

JAARVERSLAG 2022

Aventus [Ⓐ]



www.ventus.nl

INHOUD

Kerncijfers 2022	3
Mooie momenten 2022	4
BESTUURSVERSLAG	11
1. Terugblik 2022 college van bestuur	12
2. Over Aventus	15
2.1. Onze missie en visie	15
2.2. Werkgebied	17
2.3. Aventus waarden	17
2.4. Stichting, bestuur en toezicht	17
2.5. Klachten en incidenten	23
2.6. Gegevensbescherming	24
3. Ons onderwijs en onze studenten	25
3.1. Terugblik op resultaten	27
3.2. Examenorganisatie	28
3.3. Inzet NPO-gelden	29
4. Onze organisatie in 2022	31
4.1. Organisatie en HR	31
4.2. Medezeggenschap	35
4.3. Bedrijfsvoering en faciliteiten	38
5. Inspanningen en resultaten koers en kwaliteitsagenda	40
6. Financiën, helderheid en continuïteit	45
6.1. Aventus in cijfers	45
6.2. Financiële gang van zaken 2022	47
6.3. Gegevens in het kader van helderheid	54
6.4. Overige informatie	56
6.5. Continuïteitsparagraaf	57

JAARREKENING	71
7. Jaarrekening 2022	72
7.1. Jaarrekening 2022	72
Geconsolideerde balans per 31 december 2022	73
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022	74
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022	75
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2022	76
Enkelvoudige balans per 31 december 2022 Stichting ROC Aventus	106
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022 Stichting ROC Aventus	107
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022	108
7.2. Vaststelling jaarrekening	115
8. Overige gegevens	116
8.1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	116
8.2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	122
8.3. Gegevens over de rechtspersoon	123
BIJLAGEN	125
Bijlage 1. Stand van zaken uitvoer en effecten kwaliteitsagenda 2022	126
Bijlage 2. Overzicht en voortgang verbetermaatregelen NPO	159
Bijlage 3. Mbo-studentenfonds	160

KERNCIJFERS 2022



170
MBO OPLEIDINGEN



1.200
MEDEWERKERS



4.300
WERK-LEERBEDRIJVEN



GEMIDDELD
ZIEKTEVERZUIM

2022
5,6

2021
4,7



TEL DATUM 1
OKTOBER 2022

11.421

1 OKTOBER 2021
11.839

WAARVAN:

BOL **6.630**

BBL **4.358**

VAVO **433**

AANTAL MBO-STUDENTEN PER NIVEAU

NIVEAU 1 **339**

NIVEAU 2 **2.093**

NIVEAU 3 **2.535**

NIVEAU 4 **6.021**





MOOIE MOMENTEN 2022

We hebben samen veel mooie momenten beleefd in 2022. Hieronder vind je een kleine terugblik en verzameling van deze momenten.



Aventus = Alive

Collega's, studenten, rumoer: het bruiste weer bij Aventus. Tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst traptten we een nieuwe fase af waarin we nieuwsgierig met elkaar én met het merk Aventus aan de slag gingen. Want dat hebben we met het thema Alive nieuw leven ingeblazen. We zijn springlevend!



Open dag: weer 'live'

Na online open dagen konden op 22 januari de deuren weer open voor een 'echte' variant! Veel jongeren en hun ouders namen een kijkje en een flink aantal meldde zich meteen aan. Bezoekers gaven de open dag een dikke 8!



Presentatie studentencreatie upcycling product Auping

Wie een Aupingbed koopt, krijgt de stoffen nachtdierknuffel 'Aulie' cadeau. Die is gemaakt van reststoffen. Ontwerpersduo Schepers Bosman ontwierp de Aulie en onze modestudenten maakten de eerste serie, die in februari klaar was.



Nieuw van start in februari: de Entree Schakelklas.

Nieuwkomers krijgen les van een docent van de Veluwe Onderwijsgroep en van een docent van Aventus. Naast beter Nederlands leren, maken de leerlingen ook kennis met het mbo.



Aventus host regionale vakwedstrijden Skills Talents vmbo

Wij openden in februari onze deuren voor de vmbo-vakwedstrijden. De deelnemers konden meteen kennismaken met onze school. De organisatie was in handen van onze mbo-studenten: een top leerervaring.



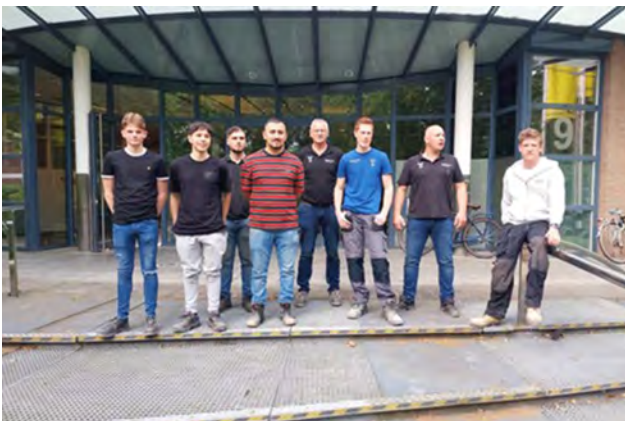
Veel Aventus-medailles tijdens de Skills vakwedstrijden

Een keer goud, zeven keer zilver en een keer brons: wat een topprestatie van Mascha, Harmen, Stefan, Sybo, Joren, Veerle, Geert, Maikel en Kyra die in maart met medailles thuishkwamen van de landelijke mbo-vakwedstrijden Skills.



Duurzaam richting finale Horizon Grand Prix

Met een door waterstof aangedreven, zelfgebouwde auto een duurrace rijden: dat is de uitdaging van de Horizon Grand Prix. Twee teams van Aventus deden mee en wisten zich in april te plaatsen voor de finale.



Meebouwen aan opvanglocatie vluchtelingen

Studenten Techniek & Mobiel hielpen vanaf mei volop mee aan de verbouwing van een tweede opvanglocatie in Deventer, bedoeld voor vluchtelingen uit de Oekraïne. Een prachtige praktijkopdracht, voor een goed doel.



Taal- en Rekenbattle was een topbijeenkomst

Driehonderd studenten deden mee met de voorrondes en zestig stonden er klaar voor de Taal- en Rekenbattle op 1 juni. Studenten vol zelfvertrouwen, muziek, cocktails én presentator Victor Abeln van First Dates: een topfinale!



Aventus partner in Centrum voor Veiligheid en Digitalisering

Op 1 juli werd Aventus partner in het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD). Dit biedt veel kansen voor een complete doorlopende leerlijn, van mbo tot universiteit.



Nieuwe sector: MBO Basis & Lyceum

De opleidingen op niveau 1 en een aantal op niveau 2 en het Lyceum: die werken sinds augustus onder de nieuwe sector MBO Basis & Lyceum. Persoonlijke begeleiding van studenten, binnen en buiten de klas, speelt een grote rol binnen deze nieuwe sector. De doorstroom binnen de opleidingen is daarnaast ook een belangrijke pijler.



Diploma voor de laatste lichte dansstudenten

Na vijftien jaar is de opleiding Moderne dans in Zutphen gestopt. In september kregen de laatste studenten hun diploma en daar is natuurlijk een bijzonder moment van gemaakt!



Gratis menstruatieproducten op school

Er zijn studenten die in armoede leven. Omdat menstruatieproducten erg duur zijn, bieden we die sinds september gratis aan op onze locaties, dankzij hulp van het Armoedefonds.



Convenant voor ondersteuning LHBTQIA+

Natuurlijk willen we dat iedereen zich bij ons op school welkom voelt. Daarom ondertekenden we op 11 oktober een convenant samen met de Politieacademie en Saxion om de veiligheid van de LHBTQIA+ community te ondersteunen.



Vijftig Aventus Champions!

Aventus organiseerde dit jaar voor het eerst de voorrondes van de Skills onder de naam: Aventus Champions League! Ruim achthonderd studenten streden op 20 oktober om de titel Aventus Champion. Zij deden binnen hun eigen opleiding mee aan een vakwedstrijd. Een deel van de winnaars gingen naar de landelijke kwalificatiewedstrijden van Skills Heroes in Amsterdam.



Minister met studenten in gesprek over vrijheid

Op 14 november kwam minister Hanke Bruins Slot op bezoek bij Aventus en ging in gesprek met ruim 200 studenten over vrijheid.



Roos de Wilde: Aventus mbo-ambassadeur

Elk jaar organiseert de MBO Raad 'Dit is mbo': de verkiezing voor de landelijk mbo-ambassadeur. Uit de voorverkiezing bij Aventus won tweedejaars Verpleegkunde Roos, die het mbo heel goed op de kaart zet.



Open dag november druk bezocht

De open dag op 21 november was een succes! Een paar feitjes: 1500 studiekeizers en begeleiders, 150 afgenomen studietesten, op de dag zelf meteen 100 aanmeldingen en een dikke 8 als rapportcijfer.



Plan van aanpak voor nog betere begeleiding

In november presenteerden we een plan van aanpak om onze studenten nog beter te begeleiden. Als onderwijsinstelling hebben we een groot netwerk van ondersteuning binnen en buiten de school, maar we merkten dat onze studenten hier niet altijd gebruik van maakten of de weg ernaartoe niet weten. Daarom hebben we met "De Shit Show" een concept bedacht dat aansluit bij de belevingswereld van de student. Deze laagdrempelige manier zorgt ervoor dat het een ingang biedt om hun problemen te bespreken.



Tour Leven Lang Ontwikkelen op bezoek

Het Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen kwam in november langs bij Aventus voor de Tour d'LLO. Doel was informatie ophalen én het gesprek voeren over grote vraagstukken op de regionale arbeidsmarkt.



Nieuw collegelid benoemd: welkom Raimond Bartelink

Eind 2022 werd bekend dat Raimond Bartelink vanaf 1 maart 2023 het nieuwe lid van het college van bestuur van Aventus is. Raimond was hiervoor Directeur Academie Creatieve Technologie bij Saxion.

A person is walking through a tunnel-like structure made of numerous overlapping, glowing neon light loops. The loops are in various colors including blue, purple, yellow, and orange, creating a vibrant, futuristic atmosphere. The person is wearing a futuristic, glowing blue and white outfit and is walking towards the right side of the frame.

G BESTUURS BEST RSLAG VERSLAG B



1. TERUGBLIK 2022 COLLEGE VAN BESTUUR

" ZORGEN DAT IEDERE STUDENT ZICH ÉCHT GEZIEN EN GEKEND VOELT "

COLLEGE VAN BESTUUR ELLEN MARKS EN RAIMOND BARTELINK:

Voorzitter college van bestuur Ellen Marks kijkt met een goed gevoel terug op 2022. Collega Raimond Bartelink is blij verrast met het steeds praktijkgerichtere onderwijs, dat steeds meer in co-creatie met het bedrijfsleven tot stand komt.

Hoe fijn: na de coronatijd stroomden de gebouwen van Aventus in 2022 weer vol met studenten en collega's. Dat was ook weer even wennen. "Iedereen moest resetten en weer gewend raken aan alle prikkels om zich heen", merkte Ellen.

"Wat we volgens mij goed doen, is de geleerde lessen vasthouden. We hadden in coronatijd meer oog voor elkaar. Waar het kan draagt de combinatie van online en fysiek werken voor velen nog steeds bij aan een betere balans tussen werk en privé. Dat zien we bijvoorbeeld ook in de reacties van collega's in ons medewerkersonderzoek terug. De snelheid van beslissingen nemen en efficiënt werken zoals in de coronatijd; daar mogen we de lessen soms wel weer wat nadrukkelijker erbij pakken. Gelukkig leren en verbeteren we elke dag met elkaar. "

Aantrekkelijk onderwijs én goede begeleiding

Ellen kijkt met een goed gevoel terug op 2022. Dat de Onderwijsinspectie tijdens een herstelonderzoek constateerde dat de kwaliteitszorg nu goed op orde is, speelt zeker mee. Nog belangrijker vindt zij dat onderwijsteams zich veel bewuster zijn geworden van hun eigen invloed op de onderwijskwaliteit die zij bieden.

“Studenten goed begeleiden is minstens zo belangrijk als het geven van goed en aantrekkelijk onderwijs”, benadrukt Ellen. Zij maakt zich zorgen over het aantal studenten dat uitvalt. Met veel jongeren gaat het – door allerlei omstandigheden – niet goed. “Als we willen zorgen dat iedere student zich écht gezien en gekend voelt, heeft iedereen binnen Aventus een rol.”

Afgelopen jaar werden studenten actief uitgenodigd om te komen met hun vragen of problemen en zijn routes naar hulp duidelijker gemaakt. “Er wás al veel ondersteuning beschikbaar, maar studenten zagen soms door de bomen het bos niet meer”, legt Ellen uit.

Tijdens de zogenoemde ‘shit-show’ – ‘iedereen zit wel eens in de shit’ - zijn studenten aangespoord om zich vooral te melden met hun ‘shit’. “Ik moest even wennen aan de titel”, lacht Ellen, “maar het heeft goed gewerkt. We hebben laten zien dat de drempel niet hoog hoeft te zijn om je problemen of zorgen te delen.”

Sterke verbinding met het bedrijfsleven

Sinds 1 maart 2023 is het college van bestuur weer op volledige sterkte met de komst van Raimond Bartelink. Tijdens zijn kennismaking met onderwijsteams was hij blij verrast door het warme welkom én door wat hij zag.

“De verbinding tussen onderwijsteams en het bedrijfsleven is sterk. Dat zie je terug in het onderwijs. In de manier van leren, in de opdrachten en soms ook in de context waarin geleerd wordt. Kijk naar de techniekhubs in de regio waar studenten met opdrachten uit de praktijk aan de slag zijn. Dat motiveert enorm.”

Winst valt komende tijd te behalen in het verder flexibiliseren van het onderwijs. Denk aan meer instroommomenten, of verdere uitbreiding van de combinatie werken en leren in BBL-opleidingen.

Op naar een nieuwe koers

In 2022 is – met een doorloop naar 2023 – gestart met het ontwikkelen van de nieuwe strategische koers voor 2023-2027. In het medewerkersonderzoek gaven veel collega's aan dat we meer en beter gebruik moeten maken van het kritisch denkvermogen binnen onze organisatie. Dat hebben met de ontwikkeling van de strategie volop gedaan. We zijn in gesprek gegaan met onze collega's, studenten en partners in de regio en hebben mooie input opgehaald.

“Natuurlijk zullen we accenten verschuiven, maar we borduren ook door op onze huidige koers”, volgens Ellen. De nieuwe werkagenda voor het mbo ‘Samen Werken aan Talent’, geeft al veel houvast. Daarin blijft het voorkomen van voortijdig schoolverlaten een van de speerpunten. En dan zijn we weer terug bij het enorm grote belang van goede begeleiding van studenten. Dat krijgt dan ook een prominente plek in de nieuwe strategie.”

“Focus op aantrekkelijk en eigentijds onderwijs blijft uiteraard een speerpunt. We werken steeds meer met levensechte opdrachten, dicht bij de praktijk en in samenwerking met het bedrijfsleven.”

“Onze doelstellingen kunnen we natuurlijk alleen maar bereiken door de inzet en kennis van onze collega's. Daarom blijven we aandacht geven aan de trots- en verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek, professionalisering en de wil om te blijven ontwikkelen; als mens en als organisatie.”



2. OVER AVENTUS

2.1. Onze missie en visie

Missie

Aventus laat zien hoe mooi en uitdagend beroepsgericht onderwijs is en stimuleert daarmee elke dag de groei van het individu, het bedrijfsleven en de samenleving"

Visie

We zijn ervan overtuigd dat we onze studenten voor een succesvolle (leer) loopbaan toekomstgerichte vakkennis en persoonlijke en sociale vaardigheden moeten meegeven. Dit hebben zij nodig in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en samenleving."

KLAAR VOOR DE TOEKOMST



Klaar voor de toekomst

Aventus biedt passend onderwijs en leidt studenten op tot knowmad: iemand die de regie pakt over zijn eigen ontwikkeling en leerproces en die zich makkelijk aanpast door nieuwe dingen te leren, of juist af te leren. We bieden onderwijs voor de toekomst en werken hiervoor vanuit onze strategische koers aan de pijlers:

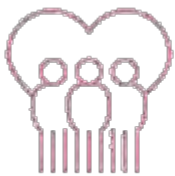
- Samen werken aan een goede school, we blijven ons ontwikkelen.
- Thuis bij Aventus, een veilige thuisbasis om te experimenteren met kennis en gedrag.
- Jouw route voor maximale groei, we hebben aandacht voor ieders behoefte in ons flexibele onderwijs.
- Klaar voor je toekomst, we spelen in op wensen en uitdagingen uit het werkveld.
- Een leven lang ontwikkelen, we leiden studenten op voor een loopbaan waarin zij zich blijven ontplooiën.

2.2. Werkgebied

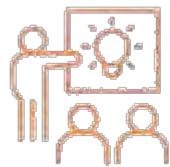
Aventus is actief in de regio Stedendriehoek (Apeldoorn-Deventer-Zutphen).



2.3. Aventus waarden



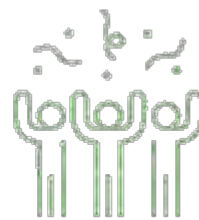
ATTENT



PIKKELEND



NIEUWSGIERIG



VERBINDEND



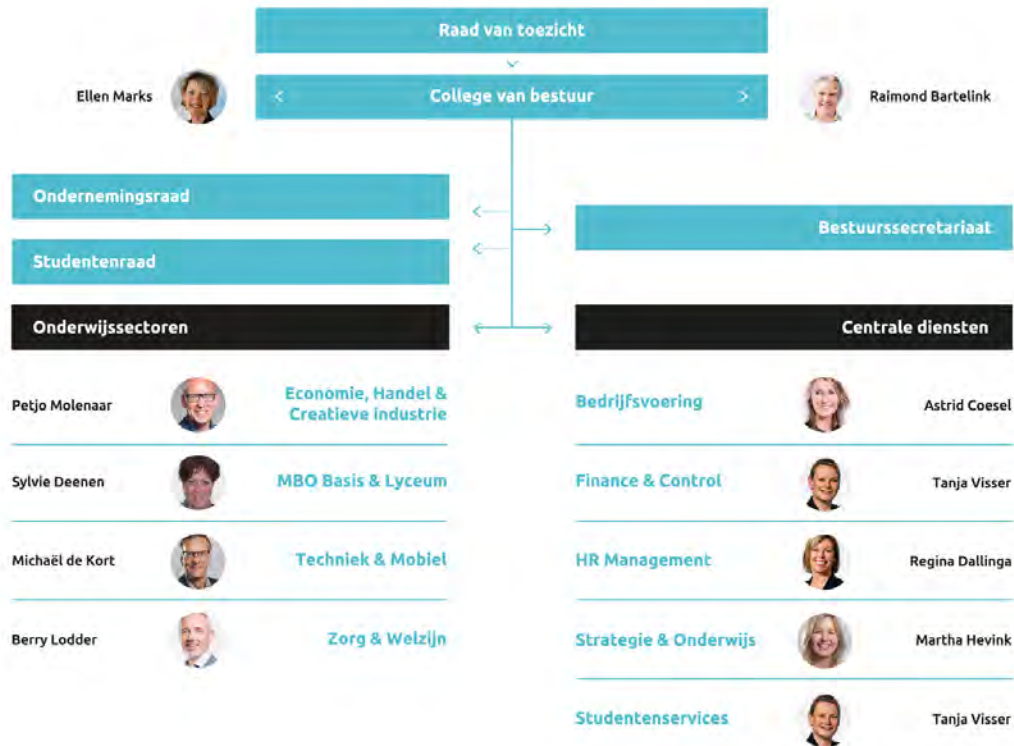
REALISTISCH

Wij maken onze waarden zichtbaar en voelbaar voor studenten, ouders, partners en ook elkaar. Bij alles wat we doen - of we nu lesgeven, studenten begeleiden of samenwerken met onze partners - vragen we ons af: past dit bij ons? Sluit het aan bij onze waarden? Zo geven we Aventus een herkenbaar gezicht.

2.4. Stichting, bestuur en toezicht

De statutaire naam van Aventus is Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus, gevestigd in Apeldoorn. De stichting kent een tweehoofdig college van bestuur, vijf onderwijssectoren en vijf centrale diensten. De directeuren van de sectoren en diensten vormen samen met het college van bestuur het Aventus Management Team (AMT).

ORGANOGRAM AVENTUS



Organogram Aventus per mei 2023

Het Aventus managementteam (AMT)

In het AMT adviseren de directeuren het college van bestuur. Het AMT focust op ontwikkeling van het onderwijs, organisatievernieuwing en verbetering, informatieoverdracht, afstemming, voorbereiding, invoering en evaluatie van beleid en managementontwikkeling.

College van bestuur

Tot 30 juni 2022 bestond het college van bestuur uit Jos van Deursen (voorzitter) en Ellen Marks-de Ruijter (lid). Van 1 juli tot 31 december 2022 bestond het college van bestuur uit één persoon; Ellen Marks-de Ruijter.

Het college heeft de dagelijkse leiding van de organisatie en is onder meer verantwoordelijk voor het financiële en strategische beleid, het strategische activiteitenplan en de bewaking van de identiteit. Het college vertegenwoordigt Aventus bij onder meer het ministerie van OCW, de MBO Raad, gemeenten en koepelorganisaties.

Nevenfuncties college van bestuur

Ellen Marks-de Ruijter

- Voorzitter Burgerweeshuis
- Lid raad van toezicht Kunstenlab
- Bestuurslid Deventer Economisch Perspectief

- Bestuurslid SOM
- Lid van de Adviesraad Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Cito
- Bestuurslid Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs (VKBBO)
- Lid raad van toezicht Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD)
- Lid raad van toezicht Regio Stedendriehoek
- Lid bestuur Factor Werk

Jos van Deursen

- Lid Strategische Board Cleantech Regio
- Lid Bestuur FactorWerk
- Lid Bestuur Economische Alliantie Apeldoorn
- Voorzitter Bedrijfstakgroep Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid (MBO Raad)
- Voorzitter Sectorkamer Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid (SBB)
- Voorzitter Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs (VKBBO)
- Lid Politieonderwijsraad
- Voorzitter Commissie Onderwijs (Politieonderwijsraad)
- Lid Raad van Inspiratie Stichting Apeldoornsche Bosch
- Lid Raad van Toezicht IrisZorg
- Lid Raad van Toezicht @VOcampus

De raad van toezicht heeft ingestemd met de genoemde nevenfuncties van het college van bestuur. Er is geen sprake van (een schijn van) belangenverstrengeling. Nevenfuncties vragen niet zoveel tijd dat uitvoering van de hoofdfunctie wordt belemmerd en schaden de belangen of het aanzien van Aventus niet.

Verklaring bevoegd gezag

Aventus leeft relevante wet- en regelgeving na. Het college stuurt hier actief op en heeft dit geborgd in onder meer de planning & control-cyclus en de inrichting van risicomangement.

Aventus hanteert het drie-lijnen model van het Institute of Internal Auditors; het college van bestuur stelt het beleid vast en wordt daarover geadviseerd door de directeuren. Door middel van interne audits wordt bekeken of de samenwerking tussen het college van bestuur en de directeuren goed verloopt en welke ontwikkelingen aandacht behoeven.

Deze werkwijze levert een wezenlijke bijdrage aan tijdig zicht op risico's, het nemen van verantwoordelijkheid en de beheersing en optimalisering van interne processen.

De raad van toezicht houdt toezicht op het college van bestuur en het beleid van Aventus. De Inspectie voor het Onderwijs houdt toezicht op respectievelijk de onderwijskwaliteit en het financiële beleid.

Aventus hanteert de uitgangspunten die zijn vastgelegd in de code *Goed bestuur in het mbo*.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal toezicht op de uitvoering van werkzaamheden en de uitoefening van bevoegdheden door het college van bestuur en adviseert het college.

De raad is werkgever van het college van bestuur en is verantwoordelijk voor benoeming en ontslag van de leden van het college en voor hun bezoldiging.

Het college van bestuur legt belangrijke beslissingen ter advisering of goedkeuring voor aan de raad. De raad van toezicht benoemt de accountant van Aventus.

De raad van toezicht bestaat uit zes leden, onder wie de voorzitter. De leden treden na vier jaar af en kunnen maximaal één keer worden herbenoemd voor een periode van vier jaar.

Bij herbenoeming wordt er gekeken naar competenties in relatie tot een actuele profielschets.

De raad van toezicht volgt de adviesregeling honorering toezichthouders mbo. De raad hanteert niet de daarin opgenomen maximale vergoedingsbedragen maar heeft voor zichzelf een lagere vergoeding vastgesteld; leden ontvangen een beloningspercentage van 8 procent en de voorzitter een beloningspercentage van 12 procent van de maximale bezoldiging van de bestuurder. Dat is lager dan het toegestane maximum van respectievelijk 10 en 15 procent.

Belangrijke kerntaken van de raad:

- Toezien op het beleid van het college van bestuur.
- Bevorderen van een transparante handelwijze van het college van bestuur en de onderwijsorganisatie, zoals juiste en zorgvuldige verantwoording over beleid en de besteding van (publieke) middelen en opbrengsten.
- Toezien op en het bevorderen van de onderwijskwaliteit en de realisatie van de maatschappelijke opdracht van Aventus door hierover het gesprek te voeren met het college van bestuur en collega's.
- Toezien op een goed functionerend kwaliteitssystem.
- Toezien op de continuïteit en kwaliteit van het college van bestuur en eigen intern toezicht.
- Bewaken van de maatschappelijke dialoog en de maatschappelijke verantwoording door het college van bestuur.
- Bewaken van integriteit en onafhankelijkheid.

De raad van toezicht kent drie vaste commissies en één ad-hoc commissie:

- De Auditcommissie (AC) richt zich op financiën en risicomanagement.
- De Onderwijscommissie (OC) richt zich op de onderwijskwaliteit en de macrodoelmatigheid van het onderwijsaanbod.
- De Governancecommissie (GC) richt zich op het functioneren van het college van bestuur, de zelfevaluatie van de raad van toezicht en advisering over inrichting van de governance.
- De ad-hoc samengestelde Werving- en selectiecommissie (WSC) richt zich op werving en selectie van nieuwe leden van de raad en het college van bestuur.

Hoofd- en nevenfuncties leden raad van toezicht

Naam	Functie	Hoofd- en nevenfuncties	Zittingstermijn
J.W. (Wim) Boomkamp	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter Raad van Toezicht • lid Governancecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter Twente Board • voorzitter bestuur stichting FC Twente '65 • voorzitter raad van toezicht Dimence Groep • voorzitter Raad van Onpartijdigheid Hobeon • chair supervisory board International School Eerde • voorzitter raad van toezicht Rijksmuseum Twente en De Museumfabriek (tot 01-06-2022) • lid raad van commissarissen Aqua+ • auditor bestuurders in de zorg NVZD • lid bestuur Stichting Consensus Vocalis 	gestart op 01-01-2019 aftredend per 01-01-2023 (herbenoemd)
L.J. (Joost) Kentson	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht • voorzitter Onderwijscommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter college van bestuur CVO Groep Zuidoost-Utrecht, Zeist • lid adviesraad Stichting LeerKRACHT • lid raad van advies, instituut Archimedes Hogeschool Utrecht • lid adviesraad E-wise • voorzitter Onderwijspact Utrecht leert • lid gebruikersraad VO-academie • lid clusterbestuur Human Capital Agenda EBU • voorzitter collegiale bestuurlijke visitaties (CBV) VO-raad 	gestart op 01-09-2020 aftredend per 01-09-2024 (herbenoembaar)
M. (Maarten) Kuiper	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht • lid Onderwijscommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • advies en interim-manager bij, tevens mede-eigenaar van, Wieling B.V. • eigenaar Maarten Kuiper Holding B.V. • lid raad van toezicht Bink Kinderopvang • docent informatiemanagement bij Business School Nederland 	gestart op 01-09-2020 aftredend per 01-09-2024 (herbenoembaar)
P.G. (Petra) Deelen	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht • voorzitter Auditcommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • manager Financiën & Informatie bij Ziekenhuisgroep Twente (ZGT) (tot 15-10-2022) • CFO bij Staff Capital Management B.V. • eigenaar/bestuurder Deelen Stamrecht B.V. (handelsnaam PinkMountain) 	gestart op 01-09-2019 afgetreden per 11-10-2022
J.E.M. (Jolande) Tjhuis	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht • voorzitter Governancecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter raad van Bestuur Stichting VIGO • voorzitter raad van toezicht Stichting Viviq (tot 16-09-2022) • lid raad van toezicht ViVa! Zorggroep (tot 01-01-2023) • arbiter Scheidsrecht Gezondheidszorg • visitator Medisch Specialistische Opleidingen KNMG • commissaris Stichting Hof Wonen (m.i.v. 01-01-2023) • Tjhuis Management Services B.V. (100% aandeelhouder) 	gestart op 01-09-2019 aftredend per 01-09-2023 (herbenoembaar)
A.P.G. (Arco) Groothedde	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht • lid Auditcommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • lid raad van commissarissen DSW Zorgverzekeringen • lid raad van commissarissen Stedin • directeur realisatie Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) ministerie Binnenlandse Zaken (tot 01-11-2022) • eigenaar Arco Groothedde OrganisatieAdvies • commissaris Stichting ACCEPT institute 	gestart op 01-04-2021 aftredend per 01-04-2025 (herbenoembaar)

In 2022 kwam de raad van toezicht 5 keer bijeen voor een reguliere vergadering, 1 keer in het kader van een zelfevaluatie in combinatie met een werkbezoek en 3 keer voor incidentele afstemming. De Onderwijs- en Auditcommissie vergaderden elk 5 keer. De Governance commissie kwam 2 keer bijeen voor regulier overleg en 3 keer voor overleg met directeuren en medezeggenschapsorganen n.a.v. het vertrek van de voorzitter van het college van bestuur.

In 2022 werd vanwege het vertrek van de voorzitter van het college van bestuur en het vertrek van één van de leden van de raad een Werving- en selectiecommissie samengesteld, die in 2022 7 keer bijeenkwam.

Belangrijke besluiten van de raad van toezicht in 2022:

- Vaststelling van een nieuwe visie op toezicht.
- Goedkeuring van de jaarrekening en het jaarverslag 2021.
- Goedkeuring jaarplan en begroting 2023.
- Herbenoeming van voorzitter Wim Boomkamp.
- Beëindiging van de aanstelling van de voorzitter van het college van bestuur.
- De benoeming van Ellen Marks tot voorzitter van het college van bestuur.
- De benoeming van CvB-lid Raimond Bartelink.

" DE RELATIE TUSSEN STUDENT EN DOCENT MOET VOOR ALLES BOVENAAN STAAN "

VOORZITTER RAAD VAN TOEZICHT WIM BOOMKAMP:

Voorzitter van de raad van toezicht van Aventus Wim Boomkamp is écht blij dat hij de waardering voor het mbo in 2022 in de samenleving zag groeien. "Mbo'ers zorgen dat onze samenleving blijft draaien. In de kinderopvang, de zorg, de techniek, noem maar op. We hebben vakmensen keihard nodig."

Afgelopen jaar heeft de raad van toezicht intensief ingezet op meer contact met medewerkers van Aventus. "We zorgen dat we via allerlei geledingen geïnformeerd worden, omdat we proactief willen kunnen reageren als dat nodig is."

Gesprekken met studenten en medewerkers, regelmatig contact met de Studentenraad en Ondernemingsraad, bezoeken aan onderwijsteams: de raad ging er regelmatig op uit.

"Het liefst hebben we tijdens onze vergaderingen zo min mogelijk informatieve presentaties; liever voeren we het goede gesprek. Dan benadrukken we ook dat we het graag horen als iets eens níet lukt, of als iets heel complex is. Dat is heel normaal, daar kun je alleen maar van leren. Hopelijk voelen mensen bij Aventus de veiligheid om dit in alle openheid te bespreken en bij ons aan te kloppen als zij iets willen aankaarten of bespreken."

Welzijn van studenten is een zorg

Met stip op één op de agenda van de raad van toezicht in 2022: het welzijn van de studenten. "Zo'n beetje elke onderwijsinstelling roept natuurlijk dat de leerling of student centraal staat. Dat doet Aventus ook. In deze tijd moeten we elke dag in actie om die belofte ook echt waar te maken. De relatie tussen student en docent moet voor alles bovenaan staan."

Tieners zijn zoekende in hun leven, dat hoort bij hun leeftijd. In deze tijd ziet Wim wel heel veel extra uitdagingen op hun pad. Toenemende armoede, keuzestress, de naweeën van de coronatijd, de druk van sociale media: noem maar op. "Bij ons moeten studenten zich veilig kunnen voelen en goed begeleid worden."

Goed dat de begeleiding van studenten een belangrijke plek krijgt in de nieuwe strategie die Aventus ontwikkelt voor de komende jaren. "Hoe zorgen we ervoor dat het eigenaarschap van het onderwijs bij de docent en de student blijft", vat hij samen. "Er wordt door landelijke beleidsmakers van alles voor het mbo bedacht. Laten we vooral zelf de regie houden, verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van onderwijs en de begeleiding van studenten en kijken wat ónze jongeren in ónze regio nodig hebben."

De sector MBO Basis & Lyceum is een prachtig voorbeeld, vindt Wim. "Daar lukt het om een eigen pedagogisch-didactisch concept aan te bieden aan jongeren voor wie leren en jezelf motiveren en ontwikkelen niet meteen vanzelfsprekend zijn."

Leren in en met de praktijk

Wat Wim tijdens gesprekken en bezoeken écht opviel, is hoe teams in staat zijn om het onderwijs te vernieuwen. "Studenten leren in en met de praktijk. En ze leren de vaardigheden die nodig zijn om mee te bewegen met veranderingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt."

Als Wim zo vol lof is over het mbo, welke opleiding zou hij zelf dan kiezen als hij zijn beroepskeuze over kon doen? “Dan werd ik graag chauffeur. Leerlingen in het speciaal onderwijs met een taxi naar school brengen bijvoorbeeld, dat lijkt me heel betekenisvol. Het mooie van een mbo-studie is dat je merkbaar kunt bijdragen aan de samenleving.”



Wim Boomkamp

2.5. Klachten en incidenten

Elke klacht nemen we serieus. We streven er altijd naar om tot een goede oplossing te komen en om te leren van klachten. In 2022 ontvingen we 88 klachten die varieerden van klachten over de wijze waarop het onderwijs wordt gegeven tot klachten over een tekort aan parkeerplaatsen. Twaalf van deze klachten zijn behandeld door een sectorexamencommissie, tegen één beslissing van een sectorexamencommissie is beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep voor de Examens.

We hebben afgesproken dat een klacht uiterlijk de eerste werkdag na ontvangst wordt doorgestuurd aan de betreffende contactpersoon bij Aventus en die koppelt uiterlijk binnen tien werkdagen aan het Studentinformatiepunt terug hoe de klacht is afgehandeld.

Aventus kent diverse commissies voor de behandeling van geschillen, bezwaren en beroepen:

- Een klachtencommissie voor ‘algemene’ klachten.
- Een klachtencommissie voor klachten over ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

- De Commissie van Beroep voor de Examens.
- Een Interne geschillencommissie voor cao-geschillen.
- Een Commissie Klokkenluider

Incidentmeldingen

We registreren elk incident. In 2022 waren er 257 incidenten, 101 minder dan in 2021. De meeste incidenten (208) vonden plaats op onze grootste locatie aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn. Opvallend was een stijging van incidenten die gerelateerd zijn aan parkeren.

De daling in het aantal incidenten ten opzichte van 2021 is vermoedelijk het gevolg van beperking van de coronamaatregelen. Het aantal incidenten in 2022 is in lijn met de periode vóór corona.

In 2022 meldden zich 53 personen bij de EHBO. In verreweg de meeste gevallen ging het om klein letsel. In de herhalingslessen voor EHBO'ers bespreken we steevast alle meldingen.

Vertrouwenspersonen

Drie interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon dragen bij aan de sociale veiligheid in de school. Studenten, ouders en collega's kunnen bij één van de vertrouwenspersonen terecht als zij grensoverschrijdend gedrag ervaren, zoals agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten.

De vertrouwenspersoon ondersteunt, adviseert en bespreekt de situatie met de melder. Samen wordt gezocht naar oplossingen en worden er afspraken gemaakt. Denk aan een gesprek met docenten, team of klas, of doorverwijzing naar schoolmaatschappelijk werk, het loopbaanexpertisecentrum of naar externe hulpverleners.

In 2022 werd 47 keer een beroep gedaan op een interne vertrouwenspersoon, 19 meldingen van (ouders van) studenten en 28 meldingen van medewerkers. 9 keer werd een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon.

2.6. Gegevensbescherming

We gaan meer dan zorgvuldig om met de verwerking van persoonsgegevens, privacy en informatiebeveiliging. Met de implementatie van bijvoorbeeld een Security Operations Center (SOC), een Security Information & Event Managementsysteem (SIEM) en multi-factorauthenticatie loopt Aventus voorop op het gebied van gegevensbescherming.

Aventus maakt gebruik van het risico-framework IBP. Met behulp van dit framework worden risico's jaarlijks systematisch opgehaald en inzichtelijk gemaakt. De uitkomsten worden opgenomen in een roadmap met verbeteringen.

In 2022 is het toetsingskader gegevensbescherming van de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA) gebruikt om diverse processen op het gebied van gegevensbescherming te toetsen. Het toetsingskader diende in 2022 als nulmeting voor de IBP-benchmark van MBO Digitaal waaraan Aventus deelneemt. Uit de uitkomsten blijkt dat Aventus op veel domeinen boven of op het gemiddelde van de MBO-instellingen scoort.

Aventus heeft in 2022 vier potentiële datalekken beoordeeld. Omdat het risico voor betrokkenen nihil was, was melding van de datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens niet nodig.



3. ONS ONDERWIJS EN ONZE STUDENTEN

Praktijkgericht leren in en voor de zorg

Co-creatie: dat is de rode draad in de samenwerking tussen zorginstelling Atlant en Aventus, vertelt teamleider Leren en Ontwikkelen, Judith Ahlers van Atland “Samen met andere partners in de regio zetten we volop in op instroom en behoud van mensen in de zorg.”

“Al jaren geleden hebben wij het onderwijs flink aangepast, samen met zorginstelling 's Heerenloo en Aventus”, vertelt Judith. “Het resultaat is het praktijkgestuurde onderwijs van het TOP College.”

Via leervragen je eigen leerpad bepalen

Een student die werken en leren combineert binnen Atlant, kijkt wat hij of zij nodig heeft en gaat met die leervraag verder.

Moet je een tillift gebruiken, dan is een instructie nodig. Ben je introvert, dan wil je weten hoe je contact kunt maken met de cliënt. “Werk je bijvoorbeeld met onze cliënten met de ziekte van Huntington, dan is het geven van sondevoeding eerder een leervraag die je kunt stellen”, vult Judith aan. “Naast een start met de basiszorg – waarin ook eigen leervragen kunnen worden gesteld - legt een student zelf de verdere puzzelstukjes voor de opleiding.”

Dit onderwijs vraagt veel flexibiliteit van Aventus, beaamt Judith. “Het ontwerpen van onderwijs is een gezamenlijke zoektocht. We kijken nu of praktijkgericht onderwijs ook geschikt is voor de opleiding op niveau 2. En hopelijk gaat op termijn het voltijdonderwijs ook langzaam verder om.”

Andere groepen bereiken

De urgentie is duidelijk: in een krappe arbeidsmarkt moet je steeds creatiever zijn om voldoende mensen in de zorg te krijgen en te behouden. “We werken als zorg en onderwijs in de regio intensiever samen. Zo kunnen studenten en medewerkers via onder meer het project ‘verbrede leerpaden’ werkervaring opdoen bij meerdere zorgorganisaties”, vertelt Judith.

“Samen met Aventus kijken we ook naar modulair onderwijs voor mensen die nu werken als bijvoorbeeld doktersassistent, social worker of schoonheidsspecialist. Ook mensen zonder zorgervaring kunnen we zo inzetbaar maken voor de zorg.”

Kleurrijk Zorgen

Een ander mooi voorbeeld is het project Kleurrijk Zorgen, waarbij statushouders en migranten aan de slag gaan in de zorg. Extra aandacht gaat uit naar taal en cultuursensitief werken. “Mensen kunnen ontdekken of de zorg bij ze past, of juist werken in de huiskamer of in de schoonmaak. Ook voor die ondersteunende taken hebben we mensen hard nodig.”



Judith Ahlers van Atland

3.1. Terugblik op resultaten

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding en passende begeleiding

In 2022 hebben we weer meer ingezet op begeleiding; een derde van de studenten geeft aan dat het niet goed met ze gaat. De groepscohesie en het contact tussen de studenten zijn en blijven belangrijke aandachtspunten.

Er zijn twee onafhankelijke onderzoeken uitgevoerd: 'Begeleidingsstructuur binnen Aventus' en 'Samen Sterker voor Generatie Z'. Deze onderzoeken toonden aan dat op veel plekken nog versterking van onze begeleiding nodig is. Op basis van de onderzoeksresultaten is er een plan van aanpak geschreven om de begeleiding van studenten binnen Aventus te versterken; "Samen Begeleiden". In dit plan is een concrete vertaling gemaakt naar drie speerpunten voor studenten: Helderheid, Snelheid en Deskundigheid. Voor de Aventus-collega's gaan we aan de slag met een Positief Leer- & Werkklimaat.

In 2023 kunnen we de resultaten van de extra inzet op begeleiding meten, we hopen dan een positieve ontwikkeling in het welzijn van studenten en de hernieuwde begeleiding te zien.

Er is in 2022 veel geïnvesteerd in de doorontwikkeling van LOB, intern binnen Aventus en ook in samenwerking met VO-scholen in de regio. Er zijn een LOB-tool en gespreksleidraden voor docenten ontwikkeld en het Digitaal Doorstroom Dossier is herzien. Er zijn Aventus-brede uitgangspunten geformuleerd om samen beter te kunnen sturen op de kwaliteit die we de student willen bieden. Rollen en taken zijn verhelderd en de professionalisering is aangescherpt. Samen met het VO zijn stappen gezet op het gebied van gezamenlijke LOB-activiteiten.

Onderwijsvisie

De implementatie van de onderwijsvisie is in 2022 nog niet afgerond. We hebben in 2022 extra aandacht besteed aan het uitwisselen van ervaringen tussen sectoren en de samenwerking opgezocht, zodat we met en van elkaar blijven leren.

Professionalisering blijft een belangrijk onderdeel van de implementatie van de onderwijsvisie, collega's hebben bijvoorbeeld trainingen gevolgd op het gebied van scaffolding, HILL model, blended onderwijs. Docenten en studenten weten de weg naar onze innovatiehub Innoventus beter te vinden.

Leven Lang Ontwikkelen

Ook in 2022 is energie gezet op Leven Lang Ontwikkelen in de wetenschap dat Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor werkenden steeds belangrijker wordt om bij te blijven in een snel veranderende wereld. We verwachten een toenemende vraag naar bij-, op- en omscholing en daar willen we steeds beter en sneller op kunnen inspelen met flexibel onderwijs voor volwassenen. Onze LLO-koers geeft richting aan deze ontwikkeling.

In 2022 hebben we met name voor trajecten in de derde leerweg de hoofdprocessen uitgewerkt, taken en rollen verhelderd en de organisatie ingericht. De LLO-activiteiten worden ingericht in de staande organisatie.

De uitvoering van LLO-trajecten gaat gestaag door, zo heeft de sector Zorg & Welzijn het concept Leeratelier ontwikkeld biedt de sector Techniek & Mobiel leergangen aan met keuzedelen waar werkenden aan kunnen deelnemen en werkte de sector CI samen met Auping, de Politie en UWV in scholing voor hun medewerkers. Ook bij B&L waren een aantal mooie trajecten zoals afgegeven Praktijkverklaringen en een koksopleiding bij Lucrato.

Kwaliteitsdialogoog

In het voorjaar 2022 hebben alle onderwijsteams een dialoog over kwaliteit gevoerd en een zelfevaluatie uitgevoerd. De resultaten zijn meegenomen in de ontwikkeling van een kwalitatieve kwaliteitsmonitor. Onderwijsteams worden ondersteund bij de reflectie op bevindingen, de aanpak van verbeterpunten en het inbedden van de bevindingen in de totale kwaliteitscyclus.

Vervolgstep is het verbinden van de kwaliteitscyclus met de planning & control-cyclus. Daarbij wordt nadrukkelijker uitgewerkt hoe het teamplan, de tussenevaluatie, de zelfevaluatie en de kwaliteitsdialogoog met elkaar samenhangen.

Onderwijsinspectie

In 2021 gaf de Inspectie van het Onderwijs de kwaliteitszorg op bestuurlijk niveau en de opleidingen Retail en Chemisch/fysisch analist een onvoldoende. In 2022 is vol ingezet op verbetering van de kwaliteitszorg en de resultaten van de voorgenoemde opleidingen. De inspectie oordeelde dat de tekortkomingen op het gebied van kwaliteitszorg voldoende zijn weggewerkt, zowel op bestuursniveau als voor de betreffende opleidingen. Over de opleiding Chemisch/fysisch analist oordeelde de inspectie dat het studiesucces van deze opleiding niet aan de norm voldoet. Binnen een jaar moet verbetering zichtbaar zijn.

Aanpassing auditsystematiek

In september 2022 zijn we gestart met een aangepaste auditsystematiek. De nadruk is komen te liggen op het kwaliteitsgebied Sturen op Kwaliteit en Ambitie. Dit sluit aan op landelijke ontwikkelingen en past bij de ontwikkeling die binnen Aventus wordt gemaakt ten aanzien van kwaliteitszorg.

Na een aantal proefaudits bij examencommissies en een evaluatie van die werkwijze zijn in 2022 alle examencommissies geauditeerd. Er is een pool van gekwalificeerde en gecertificeerde auditoren samengesteld die deels uit de onderwijssectoren en deels uit de diensten afkomstig zijn.

Over het algemeen zien we veel zaken goed gaan. Er worden goede beoordelingen gegeven op onderwijs en begeleiding. Daar staat tegenover dat de kwaliteitsgebieden examinering en kwaliteitszorg relatief vaak een onvoldoende kregen. Na herstelmaatregelen bleek uit de quickscans dat de tekortkomingen doorgaans gedegen zijn opgepakt.

3.2. Examenorganisatie

Eind 2021 is Aventus gaan werken met het studenteninformatiesysteem Osiris. Deze introductie had z'n weerslag op de examinering in 2022; zo was er extra aandacht voor het inregelen van alle rollen en taken maar ook voor de output m.b.t. examinering. Er is ook gestart met het in kaart brengen van de examenprocessen Vavo en Travo in relatie tot Osiris.

Om zeker te zijn dat de overgang naar Osiris geen fouten opleverde voor de diploma's is in 2022 extra menskracht ingezet om 100% dossiercontrole uit te voeren. De extra handelingen binnen het nieuwe systeem Osiris die nodig zijn om diploma's uit te draaien, verhoogde de werkdruk. Door een constructieve samenwerking tussen onderwijssectoren en diensten zijn diploma's tijdig uitgereikt.

Het scholingsplan examinering is in 2022 geactualiseerd, op basis daarvan is ook een implementatieplan opgesteld. Verder is een werkgroep ingesteld die gaat adviseren over centrale organisatie van instellingsexamens en zijn de processen voor het afgeven van de Mbo-verklaring ingericht.

3.3. Inzet NPO-gelden

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft het ministerie van OCW ook in 2022 extra middelen beschikbaar gesteld voor het voorkomen of inhalen van studievertraging als gevolg van corona. In 2022 hebben we de in 2021 ingezette verbetermaatregelen voortgezet. Deze verbetermaatregelen zijn gekoppeld aan de thema's die voor het mbo zijn vastgesteld:

- Soepele in- en doorstroom.
- Bevordering van het welzijn van studenten en sociale binding met de opleiding.
- Stage-ondersteuning en –begeleiding.
- Aanpak jeugdwerkloosheid.

We zijn erg blij dat we door inzet van de NPO-gelden grote stappen hebben kunnen zetten op de voorgenoemde thema's. Ondanks dat de coronamaatregelen in 2022 werden versoepeld hebben we in het bestedingsplan geen wijzigingen aangebracht omdat het effect van corona op het onderwijs nog lang merkbaar zal zijn. Binnen de sectoren is er volop aandacht geweest voor extra begeleiding van de studenten op school en op het gebied van stages, een warm welkom, taalondersteuning en onderwijsontwikkeling. We hebben opgemerkt dat de omvang, complexiteit en intensiteit van de begeleidingsvraagstukken van de studenten is toegenomen. Hier is onder andere op ingespeeld door de coachingsvaardigheden van de docenten te verhogen door extra vakgerichte trainingen.

Naast de resultaten op het gebied van begeleiding zijn we trots op de onderwijskundige ondersteuning, de professionalisering van de docenten en het versterken van de BPV. Er zijn mooie verbindingen ontstaan tussen verschillende initiatieven.

De voortgang van alle activiteiten wordt onder andere gemonitord via de periodieke rapportage (T-rapportage) van alle sectoren. Daarnaast worden er binnen de sectoren rondetafelgesprekken gehouden met studenten om input op te halen. Ook zijn er afgelopen jaren verschillende enquêtes afgenomen om de ontwikkelingen te peilen. De laatste enquête onder studenten in januari 2023 laat zien dat het welbevinden van de studenten iets verbeterd is. Toch geeft nog steeds een kleine 30% aan dat het mentaal niet goed gaat. De inzet op begeleiding werpt wel zijn vruchten af. Meer dan 80% van de studenten is hier tevreden over. Ruim 70% van de studenten geeft aan dat de studie volgens plan verloopt.

Ook in 2022 hebben we minder gebruik gemaakt van de NPO-middelen dan we hadden begroot. We hebben vastgesteld dat de wijze waarop we de verbetermaatregelen tot uitvoering willen brengen meer tijd kost. We zijn daarom blij dat we ook in 2023 de resterende middelen kunnen inzetten.

Zie bijlage 2 voor de uitwerking van de thema's inclusief de inhoudelijke en financiële voortgang van het Aventus (bestedings)plan NPO.

Modestudenten duurzaam aan de slag voor Foenix-collectie Re-Us

Op de Dag van de Duurzaamheid – 10 oktober 2022 – ging de tentoonstelling open die modestudenten van Aventus samenstelden voor circulair ambachtscentrum Foenix in Apeldoorn. “Fantastisch hoeveel waarde de studenten toevoegden aan voor verkoop afgekeurd textiel”, vindt adjunct-directeur Gönül Hetteema-Fidan van Foenix. “Upcycling zorgde voor unieke kledingstukken.”

Foenix is al langer leerbedrijf voor studenten van Aventus, vertelt Foenix-directeur Arjin Jans. “ICT, facilitair, hout, elektra: studenten van allerlei opleidingen zijn van harte welkom. Zij gaan ook met hbo-studenten aan de slag in innovatieprojecten en komen met frisse ideeën en toepasbare oplossingen.”

Nieuwe creaties

Met de modeopleidingen in Zutphen organiseerde Foenix in 2022 voor de derde keer een bijzonder project. “We geven jaarlijks een gastles over duurzaamheid aan aankomend fashion designers”, vertelt Gönül. “Daarna gaan zij langs ons kledingsorteercentrum en kiezen twee, drie textielstukken uit om nieuwe creaties van te maken. De opdracht: gebruik alles en maak iets dat je zelf aan zou doen.”

Het resultaat? Geweldig ontwerpen voor de Foenix-collectie Re-Us. Plus: meer bewustwording onder jongeren dat we duurzamer bezig zijn als we textiel herwaardenen en de textielafvalberg kleiner maken. Ook in 2022 waren de kleding en de foto's van het ontwerp- en maakproces een maand lang te zien in een tentoonstelling bij Foenix op het Zwitsalterrein in Apeldoorn.

Studenten helpen Foenix verder

“De energie en ideeën van studenten stimuleren ons”, onderstreept Arjin. “We geven studenten die bij ons stagelopen of opdrachten doen altijd mee: wees eigenwijs, weet het beter en vertel wat wij anders kunnen doen.”

Omgekeerd hoopt Foenix dat studenten ervaren dat afval een grondstof kan zijn en dat upcyclen een stap beter is dan hergebruik als we zorgvuldiger willen omgaan met onze planeet. Daarom investeert Foenix graag in de samenwerking met het onderwijs. Gönül: “In ons beleid staan niet voor niets de aarde en de toekomstige generaties genoemd als onze belangrijkste stakeholders.”



Gönül Hetteema-Fidan van Foenix



4. ONZE ORGANISATIE IN 2022

4.1. Organisatie en HR

Aventus Energie

Iedere dag zetten we met elkaar het beste onderwijs voor onze studenten neer. Om dat te realiseren zijn onze medewerkers het allerbelangrijkst. Als zij goed in hun vel zitten en met plezier werken geeft dat energie aan onze studenten en onze school.

Hoe zorgen we er gezamenlijk voor dat medewerkers tijdens hun hele loopbaan optimaal inzetbaar zijn en blijven? We zien dat als een gezamenlijke verantwoordelijkheid: de medewerker aan het roer en de leidinggevende en Aventus als organisatie die stimuleert en faciliteert. Met elkaar zorgen we dat iedere collega met goede energie en de juiste competenties bewust aan de slag gaat met de eigen inzetbaarheid. Nu en in de toekomst. Daarom hebben we *Aventus Energie!* gelanceerd. In 2022 hebben we vanuit Aventus Energie gewerkt aan:

Health check

Alle medewerkers konden in 2022 een gezondheidscheck laten uitvoeren. Deze check bestond uit een digitale vragenlijst over leefstijl en medische achtergrond, een medisch onderzoek en een adviesgesprek met een vitaliteitscoach. Ruim 500 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. Het doel was om medewerkers inzicht te geven in hun gezondheid en om de bewustwording van het belang van vitaliteit en een goede leefstijl te vergroten. De uitkomsten worden gebruikt om nieuwe acties in het kader van *Aventus Energie!* te initiëren. Zo bieden de uitkomsten aanleiding om o.a. gezonde voeding en meer bewegen te stimuleren.

Ontwikkelgesprek

Veranderingen in de maatschappij en binnen het onderwijs vragen aandacht voor duurzame inzetbaarheid tijdens de hele loopbaan. In de Ontwikkelgesprekken, die in 2022 in de plaats gekomen zijn van de PM (Performance Management) gesprekken, bespreken leidinggevenden met medewerkers wat de hiervoor genoemde veranderingen betekenen en welke ontwikkelbehoefte de medewerker heeft. De medewerker kan hiermee regie nemen over zijn eigen ontwikkeling.

Generatiepactregeling

Medewerkers zijn vaak lange tijd verbonden aan Aventus en de gemiddelde leeftijd binnen de organisatie stijgt. De pensioenleeftijd stijgt ook dus medewerkers moeten veelal langer doorwerken. Dit kan effect hebben op de vitaliteit van individuele medewerkers en aanleiding zijn om minder te willen werken. Het Generatiepact van Aventus draagt bij aan de inzetbaarheid van oudere medewerkers en zorgt ervoor dat belangrijke kennis van oudere, ervaren medewerkers behouden blijft voor de organisatie. Daarnaast biedt het een oplossing om de vrijgekomen formatieruimte aan te wenden voor het aantrekken van nieuwe (jongere) medewerkers en vergroot het de interne doorstroom.

Medewerkeronderzoek

In 2022 hebben we met ondersteuning van Effectory een medewerkeronderzoek uitgevoerd. Het onderzoek kende een hoge respons, 75% van de medewerkers heeft een vragenlijst ingevuld.

De uitkomsten van het onderzoek liggen in de buurt van ons vorig onderzoek in 2020 (in de grafiek hiernaast de middelste kolom) en de mbo-benchmark (rechter kolom in de grafiek). Werkgeverschap, Werkmogelijkheden en Sociale veiligheid zijn in 2022 voor het eerst gemeten waardoor we op deze thema's geen vergelijk kunnen maken met ons vorige onderzoek.

			
Bevlogenheid	7,5	7,4	7,6
Betrokkenheid	7,4	7,5	7,4
Werkgeverschap	6,5	-	6,3
Werkmogelijkheden	6,4	-	-
Sociale veiligheid	7,2	-	7,1
Aantal respondenten	895	893	



We zien dat de ingezette acties op werkdruk effect sorteren en dat de meeste medewerkers tevreden zijn over hun leidinggevenden. We hebben mooie cijfers gehaald op de thema's Bevlogenheid, Betrokkenheid en Sociale veiligheid. Over de scores bij Werkgeverschap en Werkmogelijkheden zijn we tevreden maar ze vragen tegelijkertijd onze aandacht. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat Aventus betrokken en bevroegen collega's heeft die mee willen denken en hun kennis willen delen.

Aventus Young

Aventus Young is een initiatief van een tweetal jonge en enthousiaste HRM adviseurs, met de wens om medewerkers onder de 35 jaar binnen Aventus beter met elkaar te verbinden, de organisatie te helpen en persoonlijke professionalisering te stimuleren op generatiegebonden thema's. Er is in het najaar een eerste (pizza) sessie geweest om input te verzamelen over een verdere samenwerking en thema's waar het initiatief mogelijk invulling aan kan geven. Aventus Young wil jongere collega's op een boeiende wijze verbinden aan de organisatie door aan te sluiten bij hun specifieke (ontwikkel)behoeftes.

Nieuwe medewerkers

Sinds het voorjaar 2022 organiseren we vier keer per jaar Welkom@Aventus, een dag voor nieuwe medewerkers. 's Ochtends worden de medewerkers hartelijk welkom geheten door het CvB en de directeur HRM. 's Middags volgen de collega's een aantal workshops waarbij het nuttige met het aangename wordt gecombineerd. Evaluaties laten zien dat nieuwe medewerkers deze dag zeer goed waarderen.

Expeditie Leiderschap

In 2022 zijn we gestart met een leiderschapsprogramma voor alle leidinggevenden. Vanuit professionalisering van Aventus wordt voor alle leidinggevenden in een aantal modules, worldcafés en workshops gewerkt aan een gedeelde visie op leiderschap. In het programma staan diverse vraagstukken centraal als: “hoe creëren we met elkaar een gedeeld beeld over (onderwijskundig) leiderschap binnen Aventus” en “Hoe zorgen we met elkaar dat we onze strategische koers realiseren (versterken executiekracht)”. Het eerste worldcafé voor alle leidinggevende vond plaats in oktober en stond in het teken van lerend leiderschap. Het leiderschapsprogramma is vormgegeven in samenwerking met AOG School of Management.

Aventus Leert en Aventus Leert Next

Aventus Leert heeft als doel om te verbinden en samen te leren. Daarnaast vinden we het belangrijk dat niet te beperken tot een dagdeel in het jaar maar dit het hele jaar door faciliteren. In maart 2022 was de tweede online editie van Aventus Leert met ruim 800 collega's online een feit. Een huiskamergesprek tussen collega's en drie sprekers (Sander Duivestein, Claire Boonstra, Erik Scherder) hebben de collega's van Aventus geïnspireerd rondom het thema Nieuwsgierig. Het concept Aventus Leert Next zorgt voor bijeenkomsten die gaan over de onderwijsvisie, nieuwe technologieën en digitale vernieuwingen en thema's met betrekking tot Aventus Energie. Zo was Erben Wennemars aanwezig om ons te inspireren op het thema Energie en hebben collega's met elkaar kennis gedeeld en elkaar geïnspireerd over diverse onderwijsthema's.

Verzuim in 2022

In 2022 was het verzuim onder medewerkers gemiddeld rond de 6 procent met een piek in maart van 7,39%. Een najaarsgolf van corona in september en oktober heeft bijgedragen aan een hoger verzuim in het najaar, 2021 kende een soortgelijk verloop.

Belangrijkste oorzaak van het verzuim blijft het psychische verzuim. HRM gaat samen met het management meer aandacht besteden aan het frequent en langdurig verzuim. Doordat het langdurig verzuim is toegenomen en het kortere verzuim is afgenomen, verwachten we begin 2023 een uitstroom richting WIA. Dit heeft een positief effect op het ziekteverzuimpercentage.

4.2. Medezeggenschap

Studenten en collega's denken, praten en beslissen mee over ons onderwijs en onze organisatie in de ondernemingsraad (OR) en de studentenraad (SR).

Terugblik ondernemingsraad op 2022

De ondernemingsraad van Aventus bestaat uit 9 leden die onderwijs geven en 6 leden uit de centrale diensten.

Ondernemingsraad maakte eigen werkwijze toekomstproof

Met het recht op informatie, initiatief, advies en instemming heeft de ondernemingsraad (OR) veel medezeggenschap over het reilen en zeilen binnen Aventus. Wat waren in 2022 belangrijke thema's?

Werkplezier, doorgroeimogelijkheden en loopbaanperspectief: om al die redenen is de OR blij met het Generatiepact dat op 1 januari 2022 inging. Dit biedt collega's vanaf 60 jaar de mogelijkheid om minder te gaan werken, met gedeeltelijke looncompensatie én volledige pensioenopbouw. De OR denkt dat de regeling echt kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en ruimte maakt voor instroom van nieuwe, jongere collega's.

Ook het ontwikkeltraject voor docenten naar een seniorfunctie (van 'schaal' LB naar LC) biedt onderwijsprofessionals doorgroeikansen. Dit traject bestaat nu ongeveer een jaar en de OR monitort de komende tijd hoe het met de uitvoering ervan gaat en hoeveel collega's eraan meedoen.

Ook werkdruk en werkplezier blijven hoog op de agenda staan. Hieraan is afgelopen jaren veel gedaan, maar naast positieve resultaten blijft de administratieve werkdruk voor veel medewerkers een belangrijk aandachtspunt.

Ondanks de krappe arbeidsmarkt heeft Aventus nog voldoende professionals om studenten het onderwijs te geven dat zij verdienen. De OR volgt de strategische personeelsplanning van Aventus goed en vroeg in 2022 extra aandacht voor goede begeleiding van startende collega's.

Verbinding met collega's

Contact en voeling houden met 'de achterban' blijft een punt van aandacht. OR-leden willen graag weten wat er leeft en hun collega's vaker rechtstreeks benaderen om te sparren over actuele medezeggenschapsthema's. Doordat veel OR-leden uitstromen in 2023, is de overdracht van kennis en ervaring naar nieuwe leden belangrijk en gaat veel aandacht uit naar de verkiezingen.

De OR is anders gaan werken in 2022. Naast het dagelijks bestuur zijn er nu twee in plaats van vier werkgroepen: HRM en financiën en Strategie & onderwijs en bedrijfsvoering. Vanuit de gezamenlijke uitvoeringsagenda van de OR en het college van bestuur, is elke werkgroep met eigen thema's aan de slag en heeft daar regelmatig inhoudelijk overleg over met de directeur van de betreffende centrale dienst. De werkgroepen nemen hun voorbereiding mee naar OR-vergaderingen, waar standpunten worden bepaald. Deze opzet is efficiënter en sluit goed aan bij de organisatie van de centrale diensten van Aventus.

Spartijd met het college van bestuur

In de coronatijd zijn het college van bestuur en het dagelijks bestuur van de OR wekelijks een half uur gaan overleggen. Dat bevalt zo goed dat dit sparmoment blijft. Het officiële overleg met het college van bestuur is maandelijks. Met de Studentenraad en een afvaardiging van de raad van toezicht stemt de OR ook een aantal keren per jaar af om elkaar goed bij te praten.



Monique Baeten, plaatsvervangend voorzitter OR en Olga Arends, voorzitter OR

" ALS MEDEWERKER HEB JE EEN STEM, DIE KUN JE LATEN HOREN IN DE ONDERNEMINGSRAAD."

MONIQUE BAETEN, PLAATSVERVANGEND VOORZITTER OR

" OP ONS INITIATIEF IS HET GENERATIEPACT ER IN 2022 GEKOMEN: EEN GOED VOORBEELD VAN HOE JE ALS OR INVLOED KUNT HEBBEN!"

OLGA ARENDS, VOORZITTER OR

Adviesonderwerpen in 2022:

- Inrichting sector 1-2
- Thuiswerkvergoeding
- Verplaatsing c.q. samenvoeging opleidingen marketing en communicatie
- Wijziging van uitvoeringslocaties
- Het profiel voor een lid college van bestuur en de benoeming van een lid college van bestuur
- Het profiel voor een lid van de raad van toezicht
- Wijziging van het strategisch portfolio

Instemmingsonderwerpen in 2022:

- Verdiepende Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) - geluidsmeting
- Arbeidsomstandighedenbeleid op specifieke thema's
- Preventief periodiek medisch onderzoek
- Beleid Ontwikkelgesprek
- Uitvoering medewerkersonderzoek
- Wijziging thuiswerkregeling

- Bovenwettelijke vakantiedagen 2023
- Coronabeleid (middellange en lange termijn)
- Aanstelling Preventiemedewerkers
- Hoofdpijnen van de begroting 2023

Andere belangrijke onderwerpen en thema's op de agenda van de OR in 2022 waren:

- Leven Lang Ontwikkelen
- Traineeship teammanagers
- NPO-gelden
- Osiris
- Doorstroom naar seniordocent
- Generatiepact
- Individuele scholing en gemeenschappelijke OR-training/scholing
- Zichtbaarheid voor- en contact met achterban

" BEKENDHEID STUDENTENRAAD GEGROEID."

VOORZITTER STUDENTENRAAD ROBERTO HOLLEBOOM:

Derdejaars student juridisch-administratieve dienstverlening Roberto Holleboom is voorzitter van de Studentenraad. De raad denkt, praat en beslist mee over studentenzaken bij Aventus.

"Het leuke van de Studentenraad is dat je invloed hebt op hoe het eraan toe gaat bij Aventus", legt Roberto bondig uit. En ja: er wordt ook geluisterd naar wat de raad te zeggen heeft, vindt hij. "We worden steeds serieuzer genomen. We kregen afgelopen jaar ook een eigen werkkamer in Deventer."



Voorzitter Studentenraad Roberto Holleboom

Aandacht gevraagd voor begeleiding

Een van de belangrijke thema's die de Studentenraad in 2022 onder de aandacht bracht, is de studentenbegeleiding. "Als je steeds een nieuwe begeleider krijgt, is dat niet fijn. Wij vinden dat je tijdens je hele studie dezelfde begeleider moet kunnen houden." De apps die de begeleiding ondersteunen werken goed, vindt Roberto. Je rooster, cijfers en andere belangrijke data heb je snel in beeld.

Veel verloop opvangen

Wat het werken als Studentenraad lastig maakt, is dat er veel verloop is. Studenten gaan op stage of studeren af, waarna er weer nieuwe leden moeten komen. "Gelukkig is onze bekendheid echt gegroeid. Daar hebben we ook best veel voor gedaan. Rond de kerstperiode hebben we studenten en medewerkers in het zonnetje gezet. Dat werkte goed, want de opkomst bij onze jaarlijkse kerstwensenactie was groot. Iedereen kon wensen in de kerstboom hangen."

4.3. Bedrijfsvoering en faciliteiten

Huisvestingsconcept

De gewijzigde onderwijsvisie (blended learning, levensechte opdrachten en gepersonaliseerde leerlijnen) én de ontwikkeling van het online leren/hybride werkvormen, vragen om een andere fysieke omgeving. Hoe die omgeving eruit zou moeten zien om de nieuwe wijze van leren en werken optimaal te ondersteunen, is in 2022 verder uitgewerkt in een Huisvestingsconcept.

Het Huisvestingsconcept is tot stand gekomen in samenwerking met een brede afvaardiging van de medewerkers én studenten. Met interviews, een enquête en interactieve werksessies is input opgehaald, wat is vertaald naar een ruimtelijke functionele omgeving.

Het Huisvestingsconcept is richtinggevend bij toekomstige opgaven zoals nieuwbouw, verhuizingen en verbouwingen. Daarnaast kan het huisvestingsconcept actief worden toegepast (dus zonder natuurlijke aanleiding) als dat een grote toegevoegde waarde voor de gebruikers heeft. Om alles in kaart te brengen wordt er een uitvoeringsagenda opgesteld voor de komende vijf jaar.

CO₂-Routekaart

Om uiteindelijk te komen tot het einddoel van 95% reductie op CO₂-uitstoot in 2050 zoals dat in het Klimaatakkoord is vastgesteld, is er door de mbo-sector een tussendoel opgesteld voor 2030: minimaal 2% minder CO₂-uitstoot per jaar, wat resulteert in 24% minder CO₂-uitstoot in 2030 (gerekend vanaf 2018). Deze doelstelling is van toepassing voor Aventus als totaal, waardoor compensatie tussen locaties dus mogelijk is. De doelstellingen worden bereikt door meer inzet van duurzame energiebronnen en/of door energiebesparing.

Om de doelstelling te behalen is er voor Aventus een CO₂-Routekaart opgesteld. Deze routekaart geeft een overzicht van de mogelijke gebouw technische maatregelen per locatie en wat dit oplevert aan CO₂ reductie. Deze maatregelen zijn weggezet in de tijd, waarbij rekening is gehouden met 'natuurlijke momenten' zodat er geen desinvesteringen plaatsvinden. De routekaart is de basis om uitvoering te geven aan de verduurzamingsmaatregelen van Aventus.

Nieuwbouw Deventer

Al een paar jaar zijn we bezig met het ontwikkelen van een plan om onze huisvesting in Deventer te vernieuwen. Ons gebouw aan de Middelweg is verouderd en we zien kansen voor nieuwbouw bij ons gebouw aan de Snipperlingsdijk. Dat ligt dicht bij de stad, het station, in De Kien en naast de hbo-opleidingen van Saxion, waarmee we samenwerken. In 2021 hebben we enkele varianten laten uitwerken en gepresenteerd aan onze stakeholders zoals de gemeente en de omwonenden. Dit heeft ons een goed beeld gegeven waar onze nieuwbouw aan moet voldoen. In 2022 hebben we vooral intern onze uitgangspunten nog eens goed tegen het licht gehouden. Hoe ziet ons opleidingsportfolio er op de lange termijn uit, welke opleidingen willen we in welke stad aanbieden? En daaraan gekoppeld over hoeveel studenten hebben we het dan en hoe ontwikkelen die aantallen zich de komende jaren. Met deze inzichten hebben we de variantenstudie aangevuld. In 2023 wordt een besluit genomen over nieuwbouw.

Werken met nieuw studentinformatiesysteem Osiris en doorontwikkeling

2022 stond voor een groot deel in het teken van het werken met Osiris, ons studentinformatiesysteem. Met de livegang van Osiris in november 2021, was de basis goed ingericht. Bij het daadwerkelijk werken met het nieuwe systeem (en ook aangepaste processen) komen de processen of functionaliteiten in Osiris naar voren die niet goed werken en verbetering behoeven. Om verbeterlagen te maken hebben we in kaart gebracht welke wensen er zijn en hebben we die op thema ingedeeld en geprioriteerd. Het doel is om Osiris zo in te richten dat het de gebruiker beter ondersteunt in zijn dagelijkse werkzaamheden.

De wensen zijn verzameld op een "changelijst" en komen voor een groot deel uit de meldingen van gebruikers in Topdesk, maar ook door aanpassingen in wet- en regelgeving, zoals het afschaffen van de OOK en ten gevolge van doorontwikkeling bij de leverancier van Osiris.

Daarnaast hebben we een aanpak beschreven hoe we de wensen gaan oppakken. We kunnen niet alles tegelijk oppakken, we moeten hierin keuzes maken. De prioritering wordt bepaald door de proceseigenaren en de portefeuillehouders uit het AMT. Op basis van prioriteit wordt een aantal thema's opgepakt door een ontwerp- en implementatiegroep.



5. INSPANNINGEN EN RESULTATEN KOERS EN KWALITEITSAGENDA

In 2018 hebben wij onze kwaliteitsagenda 2019-2022 *Met Trots, Vertrouwen en Lef ... Klaar voor de Toekomst* opgesteld en onze ambities in relatie tot drie speerpunten – arbeidsmarkt van morgen, gelijke kansen, kwetsbare jongeren – geformuleerd. Om te ontwikkelen op de drie genoemde speerpunten hebben we tien maatregelen opgesteld. In bijlage 1 verantwoorden we ons uitgebreid over de uitvoer van de maatregelen en de resultaten die wij hebben geboekt met de uitvoer van de kwaliteitsagenda.

De wereld om ons heen is veranderd

In de vier jaar waarin wij de kwaliteitsagenda tot uitvoer hebben gebracht, hebben we de wereld om ons heen zien veranderen. Er is toenemende krapte op de arbeidsmarkt - in steeds meer sectoren is een tekort aan (gekwaliceerd) personeel. Bedrijven krijgen vacatures moeilijk vervuld, wachttijden voor diensten nemen toe en soms zien bedrijven zich genoodzaakt (deels) te sluiten.

Als keerzijde van deze krapte zien we dat de waardering van het middelbaar beroepsonderwijs sterk groeit. Mbo-studenten worden steeds waardevoller voor de samenleving en zijn cruciaal voor het goed functioneren daarvan. We zien onze studenten trotser worden en stimuleren hen met onder meer een aanbod van skills wedstrijden om ook vol trots hun vakmanschap aan de buitenwereld te tonen.

Klimaatveranderingen versterken de noodzaak van energietransitie. Dit betekent innoveren en ontwikkelen van nieuwe technieken en bijscholen van medewerkers van bedrijven, maar ook zij-instromers zijn hard nodig. We zien de vraag naar onderwijs (bijscholing) voor volwassenen toenemen en spelen in op deze vraag met maatwerktrajecten.

We zien dat een groep mensen niet (volledig) participeert in de samenleving en arbeidsmarkt, terwijl de arbeidsmarkt en samenleving hen juist hard nodig hebben als arbeidskracht en als participierend burger. Met werkleertrajecten begeleiden we volwassenen in een kwetsbare positie naar participatie op de arbeidsmarkt.

Er is toenemende armoede onder groepen van de bevolking, iets dat ook in onze school merkbaar en zichtbaar wordt. Vanuit onze maatschappelijke opdracht van gelijke kansen voor iedereen zoeken we naar mogelijkheden om studenten hierbij zo veel mogelijk te steunen. Dit kan heel concreet zijn in de vorm van Menstruatie Uitgifte Punten of aanbieden van 2^e hands producten in onze PlugIn-winkel, of in de vorm van begeleiding zoals het geven van informatie over financiële tegemoetkoming en ondersteuning vanuit schoolmaatschappelijk werk.

Een grote groep jongeren maakt zich in toenemende mate zorgen over de toekomst in het algemeen (klimaat, oorlogen, discriminatie) of over hun eigen toekomst (armoede, woonruimte, eenzaamheid): het welzijn van onze jongeren staat onder druk. Hiermee ontbreekt een cruciale voorwaarde voor leren en ontwikkelen. Het welzijn van studenten is een complex begrip, het is divers en persoonlijk, en daarmee een lastig aan te pakken vraagstuk. Het vraagt naast integrale aandacht voor het leer- en ontwikkelklimaat voor studenten ook aandacht en alertheid van iedere professional voor iedere individuele student. In onze begeleiding van studenten wordt hier extra aandacht aan besteed.

Deze veranderingen vragen van ons als onderwijsinstelling met een maatschappelijke en regionale opdracht (re)actie. Onze kwaliteitsagenda heeft ertoe bijgedragen, door het passend inzetten van de voorgenomen maatregelen, dat we actuele vraagstukken van de regio samen met onze regionale partners oppakken en helpen verlichten.

Waar zijn we het meest trots op?

Als regionaal opleidingsinstituut betekenen we steeds meer voor groepen (volwassenen en jongeren) in een kwetsbare positie. We hebben onze positie in de regio verstevigd tot een netwerk aan contacten in het sociaal domein en werken intensief samen met de werkleerbedrijven in de drie steden uit de stedendriehoek. Op de overlegtafels in het sociaal domein wordt het belang van het verkrijgen van een startkwalificatie voor iedere burger besproken. We merken dat onze partners in het sociaal domein dit steeds meer (h)erkennen als onze gezamenlijke opdracht. Samen met gemeentelijke instellingen en werkleerbedrijven verzorgen we speciale intake van groepen (jong) volwassenen in kwetsbare positie en samen met werkleerbedrijven bieden we hen maatwerktrajecten richting een diploma of certificaat. Voorbeelden van zulke trajecten zijn: Praktijkleren met de praktijkverklaring, Kleurrijk zorgen of het project TINT.

Een tweede punt waar we trots op zijn, is de Aventus-brede ontwikkeling van hybride onderwijs. Er zijn tal van initiatieven waarin opleidingsteams samen met het bedrijfsleven en instellingen levensechte opdrachten en innovatieve trajecten voor studenten ontwikkelen en hen daarmee enthousiasmeren en voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen. Hybride onderwijs bestaat in veel verschillende vormen, waaronder;

- In co-creatie met bedrijven, instellingen of werkleerbedrijven ontwikkelen van leerroutes en lesprogramma's;
- Uitvoeren van levensechte, door bedrijven en instellingen aangedragen, opdrachten door studenten;
- Het samen met het bedrijf of instelling (gastlessen) verzorgen van onderwijs bij ons op school of het verzorgen van onderwijs op een hub of praktijkruimte bij een bedrijf.

Studenten, docenten en bedrijven zijn enthousiast over deze verwevenheid van ons onderwijs met de praktijk. Studenten zijn meer gemotiveerd, worden gestimuleerd tot nieuwsgierigheid die hen stuurt in hun leerroute en ontwikkelen actuele kennis en vaardigheden. Bedrijven krijgen via de levensechte opdrachten voor studenten (soms heel verrassende en creatieve) oplossingen voor vraagstukken uit de alledaagse praktijk en maken kennis met toekomstige medewerkers. Docenten waarderen de contacten met de nieuwste ontwikkelingen in de praktijk en worden gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen.

Troost zijn we ook op onze medewerkers die onze onderwijsvisie in de afgelopen jaren hebben geïnternaliseerd en onderdeel hebben gemaakt van hun dagelijks denken en doen. Voor de uitvoer van de maatregelen van onze kwaliteitsagenda is onze, in 2018 geactualiseerde, onderwijsvisie van groot belang. Het geeft richting aan de wijze waarop we ons onderwijs en daarmee onze studenten willen ontwikkelen: wendbaar, innovatief, arbeidsmarktrelevant, gepersonaliseerd met toenemende regie voor studenten over hun eigen ontwikkeling.

Onze onderwijsvisie zorgt voor de inhoudelijke verbinding tussen de verschillende maatregelen op de kwaliteitsagenda. Het zijn onze onderwijsprofessionals die in de praktijk vormgeven aan ons onderwijs en de opleiding van onze studenten. Zij doen dit samen met de professionals van de centrale diensten. Onze onderwijsvisie is, door de gemeenschappelijke ambities en taal, een belangrijke katalysator gebleken in de onderlinge verbinding van 'het onderwijs' met 'de diensten'.

In de realisatie van de maatregelen en onderwijsvisie zijn er verschillen tussen sectoren en tussen opleidingsteams. Dit is niet erg, want de verschillen zijn vaak het gevolg van specifieke antwoorden op branche specifieke vraagstukken of van de ontwikkelingsfase waarin een opleidingsteam zich bevindt. Door deze verschillen heen zien wij dat onze onderwijsvisie richtinggevend is voor de innovaties en ontwikkelingen die de teams in gang zetten.

Wat is ons tegen gevallen?

Het is tot onze spijt niet gelukt om de toename van ongediplomeerde uitstroom van studenten te voorkomen.

De periode van de beperkende corona-maatregelen heeft duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar (groepen) studenten zijn wanneer de omstandigheden om te leren en ontwikkelen niet optimaal zijn. We hebben gemerkt dat sommige studenten na de coronamaatregelen lastig 'terug in de schoolbanken' kwamen en daarbij moeilijk bereikbaar waren. Opleidingsteams hebben veel aandacht voor voortijdig schoolverlaten en de voortekenen daarvan zoals absentie en zetten veel maatregelen in gericht op preventie zoals bijvoorbeeld LOB en een sluitend netwerk om de student.

Norm categorie	Voorlopige eindstand 2021-2022			Definitieve eindstand 2020-2021		
	VSV percentage Aventus	VSV percentage landelijk	VSV percentage norm	VSV percentage Aventus	VSV percentage landelijk	VSV percentage norm
Niveau 1	25,00%	24,15%	22,80%	25,41%	21,58%	22,80%
Niveau 2	10,71%	11,02%	9,58%	9,70%	8,92%	9,71%
Niveau 3	5,14%	5,43%	3,89%	4,24%	4,16%	3,99%
Niveau 4	4,33%	4,53%	3,25%	3,07%	3,29%	3,34%
Totaal	6,21%	6,35%		5,16%	4,94%	
Vavo	16,29%	10,69%		10,40%	10,22%	

* Bron: DUO site MBO factsheet VSV schooljaar 2021-2022 (data per 11 april 2023)

We zien mogelijkheden om de begeleiding van de student te versterken en doen dit vanuit het project *Samen Begeleiden* en vanuit het onderzoek *Samen Sterk(er) voor generatie Z*. Kernpunt van de aanpak is **Samen**: Meer samen als professionals (docent, studieloopbaanbegeleider, begeleidingsdeskundige, professionals van het Leer- en Expertise Centrum). Meer samen met de student; de student betrekken bij de uitwerking van de verbeteringen uit het plan van aanpak en intensief betrekken bij zijn eigen begeleidingstraject.

Wat we daarnaast zien is hoe hard onze jongeren nodig zijn op de arbeidsmarkt en hoe aantrekkelijk de arbeidsmarkt voor hen is. Mede door toenemende financiële zorgen en problemen besluiten jongeren regelmatig om ongediplomeerd aan het werk te gaan.

De krapte op de arbeidsmarkt leidt tot het dilemma van enerzijds bijdragen aan een vitale arbeidsregio met ongediplomeerde uitstroom tot gevolg en anderzijds jongeren opleiden voor een duurzame plaats op de arbeidsmarkt door studenten te kwalificeren.

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het stimuleren van gekwalificeerde uitstroom van studenten zijn voor onze komende strategische periode en kwaliteitsagenda belangrijke focuspunten.

We gaan de uitdaging aan om, samen met het bedrijfsleven, tot oplossingen te komen. Leidend is het gedeelde belang dat voor een duurzaam vitale regio het toerusten van jongeren en ouderen met een (start)kwalificatie noodzakelijk is. Het ontwikkelen en aanbieden van BBL-trajecten biedt daartoe kansen.

De achterliggende periode van uitvoer van onze kwaliteitsagenda heeft ons geleerd dat door het opzoeken van samenwerking met vele en diverse regionale stakeholders en het in dialoog met elkaar zoeken naar gemeenschappelijke belangen en drijfveren, mooie ontwikkelingen op gang komen en mooie resultaten worden geboekt. Het vraagt vasthoudendheid en een heldere blik op de vitale maatschappelijke en arbeidsmarktregio die we willen zijn. Het is deze ervaring die wij zeker meenemen bij de opzet en uitvoer van onze volgende kwaliteitsagenda.



" CO-CREATIE KRIJGT STEEDS MEER VORM. HET LUKT ONS STEEDS BETER OM ONS ONDERWIJS TE ONTWIKKELEN ÉN UIT TE VOEREN SAMEN MET DE BEROEPSPRAKTIJK. DAARDOOR KUNNEN ONZE STUDENTEN MEER LEREN IN LEVENSECHTE SITUATIES."

INGE VAN BAALEN, HOOFD ONDERWIJS

" ONZE ONDERWIJSVISIE WORDT OMARMD DOOR DE ONDERWIJSTEAMS IN DE VERSCHILLENDE SECTOREN. MOOI OM TE ZIEN DAT ZE HET ONDERWIJS OP HUN EIGEN MANIER IN HUN EIGEN TEMPO ONTWIKKELEN: DAAR BIEDT ONZE VISIE OOK DE RUIMTE VOOR."

MARTHA HEVINK, DIRECTEUR STRATEGIE & ONDERWIJS

" WE HEBBEN AFGELOPEN JAAR ÉCHT EEN SLAG GEMAAKT OM DE BEGELEIDING VAN STUDENTEN TE VERBETEREN, MAAR DIT BLIJFT AANDACHT VRAGEN. WE ZIEN DAT VEEL JONGEREN HET DOOR ALLERLEI OORZAKEN LASTIG HEBBEN EN WILLEN ERVOOR ZORGEN DAT HET VANGNET BETER WERKT ALS DAT NODIG IS."

ELS JONGELING, KWALITEITSMANAGER



6. FINANCIËN, HELDERHEID EN CONTINUÏTEIT

6.1. Aventus in cijfers

Diplomaresultaat

Diplomaresultaat =	# gediplomeerde instellingsverlaters in een teljaar				Norm
	# alle instellingsverlaters in hetzelfde teljaar				
	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	
Niveau 2	66,0%	67,9%	70,7%	69,5%	61,0%
Niveau 3	73,3%	75,7%	79,3%	76,1%	70,0%
Niveau 4	71,2%	75,0%	77,7%	75,8%	70,0%
Aventus totaal	70,4%	73,7%	76,6%	74,4%	
Landelijk	69,2%	72,7%	73,4%	71,0%	

Jaarresultaat

Jaarresultaat =	# gediplomeerden in een teljaar				
	# gediplomeerden + # ongediplomeerde instellingsverlaters in hetzelfde teljaar				
	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	Norm
Niveau 2	70,2%	73,7%	77,0%	75,4%	67,0%
Niveau 3	70,8%	74,1%	76,9%	73,4%	68,0%
Niveau 4	67,7%	71,1%	74,9%	72,6%	68,0%
Aventus totaal	69,2%	72,8%	76,1%	73,6%	
Landelijk	67,9%	72,3%	73,0%	70,3%	

* Bron: DUO-site indicatoren mbo per instelling (resultaten Aventus en landelijk).

** Bron: Aventus Qlikview rapportage (resultaten per niveau). Cijfers 2021-2022 zijn voorlopige cijfers. Eerdere cijfers zijn de (aangepaste) definitieve cijfers.

Studenten

(teldatum 1 oktober)

Aantal mbo-studenten per niveau

	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Niveau 1	339	327	348	459	427
Niveau 2	2.093	2.096	2.121	2.078	2.183
Niveau 3	2.535	2.749	2.840	3.024	2.917
Niveau 4	6.021	6.266	6.144	5.966	5.959
Totaal	10.988	11.438	11.453	11.527	11.486

Aantal mbo-studenten per leerweg

	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
BOL	6.630	7.326	7.444	7.404	7.668
BBL	4.358	4.112	4.009	4.123	3.818
Totaal	10.988	11.438	11.453	11.527	11.486

Aantal studenten volwassenonderwijs (rijksbekostigd en uitbesteed)

Opleiding	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
VMBO-TL	43	41	31	40	57
HAVO	270	249	215	233	218
VWO	120	111	81	109	118
Totaal	433	401	327	382	393

Medewerkers

(per 31 december)

Aantal medewerkers

	2022	2021	2020	2019	2018
fte	954	954	890	897	886
aantal medewerkers	1.192	1.201	1.125	1.142	1.122

Totaal aantal medewerkers in percentage van de totale categorie

	leeftijdscategorie					
	<24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	>65 jaar
Man	1%	12%	18%	27%	36%	6%
Vrouw	1%	15%	22%	30%	29%	3%
Totaal	1%	14%	20%	29%	32%	4%

Verzuim per jaar

	2022	2021	2020	2019	2018
Verzuimcijfers	6,1%	4,7%	4,4%	5,0%	5,7%

Verdeling man – vrouw

	2022	2021	2020	2019	2018
Man	39%	39%	40%	41%	42%
Vrouw	61%	61%	60%	59%	58%

Verdeling leidinggevend en man – vrouw

	2022	2021	2020	2019	2018
man	48%	42%	51%	50%	54%
vrouw	52%	58%	49%	50%	46%

Aantal medewerkers in- en uit dienst

	OP	OBP	Totaal
In dienst	79	85	164
Uit dienst	95	82	177

6.2. Financiële gang van zaken 2022

Het geconsolideerde exploitatieoverschot over 2022 bedraagt € 4,0 positief (2021: € 0,6 miljoen positief), ten opzichte van een begroot resultaat van € 0,1 miljoen positief.

Ontwikkeling baten en lasten

Wat zijn de belangrijkste verschillen in de baten en lasten als we kijken naar 2022, 2021 en de begroting van 2022? In de volgende informatie is – wanneer relevant – de financiële impact van corona meegenomen.

Ontwikkeling baten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
(in duizenden euro's)	2022	2022	2021
Rijksbijdragen OCW	108.609	102.814	102.046
Overige overheidsbijdragen	0	0	0
Cursusgelden bve	1.467	1.459	1.578
Baten werk in opdracht van derden	276	361	183
Overige baten	3.567	3.450	2.877
	113.919	108.084	106.684

Rijksbijdragen OCW

De totale rijksbijdragen OCW zijn met ruim € 6,5 miljoen gestegen ten opzichte van 2021. Dit betreft een stijging van de reguliere rijksbijdragen van € 3,9 miljoen en een stijging van de overige subsidies OCW met € 2,6 miljoen.

De stijging van de reguliere rijksbijdragen van € 3,9 miljoen wordt met name verklaard door:

- stijging van de rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie voor circa € 2,0 miljoen (positief)
- extra gelden vanuit Nationaal Programma Onderwijs (corona-envelop) € 2,4 miljoen (positief)
- extra gelden op basis van coalitieakkoord doorstroom beroepskolom en herprioritering begroting OCW voor circa € 0,3 miljoen (positief)
- daling van lumpsum subsidie als gevolg van minder bekostigde studenten en marktaandeel voor circa € 0,8 miljoen (negatief)

De stijging van de overige subsidies OCW van € 2,6 miljoen wordt met name verklaard door:

- subsidie kwaliteitsagenda en inzet gelden 2022 inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen voor circa € 6,9 miljoen (positief)
- wegvallen van extra subsidie in kader van COVID-19 ten opzichte van 2021 voor circa € 3,5 miljoen (negatief)
- meer inzet van overige (aflopende) geoormerkte en ongeormerkte subsidie voor circa € 0,8 miljoen (negatief)

Samengevat ziet dit er als volgt uit:

alle bedragen in miljoenen euro's	
- stijging van de rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie	2,0
- extra gelden vanuit Nationaal Programma Onderwijs (corona-envelop)	2,4
- extra gelden op basis van coalitieakkoord doorstroom beroepskolom en herprioritering begroting OCW	0,3
- daling van lumpsum subsidie als gevolg van minder bekostigde studenten en marktaandeel	-0,8
- subsidie kwaliteitsagenda en inzet gelden 2022 inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen	6,9
- wegvallen van extra subsidie in kader van COVID-19 ten opzichte van 2021	-3,5
- meer inzet van overige (aflopende) geoormerkte en ongeormerkte subsidie	-0,8
Totaal	6,5

De totale rijksbijdragen OCW zijn ten opzichte van de begroting € 5,8 miljoen hoger uitgevallen. Dit betreft hoger dan begrote reguliere rijksbijdragen van ruim € 2,7 miljoen en hoger dan begrote overige subsidies OCW van € 3,0 miljoen.

De hogere reguliere rijksbijdragen OCW van € 2,7 miljoen wordt met name verklaard door:

- hoger dan begrote rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie van circa € 2,2 miljoen (positief)
- extra niet begrote gelden vanuit coalitieakkoord en 'knelpuntenpot' voor circa € 0,5 miljoen (positief)

De stijging ten opzichte van de begroting van de overige subsidies OCW van € 3,0 miljoen wordt met name verklaard door:

- aanpassing subsidie kwaliteitsagenda 2022, inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen, van circa € 1,9 miljoen (positief)
- inzet van niet begrote subsidie kwaliteitsgelden 2021 voor circa € 0,5 miljoen (positief)
- hoger dan begrote opbrengsten uit overige geormerkte en ongeormerkte subsidie van circa € 0,6 miljoen (positief)

Samengevat ziet dit er als volgt uit:

alle bedragen in miljoenen euro's	
- hoger dan begrote rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie	2,2
- extra niet begrote gelden vanuit coalitieakkoord en 'knelpuntenpot'	0,5
- aanpassing subsidie kwaliteitsagenda 2022, inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen	1,9
- inzet van niet begrote subsidie kwaliteitsgelden 2021	0,5
- hoger dan begrote opbrengsten uit overige geormerkte en ongeormerkte subsidie	0,6
Totaal	5,7

Overige overheidsbijdragen

In 2022 zijn geen WEB-middelen ontvangen en begroot in het kader van educatie trajecten

Cursusgelden bve

De cursusgelden sector MBO betreffen de van de BBL- en vavo-studenten geïnde wettelijke cursusgelden. De opbrengst van wettelijke cursusgelden zijn in 2022 nagenoeg gelijk aan de begroting en iets lager dan realisatie 2021 ondanks een stijging van het aantal BBL-studenten. Dit wordt met name veroorzaakt door een halvering van de gefactureerde wettelijke cursusgelden voor het schooljaar 2021-2022 welke door het rijk is gecompenseerd door een aanpassing van de rijksbijdragen voor 2021 (5/12 deel) en 2022 (7/12 deel).

Baten werk in opdracht van derden

De verwachte opbrengsten uit contractonderwijs zijn in 2022 ten opzichte van 2021 toegenomen door onder andere leertraject praktijkleren maar nog wel ruim achtergebleven bij de begroting 2022.

Overige baten

De realisaties voor de posten opgenomen onder de overige baten in 2022 liggen € 0,7 miljoen hoger dan in 2021 en worden onder andere veroorzaakt door hogere opbrengst bij detacheringen aan derden, stijging van het aantal uitbestede studenten vanuit het voorgezet onderwijs (Rutte & Praktijkscholen) en meer extern gefinancierde projecten.

Ten opzichte van de begroting is er een stijging van € 0,1 miljoen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door meer externe detacheringen (€ 0,1 positief), lagere projectinkomsten vanuit derden omdat deze uiteindelijk zijn bekostigd vanuit geormerkte OCW subsidies (€ 0,1 negatief) en hogere opbrengsten door een hogere stijging van aantal Rutte-leerlingen en overige additionele opbrengsten.

Ontwikkeling lasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
(in duizenden euro's)	2022	2022	2021
Personeelslasten	84.182	81.675	77.353
Afschrijvingen	4.750	4.980	4.629
Huisvestingslasten	5.235	5.741	5.518
Overige lasten	15.746	15.603	16.830
	109.913	107.999	104.330

Personeelslasten

De totale gerealiseerde personeelslasten zijn in 2022 gestegen ten opzichte van 2021 met ruim € 6,8 miljoen (8,8%). De belangrijkste oorzaken:

- de brutolonen en salarissen zijn ten opzichte van 2021 met ruim € 3,6 miljoen gestegen (7%). Dit wordt veroorzaakt door de salarisstijgingen die voortvloeien uit de CAO-afspraken: een stijging van de salarissen met 4,2% per 1-7-2022 en een eenmalige uitkering van € 600 per fte.
- daarnaast is er in 2022 naar aanleiding van COVID-19 door het Ministerie van OCW extra bekostiging ter beschikking gesteld in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Met deze extra middelen is onder andere extra (tijdelijk) personeel aangetrokken.
- de sociale lasten zijn iets minder meegestegen met de hogere uitbetaalde brutolonen en salarissen, namelijk 6%. In 2022 zijn de premiepercentages van 25,9% naar 27,9% gestegen.
- in 2022 zijn de pensioenpremies met 4% gestegen, dat is minder dan de stijging van de premiepercentages. Dit verschil is onder andere te verklaren door de extra inzet van personeel gewaardeerd in de functieschalen 6 en 8 (instructeurs en onderwijsassistenten). Verder geldt ook hier dat de verhoogde salarissen meetellen in de pensioengrondslagen in 2022 en het gegeven dat er binnen heel Aventus meer fte's zijn ingezet.
- in 2022 is er in totaal bijna € 2,2 miljoen gedoteerd aan de personele voorzieningen. Naast de jaarlijkse dotaties aan de personele voorzieningen is er ook een dotatie aan een nieuwe voorziening generatiepact opgenomen (€ 1,5 miljoen). Deze voorziening is opgenomen om medewerkers van 60 jaar en ouder in staat te stellen hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment.
- de kosten voor personeel niet in loondienst zijn in 2022 ruim € 0,6 miljoen hoger dan in 2021 (8,7 fte meer inzet in 2022 dan in 2021). Dit wordt onder andere veroorzaakt door de extra subsidie om de onderwijsachterstanden met betrekking tot COVID-19 in te halen. Nieuw personeel niet in loondienst zijn onder andere een vertrouwenspersoon en een ambtelijk secretaris (SR en OR).
- de overige personeelslasten zijn ten opzichte van 2021 met ongeveer € 1,1 miljoen gestegen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn; de tarieven voor de externe inhuur zijn fors verhoogd, de reiskosten woon – werk (zowel OV als eigen vervoer) worden weer gebruikt en de scholingskosten zijn onder andere gestegen door de inzet van (loopbaan)coaches. De vrijval personele voorziening is € 0,2 miljoen hoger dan in 2021, met name als gevolg van de mutaties in de overige personele voorziening (herstructurering Educatie in 2020).

Samengevat ziet dit er als volgt uit:

alle bedragen in miljoenen euro's	
- stijging brutolonen en salarissen door CAO-aanpassing en éénmalige uitkering en extra personeel	3,6
- stijging sociale lasten	0,5
- stijging pensioenpremies	0,4
- hogere dotaties personele voorzieningen	0,9
- stijging kosten personeel niet in loondienst	0,6
- stijging overige personeelslasten	1,1
- hogere vrijval personele voorzieningen	-0,2
- hogere vergoeding uitkeringskosten	-0,1
Totaal	6,8

De totale personeelslasten zijn ten opzichte van de begroting € 2,5 miljoen gestegen. Dit wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door bovengenoemde stijgingen van de salarissen door de CAO verhoging, de inzet van meer fte's, en de hogere tarieven van het ingehuurd personeel. Hiertegenover staat overigens ook extra bekostiging door middel van extra gelden.

De personele bezetting van de medewerkers in dienst bij Stichting ROC Aventus, is fors gestegen. In 2022 gemiddeld 961 fte ten opzichte van gemiddeld 926 fte in 2021.

Een verdere specificatie/onderbouwing is opgenomen in de toelichting bij de jaarrekening.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn in 2022 met ruim € 0,1 miljoen gestegen door vooral de hogere investeringen die zijn gedaan in 2022 in de gebouwen(aanpassingen) ten opzichte van 2021. Ten opzichte van de begroting is de realisatie € 0,2 miljoen achtergebleven, mede door uitblijven en doorschuiven van investeringen.

Huisvestingslasten

De daling van de huisvestingslasten ten opzichte van 2021 wordt vooral veroorzaakt door lagere huurkosten en schoonmaakkosten in 2022. De totale huisvestingslasten zijn ruim € 0,5 lager dan begroot. Verder zijn de energiekosten lager dan begroot door minder verbruik en heeft Aventus voor 2022 als gevolg van langlopende contracten geen last gehad van (enorme) prijsverhogingen.

Overige lasten

De totale overige lasten zijn in 2022 ruim € 1,1 miljoen lager dan in 2021. De daling zien wij met name bij de administratie- en beheerkosten waar de projectkosten ruim € 1,7 miljoen lager zijn door met name de implementatie van Osiris, het nieuwe Student Informatie Systeem, in 2021. Tevens zijn de

kosten voor Marketing & Communicatie aanzienlijk lager (ruim € 0,3 miljoen) omdat er in 2021 als gevolg van COVID-19 er veel extra aandacht is besteed aan communicatie met, en het sociaal welbevinden van, studenten en medewerkers. Hiervoor is in 2021 ook extra bekostiging ontvangen. Daartegenover staan onder andere hogere catering- en vergaderkosten door het loslasten van de COVID-19 maatregelen in 2022. Door het loslaten van deze maatregelen zijn ook de kosten van leer- en hulpmiddelen gestegen omdat er weer meer leerlinggebonden activiteiten, zoals excursies en buitenlandstages, hebben plaatsgevonden.

In vergelijking met de begroting 2022 zien wij voor de totale overige lasten geen noemenswaardige afwijkingen.

Ontwikkeling financiële baten en lasten

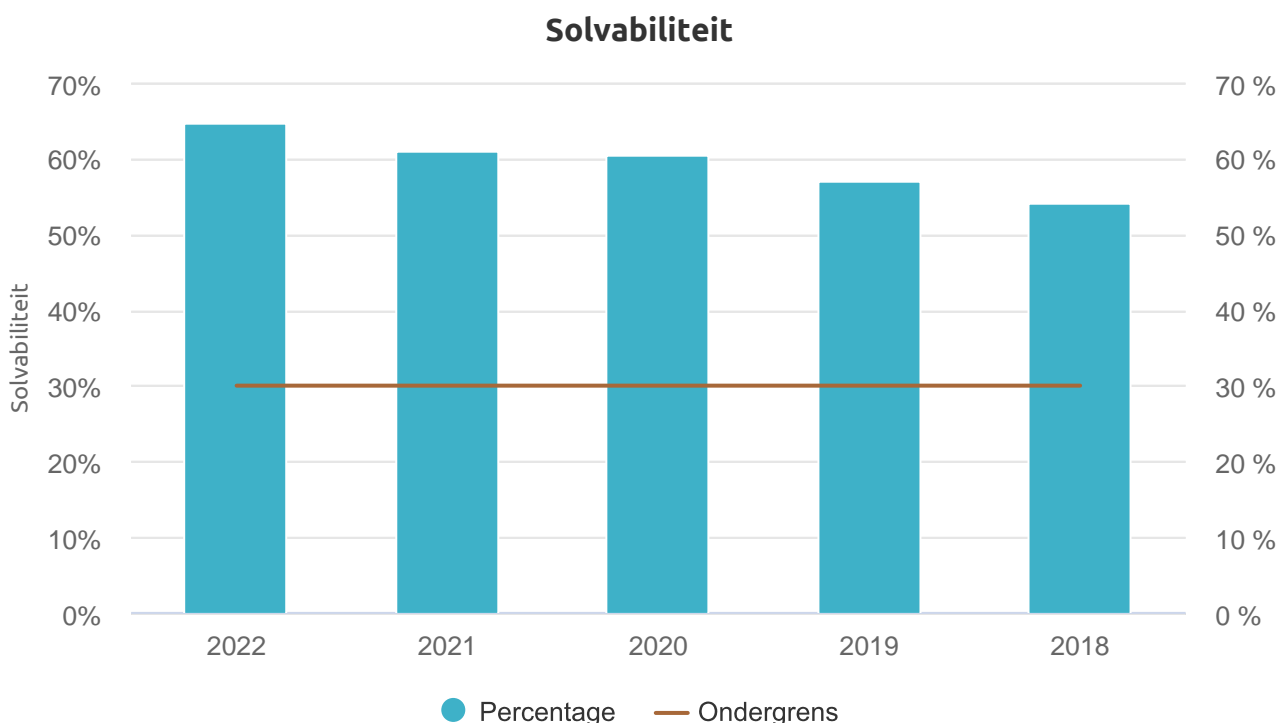
	Realisatie	Begroting	Realisatie
(in duizenden euro's)	2022	2022	2021
Rentebaten / overige financiële baten	44	0	0
Rentelasten / overige financiële lasten	-11	-33	-1.785
	33	-33	-1.785

De totale financiële baten en lasten zijn in 2022 ten opzichte van 2021 ruim € 1,8 miljoen beter en ten opzichte van de begroting bijna € 0,1 miljoen beter. Deze verbetering komt doordat er vanaf september 2022 weer rente is ontvangen over de creditgelden en doordat ultimo 2021 de hypothecaire lening bij de Rabobank in zijn geheel is afgelost en is geherfinancierd bij het Ministerie van Financiën. Tevens zijn er eind 2021 2 derivaten met een negatieve waarde van € 1,3 miljoen afgekocht.

Vermogenspositie

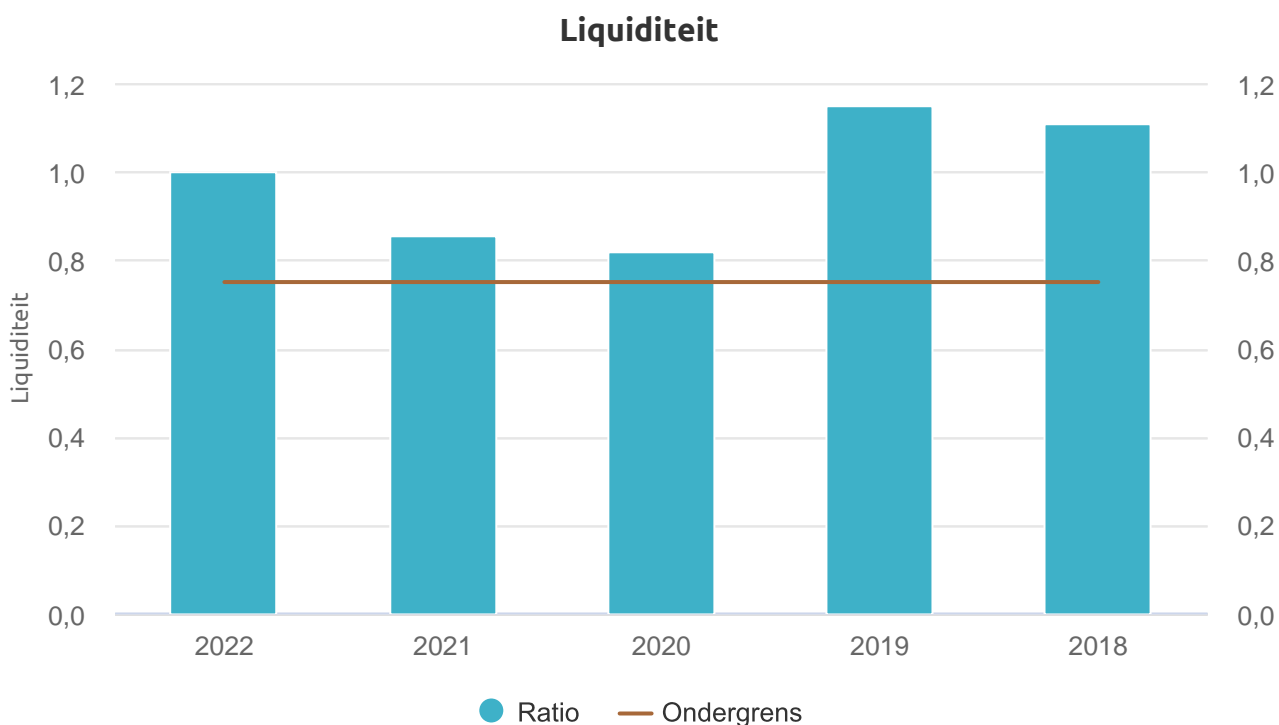
Solvabiliteit

De solvabiliteit, de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen, is ultimo 2022 gestegen naar 64,7% en is hiermee 3,8% hoger dan ultimo 2021 (60,9%). Deze stijging wordt met name veroorzaakt door het positieve resultaat in 2022. De solvabiliteit ligt hiermee ruim boven het solvabiliteitspercentage dat Aventus intern hanteert en dat ook de Onderwijsinspectie hanteert als signaleringswaarde (ondergrens) van 30%.



Liquiditeit (Current ratio)

De current ratio, de verhouding tussen de vlottende activa en kortlopende schulden, is ultimo 2022 ten opzichte van ultimo 2020 gestegen en komt nu uit op 1,00 (2021: 0,86). De current ratio bevindt zich daarmee nog steeds ruim binnen de door Aventus en Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringsgrens (ondergrens) van 0,75.



Signaleringswaarden bovenmatig publiek eigen vermogen

Met ingang van verslagjaar 2020 moeten besturen zich over de hoogte van hun reserves verantwoorden aan de hand van de signaleringswaarde. Hierbij wordt uitgegaan van het 'comply or explain' principe: alleen besturen waarbij de signaleringswaarde 'bovenmatig eigen vermogen' wordt overstegen, zijn verplicht om een nadere toelichting te geven.

Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit, als het feitelijk eigen vermogen (zoals blijkt uit de balans) hoger is dan het normatief eigen vermogen (het specifiek berekend eigen vermogen dat een onderwijs- instelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Aventus heeft de signaleringswaarde voor verslagjaar 2022 getoetst en hieruit blijkt dat het feitelijke eigen vermogen 65% (2021: 62%) van het normatieve eigen vermogen is. Er is bij Aventus dus geen sprake van bovenmatig publiek eigen vermogen. Dit vermogen is berekend op basis van de rekenhulp die op de site van de Onderwijsinspectie is opgenomen.

Treasurymanagement

De Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 door instellingen voor onderwijs en onderzoek, is het uitgangspunt van het treasurystatuut van Aventus. Hierin staan de formele richtlijnen waarbinnen de treasuryactiviteiten van Aventus moeten plaatsvinden alsmede de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken functionarissen beschreven.

Passend binnen de uitgangspunten van het treasurywetwet neemt Aventus met ingang van 2021 deel aan schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. In dit kader zijn alle publieke middelen van Aventus overgeheveld naar de rekening-courant faciliteit van het ministerie van Financiën en wordt dagelijks het saldo op de betaalrekeningen bij de Rabobank afgeroomd naar de deze rekening-courant. Bijkomstig voordeel bij schatkistbankieren is dat over uitstaande saldo op de bankrekeningen er een ondergrens is van 0% bij de rekening-courant faciliteit van het ministerie van Financiën.

In 2021 bracht Aventus tevens haar financiering onder bij het ministerie van Financiën. De financiering is aangegaan voor € 10,8 miljoen met een looptijd van 25 jaar, waarbij jaarlijks lineair wordt afgelost. De rente staat de gehele looptijd vast op 0,1%. Voor de financiering is een garantstelling ontvangen van het ministerie van OCW.

Onderstaand de belangrijkste voordelen van schatkistbanieren:

- zekerheid over lage rentelasten op lange termijn (rentevast tot einde looptijd (25 jaar));
- door lagere rente ontstaat (structurele) begrotingsruimte in de exploitatie;
- geen onzekerheid over risico-opslagen (rente-opslagrisico) op rente bij private banken;
- betrouwbare tegenpartij (zeer laag tegenpartijrisico);
- schatkistbankieren geeft toegang tot een kredietfaciliteit (liquiditeitsrisico).

Deze vorm van financiering biedt ruimte en zekerheid voor de toekomst. De (financiële) continuïteit van Aventus is hiermee gewaarborgd en wij hebben duurzame toegang tot financieringsmogelijkheden binnen het schatkistbankieren (waaronder een afgesloten kredietfaciliteit van € 9,5 miljoen). De financiële risico's zijn als gevolg van deze transactie geminimaliseerd, beheerskosten van de leningen zijn verminderd en het renteresultaat geoptimaliseerd.

Aventus heeft ultimo 2022 geen beleggingen.

Zie [hoofdstuk 7](#) voor overige, niet genoemde financiële instrumenten en -risico's.

Doelmatigheid

Wij hechten veel waarde aan een doelmatige besteding van de financiële middelen. Onze solide financiële positie waarborgt de continuïteit van onze organisatie en onze bijdrage aan de regio

Door de solide financiële positie vinden wij het wenselijk en verantwoord om extra in de organisatie en het onderwijs te investeren, zoals de invoering van onze onderwijsvisie.

6.3. Gegevens in het kader van helderheid

In dit hoofdstuk leggen we verantwoording af over de juiste toepassing van de bekostigingsvoorwaarden. We doen dit op basis van de onderwerpen uit de notitie Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

Thema: Uitbesteding van bekostigd onderwijs aan een andere instelling tegen betaling voor de geleverde prestaties

Bij uitbestedingen gaat het om het tegen betaling uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie.

Aventus heeft in 2022 tegen betaling onderwijsactiviteiten uitbesteed aan:

- Aeres Tech (sector Techniek & Mobiel)
- Yuverta (sector Techniek & Mobiel)
- SPA groep (sector MBO Basis & Lyceum)

Aventus blijft altijd verantwoordelijk voor de kwaliteit van de uitbestede trajecten.

Thema: Investeringen van publieke middelen in private activiteiten

Bij investeringen van publieke middelen in private activiteiten is sprake van inzet van rijksbijdragen in een privaatrechtelijke rechtspersoon, of worden publieke middelen anderszins geïnvesteerd in private activiteiten die niet tot onze kerntaak behoren.

Wij hebben in 2022 niet geparticipeerd in privaatrechtelijke rechtspersonen.

Wij hanteren een protocol voor samenwerking, waarin ook de handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen is verwerkt. Ook bij verlenging/revisie passen wij dit protocol toe.

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

Soms betalen studenten niet zelf hun wettelijk cursusgeld, maar doet een 'derde' dit, of doen wij dit als instelling. In 2022 heeft Aventus geen wettelijk cursusgeld voor eigen rekening genomen, anders dan afboekingen van oninbare vorderingen. Betaalt een derde, dan is sprake van een schriftelijke machtiging: de derdenverklaring. Wij hebben geen fonds van waaruit les- en cursusgeld voldoen.

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

Studenten die relatief snel na 1 oktober de instelling hebben verlaten

In de periode oktober t/m december 2022 hebben de volgende aantallen studenten beroepsonderwijs Aventus verlaten:

- Met diploma (*): 220
- Zonder diploma (*): 244, waarvan 33 naar een andere onderwijsinstelling (**)

* gerelateerd aan de opleiding waarvoor ze op 1 oktober 2022 stonden ingeschreven

** gebaseerd op de gegevens die bekend waren op moment van uitschrijving

Studenten die relatief snel na 1 oktober nog zijn ingestroomd

In de periode oktober t/m december 2022 zijn 152 studenten bij Aventus ingestroomd in een beroepsopleiding, die gezien de teldatum van 1 oktober niet voor bekostiging in aanmerking worden gebracht.

Studenten die relatief snel na 1 februari de instelling hebben verlaten

In de periode 2 februari t/m 31 maart 2023 hebben de volgende aantallen studenten beroepsonderwijs Aventus verlaten:

- Met diploma (*): 222
- Zonder diploma (*): 160, waarvan 18 naar een andere onderwijsinstelling (**)

* gerelateerd aan de opleiding waarvoor ze op 1 februari 2023 stonden ingeschreven

** gebaseerd op de gegevens die bekend waren op moment van uitschrijving

Studenten die relatief snel na 1 februari nog zijn ingestroomd

In de periode 2 februari t/m 31 maart 2023 zijn 158 studenten bij Aventus ingestroomd in een beroepsopleiding, die gezien de teldatum van 1 februari niet voor bekostiging in aanmerking worden gebracht.

Geïntegreerde trajecten educatie-beroepsopleiding

In de cursusjaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben geen geïntegreerde trajecten plaatsgevonden.

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

Studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg zijn veranderd.

In de periode tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 zijn in totaal 207 studenten naar een andere opleiding danwel leerweg overgestapt. Daarvan zijn 75 studenten overgestapt naar een andere leerweg en 132 studenten binnen dezelfde leerweg naar een andere opleiding.

In de periode tussen 1 februari 2023 en 1 april 2023 zijn in totaal 227 studenten naar een andere opleiding danwel leerweg overgestapt. Daarvan zijn 108 studenten overgestapt naar een andere leerweg en 119 studenten binnen dezelfde leerweg naar een andere opleiding.

Horizontale stapeling van diploma's

In het kalenderjaar 2022 hebben 28 studenten meer dan één diploma op hetzelfde niveau behaald.

Thema: Bedrijven of organisaties waarvoor maatwerktrajecten zijn georganiseerd

Hier gaat het om ontwikkeling van maatwerktrajecten waarvoor een derde, een bedrijf of een andere organisatie, een bijdrage betaalt. Aventus realiseerde in 2022 maatwerktrajecten voor:

- Litop (sector Techniek & Mobiel)
- Gilde BT (sector Techniek & Mobiel)
- Zorggroep Apeldoorn e.o. – Kleurrijk Zorgen (sector Zorg & Welzijn)

6.4. Overige informatie

Informatie met betrekking tot urennorm BBL-opleidingen

Er is in 2022 niet afgeweken van de urennorm voor BBL-opleidingen.

Informatie met betrekking tot keuzedelen

In 2022 zijn er 190 keuzedelen gevolgd door studenten die niet in het keuzedelenaanbod van hun eigen opleiding zaten. Deze keuzedelen waren dan wel gekoppeld aan hun kwalificatie, dan wel was er geen overlap tussen hun kwalificatie en het gekozen keuzedeel.

Er zijn geen verzoeken gedaan voor het opnemen van niet-gekoppelde keuzedelen door opleidingsteams.

Informatie met betrekking tot afwijking urennorm

Aventus heeft in 2022 geen opleidingen die gemotiveerd afwijken van de urennorm zoals bedoeld onder artikel 8.5a.11.

6.5. Continuïteitsparagraaf

Meerjarenbegroting

Kengetallen

	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2022	2023	2024	2025
Studentenaantal per 1 oktober				
Totaal mbo-studenten	11.072	11.000	11.076	11.205
Totaal vavo-studenten/cursisten	437	430	430	430
Totaal aantal studenten/cursisten	11.509	11.430	11.506	11.635
Personele bezetting in fte				
Directie en management	11	11	10	10
Onderwijzend personeel	529	474	460	464
Direct onderwijsondersteunend personeel	144	126	120	115
Indirect onderwijsondersteunend personeel	313	313	301	288
Totaal	997	924	891	878

De meerjarenbegroting is qua kosten gebaseerd op de studentenaantallen op 1 oktober voorafgaand aan het boekjaar. De begroting 2023 is derhalve gebaseerd op studentenaantal 2022 in het bovenstaande overzicht. Het werkelijk aantal ingeschreven studenten op de laatste peildatum is opgenomen in [hoofdstuk 6.1](#) van dit bestuursverslag. Wij verwachten dat het aantal (ongewogen) mbo-studenten de komende jaren licht stijgt.

Het aantal fte onderwijzend personeel volgt op hoofdlijn de ontwikkeling van de gewogen studentenaantallen. De afname van fte's is mede het gevolg van tijdelijk ingezet personeel in 2022 die bekostigd zijn met tijdelijke (subsidie)middelen en de afronding van projecten. Daarnaast worden interventies ingezet om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken, waardoor met name de formatie van de ondersteuning Aventus-breed afneemt.

Genoemde aantallen studenten en fte's, inclusief inhuur van extern personeel, zijn de grondslagen voor de meerjarenbegroting en kunnen daarmee afwijken van de werkelijke aantallen op de verschillende teldata.

Voor de meerjarenbegroting 2024 en 2025 zijn de realisatiecijfers 2022 als basis gebruikt. Ten opzichte van de eerder afgegeven meerjarenbegroting kan hierdoor verschil ontstaan in onderstaande tabel. De meerjarenbegroting is opgesteld op basis van het meest realistische scenario.

Balans (in duizenden euro's)	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2022	2023	2024	2025
Activa				
Vaste activa	80.031	82.663	82.663	82.663
Vlottende activa				
Vorderingen	7.411	2.260	2.260	2.260
Liquide middelen	12.166	11.832	10.449	9.741
Totaal vlottende activa	19.577	14.092	12.709	12.001
Totaal activa	99.608	96.755	95.372	94.663
Passiva				
Groepsvermogen				
Algemene reserve	59.560	61.526	60.459	60.067
Bestemmingsreserve privaat	801	801	801	801
Resultaatbestemming algemene reserve	3.588	70	86	101
Resultaatbestemming bestemmingsreserve publiek	450	0	0	0
Totaal groepsvermogen	64.399	62.397	61.346	60.969
Vorzieningen	5.723	5.345	5.445	5.545
Langlopende schulden	9.936	9.504	9.072	8.640
Kortlopende schulden	19.550	19.509	19.509	19.509
Totaal passiva	99.608	96.755	95.372	94.663

Aventus staat/raming van baten en lasten (in duizenden euro's)	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2022	2023	2024	2025
Baten				
Rijksbijdragen	108.609	98.221	97.604	98.469
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0
Cursusgelden	1.467	2.112	2.144	2.176
Baten werk in opdracht van derden	276	677	1.006	1.449
Overige baten	3.567	3.295	3.158	2.996
Totale baten	113.919	104.305	103.911	105.090
Lasten				
Personeelslasten	74.708	71.848	70.766	70.994
Overige personele lasten	9.474	7.322	6.810	6.846
Afschrijvingslasten	4.750	4.995	5.000	5.000
Huisvestingslasten	5.235	7.083	7.189	7.297
Overige lasten	15.746	15.291	15.247	15.380
Totale lasten	109.913	106.539	105.013	105.517
Saldo baten en lasten	4.006	-2.235	-1.101	-427
Financiële baten en lasten	33	50	50	50
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	4.039	-2.185	-1.051	-377
Belastingen	-1	0	0	0
Netto resultaat	4.038	-2.185	-1.051	-377

In deze meerjarenbegroting zijn kaderstellende interventies meegenomen. Vanuit het oogpunt van de betaalbaarheid en de organiseerbaarheid van het onderwijs zal de komende periode gewerkt worden aan onderbouwde plannen om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken zodat op termijn een lagere fte inzet gerealiseerd wordt. Omdat deze plannen gefaseerd worden geïmplementeerd zullen de jaren 2024 en 2025 nog verlieslatend zijn. Naar verwachting zal het resultaat vanaf 2026 weer positief zijn. De robuuste financiële positie van Aventus maakt het mogelijk om hieraan invulling te geven, dit naast de wens om zoveel mogelijk te investeren in het onderwijs. Uiteraard heeft dit tot gevolg dat de reserves licht dalen, de voorzieningen daarentegen blijven op gelijk niveau.

De financiële positie in 2023 blijft met een solvabiliteit van 64% (2022: 65%) en een liquiditeitsratio van 0,7 (2022: 1,0) nog steeds robuust.

In de meerjarenbegroting wordt voor de jaren 2024 en 2025 uitgegaan van een negatief rendement van -1,0% en -0,4% als gevolg van hoge energiekosten en de benodigde tijdspanne om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken. Hiermee wordt invulling gegeven aan de behoefte om zoveel mogelijk geld te investeren in het onderwijs, wat gegeven de robuuste financiële positie van Aventus ook mogelijk is. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met continuering van het huidige huisvestingsbeleid. In de loop van 2023 zal aan de hand van strategische huisvestingsplannen, inclusief mogelijke investeringsbehoefte voortvloeiend uit de landelijke duurzaamheidsagenda, de financieringsbehoefte en -voorwaarden worden vastgesteld. Mede aan de hand van de uitkomsten daarvan zal in 2023 het meerjarenperspectief opnieuw beoordeeld worden.

De Rijksbesteding volgt met vertraging (T-2) de ontwikkeling van het instellingsaandeel in de landelijke besteding. De eindbeoordeling van de kwaliteitsagenda 2019-2022 zal in de tweede helft van 2023 plaatsvinden. In deze meerjarenbegroting is er van uitgegaan dat deze eindbeoordeling positief zal zijn en is deze bate aan 2022 toegerekend, het laatste jaar van de periode waarop deze kwaliteitsagenda betrekking heeft.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een beperkte toename van contractactiviteiten met name gestuurd vanuit de activiteit Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2022	2023	2024	2025
Totaal gewogen studenten (DF)	9.033	8.430	8.376	8.451
Totaal personeelslasten (bedragen in duizenden euro's)	84.182	79.170	77.576	77.840
FTE AOBP	91	87	84	81
FTE BOBP	110	108	102	100
FTE OP	521	473	460	464
FTE Sectoren	722	668	647	646
FTE Diensten	275	256	244	232
Totaal FTE Aventus	997	924	891	878
Personeelskosten per Fte	84.435	85.665	87.099	88.673
Gewogen studenten (DF) per Fte (totaal)	9,1	9,1	9,4	9,6
Gewogen studenten (DF) per Fte (OP/BOBP)	14,3	14,5	14,9	15,0
Kosten (excl. projecten) per gewogen student (DF)	11.794	12.391	12.230	12.204

Legenda:

AOBP is algemeen ondersteunend en beheers personeel

BOBP is bijzonder ondersteunend en beheers personeel

OP is onderwijsgevend personeel

DF is deeltijdfactor

FTE is fulltime-equivalent

In de tabel is het aantal fte personeel opgenomen inclusief inhuur van extern personeel.

Het aantal fte onderwijzend personeel (OP/BOBP) volgt grotendeels de ontwikkeling van de gewogen studenten.

Het totaal aantal gewogen studenten per directe fte (OP/ BOBP) stijgt de komende jaren evenals het totaal aantal gewogen studenten per fte. Dit is het gevolg van interventies die ingezet worden om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken, waarbij met name de formatie van de ondersteuning Aventus-breed afneemt.

Intern Risicobeheersings- en controlesysteem

Compliance

Wij passen de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' toe en hebben de scheiding tussen bestuur en toezicht en de scheiding tussen bestuur en management aangebracht. Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag van Aventus. De raad van toezicht houdt toezicht op het college van bestuur.

De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het college van bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement en de procuratieregeling.

De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het reglement raad van toezicht.

De manier waarop Aventus vormgeeft aan de horizontale dialoog en klachtenregeling voor externe en interne belanghebbenden is vastgelegd.

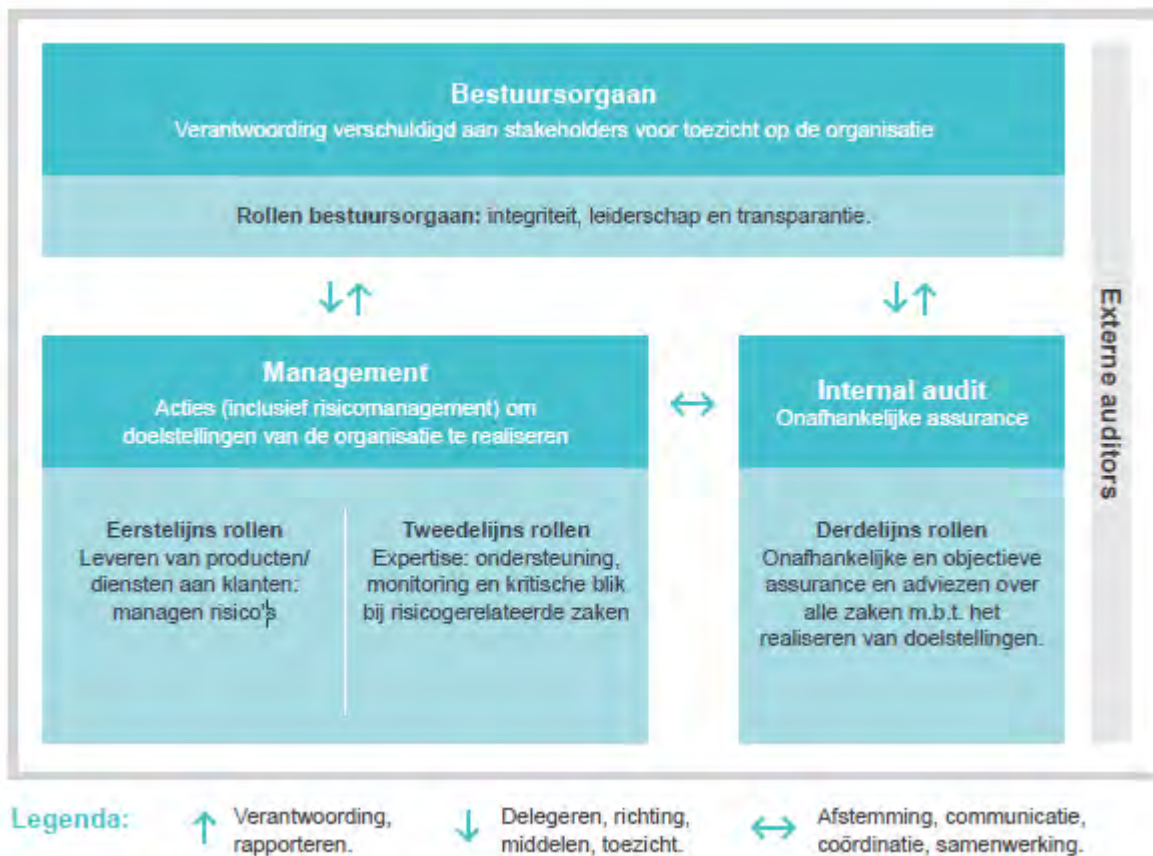
Wij kennen diverse klachtenregelingen en -commissies op specifieke terreinen die variëren van sociale veiligheid tot specifieke onderwijszaken en tot toepassing van de cao. Ook beschikken we over vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling.

Medezeggenschap is vormgegeven via de ondernemingsraad en de studentenraad. De regels die gelden voor verslaglegging worden daarbij in acht genomen. Wij voldoen hiermee aan alle eisen die de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' aan een instelling stelt.

Visie en beleid

Risico's zijn onlosmakelijk verbonden met het nastreven van doelen en het uitvoeren van activiteiten. Risicobewustzijn helpt bij het bepalen van een strategie gericht op het omgaan met onzekerheden en onverwachte tussentijdse ontwikkelingen. Risicomanagement gaat verder dan het in kaart brengen van risico's. Om verantwoorde beslissingen te kunnen nemen, worden risico's geanalyseerd en gewogen. Vervolgens wordt een aanpak gekozen om de risico's te beheersen. Het is een proces dat continu doorloopt en een integraal onderdeel is van de planning en control cyclus.

Het raamwerk voor positionering en uitvoering van risicomanagement binnen Aventus is gebaseerd op het Three lines-model (zie diagram op volgende pagina).



Three lines-model

Risk appetite

Aventus heeft de risk appetite (de risicobereidheid van de organisatie) bepaald.

Ter bepaling van de risicobereidheid zijn de kans en de impact die strategische risico's (kunnen) hebben, besproken. Algemene conclusie: onze risicobereidheid als publieke instelling is laag.

Risico's die zich voordoen worden, zoveel als mogelijk is, aangepakt en verminderd. Als zich kansen aandienen, bijvoorbeeld in het verbeteren van de bedrijfsvoering, worden die zo mogelijk opgepakt. Daarbij voorkomen we dat er onacceptabele risico's ontstaan.

Uitvoering risicomanagement

In 2022 zijn risicomatrices voor alle sectoren en diensten opgesteld. Doel hierbij is vast te stellen of onze strategische risico's worden herkend, of er nog risico's of kansen worden gemist en of mitigerende maatregelen zijn of nog kunnen worden getroffen voor 2023. Daarbij is gebruik gemaakt van:

- de strategieperiode Aventus, die loopt van 2018-2022;
- de strategische risico's en mitigerende maatregelen 2021;
- de kaderbrief 2023;
- het jaarplan 2023.

Op basis hiervan bestaan in 2022 elf strategische risico's inclusief mitigerende maatregelen die zijn opgenomen in de risicomatrix voor Aventus (zie volgende pagina's).

Kwantificering risico's

De strategische risico's worden gekwantificeerd door inschatting van de kans dat het risico zich voordoet en de impact die dat zal hebben. Zowel kans en impact worden in de categorieën Hoog, Middel en Laag ingedeeld.

Een precieze kwantificering van de risico's in geld is naar de aard van de risico's niet (goed) mogelijk en daardoor niet zinvol. In het algemeen kan opgemerkt worden dat onze financiële positie voldoende robuust is om de risico's op te kunnen vangen. Dit blijkt met name uit een solvabiliteit van boven de 64% en de liquiditeitspositie, uitgedrukt in de current ratio, van 1,0 ruim boven de gehanteerde minimumnorm van 0,75.

Risicomatrix Aventus

In deze risicomatrix zijn de strategische risico's van Aventus geconcretiseerd en zijn de mitigerende maatregelen opgenomen. Vervolgens is aangegeven wat de voortgang in aanpak is en welke mitigerende maatregelen voor 2023 kunnen worden getroffen.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Klaar voor je toekomst	1 Onvoldoende ontwikkelen naar een beter imago.	<ul style="list-style-type: none"> Traject merkpositionering verder vormgeven m.b.v. strategisch relatiemanagement (VO, bedrijfsleven, gemeenten, etc.). Aventus actief uitdragen. Informatiebeveiligings- en privacybeleid, cybersecurity. 	<ul style="list-style-type: none"> Aventus (merk)waarden geïntroduceerd met zgn. laadsessies. Relaties tussen werkveld en sectoren versterkt (o.a. VO, d.m.v. STO en HBO). IB-beleid uitgedragen. IBP-beleid vernieuwd en vastgesteld, sectoren sluiten hierop aan. SIEM/SOC en MFA geïmplementeerd. LLO verder uitgewerkt. Basisprocessen voor studenten werken, Osiris is leidend voor studenten, student plant zelf examens met On Trac. 	<ul style="list-style-type: none"> Meenemen kernwaarden en merkpositionering in nieuwe Aventus strategie. Uitbouwen en uitvoeren marktbeveiligingsplan. Project met M&C gestart (B&L). Project 'Op weg naar Aventus' breder inzetten. Scholen medewerkers vanuit IBP-beleid. Opvolgen risico-inventarisatie cybersecurity. Aanbieden LLO verder activeren, implementeren en kwalitatief verbeteren. Realiseren STO aanscherpen. Verder optimaliseren Osiris. On Trac verder uitrollen.
Klaar voor je toekomst	2 Onvoldoende toekomstgerichtheid van het onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> Uitrol onderwijsvisie en Kwaliteitsagenda. Vervolgen inrichting Innoventus en Domoticahuis. Uitwerken nieuwe strategische koers Aventus tot 2030 met 'onderweg' te behalen doelen, rekening houdend met digitale transformatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestart met ontwikkeling nieuwe Aventus strategie. Tussentijdse zelfevaluatie gehouden m.b.t. onderwijsvisie, kwaliteits-agenda. Boodschap sector B&L is verwoord. RIF Be Boost in uitvoering. Betrokkenheid STA in diverse projecten, o.a. LLO. Gestart met evaluatie inzet blended coaches. Verder gewerkt aan digitale transformatie. MD trajecten gehouden. 	<ul style="list-style-type: none"> Aventus strategie met 2-jaarlijkse doelen bekend maken en doorvertalen naar sectoren en diensten. Digitale transformatie hierin meenemen en beter in de structuur verankeren. Maatregelen treffen m.b.t. samenwerken in ecosystemen, persoonlijke leerroutes studenten. Organiseren betrokkenheid diensten aan voorkant ontwikkelingen. Verder implementeren onderwijsvisie, LLO en 1-2 onderwijs. Zelfevaluatie blijven uitvoeren incl. kwaliteitsdialogoog. Positionering Innoventus, blended coaches afronden. Aansluiten op bredere TZA. Vervolgen MD trajecten.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Klaar voor je toekomst	3 Ontbreken van voldoende gekwalificeerd personeel.	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren strategisch personeelsplan met bijbehorend professionaliseringsplan en (gerichte) werving tot 2026 met personeelsplan met bijbehorend professionaliseringsplan en (gerichte) werving tot 2026 met 'onderweg' te behalen doelen. • Scholing medewerkers m.b.v. Aventus Academie. • Uitvoeren acties arbeidsmarktstrategie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisch personeelsplan is gekoppeld aan implementatie onderwijsvisie. Scholing in 'Scaffolding', 'Leren zichtbaar maken' en gebruik Osiris. • Steviger ingezet op dossieropbouw medewerkers. • Inzet op professionalisering op individueel en teamniveau (sr docenten). • Ontwikkelgesprek geïmplementeerd. • Samenwerking met bedrijfsleven bij invulling vacatures. • Trainingen aangeboden door blended coaches. Training insights en kennissessies in STA. Training leidinggevenden m.b.t. duurzame inzetbaarheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werken met nieuw ATS. Werven en uitwisselen personeel met brancheorganisaties. • Positionering blended coaches, afspraak over werkzaamheden en resultaten. • Monitoren en doorontwikkelen scholingsplannen, meerjarenscholingsplan B&L. • Continuëren scholing 'Scaffolding', 'Leren zichtbaar maken' en Osiris. • Kritisch beoordelen contractverlenging; bewaken en behouden goede mensen en sr docentniveau. • Verbeteren dossieropbouw medewerkers. • Extra verantwoordelijkheden toekennen aan key users Osiris.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Samen werken aan een goede school	4 Implementatie belangrijke nieuwe ontwikkelingen is onvoldoende.	<ul style="list-style-type: none"> Inrichten stevige projectorganisatie. Duidelijk beleggen eigenaarschap in organisatie. Heldere projectplannen met haalbare mijlpalen. Onderhouden en uitbreiden relevante netwerken om van te leren. Beschrijven van nieuwe processen samen met kerngebruikers. Implementatie samen met gebruikers. Duidelijk communicatieplan. Vergroten kennis medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek passend onderwijs uitgevoerd, PVA Samen begeleiden gereed. Osiris changelijst opgezet, inzet van implementatie en ontwerpgroepen. Actieve betrokkenheid STA bij diverse projecten. ATS en herinrichting HR2day met interne stakeholders opgepakt. Projectcontroller, projectleider huisvestingstrajecten, procesregisseur en coördinator STO aangesteld. Er is meer projectstructuur. Digitalisering examenproces vervolgd. Innovatienetwerk heropgestart. 	<ul style="list-style-type: none"> Duidelijkheid brengen in governance 1-2 onderwijs. Implementatie RIF Be Boost. Communiceren uitvoering project Samen begeleiden. Verbeteren Osiris volgens plan. Organiseren betrokkenheid diensten aan voorkant ontwikkelingen, aansluiten bij MBO digitaal e.a. Samen processen opstellen, beter op elkaar laten aansluiten van processen en systemen en monitoring daarvan. Verder digitaliseren. Organiseren kennisfestivals. Ontwikkelen beleidsnotitie projectmanagement. Verbeteren projectbeheersing, sturen op eigenaarschap. Inzet CPO in onderwijsontwikkeling.
Samen werken aan een goede school	5 Onvoldoende focus en resultaatgerichtheid van de organisatie.	<ul style="list-style-type: none"> Toepassen management dashboard. Stimuleren gebruik van data door onderwijs. Verantwoorden T-rapportage. Uitvoeren risicomangement. Eigenaarschap voor kwaliteit. Toepassen kwaliteitsmonitor. Uitvoeren coronamaatregelen (o.a. inhaalprogramma's). 	<ul style="list-style-type: none"> Managementdashboard qlikview is beschikbaar en wordt toegepast. Gewerkt met planning & control, kwaliteitscyclus en toolbox onderwijskwaliteit. Proces zelfevaluatie uitgevoerd. Analyseren studieresultaten m.b.v. kwaliteitsadviseurs en data-analyse. Tussentijdse sturing op kwaliteit/resultaat in bila's. I&A risico-werksessie. Risicomatrices T3 2022 van sectoren en diensten opgeleverd. 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarplan 2023 uitrollen. Handelen vanuit studentperspectief. Continueren planning & control en kwaliteitscyclus. Proces zelfevaluatie blijven uitvoeren, reflectie op doelen/jaarplanning in T-rapportage en actualiseren jaarplanning. Leveren en tijdig beschikbaar stellen betrouwbare data. Visie diensten ontwikkelen m.b.t. doorontwikkelen managementinformatie. Onderzoek naar flexibilisering en met onderwijslogistiek ondersteunen daarvan.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Samen werken aan een goede school	6 Cybersecurity: onvoldoende bescherming van systemen, netwerken en programma's tegen digitale aanvallen en fouten, met het risico van onderbreking van de bedrijfsprocessen, verlies van belangrijke informatie, afpersingen en inbreuk op de privacy.	<ul style="list-style-type: none"> Inzet functionaris gegevensbeheer. Bewustwording bij medewerkers vergroten. Inzet security officer. Verder verbeteren informatiebeveiligings- en privacy beleid (AVG), testen beveiliging netwerk. Autorisatiebeheer. 	<ul style="list-style-type: none"> Handhaven afspraken (encryptie, AVG, enz.). Veel security voorlichting gegeven via Aventus Portaal. Scherp blijven op autorisaties in systemen. Jaarplan IBP uitgevoerd. I&A risico-werksessie georganiseerd. Inrichting HR2day incl. autorisatiebeheer geactualiseerd. Procuratieregeling herzien. Opzet gedragscode Aventus incl. fraudemaatregelen. Autorisatiematrix Osiris opgesteld ter beoordeling KPMG. 	<ul style="list-style-type: none"> Handhaven/verbeteren securityafspraken, ook met externe partijen. Samen met leveranciers extra beveiligen examens om gebruik chat GPT tegen te gaan. Blijven voorlichten. Scherp blijven op autorisaties in systemen. Governance inrichten op autorisatiebeheer. Uitvoeren IBP-beleid en -jaarplan. Trainingen geven aan leidinggevenden en medewerkers o.b.v. IBP-beleid. Interactief trainen crisisteam op gebied cybersecurity. Implementeren gedragscode Aventus.
Klaar voor je toekomst	7 Betaalbaarheid onderwijs als gevolg van financiering structurele activiteiten met incidentele middelen, verbreding maatschappelijke opdracht op onder meer sociaal domein en LLO, zonder adequate financiering.	<ul style="list-style-type: none"> Jaarplan. Meerjarenbegroting, gebaseerd op demografische en strategische ontwikkelingen. Strategisch personeelsplan. Inzet business cases. 	<ul style="list-style-type: none"> Businesscases (BC) opgesteld m.b.t. beëindiging opleidingen Leisure & Hospitality. BC voor starten opleidingen Safety en Securitymanagement, BBL Travel & Hospitality. Meerdere pilottrajecten LLO opgezet en uitgevoerd i.s.m. bedrijfsleven. MBO Basis uitwerken m.b.t. portfolio en locaties. Continue aandacht voor financiën en verantwoording (p&c cyclus). Inrichten sales backoffice. Uitfasen workarounds Osiris. 	<ul style="list-style-type: none"> Nagaan of BC voor nieuwe LLO-trajecten zinvol is. Opleidingen VP en PW (sector Z&W) worden verplaatst. Inzetten op meerjarige contractafspraken met onderwijs(keten)partners. Verder doorontwikkelen Osiris. Beperken inzet surveillanten (taakstelling). Monitoren, analyseren cijfers (p&c cyclus) met project, financial en businesscontrol. Verder ontwikkelen sales backoffice. Onderzoek efficiëntie en effectiviteit processen.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Samen werken aan een goede school	8 Ontoereikende ondersteuning primaire processen door systemen.	<ul style="list-style-type: none"> • Toepassen management dashboard en change-management. • Uitvoeren business control en risicomanagement. • Interne communicatie; stand van zaken projecten. • Monitoring voortgang oplossing issues Osiris. 	<ul style="list-style-type: none"> • Changelijst Osiris ontwikkeld met bijbehorende werkwijze en communicatie. STA is hierop aangehaakt en heeft korte lijn met functioneel beheer. Meldingen doen in Topdesk. • Stap gezet om contractonderwijs in processen uit te werken. • Audits, projectcontrol en risicomanagement uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer betrekken teams bij managementdashboard. • Uitvoeren auditplan 2023, projectcontrol, monitoren T-rapportages. • Duidelijkheid brengen in eigenaarschap en inrichting contractonderwijs in basissystemen.
Klaar voor je toekomst	9 Onvoldoende flexibel inspelen op plotselinge, onvoorziene veranderingen met grote impact, zoals bijv. corona.	<ul style="list-style-type: none"> • Crisismanagement inzetten waar nodig. • Leren van eigen aanpak voorgaande crises, en vastleggen in processen. • Systematisch leren van en inspelen op informatie van stakeholders (netwerkinfo). • Adequaat monitoren van ontstane situatie, en waar nodig snel bijsturen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisisorganisatie staat indien nodig snel paraat. Evaluatie van crisissituaties vraagt blijvend aandacht. Er is veel geleerd van de coronaperiode (o.a. blended learning). Teams zijn zeer flexibel gebleken. • Ontwikkelingen in gang gezet om keuzedelen opleidingsoverstijgend in te zetten. Vroegtijdig financiële signalen gemeld en ontwikkelingen studentaantallen met impact op bekostiging. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studentperspectief staat centraal. Continuroosters en plannen ontwikkelen t.b.v. doorgang onderwijsproces. Blended coaches helpen mee onderwijsvisie te implementeren. • Continuering van opleidingsoverstijgende keuzedelen. • Interactieve training voor crisisteam met cybersecurity als onderwerp. • Monitoren kengetallen die impact hebben op financiële situatie Aventus, veranderingen melden.
Samen werken aan een goede school	10 Onvoldoende sturing van de organisatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Periodieke reflectie op (be)sturing Aventus met vraagstelling: (hoe) halen we onze doelen (nog)? • PDCA rapporteren via T-rapportages • MD-programma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leergang leiderschap gestart, management neemt hieraan deel. • Meer verbinding gelegd tussen teamplannen en kwaliteitsagenda Aventus. • Strategisch relatiemanagement sociaal domein staat op agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programma leiderschap loopt door in 2023. • Analyse, reflectie, evaluatie stand van zaken jaarplannen diensten en sectoren uitvoeren. • Voortgang en resultaten rapporteren. • Inspelen op veranderingen. • Inrichten sociaal relatiemanagement incl. duidelijkheid over in te zetten boodschap.

Pijler	Strategisch risico	Mitigerende maatregelen 2022	Getroffen maatregelen 2022	Te treffen maatregelen 2023
Samen werken aan een goede school	11 Niet op orde krijgen van de kwaliteitszorg in het onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring van door te voeren verbeterpunten. Interne audits en onderzoeken. Uitvoeren kwaliteitsagenda. Door ontwikkelen kwaliteitsmonitor. Verder verbeteren kwaliteitscultuur. Scholing medewerkers om de kwaliteit te verhogen. 	<ul style="list-style-type: none"> Steeds bewust zijn van noodzaak tot leveren van kwaliteit. Zelfevaluaties, kwaliteitsdialoog, interne audits zijn uitgevoerd incl. benoemen (kwaliteits-) risico's. Meegedaan aan peer reviews. Werken vanuit de onderwijs-/sectorvisie. Heisessies kwaliteitsverbetering, intervisie. 	<ul style="list-style-type: none"> Programma leiderschap ook gebruiken om op kwaliteit te sturen. Doorzetten ingezette acties instellingsdialoog en proeftuin Kwaliteitsnetwerk. Meedoen aan peer reviews. Verbeteren evaluatie diplomering en laten aansluiten op evaluatie examencommissies. Benoemen (kwaliteits)risico's n.a.v. interne audits. Kaders PDCA voor MBO vertalen naar aanpak MBO Basis 2022-23, implementatie 2023-24. Scholingsplannen actualiseren. Inzetten Aventus Academie. Diensten zoeken elkaar meer op (verbinding/samenwerking). Niet te veel kwaliteits-instrumenten ontwikkelen, eenheid bewaren.

Borging risicomanagement

De strategische risico-inventarisatie wordt jaarlijks geëvalueerd.

Eind 2022 is de strategische risico-inventarisatie een belangrijke bron voor het initiëren van risk-based (thema)onderzoeken of interne audits die komend jaar op de agenda staan.

Het AMT staat door het jaar heen stil bij de risico's en de voortgang en effecten van de genomen acties op de gedefinieerde risico's. In de sector- en dienstenrapportages en in voortgangsbesprekingen met het college van bestuur, komt het onderdeel risicomanagement ook aan de orde.

Uitgevoerde activiteiten en onderzoeken

De volgende interne audits en onderzoeken zijn in 2022 uitgevoerd.

Uitbesteed onderwijs

De wettelijke bekostiging bij de vier onderzochte partijen waaraan Aventus onderwijs uitbesteedt is correct. Verbetering van de administratieve processen en diplomering is onder meer opgepakt door intensivering van de onderlinge contacten. Er vindt een opvolgingsaudit plaats in het najaar van 2023.

Quick scan bruikleenproces (follow up op een deel van de audit schoolkostenbeleid 2021)

Uiterlijk in het voorjaar van 2023 wordt de bruikleenregeling tegen het licht gehouden en beleid eventueel aangepast.

Opvolgingsonderzoek examenkosten (follow up onderzoek 2021)

Er is een actieplan opgesteld en vastgesteld, waarbij de examenkosten worden geanalyseerd. Uitkomsten worden in het voorjaar besproken.

Betaalprocessen

Opzet, bestaan en werking van de processen zijn geaudit en er zijn geen beheersrisico's geconstateerd.

Werving & selectieproces

Opzet bestaan en werking zijn geaudit. Er zijn geen beheersrisico's geïdentificeerd. Wel zijn er enkele aanbevelingen die opgevolgd zullen worden.

Onderzoek naar Aventus brede risico's n.a.v. AAR- en verzuimproces

Verbetervoorstellen en -adviezen naar aanleiding van dit onderzoek krijgen opvolging, waarbij vervolgacties afhankelijk zijn van de prioritering van de procesverbeteringsacties binnen OSIRIS.



JAARREKENING

JAARREKENING



7. JAARREKENING 2022

7.1. Jaarrekening 2022

Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming, in duizenden euro's)

		2022	2021
1	ACTIVA		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	80.031	79.518
		80.031	79.518
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	7.557	2.260
1.2.4	Liquide middelen	12.166	17.372
		19.723	19.632
		99.754	99.150
2	PASSIVA		
2.1	Groepsvermogen	64.399	60.361
2.2	Voorzieningen	5.723	5.512
2.3	Langlopende schulden	9.936	10.368
2.4	Kortlopende schulden	19.696	22.909
		99.754	99.150

* De nummering opgenomen bij de balans, staat van baten en lasten en toelichtingen zijn conform model jaarrekening voor onderwijsinstellingen.

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	108.609	102.814	102.046
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0
3.3	Wettelijke cursusgelden	1.467	1.459	1.578
3.4	Baten werk in opdracht van derden	276	361	183
3.5	Overige baten	3.567	3.450	2.877
	Totaal baten	113.919	108.084	106.684
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	84.182	81.675	77.353
4.2	Afschrijvingen	4.750	4.980	4.629
4.3	Huisvestingslasten	5.235	5.741	5.518
4.4	Overige lasten	15.746	15.603	16.830
	Totaal lasten	109.913	107.999	104.330
	Saldo baten en lasten	4.006	85	2.354
6	Financiële baten en lasten	33	-33	-1.785
	Resultaat	4.039	52	569
7	Belastingen	-1	0	-2
	Nettoresultaat	4.038	52	567

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022

(in duizenden euro's)

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	4.006	2.354
Gecorrigeerd voor:		
· Afschrijvingen (4.2)	4.750	4.629
· Mutatie voorzieningen (2.2)	211	-389
	4.961	4.240
Veranderingen in werkkapitaal		
· Vorderingen (1.2.2)	-5.258	-476
· Schulden exclusief kredietinstellingen (2.4)	-3.372	879
	-8.630	403
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	337	6.997
Ontvangen interest (6.1)	5	0
Betaalde interest (6.2)	-12	-1.879
Betaalde belastingen (7)	-1	-2
	-8	-1.881
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	329	5.116
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (1.1.2)	-5.103	-3.668
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.103	-3.668
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aangaan langlopende leningen	0	10.800
Aflossing langlopende leningen (2.3.3)	-432	-11.467
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-432	-667
Mutatie liquide middelen	-5.206	781

Geconsolideerd overzicht totaalresultaat over 2022

(in duizenden euro's)

	2022	2021
Geconsolideerd nettoresultaat na belastingen toekomend aan de instelling	4.038	567
Totaal van de rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen van de instelling	0	0
Totaalresultaat van de rechtspersoon	4.038	567

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Aventus, gevestigd te Apeldoorn, Laan van de Mensenrechten 500, is een stichting en is ingeschreven in het handelsregister onder nummer 08081144. De voornaamste activiteiten van Aventus bestaan uit het verzorgen van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneducatie. Stichting ROC Aventus staat aan het hoofd van de groep. De financiële gegevens van Aventus Detachering B.V. zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

Toegepaste standaarden

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

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Activa en passiva worden tegen historische kostprijs waarde opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijkheid in de praktijk zullen voordoen, en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie.

Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Presentatie en functionele valuta

De jaarrekening is gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De waarderingsgrondslag van voorzieningen is naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereist schattingen en veronderstellingen.

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappij en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Belangen die worden aangehouden om ze te vervreemden worden niet geconsolideerd.

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. De groepsmaatschappij is integraal geconsolideerd, waarbij het minderheidsbelang van de derde afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht binnen het groepsvermogen. Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappij wordt verwezen naar de overige toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2022 (transacties met verbonden partijen).

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handelsvorderingen en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: handelsvorderingen en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financiële verplichtingen, handels- en overige schulden en derivaten.

Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan.

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de geconsolideerde jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen. In financiële en niet-financiële contracten kunnen afspraken zijn gemaakt die voldoen aan de definitie van derivaten.

Een dergelijke afspraak wordt afgescheiden van het basiscontract en als derivaat verwerkt als zijn economische kenmerken en risico's niet nauw verbonden zijn met de economische kenmerken en risico's van het basiscontract, een afzonderlijk instrument met dezelfde voorwaarden zou voldoen aan de definitie van een derivaat, en het samengestelde instrument niet wordt gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten.

In contracten besloten afgeleide instrumenten die niet worden gescheiden van het basiscontract omdat niet aan de hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan, worden verwerkt in overeenstemming met het basiscontract.

Van het basiscontract gescheiden derivaten worden, in overeenstemming met de waardingsgrondslag voor derivaten waarop geen kostprijs hedge accounting wordt toegepast, gewaardeerd tegen kostprijs of lagere reële waarde.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Debiteuren die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering worden collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken. Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt de stichting historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen en de stijging van het aantal betalingsachterstanden in de portefeuille. De uitkomsten worden bijgesteld als de stichting van oordeel is dat de huidige economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren.

De boekwaarde van vorderingen wordt verminderd met de voorziening voor dubieuze debiteuren. Vorderingen die niet incasseerbaar zijn worden afgeboekt van de voorziening. Andere toevoegingen en onttrekkingen aan de voorziening worden in de staat van baten en lasten verantwoord.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Verstreckte leningen en overige vorderingen

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardeverminderingverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de stichting en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de gebruiksduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde van de individuele activa. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting.

De volgende afschrijvingstermijnen worden hierbij gehanteerd:

Gebouwen	40 jaar
Verbouwingen/Gebouwaanpassingen	5 tot 50 jaar
Terreinen (aanleg)	10 tot 20 jaar
Kantoorinventaris	10 jaar
School- en praktijkinventaris	10 tot 20 jaar
Machines en apparatuur	7 tot 15 jaar
Hardware	3 tot 5 jaar
Audiovisuele middelen	5 jaar
Software	3 jaar
Voertuigen	5 jaar
Overige vaste bedrijfsmiddelen	5 jaar

Voor gebouwen wordt de componentenbenadering gehanteerd, waarbij de investering in de gebouwen wordt verdeeld in groepen van investeringen met een vergelijkbare technische levensduur. De afschrijvingstermijn is dan gebaseerd op de te verwachten technische levensduur van de betrokken componenten. Software als afzonderlijk actief en licenties op software voor onbepaalde duur, die in één keer in rekening worden gebracht, worden in de balans verwerkt onder de materiële vaste activa.

De activeringsgrens ligt per factuur op € 3.000.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen en meerdere jaren meegaan.

Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Financiële vaste activa

De grondslagen voor de overige financiële vaste activa zijn verder opgenomen onder het hoofd Financiële instrumenten.

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen als sprake is van wijzigingen in omstandigheden waardoor de vraag ontstaat of de boekwaarde van een actief terugverdiend kan worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief per balansdatum te vergelijken met de realiseerbare waarde. De realiseerbare waarde van een actief of een kasstroomgenererende eenheid is de hoogste van de bedrijfswaarde en de reële waarde minus verkoopkosten. Bij het bepalen van de bedrijfswaarde wordt de contante waarde van de geschatte toekomstige vrije kasstromen berekend met behulp van een disconteringsvoet die een afspiegeling is van zowel de actuele marktinschattingen van de tijdswaarde van geld als van de specifieke risico's met betrekking tot het actief of de kasstroomgenererende eenheid.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde wordt een bijzondere waardevermindering verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de geschatte realiseerbare waarde. Bijzondere waardevermindervingsverliezen worden verwerkt in het resultaat.

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardevermindervingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Vorderingen en effecten

De grondslagen voor de waardering van vorderingen en effecten zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Deze staan ter vrije beschikking, tenzij anders is vermeld.

Eigen vermogen

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

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

Het publieke vermogen wordt aangewend voor en gevormd uit publieke activiteiten en private activiteiten in het verlengde van de publieke taak. Het private vermogen wordt aangewend voor en gevormd uit private activiteiten.

Het private vermogen is opgebouwd uit vermogens van eerder met Aventus of diens rechtsvoorgangers gefuseerde organisaties.

Financiële instrumenten die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als eigenvermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder het eigen vermogen. Uitkeringen aan houders van deze instrumenten worden in mindering op het eigen vermogen gebracht na aftrek van eventueel hiermee verband houdend voordeel uit hoofde van belasting naar de winst.

Financiële instrumenten die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden. Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de staat van baten en lasten verantwoord als kosten of opbrengsten.

Vorzieningen

Algemeen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit eenzelfde overeenkomst worden niet in de balans opgenomen indien en voor zover noch de stichting noch de tegenpartij heeft gepresteerd. Opname in de balans geschiedt wanneer de nog te ontvangen respectievelijk te leveren prestatie en tegenprestatie niet (meer) met elkaar in evenwicht zijn en dit voor de stichting nadelige gevolgen heeft.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Indien de tijdswaarde van geld materieel is en de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt meer dan een jaar is, worden voorzieningen gewaardeerd tegen de contante waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. De oprenting van de contante waarde van de voorziening wordt verwerkt als onderdeel van de jaarlijkse dotatie aan de voorziening.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde indien de tijdswaarde van het geld niet materieel is of de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar is.

Onder de voorzieningen worden alleen personele voorzieningen gepresenteerd.

Wachtgeldvoorziening

De wachtgeldvoorziening is een voorziening voor te betalen (toekomstige) wachtgelden inzake de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) te betalen wachtgelden rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Op basis van de in de CAO MBO opgenomen regeling voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers heeft Aventus een voorziening opgenomen uit hoofde van de nieuwe regeling seniorenverlof. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) werkgeversbijdragen rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling, blijfkans en leeftijd.

Voorziening transitievergoeding

Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan verwacht wordt dat aan hen een transitievergoeding verstrekt moet worden is een voorziening transitievergoeding getroffen. Dit betreft de nominale waarde van in de toekomst uit te keren transitievergoedingen. Bij de berekening van de voorziening wordt er van uit gegaan dat een gedeelte van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd.

Voorziening Generatiepact

Het generatiepact is een aanvullende Aventus-regeling, naast de in de cao opgenomen regelingen, die loopt van 1 januari 2022 tot 31 juli 2023. Met een generatiepact worden medewerkers van 60 jaar en ouder in staat gesteld hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd, blijfkans en leeftijd. De voorziening is gebaseerd op de werkelijke deelnemers aan de voorziening.

Overige personele voorziening

De overige personele voorziening houdt verband met een in 2020 geformaliseerde herstructurering van de sector Entree & Educatie waarbij de medewerkers van het team Educatie zullen worden ondersteund bij het vinden van een nieuwe baan binnen of buiten Aventus, en waarbij rekening is gehouden met een mogelijke afvloeiingsregeling die afhankelijk is van hun salaris en dienstjaren bij Aventus. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid. In de jaarrekening van Aventus zijn de deelnemersbijdragen opgenomen onder de overige baten.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die is gepresenteerd als voorziening verlieslatende contracten.

Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorzieningen.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Personeelsbeloningen/pensioenen

De beloningen en transitievergoedingen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de organisatie.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, winstdelingen en bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Op balansdatum wordt hiertoe een verplichting opgenomen. Ontvangen bedragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

De verplichting uit hoofde van beloningen tijdens dienstverband wordt gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Als geen betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de omvang van het in de toekomst te betalen deel van de verzekeringspremies dat rechtstreeks is toe te rekenen aan het individuele schadeverleden van de rechtspersoon, wordt geen voorziening opgenomen.

Nederlandse pensioenregelingen.

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP).

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.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de contante waarde van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen.

Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de instelling de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de instelling zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien de omstandigheden bij het pensioenfonds daar aanleiding toe geven kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken.

Alle pensioenfonds maken vanaf 2015 gebruik van de zogenaamde 'beleidsdekkingsgraad'. Deze beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalfmaandse dekkingsgraden. De beleidsdekkingsgraad volgens deze nieuwe systematiek bedraagt 118,6% per 31 december 2022 (102,8% per 31 december 2021) terwijl de Pensioenwet een beleidsdekkingsgraad van 126% voorschrijft. ABP heeft eind maart 2017 een nieuw herstelplan ingediend bij DNB. Het herstelplan is een berekening volgens de regels van DNB. Die berekening moet laten zien dat de beleidsdekkingsgraad binnen 10 jaar vanaf eind 2017 groeit naar het vereiste niveau. Als dit niveau binnen 10 jaar niet wordt bereikt, mag het ABP het beleid nog aanpassen om zo wel het vereiste niveau te halen, bijvoorbeeld door de pensioenen minder of niet te indexeren. Als het vereiste niveau in de berekening van het herstelplan dan nog steeds niet binnen 10 jaar wordt bereikt, dan moet het ABP de pensioenen verlagen.

Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen. Is de beleidsdekkingsgraad 6 jaareindes achter elkaar lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,2% en ligt de actuele dekkingsgraad op het laatste meetmoment ook onder 104,2%, dan moet ABP ook de pensioenen verlagen. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de stichting zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding of voorziening. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen.

Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Leasing

Aventus kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren we als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Classificatie van de lease vindt plaats op het tijdstip van het aangaan van de betreffende leaseovereenkomst.

Operationele leases

Als Aventus optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd.

Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waarop zij betrekking hebben, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij betrekking hebben.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt.

De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Stichting ROC Aventus maakt voor de vennootschapsbelasting gebruik van de subjectvrijstelling, dat wil zeggen lichamen waarvan de werkzaamheden voor 90% of meer bestaan uit het geven van onderwijs of het verrichten van onderzoek zijn vrijgesteld van vennootschapsbelasting, mits dat onderwijs en onderzoek voor 70% wordt bekostigd uit publieke middelen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Kasstromen uit financiële derivaten waarbij hedge accounting niet langer wordt toegepast, worden consistent met de aard van het instrument ingedeeld, vanaf de datum waarop de hedge accounting is beëindigd.

Verbonden partijen

Transacties met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties worden de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht toegelicht.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Reële waarde

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde daarvan.

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022

1.1.2 Materiële vaste activa

(in duizenden euro's)

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2022					
Aanschafprijs	110.509	12.170	30.006	0	152.685
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-51.406	-426	-21.335	0	-73.167
Boekwaarde	59.103	11.744	8.671	0	79.518
Mutaties in de boekwaarde					
Investerings	3.094	0	1.845	324	5.263
Aanschafprijs desinvesteringen	0	0	-1.030	0	-1.030
Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0	0	1.030	0	1.030
Afschrijvingen	-2.385	-12	-2.353	0	-4.750
Saldo mutaties	709	-12	-508	324	513
Stand per 31 december 2022					
Aanschafprijs	113.603	12.170	30.821	324	156.918
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-53.791	-438	-22.658	0	-76.887
Boekwaarde	59.812	11.732	8.163	324	80.031

Toelichting Gebouwen

Onder de investeringen gebouwen zijn in 2022 de volgende componenten geactiveerd:

- Bouwkundige installaties € 1,4 miljoen
- E- en W-installaties € 2,0 miljoen

Toelichting Terreinen

Op terreinen wordt niet afgeschreven, met uitzondering van terreinvoorzieningen. In 2017 tot en met 2020 is het terrein aan de Musschenbroekstraat opnieuw ingericht waarover wordt afgeschreven.

Toelichting Inventaris

De investeringen betreffen voor € 1,0 miljoen investeringen in ICT en Audiovisuele middelen en voor € 0,8 miljoen in met name kantoor- en schoolinventaris. De desinvesteringen inventaris betreft vooral de buiten gebruikstelling van (afgeschreven) schoolinventaris en hardware.

WOZ-waarde

Overzicht WOZ-waarde gebouwen en terreinen in eigendom	Plaats	WOZ-waarde 2022 (in duizenden euro's)
Laan van de Mensenrechten 500	Apeldoorn	40.070
Kayersdijk 10B (parkeergarage)	Apeldoorn	8.654
Musschenbroekstraat 20	Apeldoorn	5.910
Snipperlingsdijk 1	Deventer	4.678
Middelweg 150	Deventer	3.193
Stationsplein 20	Zutphen	4.176
Totaal		66.681

De waarde onroerend zaak is per locatie weergegeven op basis van de meest recente beschikking over boekjaar 2022 (peildatum 01-01-2021).

Toelichting op waardevermindering

Aventus heeft ultimo 2022 aan een externe partij verzocht een onderzoek te verrichten naar de aanwezigheid van die indicaties. Daarbij is in eerste instantie getoetst of de uitgangspunten die destijds zijn gehanteerd in belangrijke mate zijn gewijzigd. In tweede instantie is getoetst of die eventuele wijziging in de uitgangspunten ook daadwerkelijk leidt tot materieel andere inzichten in de bedrijfswaarde en de boekwaarde en daarmee de eventuele terugname van de waardevermindering.

Conclusie van dit onderzoek is dat het zeer onwaarschijnlijk is dat er – ook bij nader onderzoek – situaties kunnen ontstaan die een terugname van de waardevermindering aannemelijk maken.

1.2.2 Vorderingen

(in duizenden euro's)

		2022	2021
1.2.2.1	Debiteuren	841	809
1.2.2.2	Ministerie van OCW	4.634	0
1.2.2.7	Deelnemers en cursisten	361	157
1.2.2.10	Overige vorderingen	150	122
1.2.2.15	Overlopende activa, uitsplitsing		
	Vooruitbetaalde kosten/facturen	1.516	1.154
	Nog te ontvangen interest	39	0
	Overlopende activa overige	105	114
		1.660	1.268
1.2.2.16	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-89	-96
	Totaal vorderingen	7.557	2.260

Voorziening wegens oninbaarheid (1.2.2.16)

(in duizenden euro's)

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid heeft betrekking op de debiteuren en is als volgt:

		2022	2021
1.2.2.16	Stand per 1 januari	96	106
	Onttrekking	-7	-10
	Dotatie	0	0
	Stand per 31 december	89	96

Toelichting bij Debiteuren (1.2.2.1)

Onder de post debiteuren zijn alle in rekening gebrachte vorderingen opgenomen, exclusief vorderingen op studenten en vorderingen die uit handen zijn gegeven aan het incassobureau, deze zijn opgenomen onder 1.2.2.7 (studenten en cursisten).

Toelichting bij Studenten en cursisten (1.2.2.7)

Onder de post studenten en cursisten zijn alle in rekening gebrachte vorderingen op studenten en cursisten opgenomen en de vorderingen die uit handen zijn gegeven aan het incassobureau (minnelijke traject en betalingsregelingen voor in totaal € 127.000 (2021: € 102.000)).

De stijging van deze vorderingen ultimo 2022 wordt met name veroorzaakt door het saldo aan openstaande vorderingen voor de wettelijk cursusgelden schooljaar 2022-2023 welke hoger is dan ultimo 2021 door toepassing van één van de Covid-19 maatregelen, namelijk halvering van deze gelden voor het schooljaar 2021-2022.

Onder de post debiteuren en studenten en cursisten zijn verder geen bedragen opgenomen voor vorderingen met een resterende looptijd langer dan één jaar.

Toelichting bij vordering Ministerie van OCW (1.2.2.2)

Uitbetaling van het resultaatafhankelijk budget 2022 van de Kwaliteitsafspraken mbo 2019–2022 zal pas plaatsvinden in 2023 na de eindbeoordeling door de onafhankelijke Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). Hierdoor is dit bedrag in 2022 als vordering opgenomen.

Toelichting bij Overige vorderingen (1.2.2.10) en Overlopende activa (1.2.2.15)

Onder de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen opgenomen voor vorderingen met een resterende looptijd langer dan één jaar.

1.2.4 Liquide middelen

(in duizenden euro's)

		2022	2021
1.2.4.1	Kasmiddelen	5	7
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	426	673
1.2.4.3	Rekening courant tegoed Schatkestbankieren	11.735	16.692
	Totaal Liquide middelen	12.166	17.372

Aventus maakt gebruik van schatkistbankieren. Hierbij worden de gekoppelde bankrekeningen van de Rabobank dagelijks afgeroomd of aangezuiverd naar de rekening-courant bij het Ministerie van Financiën. Aventus beschikt over een kredietfaciliteit van € 9,5 miljoen. Aventus maakt ultimo 2022 geen gebruik van deze faciliteit.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Aventus. Voor een analyse van de mutatie van de liquide middelen wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht.

2.1 Groepsvermogen

(in duizenden euro's)

	Algemene reserve	Bestemmingsreserve		Totaal groepsvermogen
		Publiek	Privaat	
Stand per 1 januari 2021	58.993	0	801	59.794
Resultaatbestemming	567	0	0	567
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2022	59.560	0	801	60.361
Resultaatbestemming	3.588	450	0	4.038
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 31 december 2022	63.148	450	801	64.399

Publieke activiteiten zijn volgens Aventus activiteiten gericht op publieke doelen, zoals in de WEB omschreven. Aventus ziet inburgering en re-integratie als publieke activiteiten, omdat deze door de overheid worden gefinancierd. Private taken bij Aventus zijn bijvoorbeeld contractactiviteiten voor bedrijven.

Het publieke vermogen wordt aangewend voor en gevormd uit publieke activiteiten en private activiteiten in het verlengde van de publieke taak.

De bestemmingsreserve privaat is opgebouwd uit vermogens van eerder met Aventus of diens rechtsvoorgangers gefuseerde organisaties en uit de financiële resultaten van voormalig Aventus Carrière & Employability Centre bv. De bestemmingsreserve privaat zal de komende jaren worden aangewend ten behoeve van private activiteiten in het verlengde van de publieke taak, zoals Leven Lang Ontwikkelen.

De publieke bestemmingreserve 'doorontwikkeling onderwijsvisie' zal in 2023 worden aangewend voor een impuls in de verdere ontwikkeling van de organisatie en onderwijsondersteunende processen in relatie tot de onderwijsvisie.

Het positieve geconsolideerde resultaat van het verslagjaar wordt als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

- Dotatie aan het publieke vermogen € 3.588.000.
- Dotatie aan bestemmingsreserve 'Doorontwikkeling onderwijsvisie' voor een bedrag van € 450.000.

2.2 Voorzieningen

(in duizenden euro's)

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

	Saldo 01-01-2022	Dotaties 2022	Onttrekkingen 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Langlopend deel > 5 jaar
Personeelsvoorzieningen:								
Voorziening wachtgeld	953	468	274	0	1.147	514	541	92
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.058	107	333	0	1.832	242	939	651
Voorziening jubileumuitkering	751	23	93	0	681	78	219	384
Voorziening transitievergoedingen	75	59	55	0	79	24	36	19
Voorziening generatiepact	0	1.513	0	0	1.513	504	975	34
Overige personele voorzieningen	1.675	2	126	1.080	471	222	243	6
	5.512	2.172	881	1.080	5.723	1.584	2.953	1.186

Personeelsvoorzieningen (2.2.1)

Voorziening wachtgeld

De wachtgeldvoorziening is een voorziening voor te betalen (toekomstige) wachtgeldten inzake de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) te betalen wachtgeldten rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (2021: 0%).

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Op basis van de in de CAO MBO opgenomen regeling voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers heeft Aventus een voorziening opgenomen uit hoofde van de nieuwe regeling seniorenverlof. Een medewerker komt in aanmerking vanaf het moment dat hij voldoet aan de voorwaarden dat hij 57 jaar of ouder is, de medewerker direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende tenminste 5 jaar aaneengesloten in dienst bij werkgever is die valt onder de verwerkings sfeer van de cao en de medewerker een werktijdfactor heeft van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) werkgeversbijdragen rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling, blijfkans en leeftijd. De voorziening wordt opgebouwd in de 5 jaren voorafgaand aan het moment dat de medewerker van de regeling gebruik kan maken. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (2021: 0%).

Voorziening jubileumuitkering

De voorziening jubileumuitkering is opgenomen rekening houdend met toekomstig verloop van werknemers, verwachte salarisstijgingen en is berekend tegen de contante waarde van de verplichtingen. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (2021: 0%).

Voorziening transitievergoeding

Door een verandering van de regels van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 heeft Aventus een voorziening opgenomen voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband, waarvan de verwachting is dat aan hen een transitievergoeding verstrekt moet worden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van in de toekomst uit te keren transitievergoedingen op basis van een disconteringsvoet van 2% (2021: 0%).

Voorziening Generatiepact

Het generatiepact is een aanvullende Aventus-regeling, naast de in de cao opgenomen regelingen, die loopt van 1 januari 2022 tot 31 juli 2023. Met een generatiepact worden medewerkers van 60 jaar en ouder in staat gesteld hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment. Medewerkers van 60 jaar en ouder die aan bepaalde criteria voldoen worden in staat gesteld de arbeidsduur terug te brengen naar 60%-70% van de oorspronkelijke formele betrekkingsovervang, waarbij het salaris 80%-85% wordt doorbetaald en de pensioenopbouw gehandhaafd blijft. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd. De voorziening is gebaseerd op de werkelijke deelnemers aan de voorziening. Het CvB heeft in 2022 besloten de Generatiepactregeling per 1 januari 2022 open te stellen voor medewerkers die op basis van de voorwaarden kunnen instromen en heeft hier in de jaarrekening 2022 een voorziening voor getroffen. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2%.

Overige personele voorzieningen

De overige personele voorziening houdt verband met een in 2020 geformaliseerde herstructurering van de sector Entree & Educatie, waarbij de medewerkers van het team Educatie zullen worden ondersteund bij het vinden van een nieuwe baan binnen of buiten Aventus. Hierbij is rekening gehouden met een mogelijke afvloeiingsregeling die afhankelijk is van hun salaris en dienstjaren bij Aventus. De voorziening omvat de geschatte kosten voor outplacement en afvloeiing. In 2022 is € 1,1 miljoen als onttrekking en vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Dit is opgenomen onder de personele lasten. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (2021: 0%).

De oprenting van de contante waarde van de voorzieningen is verwerkt als onderdeel van de jaarlijkse dotatie aan de voorziening.

2.3 Langlopende schulden

(in duizenden euro's)

2.3.3 Kredietinstellingen	Bedrag lening 01-01-2022	Aangegane leningen o/g 2022	Aflossingen 2022	Bedrag lening 31-12-2022	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar	Langlopend deel >5 jaar	Resterende looptijd in jaren	Rentevoet
Lening Ministerie van Financiën	10.800	0	432	10.368	432	1.728	8.208	24	0,10%
				10.368	432	1.728	8.208		
Aflossingsverplichtingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zoals hierboven toegelicht zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.									
Het langlopende deel van de leningen per 31 december 2021					10.368				
Het langlopende deel van de leningen per 31 december 2022					9.936				

Kredietinstellingen (2.3.3)

De lening bij het Ministerie van Financiën is een hypothecaire lening en kent een hoofdsom van € 10,8 miljoen. De lening heeft een looptijd van 25 jaar, waarbij zowel de aflossing (lineair) als rente (percentage 0,10 %) voor de gehele looptijd vast staan. Het is mogelijk de lening (gedeeltelijk) vervroegd af te lossen waarbij er geen kosten en/of boetes in rekening worden gebracht.

Tot zekerheid voor het nakomen van de verplichtingen op grond van deze lening heeft Aventus ten behoeve van de Staat het recht van eerste hypotheek verleend aan de Staat der Nederlanden ter waarde van € 14,4 miljoen. Het recht op hypotheek is gevestigd op het perceel grond nabij de Kayersdijk te Apeldoorn en het perceel grond, met schoolgebouw en verder toebehoren aan de Laan van de Mensenrechten 500 te Apeldoorn.

2.4 Kortlopende schulden

(in duizenden euro's)

		2022	2021
2.4.3	Kredietinstellingen	432	432
2.4.8	Crediteuren	2.308	3.261
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	· loonbelasting	2.577	2.416
	· premies sociale verzekeringen	1.080	1.033
	· omzetbelasting	66	135
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	3.723	3.584
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	1.060	1.051
2.4.12	Overige kortlopende schulden	15	15
2.4.19	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	Vakantiegeld en verlofdagen	3.498	3.685
	Vooruitontvangen:		
	· subs. OCW/LNV geormerkt	1.874	1.587
	· subs. OCW/LNV ongeormerkt	14	3.901
	· wettelijk cursusgelden	926	506
	· projectgelden derden	592	618
	· (studenten)bijdragen	781	621
	· investeringssubsidies	790	0
	Spaarverlof	173	191
	Nog te betalen rente	0	1
	Overige overlopende passiva	3.510	3.456
	Totaal overlopende passiva	12.158	14.566
	Totaal kortlopende schulden	19.696	22.909

Toelichting bij Kredietinstellingen (2.4.3)

Aventus heeft een lening bij Ministerie van Financiën. De aflossingsverplichting voor het komende jaar is onder de kortlopende schulden verantwoord.

Toelichting bij Overlopende passiva (2.4.19)

Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV

De geormerkte vooruitontvangen subsidies OCW (€ 1,9 miljoen) zijn subsidies welke nog te besteden zijn per 31 december 2022 en zijn gespecificeerd in model G (doelsubsidies OCW), waarvan:

- vooruitontvangen subsidies OCW zonder verrekeningsclausule € 0,6 miljoen (G1)
- vooruitontvangen subsidies OCW met verrekeningsclausule € 1,3 miljoen (G2).

De ongeormerkte vooruitontvangen subsidies OCW/LNV zijn subsidies welke nog te besteden zijn per 31 december 2022 (14k) en zijn gespecificeerd in het overzicht 'Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV ongeormerkt'.

Overige overlopende passiva

Onder de overige overlopende passiva zijn in 2022 de volgende posten opgenomen:

- € 1,8 miljoen voor nog te betalen facturen/kosten ten behoeve van uitbesteed onderwijs (2021: € 1,8 miljoen)
- € 0,9 miljoen voor nog te betalen facturen/kosten (2021: € 1,2 miljoen)
- € 0,6 miljoen voor overige overlopende passiva (2021: € 0,4 miljoen)

Onder de kortlopende schulden en overlopende passiva zijn geen bedragen opgenomen voor schulden met een resterende looptijd langer dan één jaar.

Overzicht (doel)subsidies OCW

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	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2022	Kosten t/m 2022	Nog te besteden ultimo 2022	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
			EUR	EUR	EUR	EUR	
Subsidie voor studieverlof 2021	2021 *1)	diversen	92.723	92.723	92.723	0	Ja
Subsidie voor studieverlof 2022	2022 *1)	diversen	110.524	110.524	48.108	62.416	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2020	2020 *1)	diversen	300.000	300.000	300.000	0	Ja
Subsidie Zij-instroom 2021	2021 *1)	diversen	180.000	180.000	80.874	99.126	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2022	2022 *1)	diversen	220.000	220.000	91.241	128.759	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2021-2022	21-09-2021	1176916	17.419	17.419	17.419	0	Ja
Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2022-2023	22-08-2022	10000267	13.935	13.935	5.806	8.129	Onderhanden
(DUS-I) Subsidie kansengelijkheid in het onderwijs	08-12-2020	GKO20020	121.000	121.000	82.515	38.485	Onderhanden
(DUS-I) Subsidie Extra begeleiding en nazorg MBO	31-03-2021	EBEN21044	428.429	428.429	428.429	0	Ja
(DUS-I) Subsidie Nazorg MBO 2022-2023	22-08-2022	NMBO22009	199.000	199.000	0	199.000	Onderhanden
			1.683.030	1.683.030	1.147.115	535.915	

* Vanwege het grote aantal beschikkingen zijn deze subsidies gecombineerd weergegeven waarbij de separate kenmerken en data van beschikkingen niet zijn opgenomen

G2A - SUBSIDIES DIE UITSLUITEND MOGEN WORDEN AANGEWEND VOOR HET DOEL WAARVOOR DE SUBSIDIE IS VERSTREKT, AFLOPEND PER ULTIMO 2022

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Kosten t/m 2021	Saldo 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Kosten 2022	Te verrekenen ultimo 2022
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
(DUS-I) Subsidie RIF - All You Can Learn	23-05-2017	1190841	1.837.255	1.837.255	1.830.684	6.571	0	6.571	0
(DUS-I) Subsidie doorstroom MBO-HBO	30-10-2018	DHBO19003	199.334	199.335	111.742	87.593	0	0	87.593
(DUS-I) Subsidie Flexibel onderwijs 3e leerweg	04-05-2020	FLEX19007	500.000	500.000	319.764	180.236	0	84.318	95.918
			2.536.589	2.536.590	2.262.190	274.400	0	90.889	183.511

G2B - SUBSIDIES DIE UITSLUITEND MOGEN WORDEN AANGEWEND VOOR HET DOEL WAARVOOR DE SUBSIDIE IS VERSTREKT, DOORLOPEND TOT IN 2023

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Kosten t/m 2021	Saldo 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Kosten 2022	Nog te besteden ultimo 2022
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Subsidie VSV stedendriehoek 2021-2024	10-09-2020	ODB-2020/3401M	1.959.080	979.540	448.925	530.615	489.770	351.108	669.277
(DUS-I) Subsidie RIF - Be-Boost	14-12-2022	RIF22020	2.000.000	0	0	0	500.000	14.217	485.783
			3.959.080	979.540	448.925	530.615	989.770	365.325	1.155.060

VOORUITONTVANGEN SUBSIDIES OCW/LNV ONGEOORMERKT

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Kosten t/m 2021	Saldo 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Kosten 2022	Nog te besteden ultimo 2022
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Subsidie kwaliteitsafspr. - investeringsbudget 2021	20-11-2020	1097224	5.676.041	5.676.041	3.726.041	1.950.000	0	1.950.000	0
Subsidie kwaliteitsafspr. - resultaatafh. budget 2021	26-10-2021	1183131	4.581.997	4.581.997	2.631.997	1.950.000	0	1.950.000	0
Subsidie kwaliteitsafspr. - investeringsbudget 2022	20-07-2022	100000014-1	8.073.902	0	0	0	8.073.902	8.073.902	0
(DUS-I) Subsidie doorstroomprogramma vmbo	26-07-2021	DHAVO21141	42.000	11.550	10.845	705	30.450	16.848	14.307
			18.373.940	10.269.588	6.368.883	3.900.705	8.104.352	11.990.750	14.307
Subsidie kwaliteitsafspr. - resultaatafh. budget 2022	2023	nmb	0	0	0	0	0	4.633.586	0
			18.373.940	10.269.588	6.368.883	3.900.705	8.104.352	16.624.336	14.307

De subsidie voor de resultaatafhankelijke bijdrage kwaliteitsafspraken 2022 is voor een bedrag van € 4,6 miljoen als vordering opgenomen onder 1.2.2.2 Vordering OCW.

Financiële instrumenten

Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen voornamelijk financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen.

De organisatie handelt niet in deze financiële instrumenten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren zijn niet geconcentreerd bij één of enkele grote afnemers. De organisatie heeft adequate procedures inzake acceptatie, aanmaning en incasso om kredietrisico's te beheersen.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. De lening heeft een vaste rente tot het gedurende de looptijd van de lening. Aventus maakt geen gebruik meer van afgeleide financiële instrumenten om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Prijsrisico

Gezien het karakter van de instelling is het prijsrisico gering.

Liquiditeitsrisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de stichting steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte onder de beschikbare faciliteiten beschikbaar blijft.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangaan ter zake van huur en operationele leasing.

Als gevolg van de personenauto's bedraagt de contractuele verplichting ultimo balansdatum € 68.000 (2021: € 101.000), waarvan voor het jaar 2023 de verplichting € 14.000 bedraagt (2021: € 26.000) en de verplichting tussen 1 en 5 jaar bedraagt € 54.000 (2021: € 75.000).

De meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten bedragen circa € 0,9 miljoen, waarvan de verplichting voor 2023 circa € 0,8 miljoen bedraagt (2021: € 0,8 miljoen) en de verplichting tussen 1 en 5 jaar bedraagt circa € 0,1 miljoen.

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2022

3.1 Rijksbijdragen

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	90.739	87.995	86.838
3.1.2	Overige subsidies OCW			
	OCW subsidies geoormerkt	1.246	618	5.539
	OCW subsidies ongeoormerkt	16.624	14.201	9.669
	Totaal overige subsidies OCW	17.870	14.819	15.208
	Totaal rijksbijdragen	108.609	102.814	102.046

De totale rijksbijdragen OCW zijn met ruim € 6,5 miljoen gestegen ten opzichte van 2021. Dit betreft een stijging van de reguliere rijksbijdragen van € 3,9 miljoen en een stijging van de overige subsidies OCW met € 2,6 miljoen.

De stijging van de reguliere rijksbijdragen van € 3,9 miljoen wordt met name verklaard door:

- stijging van de rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie voor circa € 2,0 miljoen (positief)
- extra gelden vanuit Nationaal Programma Onderwijs (corona-envelop) € 2,4 miljoen (positief)
- extra gelden op basis van coalitieakkoord doorstroom beroepskolom en herprioritering begroting OCW voor circa € 0,3 miljoen (positief)
- daling van lumpsum subsidie als gevolg van minder bekostigde studenten en marktaandeel voor circa € 0,8 miljoen (negatief)

De stijging van de overige subsidies OCW van € 2,6 miljoen wordt met name verklaard door:

- subsidie kwaliteitsagenda en inzet gelden 2022 inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen voor circa € 6,9 miljoen (positief)
- wegvallen van extra subsidie in kader van COVID-19 ten opzichte van 2021 voor circa € 3,5 miljoen (negatief)
- meer inzet van overige (aflopende) geoormerkte en ongemerkte subsidie voor circa € 0,8 miljoen (negatief)

alle bedragen in miljoenen euro's	
- stijging van de rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie	2,0
- extra gelden vanuit Nationaal Programma Onderwijs (corona-envelop)	2,4
- extra gelden op basis van coalitieakkoord doorstroom beroepskolom en herprioritering begroting OCW	0,3
- daling van lumpsum subsidie als gevolg van minder bekostigde studenten en marktaandeel	-0,8
- subsidie kwaliteitsagenda en inzet gelden 2022 inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen	6,9
- wegvallen van extra subsidie in kader van COVID-19 ten opzichte van 2021	-3,5
- meer inzet van overige (aflopende) geoormerkte en ongeoormerkte subsidie	-0,8
Totaal	6,5

De totale rijksbijdragen OCW zijn ten opzichte van de begroting € 5,8 miljoen hoger uitgevallen. Dit betreft hoger dan begrote reguliere rijksbijdragen van ruim € 2,7 miljoen en hoger dan begrote overige subsidies OCW van € 3,0 miljoen.

De hogere reguliere rijksbijdragen OCW van € 2,7 miljoen wordt met name verklaard door:

- hoger dan begrote rijksbijdragen mbo en vavo door loon- en prijscompensatie van circa € 2,2 miljoen (positief)
- extra niet begrote gelden vanuit coalitieakkoord en 'knelpuntenpot' voor circa € 0,5 miljoen (positief)

De stijging ten opzichte van de begroting van de overige subsidies OCW van € 3,0 miljoen wordt met name verklaard door:

- aanpassing subsidie kwaliteitsagenda 2022, inclusief extra middelen bekostiging niveau 2 opleidingen, van circa € 1,9 miljoen (positief)
- inzet van niet begrote subsidie kwaliteitsgelden 2021 voor circa € 0,5 miljoen (positief)
- hoger dan begrote opbrengsten uit overige geormerkte en ongeormerkte subsidie van circa € 0,6 miljoen (positief)

3.3 Wettelijke cursusgelden

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.3.2	Cursusgelden sector MBO	1.467	1.459	1.578

De cursusgelden sector MBO betreffen de van de deeltijd- en vavo-studenten geïnde wettelijke cursusgelden. De opbrengst van wettelijke cursusgelden zijn in 2022 nagenoeg gelijk aan de begroting en iets lager dan realisatie 2021 ondanks een stijging van het aantal BBL-studenten. Dit wordt met name veroorzaakt door een halvering van de gefactureerde wettelijke cursusgelden voor het schooljaar 2021-2022 welke door DUO is gecompenseerd door een aanpassing van de rijksbijdragen voor 2021 (5/12 deel) en 2022 (7/12 deel).

3.4 Baten werk in opdrachten van derden

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.4.1.1	Contractonderwijs t.b.v. bedrijven	276	361	185
3.4.1.2	Contractonderwijs t.b.v. inburgering	0	0	-2
	Totaal baten werk in opdracht van derden	276	361	183

De verwachte opbrengsten uit contractonderwijs zijn in 2022 ten opzichte van 2021 toegenomen door onder andere leertraject praktijkleren maar nog wel ruim achtergebleven bij de begroting 2022.

3.5 Overige baten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.5.1	Verhuur	146	120	148
3.5.2	Detachering personeel	625	541	374
3.5.6	Ouderbijdragen	538	531	424
3.5.7	Projecten werk voor derden	723	962	555
3.5.10	Overige	1.535	1.296	1.376
	Totaal overige baten	3.567	3.450	2.877

De realisaties voor de posten opgenomen onder de overige baten in 2022 liggen € 0,7 miljoen hoger dan in 2021 en worden onder andere veroorzaakt door hogere opbrengst bij detacheringen aan derden, stijging van het aantal uitbestede studenten vanuit het voorgezet onderwijs (Rutte & Praktijkscholen) en meer extern gefinancierde projectgelden.

Ten opzichte van de begroting is er een stijging van € 0,1 miljoen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door meer externe detacheringen (€ 0,1 positief), lagere projectinkomsten vanuit derden omdat deze uiteindelijk zijn bekostigd vanuit geormerkte OCW subsidies (€ 0,1 negatief) en hogere opbrengsten door een hogere stijging van aantal Rutte-leerlingen en overige additionele opbrengsten.

4.1 Personeelslasten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
	Brutolonen en salarissen	56.970	55.822	53.344
	Sociale lasten	8.354	8.252	7.861
	Pensioenpremies	9.384	10.121	9.014
4.1.1	Lonen en salarissen	74.708	74.195	70.219
	Dotaties personele voorzieningen	2.172	1.210	1.252
	Personeel niet in loondienst	4.243	2.200	3.592
	Overige personeelslasten	4.673	4.777	3.592
	Vrijval personele voorzieningen	-1.080	-707	-893
4.1.2	Overige personele lasten	10.008	7.480	7.543
4.1.3	Af: uitkeringen	-534	0	-409
	Totaal personele lasten	84.182	81.675	77.353

De brutolonen en salarissen zijn ten opzichte van 2021 met ruim € 3,6 miljoen gestegen (7%). Dit wordt veroorzaakt door de Algemene Salaris Maatregel vanuit de CAO afspraken: een stijging van de salarissen met 4,2% per 1-7-2022 en een eenmalige uitkering van € 600 per fte. Daarnaast is er in 2022 naar aanleiding van COVID-19 door het Ministerie van OCW extra bekostiging ter beschikking gesteld in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Met deze extra middelen is onder andere extra (tijdelijk) personeel aangetrokken (circa 32 fte).

De sociale lasten zijn iets minder meegestegen met de hogere uitbetaalde brutolonen en salarissen, namelijk 6%. In 2022 zijn de premiepercentages van 25,9% naar 27,9% gestegen. In 2022 zijn de pensioenpremies met 4% gestegen, dat is minder dan de stijging van de premiepercentages. Dit verschil is onder andere te verklaren door de extra inzet van personeel gewaardeerd in de functieschalen 6 en 8 (instructeurs en onderwijsassistenten). Verder geldt ook hier dat de verhoogde salarissen meetellen in de pensioengrondslagen in 2022 en het gegeven dat er binnen heel Aventus meer fte's zijn ingezet.

In 2022 is er in totaal bijna € 2,2 miljoen gedoteerd aan de personele voorzieningen. Naast de jaarlijkse dotaties aan de personele voorzieningen is er ook een dotatie aan een nieuwe voorziening generatiepact opgenomen (€ 1,5 miljoen). Deze voorziening is opgenomen om medewerkers van 60 jaar en ouder in staat te stellen hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn in 2022 ruim € 0,6 miljoen hoger dan in 2021 (8,7 fte meer inzet in 2022 dan in 2021). Dit wordt onder andere veroorzaakt door de extra subsidie om de onderwijsachterstanden met betrekking tot COVID-19 in te halen. Nieuw personeel niet in loondienst zijn onder andere een vertrouwenspersoon en een ambtelijk secretaris (SR en OR).

De overige personeelslasten zijn ten opzichte van 2021 met ongeveer € 1,1 miljoen gestegen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn; de tarieven voor de externe inhuur zijn fors verhoogd, de reiskosten woon – werk (zowel OV als eigen vervoer) worden weer gebruikt en de scholingskosten zijn onder andere gestegen door de inzet van (loopbaan)coaches. De vrijval personele voorziening is € 0,2 miljoen hoger dan in 2021, met name als gevolg van de mutaties in de overige personele voorziening (herstructurering Educatie in 2020).

De totale personeelslasten zijn ten opzichte van de begroting € 2,5 miljoen gestegen. Dit wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door bovengenoemde stijgingen van de salarissen door de CAO verhoging, de inzet van meer fte's, en de hogere tarieven van het ingehuurde personeel. Hiertegenover staat overigens ook extra bekostiging door middel van extra gelden.

Verdeling formatie Stichting ROC Aventus voor 2022 (exclusief LIO/stagiaires/externen)

Functiecategorie	2022		2021	
	aantal fte	% verdeling	aantal fte	% verdeling
AOBP	318,3	33,1%	310,6	33,5%
Primair proces:				
BOBP	123,4	12,8%	112,8	12,2%
OP	519,5	54,1%	502,7	54,3%
Totalen	961,2	100,0%	926,1	100,0%

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 961 (2021: 926). In 2022 zijn er geen personeelsleden in dienst bij Aventus Detachering bv.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen welke is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP).

4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
4.2.2	Afschrijvingen op gebouwen en terreinen	2.396	2.533	2.260
4.2.2	Afschrijvingen op inventaris en apparatuur	2.354	2.447	2.369
	Totaal afschrijvingen	4.750	4.980	4.629

De afschrijvingslasten zijn in 2022 met ruim € 0,1 miljoen gestegen door vooral de hogere investeringen die zijn gedaan in 2022 in de gebouwen(aanpassingen) ten opzichte van 2021. Ten opzichte van de begroting is de realisatie € 0,2 miljoen achtergebleven, mede door uitblijven en doorschuiven van investeringen.

4.3 Huisvestingslasten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
4.3.1	Huur	747	992	862
4.3.2	Verzekeringen	309	320	281
4.3.3	Onderhoud	1.192	1.191	1.216
4.3.4	Energie en water	1.062	1.141	1.044
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.234	1.382	1.435
4.3.6	Heffingen	598	595	592
4.3.8	Overige	93	120	88
	Totaal huisvestingslasten	5.235	5.741	5.518

De daling van de huisvestingslasten ten opzichte van 2021 wordt vooral veroorzaakt door lagere huurkosten en schoonmaakkosten in 2022. De totale huisvestingslasten zijn ruim € 0,5 lager dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door lagere huur- en schoonmaakkosten. Verder zijn de energiekosten lager dan begroot door minder verbruik en heeft Aventus voor 2022 als gevolg van langlopende contracten geen last gehad van (enorme) prijsverhogingen.

4.4 Overige lasten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	6.566	6.290	8.181
4.4.2	Inventaris en apparatuur	2.647	2.431	2.606
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	6.157	6.419	5.725
4.4.5	Overige	372	463	318
	Totaal overige lasten	15.742	15.603	16.830

De totale overige lasten zijn in 2022 ruim € 1,1 miljoen lager dan in 2021. De daling zien wij met name bij de administratie- en beheerkosten waar de projectkosten ruim € 1,7 miljoen lager zijn door met name de implementatie van Osiris, het nieuwe Student Informatie Systeem, in 2021. Tevens zijn de kosten voor Marketing & Communicatie aanzienlijk lager (ruim € 0,3 miljoen) omdat er in 2021 als gevolg van COVID-19 er veel extra aandacht is besteed aan communicatie met, en het sociaal welbevinden van, studenten en medewerkers. Hiervoor is in 2021 ook extra bekostiging ontvangen. Daartegenover staan onder andere hogere catering- en vergaderkosten door het loslaten van de COVID-19 maatregelen in 2022. Door het loslaten van deze maatregelen zijn ook de kosten van leer- en hulpmiddelen gestegen omdat er weer meer leerlinggebonden activiteiten, zoals excursies en buitenlandstages, hebben plaatsgevonden

In vergelijking met de begroting 2022 zien wij voor de totale overige lasten geen noemenswaardige afwijkingen.

Specificatie honoraria van de accountant

De volgende honoraria (inclusief btw en in duizenden euro's) van KPMG Accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

	KPMG Accountants nv	KPMG Accountants nv
(in duizenden euro's)	2022	2021
Onderzoek van de jaarrekening	109	97
Andere controleopdrachten	38	43
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controle diensten	0	0
Totalen	147	140

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 (2021) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 (2021) en bekostigingscontrole (opgenomen onder andere controlewerkzaamheden), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2022 (2021) zijn verricht. Daarnaast zijn er in 2022 extra controlewerkzaamheden uitgevoerd voor een subsidiecontrole.

6 Financiële baten en lasten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
6.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	44	0	0
6.2	Rentelasten en soortgelijke lasten	-11	-33	-1.785
	Totaal financiële baten en lasten	33	-33	-1.785

De totale financiële baten en lasten zijn in 2022 ten opzichte van 2021 ruim € 1,8 miljoen meer positief en ten opzichte van de begroting bijna € 0,1 miljoen beter. Deze verbetering komt doordat er vanaf september 2022 weer rente is ontvangen over de creditgelden en doordat ultimo 2021 de hypothecaire lening bij de Rabobank in zijn geheel is afgelost en is geherfinancierd bij het Ministerie van Financiën. Tevens zijn er eind 2021 2 derivaten met een negatieve waarde van € 1,3 miljoen afgekocht.

7 Belastingen

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
7	Belastingen	-1	0	-2
	Totaal belastingen	-1	0	-2

Dit betreft de vennootschapsbelasting van Aventus Detachering bv. Stichting ROC Aventus maakt voor de vennootschapsbelasting gebruik van de subjectvrijstelling, dat wil zeggen dat lichamen waarvan de werkzaamheden voor 90% of meer bestaan uit het geven van onderwijs of het verrichten van onderzoek zijn vrijgesteld van vennootschapsbelasting, mits dat onderwijs en onderzoek voor 70% wordt bekostigd uit publieke middelen.

Overige toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2022

Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de stichting en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de stichting. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de stichting en haar deelnemingen, de aandeelhouders, de bestuurders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of er een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

Meerderheids-deelneming Aventus Detachering bv	
Juridische vorm	bv
Statutaire zetel	Apeldoorn
Code activiteiten	4
Eigen vermogen 31-12-2022 x € 1.000	66
Resultaat 2022 x € 1.000	-5
Totale baten 2022 x € 1.000	106
Verklaring art.2:403	nee
Deelname percentage	100%
Consolidatie	Ja

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

Toelichting op het geconsolideerde kasstroomoverzicht

Het geconsolideerd kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg over het verslagjaar € 0,3 miljoen positief. Hierbij zijn de mutaties in de vorderingen en kortlopende schulden gecorrigeerd voor wat betreft de betaalde/ontvangen interest en het kortlopende deel van de langlopende schulden.

De kasstroom uit investeringsactiviteiten over het verslagjaar is per saldo € 5,1 miljoen negatief. Dit betreft voornamelijk investeringsuitgaven voor bouwkundige aanpassingen, investeringen in ICT en school- en kantoorinventaris.

De kasstroom uit financieringsactiviteiten over het verslagjaar bedroeg € 0,4 miljoen negatief als gevolg van de reguliere aflossing op de lening bij het Ministerie van Financiën.

Enkelvoudige balans per 31 december 2022

Stichting ROC Aventus

(na resultaatbestemming, in duizenden euro's)

		2022	2021
1	ACTIVA		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	80.031	79.518
1.1.3	Financiële vaste activa	66	71
		80.097	79.589
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	7.557	2.260
1.2.4	Liquide middelen	12.098	17.298
		19.655	19.558
		99.752	99.147
2	PASSIVA		
2.1	Eigen vermogen	64.399	60.361
2.2	Voorzieningen	5.723	5.512
2.3	Langlopende schulden	9.936	10.368
2.4	Kortlopende schulden	19.694	22.906
		99.752	99.147

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

Stichting ROC Aventus

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	108.609	102.814	102.046
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0
3.3	Wettelijke cursusgelden	1.467	1.459	1.578
3.4	Baten werk in opdracht van derden	276	361	183
3.5	Overige baten	3.567	3.450	2.975
	Totaal baten	113.919	108.084	106.782
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	84.182	81.675	77.460
4.2	Afschrijvingen	4.750	4.980	4.629
4.3	Huisvestingslasten	5.235	5.741	5.518
4.4	Overige lasten	15.742	15.603	16.824
	Totaal lasten	109.909	107.999	104.431
	Saldo baten en lasten	4.010	85	2.351
6	Financiële baten en lasten	33	-33	-1.785
	Resultaat	4.043	52	566
7	Belastingen	0	0	0
8	Resultaat deelnemingen	-5	0	1
	Nettoresultaat	4.038	52	567

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2022 van de stichting. Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, met uitzondering van het volgende:

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van de organisatie gehanteerd.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de organisatie en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022

Er is een toelichting gegeven op de posten waar de enkelvoudige balans afwijkt ten opzichte van de geconsolideerde balans.

1.1.3 Financiële vaste activa

(in duizenden euro's)

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven:

Deelneming Aventus Detachering bv	
Stand per 1 januari 2022	71
Mutaties:	
· Verstrekte leningen	0
· Desinvesteringen en afgeloste leningen	0
· Dividendkeringen	0
· Resultaat deelnemingen	-5
· Mutatie voorziening deelneming	0
Stand per 31 december 2022	66

De waardering van de deelneming op basis van de nettovermogenswaarde per 31 december 2022 is € 65.793. Het resultaat van deze deelneming is over 2022 € 4.939 negatief (2021: € 579 positief).

Stichting Aventus te Apeldoorn staat aan het hoofd van de groep en heeft de volgende kapitaalbelangen:

Naam	Vestigingsplaats	Aandeel in geplaatst kapitaal
Geconsolideerde deelnemingen		
Aventus Detachering B.V.	Apeldoorn	100%

1.2.4 Liquide middelen

(in duizenden euro's)

		2022	2021
1.2.4.1	Kasmiddelen	5	7
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	358	599
1.2.4.3	Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	11.735	16.692
		12.098	17.298

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Aventus.

2.1 Eigen vermogen

(in duizenden euro's)

	Algemene reserve	Bestemmingsreserve		Totaal eigen vermogen
		Publiek	Privaat	
Stand per 1 januari 2021	58.993	0	801	59.794
Resultaat boekjaar	567	0	0	567
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2022	59.560	0	801	60.361
Resultaat boekjaar	3.588	450	0	4.038
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 31 december 2022	63.148	450	801	64.399

Het private vermogen is opgebouwd uit vermogens van eerder met Aventus of diens rechtsvoorgangers gefuseerde organisaties.

Het positieve geconsolideerde resultaat van het verslagjaar wordt als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

- dotatie aan het publieke vermogen € 3.588.000
- dotatie aan bestemmingsreserve 'doorontwikkeling onderwijsvisie' voor een bedrag van € 450.000

2.4 Kortlopende schulden

(in duizenden euro's)

		2022	2021
2.4.3	Kredietinstellingen	432	432
2.4.8	Crediteuren	2.306	3.261
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	· Loonbelasting	2.577	2.416
	· Premies sociale verzekeringen	1.080	1.033
	· Omzetbelasting	66	135
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	3.723	3.584
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	1.060	1.051
2.4.12	Overige kortlopende schulden	15	15
2.4.19	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	· Vakantiegeld en verlofdagen	3.498	3.685
	· Vooruitontvangen:		
	· subsidies OCW/LNV geormerkt	1.874	1.587
	· subsidies OCW/LNV ongeormerkt	14	3.901
	· wettelijk cursusgelden	926	506
	· projectgelden derden	592	618
	· (studenten)bijdragen	781	621
	· investeringssubsidies	790	0
	· Spaarverlof	173	191
	· Nog te betalen rente	0	1
	· Overige overlopende passiva	3.510	3.453
		12.158	14.563
	Totaal kortlopende schulden	19.694	22.906

Voor een nadere toelichting op de kortlopende schulden wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans (2.4).

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Fiscale eenheid

Stichting ROC Aventus en Aventus Detachering bv vormen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. De omzetbelasting is in elk van de entiteiten opgenomen voor dat deel dat de desbetreffende organisatie als zelfstandig belastingplichtige verschuldigd zou zijn, rekening houdend met voor de omzetbelasting geldende fiscale faciliteiten.

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten 2022

Aansluiting nettoresultaat

Het nettoresultaat 2022 volgens de enkelvoudige staat van baten en lasten is gelijk aan het geconsolideerde nettoresultaat omdat het nettoresultaat van groepsmaatschappij Aventus Detachering bv is opgenomen als deelneming in de staat van baten en lasten van Stichting ROC Aventus.

Er is een toelichting gegeven op de posten waar de enkelvoudige staat van baten en lasten afwijkt ten opzichte van de geconsolideerde staat van baten en lasten.

4.4 Overige lasten

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	6.566	6.290	8.175
4.4.2	Inventaris en apparatuur	2.647	2.431	2.606
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	6.157	6.419	5.725
4.4.5	Overige	372	463	318
	Totaal overige lasten	15.742	15.603	16.824

8 Resultaat deelnemingen

(in duizenden euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
8	Resultaat Deelnemingen	-5	0	1
	Totaal deelnemingen	-5	0	1

Overige toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2022

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

Wet Normering en bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

College van bestuur		
(bedragen x EUR 1)	E. Marks- de Ruiter	J.M.J.M. van Deursen
Functiegegevens	lid/voorzitter	voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-10/10
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	170.605	139.646
Beloningen betaalbaar op termijn	23.680	18.605
Subtotaal	194.285	158.251
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	151.967
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging 2022	194.285	158.251
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	zie toelichting
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021		
(bedragen x EUR 1)	E. Marks- de Ruiter	J.M.J.M. van Deursen
Functiegegevens	lid	voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.354	165.705
Beloningen betaalbaar op termijn	23.520	23.409
Subtotaal	188.874	189.114
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
Totale bezoldiging 2021	188.874	189.114

Mevrouw E. Marks – de Ruiter is met ingang van 15 september 2022 voorzitter van college van bestuur. Voor de berekening van de WNT van de heer J.M.J.M. van Deursen is uitgegaan van einde functievervulling van 10 oktober 2022. Voor de einddatum als lid (voorzitter) van college van bestuur (zie bestuursverslag) is uitgegaan van 30 juni 2022.

Op basis van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) geldt een maximum voor de jaarlijkse bezoldiging van bestuurders in het mbo. Voor 2022 is dit voor Aventus gebaseerd op een indeling in klasse F (17 complexiteitspunten) en daarmee vastgesteld op een maximale bezoldiging van € 196.000.

Toelichting bezoldigingsklasse

Toelichting bezoldigingsklasse	
Berekening complexiteitspunten:	
Baten	8
Studenten	4
Onderwijssoorten	5
Totaal	17

Vermelding toezichthouders (lid van het hoogste toezichthoudende orgaan)

Raad van toezicht						
(bedragen x EUR 1)	J.W. Boomkamp	P.G. Deelen	J.E.M. Tijhuis	L.J. Kenston	M. Kuiper	A.P.G. Groothedde
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-11/10	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	23.882	13.095	15.802	15.680	15.680	15.680
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.400	15.250	19.600	19.600	19.600	19.600
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/04-31/12
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	22.864	15.203	15.219	15.200	15.200	11.400
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	19.000	19.000	19.000	14.250

Vermelding gegevens van eenieder van wie de bezoldiging de geldende (sector)bezoldigingsnorm te boven gaat.

Er is in 2022 bij één topfunctionaris een overschrijding geweest van de bezoldiging die valt onder de Wet Normering en bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Deze overschrijding betreft een in het verantwoordingsjaar ontvangen betaling (vakantiegeld) die betrekking heeft en toegerekend wordt op een eerder kalenderjaar op grond van artikel 3, tweede lid, van het uitvoeringsbesluit.

Vermelding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Op 1 januari 2023 is de arbeidsovereenkomst met de heer J.M.J.M. van Deursen beëindigd en is tevens de financiële afwikkeling afgerond. Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 1 januari 2023 in verband met eerdere functie als voorzitter college van bestuur.

(bedragen x EUR 1)	J.M.J.M. van Deursen
Functiegegevens	voorzitter
Functie bij beëindiging dienstverband	-
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2023
Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	68.935
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	
Waarvan betaald in 2022	43.935
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd betaling	N.v.t.

7.2. Vaststelling jaarrekening

Datum vaststelling jaarrekening

Apeldoorn 15 juni 2023

College van Bestuur	
E. Marks - de Ruijter	voorzitter
R. Bartelink	lid
Raad van Toezicht	
J.W. Boomkamp	voorzitter
J.E.M. Tijhuis	lid
L.J. Kenston	lid
M. Kuiper	lid
C.M.F.H. Pans	lid
M. Heijink	lid

8. OVERIGE GEGEVENS

8.1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: Het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus (of hierna 'de onderwijsinstelling') te Apeldoorn (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus 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 hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de jaarrekeningcontrole als geheel. Onze bevindingen ten aanzien van continuïteit, fraude en niet naleven wet- en regelgeving en de kernpunten van onze controle moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

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

Controleaanpak

Materialiteit

- Materialiteit getrouwheid van EUR 2,1 miljoen
- 2% van totale baten
- Materialiteit financiële rechtmatigheid van EUR 3,1 miljoen
- 3% van de totale publieke middelen

Continuïteit en Fraude & Noclar

Continuïteit: geen significante continuïteitsrisico's geïdentificeerd

Fraude en niet-naleven wet- en regelgeving (Noclar): doorbreken van interne beheersing door het management

Kernpunten

Doorbreken van interne beheersing door het management (een verondersteld risico)

Oordeel

Goedkeurend

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op EUR 2,1 miljoen (2021: EUR 1,9 miljoen).

De materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten.

De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op EUR 3,1 miljoen (2021: EUR 2,9 miljoen), deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen, zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In deze paragraaf van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 zijn tevens voor diverse posten/onderwerpen een specifieke materialiteit en specifieke rapportagegrens opgenomen, die wij hebben toegepast.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd, zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2022. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn.

Wij zijn met de raad van toezicht overeengekomen dat wij aan de raad tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de EUR 105.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Controleaanpak continuïteit – geen significante continuïteitsrisico's geïdentificeerd

Het college van bestuur heeft zijn continuïteitsbeoordeling uitgevoerd en geen significante continuïteitsrisico's geïdentificeerd. Onze procedures om de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur te beoordelen omvatten onder andere:

- overwegen of de continuïteitsrisicoanalyse door het college van bestuur alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van de controle kennis hebben;
- analyse van de financiële positie per ultimo boekjaar en ten opzichte van voorgaand boekjaar op indicatoren die kunnen duiden op continuïteitsrisico's.

De resultaten van onze risicobeoordeling procedures hebben geen aanleiding gegeven om additionele controlewerkzaamheden op de continuïteitsbeoordeling uit te voeren.

Controleaanpak ten aanzien van risico's op fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving

In het kader van onze controle hebben wij inzicht verkregen in Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus en de bedrijfsomgeving, en hebben wij de opzet en de implementatie beoordeeld van het risicomanagement van de onderwijsinstelling met betrekking tot fraude en niet-naleving van wet- en regelgeving. Onze werkzaamheden omvatten onder andere het evalueren van de gedragscode, de klokkenluidersregeling en de procedures van de onderwijsinstelling om aanwijzingen van mogelijke fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving te onderzoeken. Wij hebben onder meer de volgende controlewerkzaamheden uitgevoerd:

- evaluatie van nevenfuncties van leden van het college van bestuur en leden van de raad van toezicht, met speciale aandacht voor procedures en governance met betrekking tot mogelijke belangenconflicten;
- evalueren van correspondentie met regelgevende en toezichhoudende instanties.

Daarnaast hebben wij werkzaamheden uitgevoerd om inzicht te verkrijgen in de wet- en regelgeving die op de onderwijsinstelling van toepassing is en hebben de volgende rechtsgebieden geïdentificeerd die de meest waarschijnlijke oorzaak zouden kunnen zijn voor een materieel effect op de jaarrekening:

- Europese aanbestedingswetgeving;
- dataprivacy en AVG.

Wij hebben de risicofactoren voor fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving geëvalueerd om na te gaan of deze factoren duiden op een risico op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening.

Wij beoordelen het veronderstelde frauderisico met betrekking tot de opbrengstverantwoording als niet relevant, aangezien de onderwijsinstelling een (semi-)publieke taak vervult, waarbij geen prestatieverwachting en/of budgetrealisatie is opgelegd. Daarnaast zijn de rijksbijdragen gebaseerd op een toekenning van het ministerie van OCW.

In overeenstemming met het bovenstaande en met de controlestandaarden hebben wij de volgende risico's geïdentificeerd ten aanzien van fraude die relevant zijn voor onze controle, inclusief de relevante veronderstelde risico's vastgelegd in de controlestandaarden, en hebben hierop als volgt ingespeeld:

Doorbreken van interne beheersing door het management (een verondersteld risico)

Risico:

- Het management is in een unieke positie om fraude te plegen door de mogelijkheid het proces van financiële verslaggeving en resultaten te manipuleren door middel van het doorbreken van de interne beheersing die anderszins effectief lijken te werken.

Controleaanpak:

- Wij hebben de opzet en de implementatie geëvalueerd van interne beheersingsmaatregelen die relevant zijn voor het mitigeren van de risico's op fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving, zoals het identificeren van werkzaamheden met betrekking tot journaalposten.

- Wij hebben een data-analyse uitgevoerd op journaalposten met een hoger risico. Waar wij onverwachte journaalposten of andere risico's identificeerden via onze data-analyse, hebben wij aanvullende controlewerkzaamheden uitgevoerd om op elk geïdentificeerd risico in te spelen. Deze werkzaamheden omvatten ook het herleiden van transacties naar de broninformatie.
- Wij hebben elementen van onvoorspelbaarheid in onze controleaanpak opgenomen.

Onze procedures om in te spelen op geïdentificeerde risico's op fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving, hebben niet geleid tot een kernpunt van de controle.

Wij hebben onze risico-inschatting en controleaanpak en resultaten gecommuniceerd aan het college van bestuur en de raad van toezicht.

Onze controlewerkzaamheden leiden niet tot aanwijzingen en/of andere redelijke vermoedens van fraude en niet-nakomen van wet- en regelgeving die van materieel belang zijn voor onze controle.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

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

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met 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 2022.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om 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 onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, 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 in onze controleverklaring de aandacht 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 de onderwijsinstelling 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.

Gegeven onze ongedeelde verantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor het verkrijgen van voldoende geschikte controle-informatie met betrekking tot de financiële informatie van de onderdelen of activiteiten binnen de groep. In dat kader zijn wij ook verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole.

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.

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Amstelveen, 15 juni 2023
 KPMG Accountants N.V.
 J.L.C. van Sabben RA

8.2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar toegevoegd aan de reserve van de instelling.



8.3. Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus

Adres

Laan van de Mensenrechten 500
7331 VZ Apeldoorn
Postbus 387
7300 AJ Apeldoorn

Telefoon

088 - 283 68 87

E-mail

cvb@aventus.nl

Website

www.aventus.nl

Bestuursnummer

41151

Brinnummer

27DV

KVK-nummer

08081144

Rechtsvorm

Stichting

Zetel

Apeldoorn

Verantwoordelijk CvB

E. Marks - de Ruijter

R. Bartelink

Contactpersoon

J.W. Visser, directeur Finance & Control

Telefoon

088 - 283 68 87

Accountant

KPMG Accountants N.V.

A woman in a white crop top and blue jeans is performing a handstand. She is smiling and looking towards the camera. The background is a vibrant pink with a repeating pattern of white circles containing the letter 'A'. The text 'N BIJLAGEN BIJLAC' and 'IJLAGEN BIJLAGEN' is overlaid on the image in a large, white, sans-serif font.

N BIJLAGEN BIJLAC IJLAGEN BIJLAGEN

Bijlage 1. Stand van zaken uitvoer en effecten kwaliteitsagenda 2022

Inleiding

In dit hoofdstuk leggen wij verantwoording af over de uitvoer van onze kwaliteitsagenda 2019-2022. Dit hoofdstuk is onlosmakelijk verbonden met de voorgaande hoofdstukken van dit jaarverslag 2022 waar aanvullende informatie en illustraties zijn te vinden bij de hieronder beschreven resultaten en effecten van de kwaliteitsagenda.

De verantwoording starten wij met een reflectie als bestuur op de uitvoer en de door ons gerealiseerde resultaten van 4 jaar kwaliteitsagenda (par. 1). We presenteren voor elk van de tien maatregelen uit de agenda de midterm stand van zaken uit het jaarverslag 2020. In aanvulling daarop beschrijven wij wat we hebben gerealiseerd van de voor 2022 gestelde doelen, welke merkbare effecten wij hebben geconstateerd en de mate van realisatie van onze eindambities (par. 2). Ook presenteren wij onze prestaties op de tien indicatoren waarmee we de effecten van de maatregelen kwantitatief volgen. Hier geven wij aan of we onze eindambities wel/niet hebben gerealiseerd (par. 3). Hoe wij de verschillende stakeholders (studenten, regionaal onderwijs, (leer)bedrijven en instellingen betrekken bij de kwaliteitsagenda lichten we daarna toe (par. 4). Tot slot verantwoorden we over de inzet van de financiële middelen (par. 5).

1. Reflectie bestuur

In 2018 hebben wij onze kwaliteitsagenda 2019-2022 *Met Trots, Vertrouwen en Lef ... Klaar voor de Toekomst* opgesteld en onze ambities in relatie tot drie speerpunten – arbeidsmarkt van morgen, gelijke kansen, kwetsbare jongeren – geformuleerd.

Om te ontwikkelen op de drie genoemde speerpunten hebben wij tien maatregelen opgesteld. Voor elke maatregel hebben wij een eindambitie en een midterm ambitie geformuleerd in termen van merkbare effecten. Wij verwachtten dat ook kwantitatief effecten van de maatregelen zichtbaar worden en hebben de ontwikkeling van tien indicatoren gemonitord. Ook voor deze indicatoren hebben wij eindterm en midterm ambities geformuleerd.

Corona was beperkend

In de looptijd van de uitvoer van de kwaliteitsagenda werden wij geconfronteerd met de corona-maatregelen wat een belangrijke beperkende factor is geweest in de uitvoer van de kwaliteitsagenda in 2020 en 2021. Ons doel is steeds geweest om alle voor 2022 geformuleerde ambities te behalen. De maatregelen die dat nodig hadden, hebben in 2021 en 2022 extra focus en inzet van middelen gekregen, waaronder de NPO gelden. Het gaat daarbij met name om LOB, passend onderwijzen en begeleiden, alumni en talentontwikkeling.

De corona-maatregelen hebben veel gevraagd van onze studenten en van onze medewerkers, het was een zware periode. Dat blijkt ook uit onze enquêtes onder studenten en docenten in die periode. Met name studentenwelzijn en onzekerheid over hun toekomst waren punten van zorg bij de studenten en docenten.

..... en stimulerend

Terugkijkend kunnen wij ook constateren dat de 'corona-periode' ons veel heeft gebracht, opbrengsten die de realisatie van de doelen van de kwaliteitsagenda hebben versneld en versterkt en daarom hier ook genoemd moeten worden.

We bleken een heel wendbare organisatie waar besluiten snel genomen konden worden, inrichting snel gerealiseerd en verandering van gedrag snel kwam. Iedereen, sectoren, diensten en bestuur vond elkaar in het belang en focus op het primair proces, krachten werden gebundeld.

Duidelijk werd het belang van school als ontmoetingsplaats voor studenten, voor het ontmoeten van medestudenten, ontmoeten van docenten, maar ook ontmoeten van studieloopbaanbegeleiders en hulpverleners. Voor jongeren in een kwetsbare positie is dit cruciaal. We hebben voor deze groepen studenten de school gelukkig open en toegankelijk kunnen houden.

Duidelijk werd ook het belang van de levensechte praktijk voor ons onderwijs en opleidingen. Met het wegvallen van stages in de alledaagse werkelijkheid van het beroep, verdween een cruciaal element uit de opleiding van de student.

We zagen en merkten de mogelijkheden en de kracht van sociale media in de verbinding met onze studenten en in de verbinding van de medewerkers onderling. Filmpjes, You tube, onze website, Instagram, dit alles heeft een impuls gekregen en is niet meer weg te denken uit de communicatie van Aventus met studenten en buitenwereld.

Leren en lesgeven met ICT heeft een enorme boost gekregen in deze periode. Veel docenten hebben zichzelf of met hulp van collega's de mogelijkheden van het online en blended leren en lesgeven eigen gemaakt. Het is een opbrengst die we steeds verder uitbouwen.

Realisatie ambities maatregelen

Bij de midterm review hebben wij met trots geconstateerd dat wij goed op koers liggen met de realisatie van onze ambities van de kwaliteitsagenda voor 2022. Nu, aan het eind van de looptijd van de kwaliteitsagenda, constateren wij dat wij veel ambities van de kwaliteitsagenda hebben gerealiseerd, sommige ambities zelfs boven verwachting, zoals bijvoorbeeld de samenwerking met bedrijven en instellingen (maatregel 4) en het vormgeven aan onderwijs voor volwassenen (maatregel 10, indicator 10). We moeten helaas ook constateren dat enkele maatregelen lastiger tot realisatie kwamen, zoals die ten aanzien van het netwerk van alumni (maatregel 5), het sluitend netwerk (maatregel 8), of de ontwikkeling van de 1-2 school (maatregel 9).

Realisatie ambities deels zichtbaar in indicatoren

Meetbare effecten van de maatregelen op de indicatoren zijn gedeeltelijk zichtbaar. Dit heeft enerzijds te maken met het gegeven dat doorwerking van maatregelen in meetbare effecten tijd vraagt en anderzijds met het gegeven dat een aantal indicatoren informatie levert met ruim een schooljaar vertraging.

Studenten zijn tevreden en vinden een plaats op arbeidsmarkt

De Job-scores laten zien dat onze studenten Aventus blijven waarderen met een ruimte voldoende. We zien ook dat steeds meer studenten uitstromen naar een plaats op de arbeidsmarkt (arbeidsmarkttrendement), in toenemende mate in kansberoepen.

Toenemend belang Aventus voor volwassenen

De huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen niet alleen dat meer mensen meedoen op de arbeidsmarkt, maar ook dat werknemers zich blijven ontwikkelen. We zien dat steeds meer bedrijven en instellingen ons weten te vinden voor scholingstrajecten voor hun medewerkers en dat onze samenwerking met werkleerbedrijven zich uitbreidt, waardoor meer mensen een kans krijgen te (blijven) participeren in de maatschappij en arbeidsmarkt. De cijfers t.a.v. bbl-trajecten en het aandeel volwassenen in trajecten onderschrijven dit.

VSV en ongediplomeerde uitstroom blijven punt van zorg

Wat de cijfers ons ook tonen is dat de voortijdige, ongediplomeerde uitstroom uit het onderwijs te hoog is en toeneemt. Hier hebben wij onze ambities niet gerealiseerd.

De periode van de beperkende corona-maatregelen heeft duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar (groepen) studenten zijn wanneer de omstandigheden om te leren en ontwikkelen niet optimaal zijn.

We merken dat na de beperkende maatregelen van corona sommige studenten lastig 'terug in de schoolbanken' kwamen en daarbij moeilijk bereikbaar waren. Opleidingsteams hebben veel aandacht voor vsv en de voortekenen daarvan zoals absentie en zetten veel maatregelen in gericht op preventie zoals bijvoorbeeld LOB en een sluitend netwerk om de student. We versterken de begeleiding en de begeleidingsstructuur vanuit het project *Samen Begeleiden* en vanuit het onderzoek *Samen Sterk(er) voor generatie Z*.

Wat we daarnaast zien is hoe hard onze jongeren nodig zijn op de arbeidsmarkt en hoe stevig de arbeidsmarkt aan hen trekt. Mede door toenemende financiële zorgen en problemen besluiten jongeren regelmatig tot ongediplomeerde overstap naar werk.

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het stimuleren van gekwalificeerde uitstroom van studenten zijn voor onze komende strategische periode en kwaliteitsagenda belangrijke focuspunten.

De speerpunten: gelijke kansen, kwetsbare jongeren, arbeidsmarkt van morgen

Met de uitvoer van de tien maatregelen hebben wij belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van de drie, onderling nauw verweven, speerpunten van de kwaliteitsagenda: arbeidsmarkt van morgen, kwetsbare jongeren en gelijke kansen.

Er zijn tal van initiatieven waarin opleidingsteams samen met het bedrijfsleven en instellingen levenschte opdrachten en innovatieve trajecten voor studenten ontwikkelen en hen daarmee enthousiasmeren en voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen. Bedrijven en instellingen weten ons steeds beter te vinden als partner voor opleidingstrajecten.

Samen met gemeentelijke instellingen en werkleerbedrijven verzorgen we speciale intake van groepen (jong) volwassenen in kwetsbare positie en samen met werkleerbedrijven bieden we hen maatwerktrajecten richting een diploma of certificaat. Met het onderwijs en bedrijven uit de regio ontwikkelen we mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen voor volwassenen en bereiden we jongeren hierop voor.

Het zijn voorbeelden van de manier waarop wij, samen met onze regionale stakeholders, sterk en innovatief beroepsonderwijs ontwikkelen in onze regio met aandacht voor volwassenen en jongeren in kwetsbare positie gericht op meer gelijke kansen voor iedereen.

De kwalitatieve en kwantitatieve resultaten tonen dat we goed op weg zijn, uitgezonderd de te grote ongediplomeerde uitstroom. Dat vraagt onverminderd focus, inspanning en versterking van het sluitend netwerk met de partners in de regio.

Aventus ontwikkelt onderwijs van morgen

Voor de uitvoer van de maatregelen van onze kwaliteitsagenda is onze, in 2018 geactualiseerde, onderwijsvisie van groot belang. Onze onderwijsvisie geeft de richting waarin wij ons onderwijs en daarmee onze studenten willen ontwikkelen: wendbaar, innovatief, arbeidsmarktrelevant, gepersonaliseerd met toenemende regie voor studenten over hun eigen ontwikkeling. Onze onderwijsvisie zorgt voor de inhoudelijke verbinding tussen de verschillende maatregelen van de kwaliteitsagenda.

... met bevlogen en betrokken medewerkers....

Het zijn onze onderwijsprofessionals die in de praktijk vorm geven aan ons onderwijs en de opleiding van onze studenten. Zij doen dit samen met de professionals van de centrale diensten. Onze onderwijsvisie is, door de gemeenschappelijke ambities en taal, een belangrijke katalysator gebleken in de onderlinge verbinding van 'het onderwijs' met 'de diensten'.

.... samen met onze partners in de regio

Bij de uitvoer van de diverse maatregelen hebben wij, via onze bestuurlijke overleggen, via samenwerkingsverbanden en via contacten op teamniveau, vele stakeholders betrokken. Alle sectoren en vele teams hebben langdurige samenwerkingsrelaties met (werkleer)bedrijven en instellingen gericht op co-creatie van onderwijs en gezamenlijke uitvoer van onderwijs. Voor bedrijven voeren wij om- of bijscholingstrajecten uit en samen met werkleerbedrijven verzorgen wij passende opleidingen voor groepen in kwetsbare positie. In de beroepskolom werken we aan doorlopende leerroutes. Kortom, als stakeholders werken wij samen aan het vitaal houden van onze regio.

Op weg naar Aventus@2030

De afgelopen vier jaar hebben wij met onze onderwijsteams, onze centrale diensten en onze stakeholders flinke stappen gezet op het gebied van zorg voor kwetsbare jongeren, gelijke kansen en betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze focuspunten blijven ook na de huidige kwaliteitsagenda richtinggevend voor ontwikkeling en verbetering binnen Aventus.

Onze nieuwe strategie voor Aventus – *Aventus@2030* - bouwt voort op de opbrengsten van de huidige kwaliteitsagenda en strategie. We ontwikkelen, samen met vele stakeholders uit de regio, onze strategie voor 2030 langs drie lijnen:

- Versterk! Partner in de regio
- Ontwikkel! Onderwijs van morgen
- Verbind! Mensgerichte organisatie

De kwaliteitsagenda *Met trots vertrouwen en lef...* heeft een belangrijke rol gespeeld in het realiseren van onze strategische koers tot en met 2022. Door de concreetheid van de maatregelen en de geformuleerde ambities en doelen, bleef de focus op actie en richting behouden.

Bij de uitwerking van onze *strategie@2030* volgen wij een vergelijkbare aanpak: we formuleren strategische ambities en maken deze concreet in twee jaarlijkse uitvoeringsagenda's. De nieuw op te stellen Kwaliteitsagenda 2024-2027 maakt hier onderdeel van uit.

2. Bereikte resultaten en effecten

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
1. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding Eindambitie 2022: Studenten maken een keuze voor de opleiding die bij hen past. Studenten ontwikkelen competenties die hen instaat stellen hun loopbaanvorm te geven.	In 2018: in voorbereiding		Aventus heeft een regionaal gedragen visie en beleid op LOB	In de onderwijsvisie van Aventus is het belang van LOB opgenomen. In samenwerking met het alle VO-scholen (decanen en mentoren) uit de regio is een gezamenlijke visie op LOB geformuleerd. Deze visie is vastgelegd in een visueel t.b.v. opleidingsteams in het VO en MBO en wordt, zodra de scholen weer open zijn (verwacht mrt '21) verspreid.	De visie op LOB vormt een regionaal gemeenschappelijk kader en bevordert de samenwerking en afstemming tussen het VO en Aventus. Er is een gezamenlijk doel om studenten passend te plaatsen, hetgeen zich uit in afstemming en gezamenlijk vorm geven door VO en Aventus van loopbaanactiviteiten en voorlichting van studenten. De regionale projectorganisatie is omgezet naar een regionale kenniskring met afgevaardigden van alle VO-scholen en Aventus en een regiegroep (directeuren VO en mbo) die de vorderingen t.a.v. de implementatie van de regionale LOB visie monitort. Uit de eerste bijeenkomst van de regiegroep blijkt dat iedereen actief bezig is met de ontwikkeling van LOB in de eigen organisatie en samen de gemeenschappelijke activiteiten binnen LOB wil verbeteren. Uit de gesprekken in de Aventus brede en sectorale kenniskringen LOB, maar ook uit de aandacht voor LOB in de teamplannen, merken wij dat de bewustwording bij docenten, middenmanagement en directie van het belang van LOB voor een succesvolle loopbaanontwikkeling van studenten is toegenomen. We zien bijvoorbeeld binnen sectoren en teams meer aandacht en initiatieven voor betere begeleiding van de student richting plaatsing op een bij de student passend opleiding. Teams analyseren de redenen van uitval en switchen van studenten en brengen verbeteringen aan in de voorlichting van studenten. Voorbeeld hiervan is het organiseren van belevingsdagen. Wij krijgen veel positieve feedback op ons online voorlichtingsprogramma @Aventus. Ouders gaven het programma een 7.8 en leerlingen vertelden dat ze veel hadden aan de informatie. Ook decanen gaven ons terug dat ons programma echt heeft geholpen bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. We verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			LOB is geborgd in de kwaliteitscyclus van Aventus	Het onderwerp LOB is onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. Aventus breed is het onderwerp LOB opgenomen in de kwaliteitsmonitor. Het onderwerp LOB staat op de agenda van de kwaliteitsdialoog van elk team in 2021.		
			Er is professionaliserings-aanbod voor docenten(teams) m.b.t. LOB	Er is een standaard aanbod voor professionalisering LOB aanwezig in de Aventus Academie. In samenwerking met de VO-partners ontwikkelen wij professionalisering naar behoefte op maat. Verschillende docenten zijn geschoold.		
			Ieder opleidingsteam participeert met minimaal één teamlid in een van de Aventus kenniskringen LOB en Burgerschap	Er is een Aventus brede kenniskring LOB, waarin iedere sector participeert. Daarnaast heeft elke sector een kenniskring LOB met een afvaardiging uit elk opleidingsteam. Binnen de instellingsbrede en sectorale kenniskringen wordt de visie op LOB nader inhoud gegeven, worden kennis en best practices gedeeld en worden ondersteuningsvragen opgehaald. Als gevolg van de corona-maatregelen is de kennisdeling binnen de sectoren en tussen de sectoren tijdelijk verminderd geweest. Alle sectoren starten begin 2021 weer met de kenniskringen en kennisdeling.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie (en acties)
1. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding Eindambitie 2022: Studenten maken een keuze voor de opleiding die bij hen past. Studenten ontwikkelen competenties die hen instaat stellen hun loopbaanvorm te geven.		Ieder lid van het opleidingsteam voldoet aan de LOB eisen die gesteld worden		In de loop van 2021 hebben wij de regionaal gedragen visie op LOB gedeeld met onze onderwijsteams. Iedere sector heeft een actieve kenniskring LOB met vertegenwoordiging in het Aventus brede portefeuillehouders overleg LOB. Een groot deel van de docenten is geschoold in LOB en bekend met de loopbaancompetenties voor studenten. Een aantal teams heeft LOB volledig geïntegreerd in hun onderwijs, bijvoorbeeld de sector Z&W met Route '21. De andere teams hebben aandacht voor LOB en zetten stappen in de ontwikkeling en integratie van LOB in het onderwijs.	Bij de teams die expliciet aandacht besteden aan LOB in hun onderwijs en in hun gesprekken met studenten zijn de effecten merkbaar. Zo geven studenten aan dat ze meer bezig zijn met hun eigen ontwikkeling, hierin 'meer zelf aan zet' zijn en dat ze, door LOB gesprekken, beter gezien worden als persoon door de SLB-er en docent. Docenten zien dat studenten 'actiever bezig zijn met hun loopbaan' en een 'beter beeld hebben van het (veranderende) beroep' en beter weten waarom een opleiding wel/niet bij hen past.	In de realisatie van onze eindambitie voor LOB zijn we goed op weg. De teams die verder zijn met de integratie van LOB in hun onderwijs, herkennen de beoogde effecten van LOB van meer bewuste studiekeuze door studenten en meer regie bij studenten over hun loopbaan. Onze visie en aanpak – LOB is niet zozeer een vak, maar een mindset van het hele team gedurende de hele opleiding – werken positief uit. Onze volgende stap in de ontwikkeling is de visie en aanpak, met gebruik making van best practices, breder (binnen Aventus en met het vo) vormgeven. Meetbare effecten van ons LOB beleid, bijvoorbeeld t.a.v. studiesucces of vsv, zijn niet eenduidig te identificeren. Daarvoor zijn te veel variabelen in gezamenlijkheid van invloed op het studiesucces van studenten.
		Iedere opleiding geeft, samen met het vmbo in de regio, zichtbaar vorm aan de vijf loopbaan-competenties van Meijers en Kuipers		Vanuit de regionale kenniskring LOB ligt een voorstel voor professionaliserings-activiteiten voor het vo/mbo. Onderwerpen als doorlopende leerlijnen en samenwerking maken daar onderdeel van uit. De helft van de onderwijsteams werkt samen met het voortgezet onderwijs op het onderwerp LOB, de andere teams zijn hierin nog in ontwikkeling. Een voorbeeld van zo'n samenwerking van Aventus met het vo is het project 'Op weg naar Aventus'. Daarin maken derdeklassers kennis met diverse opleidingen Economie & Handel. Ze ontdekken de inhoud van de opleiding en geven antwoord op vragen 'kan ik dit, wil ik dit, past het bij mij om wie ik ben?' Leerlingen komen kijken bij twee opleidingen en gaan in gesprek met studenten van deze opleidingen. Dit project wordt uitgebreid naar andere sectoren.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
2. Burgerschap Eindambitie 2022: Studenten nemen als volwaardig burger deel aan de maatschappij.	In 2018: in voorbereiding		Aventus heeft een visie en beleid ten aanzien van burgerschapsonderwijs	In de onderwijsvisie van Aventus is het belang van burgerschapsonderwijs opgenomen. De concrete visie en beleid t.a.v. burgerschapsonderwijs zijn vorm gegeven in uitgangspunten. Er zijn drie Aventus brede thema's voor burgerschapsonderwijs: duurzaamheid, veiligheid en integriteit, 75 jaar vrijheid. Lessenreeksen zijn ontwikkeld en aangeboden.	Uit bespreking in de Aventus brede kenniskring Burgerschap blijkt dat docenten met de geformuleerde visie en uitgangspunten en ontwikkeld materiaal meer richting ervaren voor het vormgeven van het burgerschapsonderwijs. Docenten geven aan dat zij zich beter toegerust voelen (deskundig en geïnspireerd) voor het burgerschapsonderwijs. Zij voelen zich gesterkt om ook 'lastig' bespreekbare onderwerpen aan te kaarten en discussies in de klas goed te begeleiden. Zoals docenten het zelf verwoorden: "Door de visie weet ik beter waar we naar toe aan het werken zijn als basis van mijn lessen." "Door gezamenlijk bezig te zijn als Aventus heb ik niet meer het gevoel alleen burgerschap te geven". "Docenten krijgen nu andere tools van elkaar om als docent onderwerpen aan te pakken". Er is bereidheid en behoefte bij docenten om kennis te delen en elkaar te inspireren. Studenten voelen 'burgerschap' nu veel meer als een generiek vak. Zij vinden de burgerschapslessen informatief en inspirerend en waarderen dat thema's bespreekbaar worden gemaakt en dat zij tot nadenken worden gestimuleerd. Zoals een van onze studenten het verwoordt: "De lessen burgerschap zijn erg interessant. Dit komt omdat er van mij gevraagd wordt actief mee te denken en er waarde wordt gehecht aan mijn mening."	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. We verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Burgerschapsonderwijs is geborgd in de kwaliteitscyclus van Aventus	Aandacht voor burgerschapsaspecten is onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. Aventus breed is het onderwerp burgerschapsonderwijs opgenomen in de kwaliteitsmonitor. Het onderwerp burgerschapsonderwijs staat op de agenda van de kwaliteitsdialoog van elk team in 2021.		
			Er is professionaliseringsaanbod voor docenten(teams) m.b.t. Burgerschaps-onderwijs	Er is een standaard aanbod voor professionalisering van docenten m.b.t. burgerschapsonderwijs aanwezig in de Aventus Academie. Daarnaast ontwikkelen wij aanbod naar behoefte en op maat van opleidingsteams en docenten.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
2. Burgerschap Eindambitie 2022: Studenten nemen als volwaardig burger deel aan de maatschappij.		Ieder opleidingsteam participeert met minimaal één teamlid in een van de Aventus kenniskringen LOB en Burgerschap		Er is een Aventus breed portefeuillehouders overleg Burgerschap waarin van elke sector de portefeuillehouder (teammanager) participeert. Daarnaast is een Aventus brede kenniskring Burgerschap, waarin van iedere sector de expert Burgerschap participeert. Elke sector heeft een expertgroep Burgerschap met een afvaardiging uit elk opleidingsteam. Binnen de instellingsbrede en sectorale overleggen worden de visie op Burgerschap nader inhoud gegeven, kennis en best practices gedeeld en ondersteuningsvragen opgehaald. Na de verminderde kennisdeling binnen en tussen sectoren a.g.v de corona-maatregelen, is dit nu weer volledig en levendig.	Onderwijsteams zien effecten van Burgerschapsonderwijs: studenten vinden de lessen betekenisvoller door het bespreken van maatschappelijk brede onderwerpen, zoals bijvoorbeeld de corona-maatregelen, de toeslagen-affaire, oorlog in de Oekraïne, of de Holocaust. Zo gaf een student aan n.a.v. een bezoek aan het Apeldoornsche Bosch 'Ik kende dit verhaal niet. Heel goed dat we hierop worden gewezen. Alle jongeren uit Apeldoorn zouden hier moeten komen.' Ook zijn studenten actiever betrokken bij de les en gaan zij meer uit zichzelf het gesprek aan over onderwerpen uit workshops. Begin 2022 herkennen de studenten dit beeld van de teams over de lessen Burgerschap niet helemaal. Met name het aanzetten tot nadenken werd door hen niet zo duidelijk herkend (student-enquête jan 2022). Docenten constateren (docent-enquête jan 2022) dat Burgerschap vooral bijdraagt aan algemene ontwikkeling gericht op de maatschappij: wat speelt er momenteel, normen en waarden, Nederlandse cultuur. Door de expliciete aandacht voor Burgerschapsonderwijs zijn we meer in verbinding gekomen met externe stakeholders t.a.v. maatschappelijk relevante thema's. Er is sprake van een win-win situatie.	In het realiseren van onze eindambitie voor Burgerschap hebben we flinke stappen gezet. Burgerschapsonderwijs is een vast onderdeel van het curriculum en Aventus breed hanteren we een gemeenschappelijke agenda. Aventus breed heeft doorontwikkeling van het Burgerschapsonderwijs aandacht, zoals afstemming tussen docenten Burgerschap richting hun opleidingsteam. De student-enquête van begin 2022 maakt duidelijk dat de realisatie van de beoogde effecten bij de studenten nog extra aandacht en inspanning vraagt.
		Iedere docent burgerschap voldoet aan de eisen die gesteld worden, m.b.t. Burgerschapsonderwijs	Vrijwel alle docenten Burgerschap voldoen aan de door ons gestelde eisen voor docent Burgerschap, bijvoorbeeld doordat zij de training voor Burgerschapsdocenten hebben gevolgd.			
		Iedere opleiding geeft merkbaar voor studenten vorm aan burgerschapsonderwijs conform visie en beleid van Aventus	Bijna alle onderwijsteams geven aan hun Burgerschapsonderwijs volledig gerealiseerd te hebben als vast onderdeel van het curriculum, bijvoorbeeld in de vorm van Burgerschapsdagen. De andere teams geven aan ver op weg te zijn met het opnemen van Burgerschap in het curriculum. Er zijn samenwerkingsprojecten ontstaan met bijvoorbeeld cultuurcentrum CODA, of de provincie Gelderland. Voorbeelden van zulke projecten zijn: 75 jaar vrijheid – Apeldoornsche Bosch, Dag van de Duurzaamheid, Heel Nederland Helpt, Themaweek 'Geef het door'.			

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat Eindambitie 2022: Iedere medewerker die betrokken is bij de begeleiding van studenten, benadert zijn/haar student als individu met individuele leerbehoeften en mogelijkheden.	In 2018: in begin van ontwikkeling		De huidige visie op passend onderwijs is aangescherpt tot een Aventus visie op passend onderwijzen en begeleiden op maat.	Visie en beleidskaders voor passend onderwijzen en passend begeleiden zijn, in samenspraak met experts uit het onderwijs, geëxpliciteerd en vervolgens als Aventus breed beleid vastgesteld. Duidelijker is nu wat het basis begeleidings-aanbod van het team is, wat het extra begeleidingsaanbod is van het Loopbaan en Expertise Centrum, ook zijn er afspraken gemaakt over de studentbesprekingen en ouderbetrokkenheid. De visie, beleid, organisatie en inrichting (procesafspraken), zijn opgenomen in het Aventus brede handboek Opleiden en in het handboek Begeleiden. Elke sector heeft een begeleidingsdeskundige die onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij vragen over passend onderwijs of passende begeleiding.	Er zijn verschillen tussen opleidingsteams in hoe ver zij zijn met de eigen visievorming en realisatie van passend onderwijzen en begeleiden in de praktijk. Deze verschillen hebben te maken met bijvoorbeeld de ontwikkelfase van het team, het niveau van pedagogisch en didactisch handelen van een docent, of met de complexiteit van de studentenpopulatie. Teamplannen en terugkoppeling uit kwaliteitsdialogen tonen een toenemende bewustwording dat passend onderwijzen en begeleiden een integrale taak is van de docent en het team. Opleidingsteams en individuele docenten krijgen steeds meer zicht op hun ontwikkelbehoeften en willen zich verder ontwikkelen op dit gebied. Leertrajectbegeleiders en docenten volgen bijvoorbeeld scholing. Het inhoudelijke gesprek binnen de opleidingsteams over de invulling van de visie op passend onderwijzen en begeleiden voor hun onderwijs wordt gevoerd. In elke sector adviseert een begeleidingsdeskundige over passend onderwijzen en passend begeleiden. De begeleidingsdeskundigen van de sector worden steeds meer gevonden door teams ten behoeve van de ondersteuning van docenten en teams. Sectoren zetten in op verschillende acties: versterken van de rol van de begeleidingsdeskundige in de teams, scholing van leertrajectbegeleiders en docenten, gericht inzetten van de toegekende extra formatie voor coaches (zie hiernaast bij reflectie).	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd en effecten van onze activiteiten zijn merkbaar. Tegelijkertijd zien wij dat, willen wij de voor 2022 beoogde doelen voor passend onderwijzen en passend begeleiden realiseren, extra ondersteuning van de opleidingsteams nodig is. Deze extra ondersteuning hebben wij vorm gegeven door de toekenning van extra formatie (5 fte Aventus breed) voor coaches on the job van begeleidingsdeskundigen met als doel, opleidingsteams en docenten beter te ondersteunen in passend onderwijzen. Het gaat hierbij om maatwerk per team. De teams formuleren op basis van zelfevaluaties hun behoeften aan ondersteuning en aan professionalisering. Mede met de inzet van deze extra middelen verwachten wij de beoogde doelen voor 2022 te realiseren.
			De uitvoer van passend onderwijs binnen de opleidingsteams is door de teams geëvalueerd met als opbrengst concrete verbeterpunten per opleidingsteam.	De onderwerpen passend onderwijzen en passend begeleiden zijn onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan. In alle teamplannen 2020-2023 is aandacht voor (onderdelen van) passend onderwijzen en passend begeleiden. Waar dit onderwerp op de planning staat van het team voor schooljaar 2020-2021 heeft het team concrete ambities en merkbare effecten geformuleerd. Aventus breed zijn de beide onderwerpen opgenomen in de kwaliteitsmonitor. De onderwerpen passend onderwijzen en begeleiden staan op de agenda van de Aventus brede kwaliteitsdialoog voor voorjaar 2021. Jaarlijks evalueert het Loopbaan en Expertise Centrum het begeleidingsaanbod voor de student en voor de docent en stemt dat af op de ondersteuning die studenten en onderwijsteams nodig hebben. Zo vroeg het online onderwijs in 2020 aanpassing van het programma. Het LEC ontwikkelde gepersonaliseerde trainingen bijvoorbeeld voor de groep studenten die het lastig vond om structuur in hun leven te houden ('lekker in je vel zitten', 'plannen en nu ook doen', mijn leerstrategie').		
			Ondersteuning van teams en docenten op het gebied van passend onderwijzen en begeleiden op maat, waaronder professionalisering, is ingericht.	Professionalisering m.b.t. passend onderwijzen en begeleiden is en wordt ingericht op basis van de behoeften van het team/docent. Teams maken bij de professionalisering gebruik van de expertise van medewerkers van het Loopbaan- en Expertise Centrum, van het scholingsaanbod van de Aventus Academie of zij huren externe experts in.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting eind 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat Eindambitie 2022: Iedere medewerker die betrokken is bij de begeleiding van studenten, benadert zijn/haar student als individu met individuele leerbehoeften en mogelijkheden.		Ieder opleidingsteam heeft de verbeterpunten gerealiseerd.		Het uitgangspunt voor de opleidingsteams is de Aventus visie op passend onderwijzen en begeleiden. Ieder opleidingsteam heeft, op basis van zelfevaluaties, zijn eigen prioriteiten en verbeteracties ten aanzien van passend onderwijzen en passend begeleiden. Het ene team richt zich vooral op team/docent gerelateerde zaken (meer kennis krijgen van diagnoses van studenten, sneller 2 ^e lijns zorg inzetten), het andere team richt zich meer op de student zelf (bijvoorbeeld differentiatie tussen niveau 3 en niveau 4, taalondersteuning, aantrekkelijk keuzedelen aanbod, versterken zelf-regulatieve vaardigheden van de student). Een Aventus brede evaluatie van begeleiding binnen passend onderwijzen (eind 2021) geeft input voor verbetering van de begeleiding. Verbeterpunten liggen op het gebied van organisatie, communicatie, deskundigheid en leercultuur. De doelen uit het plan van aanpak <i>Samen Begeleiden</i> (2022), worden overgenomen in de zelfevaluatie van het team en daarmee richtinggevend voor hun handelen.	De opleidingsteams zien duidelijke verbeteringen als gevolg van de toenemende aandacht binnen hun team en binnen Aventus voor passend onderwijzen en begeleiden: studenten zijn beter in beeld, het team kan beter inspelen op de leerbehoeften van de individuele student en heeft beter zicht op de ontwikkeling van de student, de begeleidingsdeskundige is eerder in beeld, studenten krijgen meer ondersteuning bij het aanleren van studievaardigheden. Op basis van feedback van studenten zijn teams ook meer aandacht gaan besteden aan de start van de studentreis bij Aventus – de welkomstmomenten en de eerste gesprekken. Volgens de docenten voelen studenten zich meer gezien, gehoord en begrepen. De Aventus student-enquête van begin 2022 toont dat niet alle studenten vinden dat zij voldoende gezien worden door hun studieloopbaanbegeleider en de begeleiding krijgen die zij nodig hebben. In de JOB-enquête 2022 geven studenten ons een ruime voldoende voor onderwijs en begeleiding. De reacties van de studenten op de open vraag geven aan waar we nog te verbeteren hebben: studenten willen meer begeleiding op het gebied van achterstanden en bij persoonlijke problemen.	Ieder team is, op zijn manier, passend bij de doelgroep en opleiding, bezig met het vormgeven aan passend onderwijzen en passend begeleiden. De onderwijsteams zien resultaten binnen hun team en bij studenten. Zij zien ook mogelijkheden tot verbeteren. Dit zijn veelal dezelfde vraagstukken als die in het Aventus brede evaluatie onderzoek van 2021 als verbeterpunten zijn benoemd en die de uit de student-enquête van begin 2022 naar voren komen. In 2022 hebben wij het verbeterplan <i>Samen Begeleiden</i> opgesteld om versterking en versnelling te geven aan het passend begeleiden. Speerpunten voor de student zijn: helderheid, deskundigheid, snelheid. Speerpunt voor de medewerker is: positief werk- en leerklimaat – samenwerken, hulp vragen, professionaliseren, informatie op orde. Kernpunt van de aanpak is Samen : Meer samen als professionals (docent, studieloopbaanbegeleider, begeleidingsdeskundige, professionals van het Leer- en Expertise Centrum). Meer samen met de student: de student betrekken bij de uitwerking van de verbeteringen uit het plan van aanpak, de student intensief betrekken bij zijn eigen begeleidingstraject.
		Ieder opleidingsteam voldoet aan de eisen die gesteld worden zoals vormgegeven in het professionaliseringsaanbod		Het versterken van deskundigheid van het opleidingsteam t.a.v. passend begeleiden is iets dat de docenten zelf als ontwikkelpunt herkennen. Met name de concepten 'coachend begeleiden' en 'regie bij de student' vragen om inhoudelijke duiding en aandacht voor de omslag van doceren naar begeleiden. Ook ten aanzien van de complexe zorgvragen in combinatie met de grootte van de groepen willen docenten graag meer handvatten.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.3)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.3)	
<p>4. Innovatief en arbeidsmarkt-bestendig onderwijs in de (cleantech) regio</p> <p>Eindambitie 2022:</p> <p>Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.</p>	<p>In 2018: in ontwikkeling en op onderdelen in uitvoering</p>		<p>Een systematiek van context- en stakeholder analyse gericht op verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, die is verbonden aan de jaarlijkse portfolio-analyse van Aventus.</p>	<p>Besluitvorming voor het starten van nieuwe opleidingen of het afbouwen van bestaande opleidingen wordt op systematische wijze onderbouwd met data- en regio-analyses en analyses van toekomstig te verwachten ontwikkelingen. SBB en het werkveld zijn onder andere belangrijke bronnen van informatie hierbij.</p> <p>Hiermee hebben we een systematiek voor onze context- en stakeholdersanalyse vanuit de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p>	<p>De systematische data- en regio-analyse en het betrekken van het werkveld bij cross-overs en bij nieuwe opleidingen (bijvoorbeeld de Veiligheidsacademie) helpt ons bij een voor de regio tijdige en relevante (data-based) besluitvorming ten aanzien van het opleidingsportfolio. We stemmen proactief ons aanbod af met bedrijven en instellingen in de stedendriehoek en hebben daarbij scherper in beeld wat kans beroepen en wat niet-kans beroepen zijn.</p> <p>In onze voorlichting aan studenten is meer aandacht voor wat wel en niet kans beroepen zijn.</p> <p>Sectoren en teams merken dat, mede door de mogelijkheid van het plaatsen van levensechte opdrachten en de aandacht voor trajecten in kans beroepen, de relatie met het bedrijfsleven en (zorg)instellingen versterkt wordt. Er is, via de contactpersonen, steeds sneller en gericht contact. Opleidingen en bedrijven/instellingen vinden elkaar steeds beter voor zowel de inzet van innovatieve technologie in het onderwijs, als waar het gaat om het bereiken van kwetsbare groepen voor scholing naar kans beroepen.</p> <p>Dit merken wij onder meer aan de levensechte opdrachten waarmee bedrijven en instellingen zich bij ons melden.</p> <p>Ervaring van een sociaal werk instelling: "Opdracht was om een huiskamer te realiseren in een ontmoetingspunt samen met buurtbewoners, waaronder nieuwkomers. (...) Het was een leerzame opdracht (...) Het beeld en verwachting van het beroep worden zo aangescherpt." Van stagebedrijven horen wij dat ons onderwijs goed aansluit op de beroepspraktijk. Er is nieuwsgierigheid vanuit bedrijven naar ons actuele opleidingsaanbod en we worden regelmatig benaderd om mee te doen aan hackatons of innovatieve projecten.</p> <p>Bijvoorbeeld het project Sociaal Werk(t) waar studenten samen met de doelgroep-jongeren een rapstudio ontwikkelden om de participatie te vergroten. De opdrachtgever: "het grootste succes is de kwaliteitsslag die professionals en aankomende professionals met elkaar hebben gemaakt".</p> <p>Uit de imago-monitor 2020-2021 blijkt dat wij bij steeds meer potentiële studenten (van 17% in 2018 naar 30% in 2020) in beeld zijn als school van hun eerste voorkeur. Dit is een relevante stijging om onze functie als regionaal opleidingsinstituut waar te kunnen maken.</p>	<p>Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.</p>
		<p>Bekend is welke opleidingen we vanwege beperkt arbeidsmarktperspectief afbouwen. Hiervoor is een plan van afbouw opgesteld.</p>	<p>In de onderbouwing van het voorstel voor het starten van nieuwe opleidingen of afbouwen van bestaande opleidingen neemt het arbeidsmarktperspectief een belangrijke plaats in.</p> <p>Aventus breed zijn de wijzigingen in het opleidingsportfolio 2020-2021 in beeld: voor alle sectoren is bekend welke opleidingen zij afbouwen c.q. instroom stimuleren.</p>			
		<p>Bekend is voor welke opleidingen met goed arbeidsmarktperspectief wij de instroom willen stimuleren. Hiervoor is een plan opgesteld.</p>				
		<p>Binnen alle opleidingen wordt gewerkt met levensechte leereenheden, d.w.z. actuele, innovatieve vraagstukken vanuit instellingen, overheid, bedrijfsleven of andere relaties.</p>	<p>Alle opleidingen van Aventus bieden hun studenten levensechte opdrachten aan. Dit zijn actuele, innovatieve vraagstukken vanuit (zorg)instellingen, bedrijfsleven, overheid, of andere relaties, die een beroep doen de 21-eeuwse vaardigheden van de student. De vraagstukken krijgen vaak een uitwerking in sectoroverstijgende hackathons en creathons. Ten tijde van de coronamaatregelen worden de levensechte opdrachten, indien mogelijk, online uitgevoerd.</p>			
		<p>Aventus neemt actief deel aan de technologieraad in de Cleantech-regio</p>	<p>Aventus neemt actief deel aan een nieuw opgericht overleg op het gebied van technologie in de stedendriehoek, het NewTechPark (Apeldoorn), en participeert in samenwerkingsinitiatieven zoals de TechnoHUB (Apeldoorn), techniekfabriek (Zutphen), TechniCampus (Deventer) en diverse zorgtrajecten.</p> <p>NB: de technologieraad is opgeheven.</p> <p>De partners werken samen uitvoering aan de Agenda Cleantech Regio 2019-2023, waarin circulariteit en energietransitie de twee leidende thema's zijn.</p>			

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.3)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.3)	
		In samenwerking met het Gelders samenwerkingsverband Leve(n)lang Gelders Vakmanschap heeft Aventus voor twee kansberoepen een onderwijstraject ontwikkeld voor de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.		Aventus heeft in samenwerking met partners uit de zorg en techniek en vaak samen met de lokale overheden of instellingen, verschillende trajecten opgezet voor instroom van kwetsbare groepen in kansberoepen op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld de pilot waarin wij Syrische vrouwen opleiden voor de zorg (30+20 BBL studenten). Het project <i>Gelre werkt</i> zijn we in 2020 gestart. Bij zo'n 60 kandidaten met een uitkering hebben we een gezamenlijke intake uitgevoerd waarna de kandidaten zijn geplaatst in een Entree opleiding of een orientatietraject. Wij hebben dit traject geëvalueerd met zowel de studenten als met onze samenwerkingspartners. Dit leverde inzicht in onze succesfactoren (bijvoorbeeld snelheid waarmee we konden starten, flexibel inspelen op startproblemen, deskundige en betrokken docenten) en inzicht in verbeterpunten (op organisatorisch vlak, zoals administratie en logistiek). Deze bevindingen hebben wij verwerkt in een 'Draaiboek voor projecten via Aventus richting duurzaam werk'.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<p>4. Innovatief en arbeidsmarkt-bestendig onderwijs in de (cleantech) regio</p> <p>Eindambitie 2022:</p> <p>Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.</p>		<p>Iedere sector investeert en participeert in minimaal één regionaal project om innovatie aan te jagen en te ondersteunen. Bijvoorbeeld RIF-projecten en/of Cleantech-projecten.</p>		<p>Alle sectoren participeren in regionale projecten gericht op innovatie. Enkele van de vele voorbeelden van projecten zijn: RIF BeBoost, RIF TIM (met Friesland college en SOMA), Sterk Techniek onderwijs, Technohub, Tech for inclusion, Centrum voor Digitalisering & Veiligheid, RIF project Kind en Educatie, Kleurrijk zorgen, Sallandse praktijkleerroute, project Sociaal werk(t)!, samenwerking met de Technologie en Zorg Academie Gelderland, Smart Building/Smart Technology, Ontwikkeling Transitiehuis, New Tech Park, Technieffabriek Zutphen, pilot flex-mbo 3^o leerweg timmerman - metselaar.</p> <p>Trajecten specifiek gericht op jongeren en volwassenen in kwetsbare positie ontwikkelen we samen met onze werkleerbedrijven.</p>	<p>Sectoren en teams merken dat, mede door de mogelijkheid van het plaatsen van levensechte opdrachten en de aandacht voor innovatieprojecten, de relatie met het bedrijfsleven (zorg)instellingen is versterkt. Er is 'groeïend vertrouwen in elkaar'. Met name in de tijd van corona is dit een belangrijke basis gebleken voor goed overleg o.a. over stageplaatsen.</p> <p>De contextrijke omgeving en levensechte opdrachten zien de docenten als van meerwaarde voor studenten. Door gastdocenten, excursiemogelijkheden, praktijkvoorbeelden, 'krijgen studenten actueel, aantrekkelijk onderwijs en een beter beeld van de beroepspraktijk'.</p> <p>Uit de Aventus-student enquête (jan. 2022) blijkt dat nog niet alle studenten het werken aan levensechte opdrachten in de lessen als zodanig herkennen.</p> <p>Een van onze partners uit het bedrijfsleven gaf echter aan dat hen opvalt dat 'studenten nieuwsgierigheid ontwikkelen en het gesprek durven aan te gaan'.</p> <p>Docenten zelf ervaren meerwaarde van de intensievere samenwerking met en in de beroepspraktijk: 'het geeft energie dingen anders te doen', 'het geeft een realistisch beeld van wat de student nodig heeft aan kennis en vaardigheden', de docenten krijgen 'meer kennis van het werkveld en ontwikkelingen in het beroep'.</p> <p>Niet alleen ervaren docenten dat het onderwijs beter aansluit bij de behoeften van de regio en het werkveld, ook is er een 'wederzijds stimuleren van elkaar op het gebied van innovaties' door de intensievere kennisdeling met elkaar. Met name de zorgsector ervaart deze stimulans vanuit onze samenwerking. Bedrijven zijn daarnaast positief over de inbreng van studenten via de levensechte opdrachten. Met ons strategisch opleidingsportfolio maken we keuzes gericht op het bijdragen aan het vitaal houden van de regionale arbeidsmarkt.</p> <p>Een passend voorbeeld in dit kader is de kruisbestuiving van de opleidingen Sport & Beweging met de opleiding Pedagogisch medewerker gericht op het domein vitaal burgerschap.</p> <p>Uit de imago-monitor 2022-2023 blijkt dat wij bij steeds meer potentiële studenten (van 30% in 2020 naar 40% in 2022) in beeld zijn als school van hun eerste voorkeur. Dit is een relevante stijging om onze functie als regionaal opleidingsinstituut waar te kunnen maken.</p>	<p>De opleidingsteams binnen Aventus participeren actief in innovatieve projecten samen met bedrijven en (zorg)instellingen. Hiermee zijn wij een regionaal partner voor bedrijven en instellingen op het gebied van innovatie en als leverancier van medewerkers voor de toekomst bij krapte op de arbeidsmarkt.</p>
		<p>Alle opleidingsteams hebben met minimaal vijf bedrijven / instellingen een concrete en duurzame samenwerking ten behoeve van de ontwikkeling en vormgeving van hun onderwijs.</p>		<p>Alle opleidingsteams werken samen met meerdere bedrijven of instellingen, waarbij zij hen betrekken bij de vormgeving van het onderwijs. Teams hebben geïnvesteerd in versterking en het structureel maken van de samenwerking met bedrijven en instellingen, bijvoorbeeld door het instellen van bedrijfsadviescommissies, de inzet van een relatie manager of kwartiermaker.</p> <p>In de samenwerking gaat het om co-creatie van onderwijs in de vorm van bijvoorbeeld het samen ontwikkelen van curriculum, levensechte opdrachten en keuzedelen, het verzorgen van lessen op de praktijklocatie of het verzorgen van gastlessen binnen Aventus.</p> <p>Steeds meer opleidingen bieden studenten een brede start in de opleiding binnen Aventus waarna de studenten voor specialisatie uitwaaiëren naar een specifieke leerroute.</p> <p>Enkele van de vele bedrijven waarmee intensief wordt samengewerkt zijn: Phoenix, Auping, Royal Reesink, Paleis het Loo, Hanos, Bouwmensen, Open Luchtmuseum, Broekhuis auto's, Orpheus, De Kien, Koldenhof dans, Zilt bikes, SPA/AMBOR, Thermen Bussloo</p>		<p>De maatregelen uit de kwaliteitsagenda hebben een belangrijke impuls gegeven aan het versterken van ons arbeidsmarktrelevant en innovatief onderwijs. Ook de tijd van corona, met het online lesgeven, heeft bijgedragen aan de innovatieve school die wij willen zijn. Wij blijven ons daarin ontwikkelen om zodoende de aansluiting met de arbeidsmarkt en werkveld te houden en te verstevigen. Een vraagstuk dat op dit moment actueel is, is dat de krapte op de arbeidsmarkt 'trekt' aan nog ongediplomeerde studenten en hen verleidt tot ongediplomeerd uitstromen. Het is een dilemma tussen onze opdracht studenten te leiden naar een diploma voor de arbeidsmarkt enerzijds en het bijdragen aan het vitaal houden van de regio anderzijds. Een oplossing zoeken wij in het uitbreiden van BBL trajecten voor deze groep studenten.</p>
		<p>Vanuit minimaal twee kansberoepen stroomt minimaal 75% studenten uit naar een plaats op de arbeidsmarkt.</p>		<p>Voor de duiding wat kansberoepen zijn sluiten we aan bij het UWV kansrijke beroepen (sept 22 – werk.nl).</p> <p>In 2020-2021 hebben wij voor zeker 8 kansberoepen een uitstroom van 80% of meer naar kansberoepen (bron CBS arbeidsmarktpositie mbo-gediplomeerden).</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.2)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.2)	
<p>5. Netwerk van alumni</p> <p>Eindambitie 2022:</p> <p>Versterken van de relatie met bedrijven en instellingen om ons onderwijs te verbeteren en af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt.</p>	In 2018: in voorbereiding		Onderzoeksrapport beschikbaar, beleid geformuleerd.	<p>Onderzoek naar ervaringen en best practices met alumni, zowel binnen Aventus als bij andere mbo en hbo instellingen is uitgevoerd en gerapporteerd.</p> <p>Gebruik makend van deze input van onze studenten, van ervaringen binnen andere onderwijsinstellingen (mbo en hbo) en van ervaringen binnen onze eigen onderwijssectoren met de vormgeving van alumni-activiteiten, is Aventus breed een visie en beleid voor alumni geformuleerd. Hierin zijn onze ambities voor 2022 opgenomen.</p>	<p>De toegevoegde waarde van alumni voor het onderwijs wordt steeds meer erkend en benut door teams.</p> <p>Meerdere opleidingsteams hebben activiteiten in relatie tot alumni in gang gezet, zoals bijvoorbeeld het betrekken van oud-studenten bij lessen en bij voorlichting, het organiseren van workshops voor oud-studenten, delen van nieuws, kennis en vacatures via eigen social media kanalen.</p> <p>Aventus doet, na eerdere deelname aan twee pilots van het onderzoek onder alumni 'Het echte studiesucces', ook in 2021 mee aan dit alumni-onderzoek.</p>	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
5. Netwerk van alumni Eindambitie 2022: Versterken van de relatie met bedrijven en instellingen om ons onderwijs te verbeteren en af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt.		Ieder team zet alumni in bij voorlichtingsactiviteiten.		Voorlichting voor potentiële studenten heeft in de corona-periode vooral online plaatsgevonden. Daarbij is weinig gebruik gemaakt van alumni. In 2022 waren de voorlichtingsactiviteiten weer op locatie. Ongeveer de helft van de opleidingsteams maakt hierbij (wel eens) gebruik van alumni.	Als alumni worden ingezet in het onderwijs is dat bij voorlichting aan potentiële studenten en voor gastlessen. De studenten zijn enthousiast over de lessen uit de praktijk: 'zij hangen aan de lippen van deze werkveldmensen', de lessen zijn 'inspirerend en prikkelend' en 'de studenten ervaren hoe de nabije toekomst er gaat zien'. Ook docenten zijn positief: de lessen 'leveren soms verrassende nieuwe inzichten op'.	In de periode 2018-2022 is de inzet van alumni in het onderwijs toegenomen met name bij voorlichtingsactiviteiten en voor gastlessen. Het bewustzijn is aanwezig dat alumni een belangrijke rol kunnen spelen in het onderwijs, zoals het realiseren van levensecht onderwijs voor studenten en betere afstemming op de arbeidsmarkt. We zien verschillen tussen teams in de mate waarin het hen lukt alumni bij het onderwijs te betrekken. Dit vraagt nog gerichte actie en ondersteuning van deze teams. Hierbij hebben we geleerd dat een decentrale invulling van het alumni-beleid het meest effectief is.
		Ieder team onderneemt activiteiten om alumni aan zich te binden.		Ongeveer de helft van de opleidingsteams onderhouden contacten met alumni. Dit is veelal in de vorm van persoonlijke contacten van een docent met (een groep) studenten.		
		Iedere sector organiseert gastlessen door alumni.		Bijna de helft van de onderwijsteams zet alumni in voor het geven van gastlessen. Meerdere teams organiseren gastlessen door medewerkers uit het werkveld. Dit zijn niet altijd alumni.		
		Iedere sector heeft een alumni platform / jaarlijks alumnibijeenkomst i.s.m. Aventus centraal.		Het Aventus beleid is erop gericht het contact met alumni te verbreden en te intensiveren. In het CRM-systeem worden gegevens van potentiële alumni (gediplomeerden) verzameld. Er wordt verbinding gelegd met het project 'nazorg'. Het is aan het opleidingsteam om inhoud te geven aan de contacten met hun alumni. De ervaring leert dat een branche-specifieke invulling het beste werkt.		
		Aventus neemt deel aan het mbo-alumni onderzoek en gebruikt de uitkomsten.		Aventus heeft deelgenomen aan het mbo-alumni onderzoek 'het echte studiesucces' van 2021. De uitkomsten zijn gebruikt bij de verdere concretisering van het alumni beleid, bijvoorbeeld: Hoe kunnen we alumni blijven binden? Ook in 2023 neemt Aventus deel aan dit mbo-alumni onderzoek.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
6. Samenwerking vmbo-mbo-hbo Eindambitie 2022: Verbetering van de prestaties van onze studenten in het hbo. Succesvolle doorstroom vmbo-mbo-hbo – meer instroom vanuit het vmbo.	In 2018: deels in voorbereiding, deels in uitvoering met verbetertraject		Onderzoek heeft duidelijk gemaakt of en welke mogelijkheden er zijn voor samenwerkingstrajecten met het vmbo	Vanuit de bestaande contacten met het voortgezet onderwijs en de wederzijdse wensen tot samenwerking zijn zowel Aventus breed als binnen de alle sectoren één of meerdere samenwerkingsrelaties tussen mbo en vmbo ontstaan. De samenwerking richt zich vooral op voorlichting en juiste studiekeuze van de vmbo student en op het integreren van onderwijs en leerroutes. Om gefundeerd invulling te geven aan de wet Sterk Beroepsonderwijs is een regio-analyse uitgevoerd waarin is bepaald wat kansrijke trajecten zijn voor een doorlopende leerroute vmbo-mbo en mbo-hbo. Voorbeelden zijn de samenwerkingstrajecten rond de opleiding Dienstverlening niveau-2. In verband met het opheffen van het samenwerkingsverband Beroepskolom S3H, hebben wij het relatiemanagement op directieniveau met alle VO-scholen in de regio geïntensiveerd. Informatie over aanmeldingen bij Aventus vanuit de VO school en het studiesucces van hun leerlingen in het mbo, worden met de VO-scholen besproken.	De samenwerkingsrelaties met het voortgezet onderwijs ontwikkelen zich van spontane vormen van samenwerking tot structurele en meer strategische samenwerking. Meer dan voorheen is in de samenwerking het gemeenschappelijk doel van passende plaatsing op een opleiding en het vormgeven van bij de student passende leerroutes leidend. In de samenwerking vindt het vmbo de concrete afstemming prettig. We maken samen plannen voor gemeenschappelijke doelen en bepalen samen de te zetten stappen. Ook de samenwerkingsrelatie met Saxion Hogeschool krijgt steeds meer een structureel karakter, waardoor steeds meer aandacht komt voor en vorm gegeven wordt aan verschillende vormen van doorstroommogelijkheden voor (v)mbo studenten naar het hbo. Saxion Hogeschool merkt dat we meer focus hebben op succesvolle doorstroom naar het hbo en waarderen het dat we de samenwerking naast teamniveau ook op bestuursniveau insteken, waardoor de inhoudelijke kant van de samenwerking meer geborgd is en minder persoons/team afhankelijk is.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Onderzoek heeft duidelijk gemaakt of en welke mogelijkheden er zijn voor TOP trajecten	Uit gezamenlijk onderzoek van vmbo-scholen, Aventus en Saxion hogeschool blijkt dat TOP-trajecten een succesvolle studieroute kunnen zijn voor getalenteerde vmbo'ers die via het mbo een hbo-diploma willen behalen. Het doel van TOP trajecten is meer doorlopende leerlijnen van vmbo-mbo-hbo, waarbij studenten zich goed kunnen oriënteren op doorstuderen en betere studie- successen boeken. Samenwerkingsafspraken over TOP-trajecten zijn gemaakt. Er is een start gemaakt met de ontwikkeling van het TOP-traject in de stedendriehoek.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
6. Samenwerking vmbo-mbo-hbo Eindambitie 2022: Verbetering van de prestaties van onze studenten in het hbo. Succesvolle doorstroom vmbo-mbo-hbo – meer instroom vanuit het vmbo.		Samenwerking met hbo's tav doorstroom-programma's is uitgebreid	Er zijn verschillende initiatieven tot samenwerking met Saxion en/of Windesheim hogeschool met betrekking tot doorstroming van studenten van het mbo naar het hbo met het uiteindelijk doel het succes van mbo-studenten in het hbo te vergroten. Bijvoorbeeld, in aanvulling op het TOP-traject, het zogenoemde 100-dagen programma om de doorstroom van mbo naar hbo te versoepelen, de ontwikkeling van keuzedelen doorstroom naar hbo, de mogelijkheid (bij de Veiligheids Academie) modules van het hbo te volgen in het kader van doorlopende leerlijn, de ontwikkeling van Associate Degree-trajecten waarbij studenten na hun mbo doorleren in het hbo met een tweejarig traject. Er wordt op verschillende plaatsen binnen Aventus gewerkt aan nieuwe leerroutes vmbo-mbo-hbo, zoals bijvoorbeeld een geïntegreerde leerroute PIE (produceren, installeren, energie), energietechniek /energietransitie en Smart building/technology. T&M participeert in de Technohub Inclusieve Technologie (TINT). Door de inzet van nieuwe technologie worden mensen met afstand tot de arbeidsmarkt geholpen om zo duurzaam en volledig mogelijk ingezet te worden op de arbeidsmarkt in de regio Apeldoorn. Dit versterkt hun arbeidsmarktpositie en biedt kansen voor werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerd en gekwalificeerd personeel.	Voor het zien van effecten ten aanzien van doorstroom en succesvolle leerroutes van studenten via het TOP traject in het hbo is het nog te vroeg, omdat het TOP traject nog niet volledig is geïmplementeerd. We zien wel effecten van het ontwikkeltraject dat we doorlopen samen met vo-scholen en met hbo-scholen/Saxion. De samenwerkingsrelaties met het voortgezet onderwijs zijn meer structureel en meer op strategisch niveau. Meer dan voorheen is in de samenwerking het gemeenschappelijk doel van passende plaatsing op een opleiding en het vormgeven van bij de student passende leerroutes leidend. De samenwerkingsrelatie met Saxion Hogeschool heeft een structureel karakter gekregen, zowel op teamniveau als op bestuurlijk niveau, waardoor inhoudelijke samenwerking ook meer geborgd is.	Onze ambitie voor 2022, versterken van de samenwerking vo-mbo-hbo hebben wij gerealiseerd. Hiermee hebben wij een goede basis gelegd voor de inhoudelijke samenwerking in doorlopende leerlijnen zoals TOP trajecten. Het traject van ontwikkeling van TOP trajecten heeft meer tijd gevraagd dan eerder voorzien. Het bij elkaar brengen van verschillende externe partijen, komen tot een gezamenlijke visie, beleid en afspraken heeft tijd gekost, maar tegelijkertijd een stevig fundament voor het vervolg gebracht. Onze ambitie was ook de doorstroom van studenten naar het hbo te verbeteren. Deze doorstroom laat, na een groei in de periode 2017–2020, een daling zien in schooljaar 20/21. In die laatste periode zien wij over het geheel een terugval in gediplomeerde uitstroom van studenten, waardoor een daling in doorstroom naar hbo ook logisch lijkt. De aantrekkingskracht van de krappe arbeidsmarkt op ongediplomeerde studenten speelt hier vermoedelijk een rol.	
		Opbrengsten uit onderzoek zijn geïmplementeerd	Eigen onderzoek heeft aangetoond dat het inrichten van TOP trajecten, gericht op een succesvolle vmbo-mbo-hbo route voor studenten die dat ambiëren, in de Stedendriehoek gewenst is. In 2021 is het fundament gelegd voor de verdere concrete uitwerking van TOP trajecten. De samenwerkingsovereenkomst tussen Saxion, Aventus en vo-scholen is getekend. Lopende speerpunten zijn: start van het TOP traject op vo-niveau, ontwikkeling van curriculum op mbo-niveau, intern bij Aventus goede aansluiting realiseren tussen TOP traject, MHBO routes en andere initiatieven op het gebied van samenwerking vo-mbo-hbo. In februari 2023 kunnen Aventus studenten instromen in het TOP-traject.			

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
7. Talentontwikkeling Eindambitie 2022: Studenten benutten de mogelijkheden die zij krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.	In 2018: in uitvoering met verbetertraject.		Ieder opleidingsteam neemt minimaal 1x keer per schooljaar deel aan vak wedstrijden en/of (cleantech)challenges.	Studenten krijgen bij Aventus de mogelijkheid hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Dit doen we onder meer door challenges voor te leggen en vak wedstrijden te organiseren. In 2019 is de deelname door teams aan vak wedstrijden stabiel gebleven; 28 van de 39 teams neemt deel aan vak wedstrijden. Als gevolg van de corona-maatregelen zijn in 2020 vak wedstrijden en challenges niet of, zeer beperkt, in aangepaste vorm georganiseerd door de landelijke organisaties.	Daar waar studenten hebben deelgenomen aan vak wedstrijden en challenges zijn zij positief en enthousiast. Het zelfvertrouwen en trots van de student en zijn omgeving groeien door deelname aan de vak wedstrijden.	De beoogde ambities voor 2020 hebben wij niet geheel kunnen realiseren als gevolg van de corona-maatregelen. De ambitie voor 2020 t.a.v. de deelname van teams aan vak wedstrijden en challenges en de ambitie van het instellen van een talentenbeurs schuiven wij door als ambitie voor 2022.
			Aventus heeft de Aventus talentenbeurs vorm gegeven. In schooljaar 2020-2021 worden de eerste beurzen toegekend.	Als gevolg van de corona-crisis met de beperkte mogelijkheden voor activiteiten ten behoeve van talentontwikkeling, is het initiatief tot het instellen van een Talentenbeurs on hold gezet.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eind meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
7. Talentontwikkeling Eindambitie 2022: Studenten benutten de mogelijkheden die zij krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.		Ieder opleidingsteam biedt studenten de mogelijkheid om op internationale stage te gaan.		Een ruime meerderheid van de opleidingen van Aventus biedt hun studenten de mogelijkheid en stimuleert hen tot internationale stage. Onder invloed van de corona-maatregelen zijn deze stages in 2020 en 2021 afgelast met uitzondering van een beperkt aantal kwalificerende stages. Het alternatief was ons aanbod Internationalisering @home, zodat studenten toch internationale kennis konden opdoen. In 2022 lopen de internationale stages weer volgens planning.	Studenten die hebben deelgenomen aan internationale stages en uitwisselingen ervaren deze als waardevol en uitdagend. Niet alleen vanwege het 'oefenen van het spreken van een andere taal', ook 'ontdekken zij culturele verschillen en hoe zich tot andere culturen te verhouden'. Docenten zien dat studenten 'zelfstandiger worden' en dat 'het zelfvertrouwen van de student merkbaar groeit'. In 2022 zijn de skills wedstrijden hervat. Aventus neemt deel aan landelijke skills wedstrijden en heeft voorafgaand daaraan haar eigen Champions league. Veel meer teams en veel meer studenten dan voorheen hebben aan de Aventus skills wedstrijden deelgenomen: 228 in schooljaar 21/22 en 870 zijn aangemeld voor schooljaar 22/23. Studenten vinden het fijn uitgedaagd te worden en op deze manier 'toekomstige collega's te ontmoeten'. We zien dat studenten pro-actief bij ons aankloppen - er is een grote belangstelling van studenten voor deze vormen van talentontwikkeling.	In 2020 en 2021 hebben we onze ambities ten aanzien van talentontwikkeling van studenten, als gevolg van de coronamaatregelen, niet voldoende kunnen realiseren. We hebben deze periode gebruikt om onze visie en organisatie rondom talentontwikkeling goed neer te zetten. De maatregelen uit de kwaliteitsagenda hebben de professionalisering gestimuleerd. De visie en activiteiten in het kader van talentontwikkeling zijn geborgd in een Aventus breed portefeuillehouders overleg met een contactpersoon binnen elke sector en geborgd in onze handboeken. In 2022 en ook in 2023 vinden volop activiteiten plaats gericht op internationalisering en skills wedstrijden voor studenten. We hebben een stevige basis waarop we in de nieuwe strategische periode en kwaliteitsafspraken voortbouwen. In 2022 is ook het voorstel voor de talentenbeurs voor studenten uitgewerkt in de vorm van een stimuleringsbeurs: studenten met een goed idee kunnen dit indienen bij een jury en kans maken op een stimuleringsprijs om dit idee tot uitvoer te brengen. Het voorstel bevindt zich in de besluitvormingsfase.
		Iedere sector heeft uitwisselingen met een partnerschool		Alle sectoren hebben uitwisseling met één of meerdere partnerscholen. Enkele voorbeelden: De opleiding Office Management Support heeft contact met een partnerschool Scuola con noi, een taleninstituut in Verona. Het team Commercieel werkt samen met scholen in Wuppertal en Leipzig. Team Haarverzorging organiseert samen met een school in Duitsland en Frankrijk vakwedstrijden tegen elkaar. Studenten van 'De entreeschool' krijgen ieder jaar de mogelijkheid om deel te nemen aan het Ler(n)ende Euregio project 'Empowerment'. Aventus studenten trekken op met hun collega's van het Berufskolleg Ostvest uit Datteln. Zij bezoeken elkaar, vormen buddy's en werken intensief samen tijdens een 3-daags evenement. Het 'Berufskolleg Glockenspitz' uit Krefeld (Duitsland) werkt samen met de Media opleiding van onze Creative Industries opleiding. Naast uitwisselingen is er een challenge georganiseerd waarbij plannen gemaakt zijn om de marketing voor het pretpark 'Wunderland Kalkar' te upgraden. De Aventus opleidingen Dokters Assistent & Tandarts Assistent organiseren ieder jaar een studentenuitwisseling met de gelijke opleidingen van het 'Berufskolleg am Wasserturm' in Bocholt (D). Hierbij wordt onder meer geoefend 'hoe met patiënten uit het buurland om te gaan'.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord Eindambitie 2022: Voorkomen van voortijdig schoolverlaten en iedere jongere met een diploma richting doorstroom of arbeidsmarkt begeleiden.	In 2018: in uitvoering met verbetertraject		Op basis van analyse van de effecten van maatregelen – binnen Aventus en vanuit landelijk onderzoek – is een set doelgerichte maatregelen om vsv terug te dringen bepaald.	Op basis van de analyse naar doelgerichte maatregelen voor het terugdringen van vsv, legt Aventus de focus op preventie. Vanuit deze focus zijn verbeteringen doorgevoerd aan de voorkant van de loopbaan van de student, zoals goede begeleiding bij de overstap van vo naar mbo (voorlichting en kennismakingsmomenten) en extra aandacht bij de start van de opleiding (Welkom Student). Ook is aandacht voor succesfactoren later in de loopbaan, zoals goede monitoring van schoolverzuim, passende begeleiding en onderwijsaanrekkelijk onderwijs, en ouderbetrokkenheid.	Opleidingsteams zijn zich er steeds meer van bewust dat het voorkomen van voortijdig schoolverlaten begint aan de voorkant van het opleidingstraject met goede voorlichting en beroepskeuze begeleiding (passend plaatsen) en gedurende het traject met passende begeleiding en passend opleiden en met aantrekkelijk en uitdagend onderwijs. In vrijwel alle teamplannen 2020-2023 is voortijdig schoolverlaten voorkomen als ambitie opgenomen. Waar dit onderwerp op de planning staat voor schooljaar 2020-2021 heeft het team concrete acties en ambities geformuleerd. Bijvoorbeeld vmbo studenten nadrukkelijker laten kennismaken met de opleiding d.m.v. les bijwoningen op het mbo, het in eigen tempo door de lesstof kunnen gaan, een gemoduleerd onderwijsprogramma dat op maat wordt ingezet, of starten met een techniek breed 1 ^o jaar, waarna studenten kiezen voor uitstroomprofiel. Het gesprek over de prestaties van het team en docenten op de indicatoren 'aanwezigheid studenten in de les' en 'registratie van aan- en afwezigheid' vindt steeds vaker plaats. Opleidingsteams en docenten werken doelgericht aan verbetering van hun opleidingsprogramma en lessen en betrekken hierbij steeds vaker hun studenten. Onze onderwijsvisie is daarbij het richtinggevend kader. Afgelopen schooljaar ('19-'20) daalde het aantal studenten dat onze school voortijdig zonder diploma verliet. Vsv in 17/18 was 5,8%, vsv in 19/20 is 5,5% (voorlopig cijfer). De toegenomen aandacht vanuit de onderwijsteams voor preventie van vsv zal hieraan zeker hebben bijgedragen. De contacten met RMC/leerplicht verlopen goed. In de periode van corona zijn deze contacten verder verstevigd, omdat alle partijen de student in beeld houden en de student zo spoedig mogelijk probeert te helpen.	De ambities voor 2020 hebben wij gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Aventus breed gebruiken wij ons systeem voor volledige registratie van de aan- en afwezigheid van studenten in onderwijsactiviteiten, wij monitoren dit gebruik en verbeteren de registratie waar nodig.	Verzuim van studenten is een voorbode voor voortijdig school- verlaten (vsv). Volledige registratie van verzuim van studenten is dan ook cruciaal i.v.m. preventie van vsv. Aan- en afwezigheidsregistratie (AAR) door docenten in de les en het percentage aanwezigheid van studenten in de les, zijn opgenomen als indicator in onze kwaliteitsmonitor en managementdashboard en zijn daarmee regelmatig onderwerp van gesprek binnen opleidingsteams en tussen docent en teammanager. Registratie van aan- en afwezigheid in de systemen heeft in de beginperiode van corona nagenoeg stil gelegen. Wel hielden docenten de aanwezigheid van studenten in hun online lessen goed in de gaten en volgden hun welzijn en studievoortgang. Onze contacten met RMC/Leerplicht en met de interne verzuimcoördinatoren zijn ingezet om goed contact met de student te houden. Bij de start van het nieuwe schooljaar (20-21) is de registratie weer opgepakt zowel bij fysiek als bij online onderwijs. De registratie van aanwezigheid is in de huidige corona-periode ruim 66%. Onze ambitie is 100% registratie, maar we horen van docenten dat het bijhouden van de registratie in deze tijd van gecombineerd online en op locatie lesgeven extra alertheid vraagt. Omdat roostering op dit moment niet via het roostersysteem plaatsvindt i.v.m. de afwijkende situatie door corona, is het registreren van aanwezigheid ook technisch lastig.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindmeting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord Eindambitie 2022: Voorkomen van voortijdig schoolverlaten en iedere jongere met een diploma richting doorstroom of arbeidsmarkt begeleiden.		VSV op niveau 2 en niveau 4 verbeterd. De entree opleiding en niveau 3 opleidingen houden de score in ieder geval vast.		De voorlopige vsv-cijfers (nov+) 21/22 zijn op moment van schrijven de meest recente, landelijk beschikbare, jaarcijfers voor vsv. Deze voorlopige cijfers zijn voor alle opleidingsniveaus hoger dan de vorige twee jaren en hoger dan onze ambitie voor 2022. De ervaring leert wel dat de definitieve vsv-cijfers een verbetering tonen t.o.v. deze voorlopige cijfers, maar de verwachting is dat ook de definitieve cijfers 21/22 achterblijven op onze ambitie.	Onderwijsteams worden maandelijks op de hoogte gesteld van de actuele vsv-cijfers, waarbij ook de belangrijkste redenen voor uitval worden benoemd. Arbeidsmarkt- en omgevingsfactoren en persoonsgebonden factoren, zoals studentenwelzijn en armoede, zijn belangrijke redenen voor uitval. Deze maandelijkse briefing draagt bij aan de bewustwording bij de teams t.a.v. hun vsv. We zien dit terug in toenemende verzoeken van teams aan onze data-analisten, afdeling kwaliteit en onderwijs om samen de vsv cijfers te doorgronden en (nog beter) passende maatregelen te zoeken. De aandacht van de opleidingsteams voor de aanwezigheid van studenten en directe acties bij verzuim dragen bij aan het reduceren van verzuim. Teams merken dat 'studenten eerder worden gesignaleerd en aangesproken bij afwezigheid en sneller weer op school zijn'	Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten is een onderwerp dat altijd aandacht zal blijven vragen, zowel Aventus breed met analyses en passende beleidsmaatregelen, als op teamniveau in het directe contact van docent en begeleider met de student. Met de kwaliteitsagenda hebben we stappen gezet in de verbetering van het onderwijs en de begeleiding: LOB, innovatief en aantrekkelijk onderwijs, passend onderwijzen en begeleiden op maat, talentontwikkeling, sluitend netwerk. Toch zien we toename in het vsv, onder andere door de eerder genoemde aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt. Dit vraagt van ons aanvullende acties, zoals het nog versterken van de begeleiding, maar ook het versterken van de samenwerking met bedrijven gericht op de gezamenlijke verantwoordelijkheid: toeliden naar minimaal een startkwalificatie.
		Ieder opleidingsteam voert de set maatregelen uit voortkomend uit de analyse naar de effecten van maatregelen.	LOB en de samenwerking hierin met het vo zijn belangrijk voor het terugdringen van vsv. Daarnaast zijn begeleiding van de student, werken aan een goede relatie en strak monitoren van aanwezigheid en prestaties in de preventie cruciaal: iedere student in beeld. Alle onderwijsteams zijn alert op voortijdige, ongediplomeerde uitval van studenten en nemen maatregelen om vsv te voorkomen, passend bij hun doelgroep en hun analyse van oorzaken van vsv. Maatregelen zijn gericht op betere (meer realistische) voorlichting aan studenten over de opleiding en over het beroepsbeeld: bijvoorbeeld meeloop/ belevingsdagen, voorlichting door medewerkers uit het werkveld. Veel maatregelen hebben betrekking op een goede begeleiding van studenten en intensief persoonlijk contact. Voorbeelden zijn: vroege kennismakingsgesprekken met studenten, extra begeleidingsgesprekken, werken met een stamgroep in het eerste leerjaar voor een sociaal netwerk op school, bij afwezigheid van de student direct contact opnemen en het gesprek aangaan. Actie wordt ook gezet op het sluitend netwerk van betrokken professionals rondom de student: studentbesprekingen van docenten, studieloopbaanbegeleider (slb) en begeleidingsdeskundigen (bd) gezamenlijk, korte lijntjes met onze verzuim coördinatoren (vc) en het loopbaan en expertisecentrum (LEC), inzet van school maatschappelijk werk (smw) en RMC. Daarnaast ondersteunen teams de studenten die dat nodig hebben met passend onderwijsaanbod, bijvoorbeeld bij taalzwakte.			
		Ieder onderwijsteam heeft afspraken over hoe zij omgaan met studenten die afwezig zijn bij een onderwijsactiviteit en voeren deze uit.	De opleidingsteams zijn zich er van bewust dat verzuim van studenten een voorbode kan zijn voor voortijdig schoolverlaten. Veel opleidingsteams hebben afspraken gemaakt over hoe zij omgaan met studenten die afwezig zijn. De inhoud van de afspraken is team-specifiek. Voorbeelden zijn: studenten direct bellen bij afwezigheid, werkgever bellen (bbl), student laten merken dat ze gemist worden, gesprekken aangaan en kansen bieden om achterstanden weg te werken.			

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
<p>9. Leren en werken op de '1-2-school'</p> <p><i>Opmerking: we hebben gemerkt dat de titel van deze maatregel '1-2 school' de ontwikkeling beperkte tot een organisatorisch vraagstuk. Daarom hebben we de titel van de maatregel omgezet naar '1-2 onderwijs' waarmee we de focus op de inhoud houden.</i></p> <p>Eindambitie 2022:</p> <p>Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling</p>	<p>In 2018: Niveau '1-2-school' in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.</p>		<p>Afhankelijk van de impact-analyse, start de '1-2 school' (m.i.v. 2020-2021) met flexibele leerwegen</p>	<p>We hebben onderzocht of het meerwaarde heeft om onze opleidingen op niveau 1 (entree-opleidingen) en opleidingen op niveau-2 meer te verbinden. Onderzoek en impact-analyse naar 'de 1-2 school', hebben inzicht gegeven in de kansen die '1-2 onderwijs' biedt en in beperkingen die er aan zijn verbonden. De uitwerking van ons '1-2 onderwijs' verbinden wij aan de landelijke ontwikkeling van verbreding van kwalificatiedossiers op niveau-2, de opleidingen die vanuit SBB in één dossier worden samengevoegd. We realiseren hiermee een soepele doorstroom van Entree naar niveau 2 met focus op pedagogisch didactische aanpak, begeleiding en activerende didactiek en extra aandacht voor taalontwikkeling. Dit is verwoord in het <i>Position Paper 1-2 onderwijs</i>. De ambachtelijke (smalle) niveau-2 opleidingen, zoals stukadoor of kok, nemen we voorsnog niet mee in deze ontwikkeling van 1-2-onderwijs, maar blijven we separaat aanbieden. Dit heeft te maken met minder keuzeproblematiek van studenten en een groter aandeel BBL in deze opleidingen.</p>	<p>Steeds meer opleidingsteams maken voor wat betreft hun specifieke vraagstukken met betrekking tot mbo-2 studenten gebruik van de ervaringen uit de Entree-opleiding met name waar het gaat om begeleiding en de pedagogisch-didactische aanpak. Er komen steeds meer pilots met flexibele leerwegen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De opstroom / doorstroom cijfers tonen dat de afgelopen jaren steeds meer studenten van de entree-opleiding doorstromen naar een niveau-2 opleiding. Ook stromen steeds meer studenten van niveau-2 door naar een opleiding op niveau-3. Ervaringen van studenten leren ons dat we nog verder kunnen verbeteren om de doorstroom te versoepelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om meer maatwerk in de intakegesprekken en meer aandacht voor het probleem het wegwerken van taalachterstanden. We hebben inmiddels zeer positieve ervaringen met het aanbieden van vaktaal op de werkvloer om de overstap van niveau 1 naar niveau 2 te bevorderen. De samenwerking met gemeenten/ leerwerkbedrijven verloopt goed.</p>	<p>Met onze ambitie voor '1-2-onderwijs' zijn wij op koers. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is wel dat er in de regio voldoende stageplaatsen beschikbaar komen voor entree-studenten die een BBL-opleiding volgen.</p>
			<p>De intake sluitende aanpak is geoptimaliseerd en geborgd in de Stedendriehoek.</p>	<p>Elementen uit de intake sluitende aanpak (ISA) worden gebruikt door ons Loopbaan en Expertise Centrum bij de intake van bijzondere studentgroepen. Wanneer er een vraag komt bij ons via bijzondere instroom en er is meer nodig om een toekomstige student realistisch en haalbaar te plaatsen kan er een ISA gesprek plaats vinden. Student en gemeente/ leerwerkbedrijf en medewerker loopbaancentrum van Aventus gaan in gesprek. Er wordt gesproken (n.a.v. een ingevulde lijst schoolbaarheid en leerbaarheid) of deze student de stap kan maken naar het mbo en waar de begeleiding aandacht zit en wie die begeleiding gaat uitvoeren. De behoefte aan brede borging van de aanpak ISA binnen de stedendriehoek blijkt op dit moment minder dan verwacht.</p>	<p>Leerwerkbedrijven/gemeenten weten ons te vinden en als loopbaancentrum stappen wij vaak in bij projecten die onze expertise vragen, vooral op het gebied van diagnostiek en advies.</p>	

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.4)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.4)	
			Pilot flexibele leerwegen met kandidaten uit de "kaartenbakken" is in uitvoering.	<p>In verschillende pilots <i>flexibele leerwegen</i> hebben we een goede verbinding en doorstroom weten te realiseren van niveau 1 naar niveau 2. Bijvoorbeeld het project <i>Gelre werkt</i> waarin 17 volwassenen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt een gericht scholingstraject hebben gevolgd naar werk. 12 studenten zijn gediplomeerd.</p> <p>Aan het oriëntatieprogramma <i>Gelre Werkt</i> hebben 26 cursisten deelgenomen. Hiervan zijn 5 cursisten gestart met een mbo-opleiding of van plan een mbo-opleiding te gaan volgen. 2 cursisten zijn uitgestroomd naar werk.</p> <p>In het project <i>Kleurrijk zorgen</i> hebben we, in samenwerking met zorgorganisaties in Apeldoorn, anderstalige volwassenen kunnen voorbereiden op het werk in de zorg. 36 studenten hebben deelgenomen, waarvan 14 zijn uitgestroomd naar een BBL-opleiding Zorg.</p> <p>In de <i>pilot Praktijkleren</i> werkt Aventus samen met leerwerkbedrijven uit de regio. De pilot is bedoeld voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie voor wie het behalen van mbo (entree) diploma of een mbo certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. De kandidaten doen vakvaardigheden op in de praktijk bij een erkend leerbedrijf en krijgen bij goed presteren een praktijkverklaring. In 2021 wordt de pilot verder uitgebreid naar niveau-2 en naar meer leerwerkbedrijven. Wij hebben eind 2020 aan de eerste 13 kandidaten uit de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord Veluwe een praktijkverklaring mochten overhandigen</p>		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindmeting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
<p>9. Leren en werken op de '1-2-school'</p> <p><i>Opmerking: we hebben gemerkt dat de titel van deze maatregel '1-2 school' de ontwikkeling beperkte tot een organisatorisch vraagstuk. Daarom hebben we de titel van de maatregel omgezet naar '1-2 onderwijs' waarmee we de focus op de inhoud houden.</i></p> <p>Eindambitie 2022:</p> <p>Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling</p>		Een groeiend aantal studenten hebben succesvol de '1-2 school' doorlopen, meer studenten stromen door van niveau 1 naar 2		<p>Aventus kiest voor een gefaseerde invoering van de 1-2 school. In september 2022 zijn de 'brede' n2 opleidingen opgenomen in de sector Basis & Lyceum.</p> <p>Deze verplaatsing van n2 opleidingen is een stimulans om pedagogisch en didactisch de n1 en n2 opleidingen dichterbij elkaar te brengen. In 2022 zijn de ontwikkelgroepen gestart waarin deze integratie wordt vorm gegeven door docenten, begeleiders en onderwijskundig adviseurs. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van de ervaringen met trajecten flexibele leerwegen.</p>	<p>Met de start van de 'brede' n2 opleidingen in de 1-2 school per september 2022 verwachten we een groeiend aantal studenten te laten doorstromen van n1 naar n2. Ook verwachten we een positief effect van de 1-2 school op vsv op n1 en n2. Effecten op vsv zijn nog niet zichtbaar, daarvoor bestaat de 1-2 school nog te kort. We verwachten in schooljaar '24/'25 de eerste effecten op terugdringen van vsv te zien.</p> <p>De opstroom van studenten van n1 naar n2 is in schooljaar 20/21 verbeterd ten opzichte van schooljaar 19/20. Een voorzichtig effect van de inzet op integratie van n1 met n2 onderwijs lijkt zichtbaar.</p>	<p>Wij merken dat de vormgeving van de 1-2 school een complex verandertraject is. Met name het goed leren kennen van elkaars (n1 en n2) studentenpopulatie en het leren verstaan van elkaar in pedagogisch en didactisch opzicht, vragen naast inzet en nieuwsgierigheid, ook tijd en ruimte. Deze tijd wordt de teams gegeven o.a. door fasering van de van het ontwikkeltraject. Prioriteit heeft het uitwerken van de begeleiding en intake.</p> <p>Afstemming en aanpassing van het curriculum tussen n1 en n2 volgen hierna.</p> <p>Doel is om in schooljaar '24-'25 een goed functionerende 1-2 sector te hebben. Dit vraagt extra aandacht en sturing. Daartoe heeft naast de projectleider 1-2-sector een sectordirecteur de opdracht gekregen de 1-2 sector te realiseren.</p>

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Midterm meting eind 2020		Reflectie en verklaring afwijkingen
				Realisatie ambities (zie ook paragraaf 2.5)	Merkbare effecten (zie ook paragraaf 2.5)	
10. Publiek-private trajecten Eindambitie 2022: Bedrijven en instellingen zien Aventus als een vanzelfsprekende partner voor opleidings-trajecten voor hun werknemers	In 2018: in uitvoering en doorontwikkelen		Aventus heeft BBL-trajecten voor inburgeraars	Aventus heeft zich genoodzaakt gezien per 01 januari 2021 te stoppen met het aanbieden van inburgeringstrajecten. Stoppen was noodzakelijk omdat er minder nieuwkomers naar Nederlands komen en het aantal inburgeraars in onze regio klein is. Ook kunnen wij onvoldoende concurreren met private partijen die inburgering aanbieden. Het stoppen met inburgering heeft als consequentie dat de doorstroom van inburgeraars naar beroepsopleidingen (BBL-trajecten) extra inspanningen vraagt in de samenwerking met partners die inburgeringstrajecten bieden. Aventus is hierover in gesprek met partners in de regio. In 2022 hebben we ingezet op de onderwijsroute voor inburgeraars. De erkenning vanuit ocw is toegekend. De eerste trajecten zijn voorjaar 2023 gestart.	De verschillende publiek-private trajecten vanuit de verschillende sectoren en binnen de verschillende branches bieden niet alleen kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt mogelijkheden tot duurzaam werk. Ze dragen er ook toe bij dat instellingen en bedrijven Aventus steeds meer ervaren en weten te vinden als partner voor opleidingstrajecten voor hun werknemers of voor kwetsbare groepen waarvoor zij zorg dragen.	Door de stopzetting van de Volwasseneducatie waaronder inburgering en basisvaardigheden waren gepositioneerd, heeft de realisatie van de ambities voor 2020 vertraging opgelopen. Doordat wij onderdelen van de maatregel die gepland waren voor 2022 al in uitvoering hebben genomen, zijn we wel reeds op weg in het bereiken van onze eindambitie voor 2022. In 2021 zetten we de gesprekken voort met de partners van inburgering over de doorstroom mogelijkheden van inburgeraars naar onze mbo-opleidingen. Indien we tot afspraken komen, richten wij BBL-trajecten voor inburgeraars in en realiseren wij in 2022 de voor 2020 geformuleerde ambitie. Ten aanzien van het cursorisch aanbod van basisvaardigheden is onze ambitie dat eind 2022 alle beroepsopleidingen aanbod van cursussen basisvaardigheden voor hun studenten hebben ingericht en in uitvoer hebben. Op basis van de uitgezette koers voor Leven Lang Ontwikkelen bepalen we in 2021 de inrichting en organisatie van Leven Lang Ontwikkelen.
			Aventus heeft een cursorisch aanbod basisvaardigheden	Ook biedt Aventus per 01 januari 2020 geen trajecten volwasseneneducatie meer aan en daarmee ook geen apart cursorisch aanbod voor basisvaardigheden. Voor onze beroepsopleidingen betekent dit dat zij cursorisch aanbod basisvaardigheden moeten opnemen in de reguliere beroepsopleidingen. In de trajecten van <i>Gelre werkt</i> en <i>Kleurrijk zorgt</i> is aandacht besteed aan de ontwikkeling van basisvaardigheden van de cursisten. Incidenteel is binnen de reguliere MBO-opleidingen extra NT2 geboden. Eind 2020 is een werkgroep gestart om een structureel antwoord te formuleren op de behoefte van anderstalige studenten aan extra NT2. De inventarisatie bij de sectoren vindt in het voorjaar 2021 plaats en is basis voor het te formuleren aanbod NT2. Eind 2021 hebben de meeste onderwijsteams de ontwikkeling van basisvaardigheden (taal, NT2, rekenen, digitale vaardigheden) geïntegreerd in hun curriculum, zoals het kwalificatiedossier ook vraagt. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben bij de ontwikkeling van de basisvaardigheden zijn en worden op sectorniveau voorzieningen ingericht. Voorbeelden hiervan zijn: (vak)taalondersteuning in kleine groepen, inzet van NT2 docenten, opvang van studneten in de 'Pitstop' of 'Dugout', bijlessen, huiswerkbegeleiding, inzet van studiecoach.		

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
10. Publiek-private trajecten Eindambitie 2022: Bedrijven en instellingen zien Aventus als een vanzelfsprekende partner voor opleidings-trajecten voor hun werknemers		Aventus heeft een groter aanbod aan publiek-private trajecten	Onze sectoren werken met tal van bedrijven en instellingen in de regio samen in publiek-private trajecten. Deze samenwerking is vooral in branches waar krapte dreigt op de regionale arbeidsmarkt, zoals zorg en techniek, beveiliging, transport & logistiek, ict. Enkele voorbeelden zijn: een eenjarige kopopleiding ondernemersvaardigheden voor studerende en werkenden, de ontwikkeling van een derde leerweg operationeel technicus in samenwerking met Technicom. Maar ook het open leerplatform AllYouCanLearn met tweehonderd gratis lesmodules en 20 duizend gebruikers, dat is ontwikkeld in samenwerking van onderwijs met werkveld. We evalueren ons aanbod met regelmaat met de partners, dit leidt tot inhoudelijke verbeteringen van ons aanbod. Dit wordt gewaardeerd. Aventus heeft in het voorjaar van 2020 de koers voor Leven Lang Ontwikkelen bepaald in samenwerking met onze stakeholders en het particuliere onderwijs. Door de projectdirecteur LLO is in 2021 de vastgestelde koers vertaald naar de gewenste organisatie, benodigde processen en ondersteuning, horend bij een flexibele professionele onderwijsinstelling voor Leven Lang Ontwikkelen. Om slagvaardig de gewenste transitie vorm te geven, is met ingang van schooljaar '22/'23 de uitvoer van LLO belegd als gemeenschappelijke verantwoordelijkheid bij de onderwijs- en dienstendirecteuren.	Er is Aventus breed een toename van nieuwe samenwerkingsverbanden tussen opleidingen en (werk)leer bedrijven en maatschappelijke instellingen gericht op onderwijs voor volwassenen al dan niet met afstand tot de arbeidsmarkt. Deze trajecten dragen er toe bij dat instellingen en bedrijven Aventus steeds meer ervaren en weten te vinden als partner voor opleidingstrajecten voor hun werknemers of voor groepen in kwetsbare positie waarvoor zij zorg dragen. Er komen steeds vaker vragen naar specifieke opleidingen vanuit het werkveld. De inzet van relatiemanagers is hierbij helpend. Een voorbeeld van een traject dat zowel antwoord biedt op krapte op de arbeidsmarkt als kansen biedt aan volwassenen in een kwetsbare positie is het traject van de sector Z&W: mbo-certificaat voor volwassenen in de zorg, of het project TINT dat bij de sector T&M start. De instellingsbrede aandacht voor de professionele inrichting van Leven Lang Ontwikkelen binnen Aventus, heeft bijgedragen en draagt nog steeds bij aan het bewustzijn van teammanagers en directie van het belang van LLO – het helpt hen kansen en mogelijkheden te zien.	Aventus enerzijds en (werk)leerbedrijven en maatschappelijke instellingen anderzijds weten elkaar steeds beter te vinden in het samen inrichten van opleidingstrajecten voor diverse groepen volwassenen. De toename van het aantal en aandeel BBL trajecten en van het aandeel volwassenen in trajecten maakt duidelijk dat er een behoefte aan LLO trajecten is en dat we kunnen beantwoorden aan deze behoefte. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (krapte, transitie) maken Leven Lang Ontwikkelen voor huidige werknemers, voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en voor onze jongeren noodzakelijk, nu en zeker ook in de toekomst. In onze nieuwe strategische koers en kwaliteitsagenda is een van de focuspunten dan ook het verder uitbreiden van Leven Lang Ontwikkelen in relatie tot flexibilisering van het onderwijs(aanbod). We bouwen daarbij verder op het fundament dat we in de afgelopen periode hebben gelegd.	
		Het aantal studenten in publiek-private trajecten is toegenomen	In 2021 zijn we, ondanks de beperkende coronamaatregelen, verschillende nieuwe samenwerkingsverbanden met bedrijven en (maatschappelijke) instellingen aangegaan gericht op onderwijs aan volwassenen. Enkele voorbeelden zijn: voor en met de Belastingdienst een opleiding tot contact-centre medewerker, samenwerking met Auping, samenwerking in het opleiden van volwassenen met verschillende bedrijven in het NewtechPark Apeldoorn, samenwerking met het werkleerbedrijf Konnedted, samen met het wijkcentrum Waterkracht in Zutphen aan volwassenen een Entree BBL opleiding bieden. Verschillende samenwerkingsverbanden met bedrijven zijn in ontwikkeling, zoals voor de opleidingen Front-end Developer en Cyber en netwerkbeheer, met zwembaden, Spelderbosch en, samen met Bouwmensen, de ontwikkeling van diverse opleidingstrajecten in de bouw.			

Maatregel	Beschrijving 0-situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Eindterm meting 2022		
				Realisatie ambities	Merkbare effecten	Reflectie
		Het aandeel BBL-studenten is toegenomen		Bovengenoemde samenwerkingsverbanden zijn voor een groot deel nieuwe BBL-trajecten. Het aantal en aandeel studenten in BBL-trajecten toont sinds 2018 een boven verwachting gestage groei.		

3. Ontwikkeling in indicatoren

Meetbare effecten van de maatregelen op de indicatoren zijn nog slechts gedeeltelijk zichtbaar. Dit heeft enerzijds te maken met het gegeven dat doorwerking van maatregelen in meetbare effecten tijd vraagt en anderzijds met het gegeven dat een aantal indicatoren (bijvoorbeeld arbeidsmarktrendement) informatie levert met ruim een schooljaar vertraging.

Conform de opzet van onze kwaliteitsagenda verantwoordt wij ons alleen over de grijze indicatoren. De witte indicatoren zijn slechts bedoeld ter verdieping van de analyse. Voor VSV hanteert DUO een nieuwe definitie waardoor de vsv-cijfers zijn gewijzigd. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid over de jaren heen, heeft DUO de VSV- cijfers met terugwerkende kracht berekend conform de nieuwe definitie.

In het jaarverslag 2020 hebben wij de cijfers gepresenteerd volgens de oude definitie. In het jaarverslag 2022 rapporteren we de vsv cijfers conform de nieuwe berekening systematiek. Als gevolg van de verandering in definitie en daarmee in cijfers, hebben we onze eindterm ambitie bijgesteld. Wij hebben de nieuwe eindterm ambities naar verhouding van het verschil tussen de oude en nieuwe 0-meting cijfers bijgesteld.

In de volgende tabel is in de laatste kolom voortgang de realisatie ten opzichte van de ambitie zichtbaar. De inhoudelijke toelichting is opgenomen in bovenstaande verantwoording.

Indicator	0-meting	Midterm	Eindterm		Stand in 2019	Stand in 2020	Stand in 2021	Stand in 2022	Voortgang
			Onder-norm	Boven-norm					
VSV	3,2% (16/17) 4,5% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17/18	4,7%	3,8%	4,2% (18/19)	3,6% (19/20)	5,2% (20/21) (def)	7,6 % (21/22) (nov+)	Na verbetering in 2020 een toename van vsv. Blijft achter bij de ambitie.
VSV niveau-1	20,1% (16/17) 22,0% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17/18	22,0%	18,2%	22,4% (18/19)	20,3% (19/20)	25,5% (20/21) (def)	29,7 % (21/22) (nov+)	Na verbetering in 2020 een toename van vsv. Blijft achter bij de ambitie.
VSV niveau-2	7,8% (16/17) 10,3% (17/18)				8,4% (18/19)	7,4% (19/20)	9,7% (20/21) (def)	14,2 % (21/22) (nov+)	
VSV niveau-3	1,6% (16/17) 3,1% (17/18)				2,1% (18/19)	2,5% (19/20)	4,2% (20/21) (def)	5,3 % (21/22) (nov+)	
VSV niveau-4	1,5% (16/17) 1,9% (17/18)				2,4% (18/19)	1,7% (19/20)	3,1% (20/21) (def)	4,4 % (21/22) (nov+)	
Opstroom (% studenten met diploma -> hogere opleiding binnen de instelling)	34,2% (16/17)	Verbeteren t.o.v. 16/17	34%	36%	36,9 % (17/18)	37,9% (18/19)	37,5% (19/20)	43,3 % (20/21)	Gestage verbetering. Ambitie ruim gerealiseerd.
Opstroom niveau-1	60,8% (16/17)				64,4% (17/18)	69,5% (18/19)	72,3% (19/20)	70,3 % (20/21)	
Opstroom niveau-2	33,6% (16/17)				43,8% (17/18)	46,8% (18/19)	46,5 (19/20)	48,0 % (20/21)	
Opstroom niveau-3	28,9% (16/17)				30,8%(17/18)	26,0% (18/19)	21,8% (19/20)	26,0 % (20/21)	
Doorstroom (% studenten na diploma doorstromen naar HBO)	31,3% (16/17)	Verbeteren t.o.v. 16/17	31%	34%	29,9% (17/18)	31,0% (18/19)	31,7% (19/20)	29,4% (20/21)	Schommelt rondom de norm. Blijft achter bij de ambitie.

Indicator	0-meting	Midterm	Eindterm		Stand in 2019	Stand in 2020	Stand in 2021	Stand in 2022	Voortgang
			Onder-norm	Boven-norm					
Student-tevredenheid 2020 (rapportcijfer opleiding)	6,7 (2020)	n.v.t.	6,5	6,8		6,7 (2020)	-	6,7 (2022)	Is gelijk gebleven. Ambitie gerealiseerd.
Studenttevredenheid Onderwijs en begeleiding	3,3 (2020)					3,3 (2020)	-	3,3 (2022)	
Studenttevredenheid Stage BOL school	3,1 (2020)					3,1 (2020)	-	3,1 (2022)	
Studenttevredenheid Stage BBL school	3,5 (2020)					3,5 (2020)	-	3,6 (2022)	
Arbeidsmarkt rendement (% studenten dat 1 jaar na afstuderen werk > 12 uur per week)	80,0% (15/16)	Vasthouden 15/16	75%	85%	74,9% (16/17)	72,8% (17/18)	73,4% (18/19)	84,4 % (19/20)	Na eerst daling een gestage verbetering. Ambitie gerealiseerd.
Arbeidsmarkt- rendement niv-1	81,0% (15/16)				71,0% (16/17)	48,0% (17/18)	53,0% (18/19)	46,0 % (19/20)	
Arbeidsmarkt- rendement niv-2	75,8% (15/16)				77,6% (16/17)	71,2% (17/18)	63,1% (18/19)	76,0 % (19/20)	
Arbeidsmarkt- rendement niv-3	80,9% (15/16)				66,6% (16/17)	69,9% (17/18)	75,3% (18/19)	90,7 % (19/20)	
Arbeidsmarkt- rendement niv-4	81,2% (15/16)				80,0% (16/17)	77,5% (17/18)	77,8% (18/19)	87,7 % (19/20)	
Imago	17% (dec 18)	Verbeteren t.o.v. dec 18	18%	30%	28% (dec 19)	30% (dec 20)	37% (dec '21)	40% (dec '22)	Gestage stijging. Ambitie gerealiseerd
Diplomaresultaat niv-2	71,0% (15-18)	Verbeteren t.o.v.15-18	72%	77%	70,6% (16-19)	68,5% (17-20)	69,6% (18-21)	67,9% (19-22)	Een daling is zichtbaar. Ambitie niet gerealiseerd.
Aandeel BBL studenten	29,5% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17-18	30%	34%	33,2% (18/19)	35,7% (19/20)	35,0% (20/21)	(36,0%) (21/22)	Gestage verbetering. Ambitie ruim gerealiseerd.
Aantal volwassenen in trajecten	17/18: 2984 (21,6%)	Verbeteren 17/18	3000	3500	18/19: 2987 (21,9%)	19/20: 3126 (22,7%)	20/21: 3182 (23,3%)	21/22: 3386 (24,4%)	Gestage verbetering. Ambitie gerealiseerd.

4. Betrokkenheid stakeholders

(zie ook hoofdstuk 2)

Betrokkenheid studenten

- **Studenten** worden betrokken bij evaluaties en verbeteringen van hun onderwijs. De wijze waarop dit plaatsvindt (lesevaluaties, enquêtes, (spiegel)gesprekken, deelname studiedagen team, o.a.) verschilt per sector en/of opleiding om zodoende aan te sluiten op de eigenheid van de opleiding en studentenpopulatie.

- Aventus heeft een **Studentenraad** met gemiddeld een minimale bezetting van ongeveer 5 studenten. De SR heeft in ieder geval twee maandelijks een overleg met het college van bestuur. In deze overleggen komen thema's van de kwaliteitsagenda ter sprake, zoals leven lang ontwikkelen, de 1-2 school, contacten met het voortgezet en hoger onderwijs, het opleidingsaanbod. Via de formele instemmings- en adviesvragen zijn SR en cvb in gesprek over onder andere afbouw van opleidingen en, via de bespreking van de instellingsbegroting, over de maatregelen en voortgang van de kwaliteitsagenda.
- Aventus heeft sinds eind 2020 een **ambassadeursteam** van 20 studenten. Deze ambassadeurs worden ingezet voor de verbinding en het peer-to-peer contact met de studenten. Dit gebeurt bijvoorbeeld door de ambassadeurs te betrekken bij voorlichtingen en bij het contact met studenten via social media (podcast young heroes, themavideo over begeleiding, krantenartikel over stages gezocht, online voorlichting). In het komend jaar wordt de betrokkenheid van de ambassadeurs verder uitgebreid.

Betrokkenheid docenten/medewerkers

- In **Aventusbrede portefeuillehoudersoverleggen en kenniskringen** (opleiden, begeleiden, examineren, LOB, Burgerschap, talentontwikkeling, LLO) hebben portefeuillehouders teammanagers en expert-docenten uit de verschillende sectoren, als ook onderwijskundig adviseurs van de centrale afdeling onderwijs zitting. In deze overleggen wordt met elkaar voorgenomen beleid doorgesproken en van adviezen voorzien. Daarnaast wordt stand beleid geëvalueerd en van verbeteradviezen voorzien. Vaststelling van (bijstelling van) beleid vindt plaats door het CvB, na raadpleging van alle directeuren. Naast het adviseren over beleid worden in deze kenniskringen ook kennis en best practices gedeeld.
- In de **sectorale kenniskringen** hebben afgevaardigde experts vanuit de verschillende opleidingsteams zitting. In deze kenniskringen wordt Aventus beleid vertaald naar de sector en de opleidingsteams en worden ervaringen, kennis en practices met elkaar gedeeld.
- De **opleidingsteams** zijn betrokken als verantwoordelijk voor implementatie van maatregelen.
- Binnen Aventus worden regelmatig **inspiratiebijeenkomsten** (Aventus Leert Next) georganiseerd rondom een specifiek onderwerp. De Aventus Leert Next zijn interactief. We nemen goede voorbeelden uit de organisatie (en daarbuiten) onder de loep en onderzoeken met elkaar wat de succesfactoren zijn. We delen ervaringen en geven elkaar tips en handvatten om binnen de context van de eigen opleidingen verder vorm en inhoud te geven aan het thema. Centraal staat de onderwijsvisie en de implementatie daarvan binnen het opleidingsaanbod van Aventus.
- **Aventus Leert / Aventus Alive** is een jaarlijks terugkerende dag voor kennisdeling en inspiratie voor alle medewerkers uitgevoerd door medewerkers en studenten.
- Voor Aventus brede ontwikkeltrajecten, zoals bijvoorbeeld '1-2 onderwijs', wordt gewerkt met **ontwikkelteams** bestaande uit medewerkers van de diensten en medewerkers (docenten, leertrajectbegeleiders, begeleidingsdeskundigen, teammanagers) uit de sectoren.
- De **Ondernemingsraad** van Aventus heeft regelmatig (wekelijks met dagelijks bestuur en maandelijks als raad) overleg met het college van bestuur. Leidraad voor de agenda's van de overleggen is de gezamenlijke uitvoeringskalender die jaarlijks wordt opgesteld. Deze uitvoeringskalender bevat, onder andere, de onderwerpen die als maatregelen zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda. De ondernemingsraad is betrokken geweest bij het opstellen van de kwaliteitsagenda, is conform hun advies- of instemmingsrecht betrokken bij de uitvoer van maatregelen en volgt de voortgang die op de verschillende onderwerpen wordt gemaakt. Twee keer per jaar heeft de ondernemingsraad een zgn. artikel 24-bijeenkomst met het college van bestuur waarin, onder andere, de algehele voortgang van de uitvoeringskalender wordt besproken. Onderdeel van deze bijeenkomst is een overleg tussen de OR, SR, het CvB en een delegatie van de RvT.

Betrokkenheid bedrijfsleven/partners

- Met het **regionaal bedrijfsleven** en **regionale instellingen** participeert Aventus in verschillende samenwerkingsverbanden. Er is op verschillende niveaus (bestuurlijk en operationeel) overleg en samenwerking over het opzetten van flexibele leertrajecten voor groepen in kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, over het inrichten van leertrajecten voor kansrijke beroepen, over leertrajecten voor volwassenen, over samenwerking bij innovaties in het onderwijs.
- Het **bedrijfsleven** wordt actief betrokken bij het opzetten en uitvoeren van innovatief en toekomstbestendig onderwijs. Zij leveren levensechte opdrachten, participeren in Hackatons, etc.
- Met **partners** (gemeente, zorginstellingen, UWV, e.a.) richt Aventus zich op maatregelen tot het voorkomen van VSV met focus op uitstroom naar de arbeidsmarkt.
- Samen met het **regionale vo** geeft Aventus op verschillende manieren vorm aan een goede overstap van leerlingen uit het vmbo naar een passende plaats binnen het mbo.
- Samen met het **vmbo en hbo** geeft Aventus invulling aan doorstroom trajecten en doorlopende leerlijnen.

5 Verantwoording op hoofdlijnen van inzet van middelen

Bijgaand het financiële overzicht van de 4 jaren van de kwaliteitsagenda. De financiële realisatie wijkt op onderdelen af van de begroting. De activiteiten die betrekking hadden op de realisatie van de mid-term hebben grotendeels plaatsgevonden. In 2021 heeft de beoordeling van de mid-term, de resultaten na 2 jaar, door de Commissie Kwaliteitsagenda MBO (CKMBO) plaatsgevonden. Deze beoordeling is positief geweest, waarmee ook de variabele bekostiging over de eerste twee jaar, groot € 4,6 miljoen, in 2021 is ontvangen. In april 2022 heeft CKMBO een bezoek gebracht aan Aventus en heeft ze gesprekken gevoerd met Aventus collega's over de kwaliteitsagenda en de daarin opgenomen maatregelen. CKMBO zag een hybride MBO dat in verbinding staat met de arbeidsregio.

Eind 2022 hebben wij de eindtermen grotendeels behaald. De 4 jaren waren belangrijk voor de voorbereiding en uitvoering door onderwijsteams van de in de kwaliteitsagenda opgenomen maatregelen. De opleidingsteams hebben als gevolg van de corona-maatregelen in zowel 2020 als in 2021 veel tijd en energie besteed aan het organiseren en uitvoeren van afstands- en blended onderwijs (deels fysiek, deels digitaal). Uiteindelijk heeft de besteding van de middelen over de volledige (4 jaars) horizon van deze kwaliteitsagenda plaatsgevonden om de eindtermen te behalen. Het in 2023 nog te ontvangen variabele gedeelte van de kwaliteitsgelden ad € 4,6 miljoen, wat gekoppeld is aan de beoordeling van de eindtermen door CKMBO, hebben wij toegerekend aan 2022.

Budget en realisatie 2019 t/m 2022	Bedragen (in duizenden euro's)			
Maatregel	Budget 2019 t/m 2022	Werkelijke ontvangst en nog te ontvangen 2019 t/m 2022	Realisatie 2019 t/m 2022	Delta (ontvangst vs realisatie)
1. Loopbaanoriëntatie en begeleiding	6.404	6.575	6.707	-133
2. Burgerschap	1.899	1.949	1.929	21
3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat	5.915	6.073	7.104	-1.031
4. Innovatief en arbeidsbestendig onderwijs in de cleantech-regio	1.215	1.247	1.039	209
5. Netwerk van Alumni	588	603	490	114
6. Samenwerking VMBO-MBO-HBO	1.197	1.229	1.236	-8
7. Talentontwikkeling	4.303	4.418	3.433	986
8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord	4.090	4.200	4.108	92
9. Leren door werken op de 1-2 school	5.041	5.176	5.045	130
10 Publiek-private trajecten	4.392	4.510	4.715	-205
Subtotaal	35.042	35.980	35.805	174
Professionalisering	1.628	1.672	1.672	-
Veranderagendaprojecten	1.530	1.571	1.551	20
Kwaliteitsagenda en examinering	600	616	603	13
Subtotaal	38.800	39.838	39.631	207
Af: bekostigd uit lumpsum Rijksbijdrage beroepsonderwijs	-1.300			
Totaal bekostigd uit middelen Kwaliteitsagenda	37.500	39.838	39.631	207
Bekostiging niveau 2 vanaf 2022		2.300		
Totaal (te) ontvangen	37.500	42.138	39.631	

Bijlage 2. Overzicht en voortgang verbetermaatregelen NPO

Thema/maatregel	Gepland			Besteed			Gepland		Totaal
	2021	2022	Totaal	2021	2022	Totaal	2023	2024	besteed en gepland
Soepele in- en doorstroom									
Extra mentor/tutor begeleiding (begeleiding regierol SLB)	378	1.133	1.511	240	1.043	1.284	268	0	1.552
Facilitering 2e lijns zorg (incl.beg.OLC)	82	245	326	44	208	252	100	0	352
Organiseren (vak)inhoudelijke introductieweken (introductie + sociale cohesie)	55	166	221	92	70	162	0	0	162
Studenten (beter) begeleiden bij afstuderen (toekomstgesprekken)	14	41	54	3	8	11	17	0	28
Taalcursussen (aandacht voor taalachterstanden)	109	326	435	76	274	350	33	0	383
Onderwijsontwikkeling (niveau 1+2+3+4)	240	712	952	143	383	527	319	0	846
Totaal Thema Soepele in- en doorstroom	877	2.622	3.499	599	1.986	2.585	737	0	3.322
Welzijn studenten en sociale binding opleiding									
Facilitering 2e lijns zorg	82	245	326	24	141	166	100	0	265
Introductie & sociale cohesie	55	166	221	92	165	257	0	0	257
Totaal Thema Welzijn studenten en sociale binding opleiding	137	410	547	116	306	422	100	0	522
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages									0
Inzetten docenturen voor matching student en werkveld (BPV versterken)	109	326	435	109	324	433	42	0	474
Jobcoaches	27	82	109	12	37	50	42	0	91
Totaal Thema Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	136	408	544	121	361	482	83	0	565

Thema/maatregel	Gepland			Besteed			Gepland		Totaal
	2021	2022	Totaal	2021	2022	Totaal	2023	2024	besteed en gepland
Aanpak Jeugdwerkeloosheid									
Intensivering/aanvulling loopbaanoriëntatie en begeleiding (toekomstgesprekken)	14	41	54	3	8	11	17	0	28
Matching op werk (jobcoaches)	27	82	109	12	37	50	42	0	91
Onderwijsontwikkeling (niveau 1+2+3+4)	106	326	432	72	192	263	160	0	423
Totaal Thema Aanpak Jeugdwerkeloosheid	147	448	595	86	237	324	218	0	542
Totaal Thema's	1.296	3.888	5.184	922	2.891	3.813	1.137	0	4.950
Ontvangen NPO middelen via lumpsum in 2021 en 2022	1.200	3.700	4.900	1.175	3.698	4.872	0	0	4.872
Inzet eigen middelen	96	188	284	-252	-807	-1.059	1.137	0	78

Bijlage 3. Mbo-studentenfonds

Het mbo-studentenfonds is door het ministerie van OCW ingesteld om studenten en hun ouders die leermiddelen of andere schoolkosten niet kunnen betalen, tegemoet te komen.

Voor wie?

Het mbo-studentenfonds fonds is primair bedoeld voor minderjarigen, maar in uitzonderlijke situaties kunnen ook studenten van 18 tot 23 jaar er een beroep op doen, als zij door een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen. Ook studenten van het uitstroomprofiel Outdoormanagement (Sport en Bewegen) kunnen er een beroep op doen.

Voor wat?

Het mbo-studentenfonds kan vergoeden:

- boeken of licenties die nodig zijn voor de opleiding
- een laptop als de opleiding die voorschrijft
- voorgeschreven (sport)kleding of werkschoenen
- voorgeschreven materialen, zoals een messenset, gereedschap of kappersspullen
- financiële ondersteuning als studenten geen recht meer hebben op studiefinanciering omdat zij door een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben

Excursies of reizen worden niet vergoed, tenzij die volgens het kwalificatiedossier verplicht zijn.

Leermiddelen blijven eigendom van Aventus en moeten na gebruik weer worden ingeleverd. Hiervoor wordt een bruikleenovereenkomst getekend.

Studenten/ouders kunnen voorafgaand aan het nieuwe schooljaar een aanvraag doen bij het mbo-studentenfonds via de website. Het fonds houdt bij de beoordeling rekening met persoonlijke omstandigheden en eventuele schulden van de aanvrager. Aanvragers zijn zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van informatie en bewijsstukken. Zo is in elk geval een inkomenstoets nodig van het (gezins)inkomen. Het fonds onderhoudt de contacten met de aanvragers.

Verantwoording MBO Studentenfonds 1-1-2022 t/m 31-12-2022				
	Aantallen studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van:	Aanvragen	14		
- een studentenraad zoals bedoeld in artikel 8a. 1.2	Toewijzingen	14	€ 23.962	€ 1.712
- een ander door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschaporgaan				
- een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid				
Studenten die bestuurlijk of maatschappelijk actief zijn en die dat volgens het bevoegd gezag mede doen in het belang van onze school of het onderwijs dat zij volgen.	Aanvragen	0		
	Toewijzingen	0		
Studenten (of hun wettelijke vertegenwoordiger) die onderwijs-benodigheden die zij nodig hebben voor hun studie niet kunnen betalen.	Aanvragen	238		
	Toewijzingen	168	€ 81.807	€ 487
Studenten die door een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen	0		
	Toewijzingen	0		

COLOFON

Bijdrage teksten

Medewerkers en samenwerkingsorganisaties Aventus

Redactie Aventus

Harold Bosgoed, hoofd financiën

Tanja Visser, directeur Finance & Control

Daphne van Vliet, communicatieadviseur en woordvoerder

Joyce van der Stroom, hoofd communicatie

Alex Reinders, bestuurssecretaris

Tekstredactie

Anne-Marie Veldkamp Tekst & Communicatie, Bathmen

Vormgeving

Noeste IJver, Tilburg

Heeft u vragen over of opmerkingen over dit jaarverslag?

NEEM DAN CONTACT OP:

Aventus

college van bestuur

Postbus 387

7300 AJ Apeldoorn

E-mail

cvb@aventus.nl