijn in ontwikkeling. Bij Zorg en Welzijn willen we van 10 maatwerkopleidingen in de 3e leerweg naar 10 verbeterde en 15 nieuwe opleidingen. Qua aantal studenten is het doel te stijgen van 150 naar 350 cursisten. De Techniek scholen beogen jaarlijkse groei in het aanbod cursussen en maatwerkopleidingen van 10%. Dit leidt tot een totale groei van 46% in 4 jaar, van 57 naar 83 opleidingen/cursussen.

Prioriteit 3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, wordt versterkt.

- Taal op niveau. Via TBO-trainingen en train-de-trainer-trajecten worden docenten geschoold. Taal is opgenomen in bijna alle onderwijsteamplannen en schoolverbeterplannen. Naast de scholing komt via TBO (taalbewust onderwijs) ook meer aandacht voor taal in alle vakken. Het taalniveau van onze studenten wordt Yonderbreed (in samenwerking met de CSR) in kaart gebracht met een 0-meting en op basis van de resultaten, worden adviezen opgesteld.

- Met betrekking tot *MBO-breed taaljaar* hebben we ervoor gekozen om het project niet op de huidige manier door te laten lopen omdat die gekozen route te snel ging voor de organisatie. De projectleider heeft een addendum geschreven op het projectplan: de doelstellingen blijven staan maar de route ernaartoe is gewijzigd in kleinere stappen om organisatie mee te laten groeien.
- 49% van de studenten is positief over de lessen *Nederlands* (JOB '24). De ambitie voor 2027 is 55%.
- Door de overgang naar een nieuw intern systeem zijn er nog geen resultaten over het percentage studenten dat het *CE Nederlands* behaalt met 5,5 of hoger. De ambitie is 70%.
- Bij *rekenen op niveau* is er veel aandacht voor de scholing van medewerkers. De scholingen voor rekenspecialist en rekendocent zijn opgestart. Voor NCVB wordt gewerkt aan een trechtermodel voor studenten waarbij studenten het aanbod krijgen wat bij ze past.
- 39% van de studenten is positief over de lessen *Rekenen* (JOB '24). De ambitie voor 2027 is 55%.
- 80% van de studenten heeft in schooljaar 2023-2024 het *rekenexamen* op niveau 2,3 en 4 afgesloten met een 5,5 of hoger. De ambitie is 60%.
- Bij *focus op basisvaardigheden bij docenten* bekijken we de mogelijkheden voor een digitaal systeem (E-wis) om de scholing van medewerkers op het gebied van het verbeteren van de basisvaardigheden te ondersteunen. Op dit moment loopt er een pilot met het systeem op 3 scholen. De resultaten verwachten we in 2025 en dan worden de vervolgkeuzes bepaald. Dit project sluit ook aan bij doelstelling 3.2.

- Doelstelling 3.2**
De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.
- De burgerschapsvisie is opgesteld en dient als basis voor de scholing die in 2025 opgestart wordt voor *burgerschap*. Er moet nog aandacht besteed worden aan de 'why', zodat scholen goed meegenomen worden in het traject. Er is al materiaal ontwikkeld voor een toolbox die docenten kunnen gaan gebruiken.
 - Deze vraag is in de JOB24 voor het eerst meegenomen in de vragenlijst van Yonder. De uitkomst van de JOB 24 is dat 32,9% van de studenten positief is over de lessen burgerschap. De ambitie is 60%.
 - *Focus op vaardigheden bij docenten*: zie input bij doelstelling 3.1.

- Doelstelling 3.3**
Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en personaliseren.
- De nieuwe *gesprekkencyclus* is inmiddels geïmplementeerd. Met de ontwikkelgesprekken nieuwe stijl waarin aandacht is voor professionalisering en de werkdruk (vitaliteit) zijn we vanaf november 2024 gestart.
 - Analyse vanuit HR laat zien dat het groeipotentieel het verloop van LC-docenten in de organisatie kan opvangen. Echter, dat is onvoldoende groei ten opzichte van de ambitie die we hebben. In de gesprekken met de directeuren is er aandacht voor de functiemix, de hiervoor genoemde uitdaging is bekend. In alle ontwikkelgesprekken met medewerkers is er aandacht voor het *carrièreperspectief*.

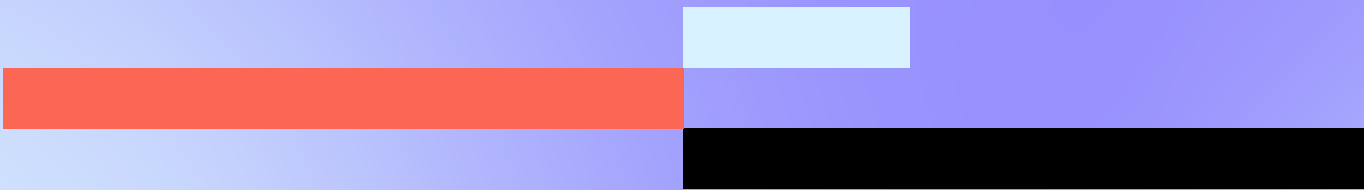
- De stand van zaken met betrekking tot de indicatoren moeten we voor dit thema nog in kaart brengen. Wisseling in rol projectleider heeft gezorgd voor vertraging op dit stuk.

- Doelstelling 3.4**
Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken.
- We willen onderzoek in de organisatie stimuleren en zijn daarom gestart met het opzetten van het traject *docentpioniers*. De eerste groep gaat starten in september 2025, de scholen zijn hier al over geïnformeerd (de ambitie: in 2027 16 docentpioniers).
 - Op dit moment hebben we 1 *practoraat* (Practoraat Interactieve Technologie) en er is een practoraat in oprichting op het gebied van zorgtechnologie. We nemen deel aan een landelijk practoraat op het gebied van veiligheid in de sportwereld (vanuit Sport & Bewegen). We zijn aan het oriënteren bij welke practoraten we als organisatie willen aansluiten de komende jaren (de ambitie: 2 practoraten en deelname aan 3 practoraten).
 - In het schooljaar 2024-2025 zijn er 13 excellentieprogramma's. We kijken naar de mogelijkheden voor nieuwe excellentieprogramma's en gaan hierover met scholen in gesprek. Mogelijk zorgen cross-overs en samenvoegingen van programma's (vanuit inhoud en leeropbrengst) voor een koerswijziging op dit thema. We blijven dit goed monitoren (de ambities: uitbreiding van het aantal excellentieprogramma's naar meer dan 16 en in 2027 nemen 140 studenten deel aan een excellentieprogramma).
 - In schooljaar 2024-2025 zijn er 24 wedstrijden waar Yonder aan meedoet. We stellen in het voorjaar van 2025 een beleidsplan op voor *Skills*, waarbij we samen met de directeuren kijken hoe we dit thema beter kunnen verankeren in het onderwijs (de ambitie:

- uitbreiding van deelname aan het aantal wedstrijden van Skills Heroes naar 22).
- Door het organiseren en faciliteren van excellente stages dragen we bij aan de kwaliteit en innovatiekracht van het mbo. We willen daarom stimuleren dat ieder jaar 10 studenten een beurs kunnen krijgen om een stage te lopen in een land buiten de EU. Er zijn nog geen beurzen toegekend op dit moment, aanmelden kan tot 01-04-2025 (voor een stage in september 2025). Bij *internationalisering* zijn verschillende acties uitgezet om studenten en scholen over de mogelijkheden te informeren.

- Teaminitiatieven**
Een open maatregel waarin teams in overleg met de directie elk schooljaar nieuwe initiatieven en innovaties kunnen indienen, passend bij de 3 landelijke prioriteiten uit de Kwaliteitsagenda 2024 – 2027. Dit is een manier om bottom-up-innovatie te realiseren. We dagen zo onderwijsteams uit om vanuit hun onderwijspraktijk bij te dragen aan de ambities van de Kwaliteitsagenda.
- Naast de docentpioniers en de practoraten kennen we bij Yonder teaminitiatieven. Kleinschalige initiatieven binnen een school met een looptijd van maximaal 1 jaar. Deze innovatieve ideeën dragen bij aan het behalen van de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. Voor schooljaar 2024-2025 zijn 28 initiatieven goedgekeurd. In het najaar hebben we een middag gehad met presentaties van de initiatieven: bedoeld als stimulans om te leren van elkaar.

Op een dag wordt later nu. Zie jij jezelf al staan, daar in die toekomst? Wij zien je. Want bij Yonder kijken we uit naar morgen. Naar een kansrijke toekomst voor iedereen. En ook al weten we nog niet precies hoe 'later' eruit gaat zien, één ding staat vast: de toekomst kan niet zonder jou. Dus strek je uit. Ervaar, leer, groei. Word wijzer, zelfstandiger, vakkundiger. Word technicus, verzorgende, artiest. Of gewoon beter in je vak. Maar word vooral jezelf, klaar om morgen met beide handen aan te pakken. Worden is werken. Aanpakken, stappen maken, ontdekken wat voor jou werkt. Niet bang om je eigen weg te creëren. Nieuwsgierig blijven naar hoe dingen werken, open blijven staan voor nieuwe ideeën en andere gedachten. Nieuwsgierig blijven naar de ander. We zoeken elkaar op, geven ruimte, luisteren naar elkaar. Want met iedere ontmoeting worden we rijker, leren we iets over de ander en onszelf. Zo komen we verder. Zo blijven we werken aan het succes van onze leerlingen en studenten. Aan het beste onderwijs voor het talent dat we keihard nodig gaan hebben. Aan de toekomst van Midden-Brabant. Een toekomst om naar uit te kijken!



yonder