

2020

✓
Jaarverslag

Inhoud

Bestuursverslag

Voorwoord	5
Terugblik op een coronajaar	6
Kerncijfers	8
Jaaroverzicht	10

1 Over Aventus

1.1 Wie zijn wij?	20
1.2 Missie en visie	20
1.3 Cultuurwaarden	20
1.4 Strategische koers en Kwaliteitsagenda 2019-2020	20
1.5 Stichting, bestuur en intern toezicht	23
1.6 College van bestuur en raad van toezicht	25
1.7 Verantwoording raad van toezicht	28
1.8 Klachten en incidenten	30

2 Onze studenten en ons onderwijs

2.1 Studeren in coronatijd	34
2.2 Thuis bij Aventus	34
2.3 Klaar voor je toekomst	39
2.4 Jouw route voor maximale groei	42
2.5 Leven Lang Ontwikkelen bij Aventus	47
2.6 Samen werken aan een goede school	49

3 Onze medewerkers

3.1 Werken in coronatijd	56
3.2 Ziekteverzuim gedaald	56
3.3 Visie duurzame inzetbaarheid vastgesteld	56
3.4 Tevreden(er) aan de slag, werkdruk blijft	56
3.5 Werkdrukplan bijgesteld	57
3.6 Blijven leren en ontwikkelen: Aventus Academie	57
3.7 Strategische personeelsplanning	58
3.8 Participatiebanen bij Aventus	58

4 Medezeggenschap

4.1 Medezeggenschap in coronatijd	62
4.2 Jaarverslag Studentenraad	62
4.3 Jaarverslag Ondernemingsraad	63

5 Onze bedrijfsvoering

5.1 Bedrijfsvoering in coronatijd	68
5.2 Schoolgebouwen aangepast	68
5.3 Onderwijslogistiek: continu improviseren	69
5.4 'Ander' onderwijs snel ondersteund met ICT	69
5.5 Invoering studentinformatiesysteem Osiris voorbereid	69
5.6 ICT ontzorgt studenten en medewerkers	70
5.7 Informatiebeveiliging en privacy	70

6 Verantwoording Kwaliteitsagenda

72

7 Kengetallen en financiële informatie

100

7.1 Aventus in cijfers	102
7.2 Financiën 2020	107
7.3 Gegevens in het kader van helderheid	111
7.4 Continuïteitsparagraaf	113

Jaarrekening

8 Jaarrekening

8.1	Jaarrekening 2020	120
	Geconsolideerde balans	122
	Geconsolideerde staat van baten en lasten	123
	Geconsolideerde kasstroomoverzicht	124
	Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening	125
	Enkelvoudige balans	152
	Enkelvoudige staat van baten en lasten	153
	Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening	154
8.2	Vaststelling jaarrekening	162
8.3	Overige gegevens	162
8.4	Gegevens over de rechtspersoon	165





Voorwoord

Terugkijkend op 2020 zijn wij vooral trots op onze studenten en Aventus-collega's. In een jaar dat werd gedomineerd door corona moest het onderwijs plotseling omgezet worden naar online en werd thuiswerken de nieuwe norm. Dat vroeg van iedereen veel aanpassingsvermogen. Maar het onderwijs ging door en we hebben er alles aan gedaan om in verbinding te blijven met onze studenten en goed onderwijs te geven.

Ondanks de extra uitdagingen die de coronapandemie met zich meebracht, hebben we vanuit onze strategische koers en kwaliteitsagenda kunnen werken aan steeds beter en toekomstgericht onderwijs. Het 'online' jaar 2020 gaf een belangrijke impuls aan de invoering van onze nieuwe onderwijsvisie met meer vormen van blended onderwijs. Deze mix van fysiek en digitaal onderwijs maakt het voor onze studenten mogelijk om meer tijd- en plaats-onafhankelijk te leren.

Onderwijsteams presenteerden in 2020 ambitieuze jaarplannen voor hoe zij de onderwijsvisie gaan uitvoeren. Dat doen zij – binnen de Aventus-kaders – op een manier die past bij de opleiding en bij wat onze studenten nodig hebben. Daarnaast hebben wij onze strategie voor een Leven Lang Ontwikkelen uitgewerkt en staan we inmiddels in de startblokken om meer onderwijstrajecten te bieden voor volwassenen in onze regio. Zo dragen wij bij aan een vitale arbeidsmarkt. Dat is altijd van belang, maar zéker gezien de verwachte economische gevolgen van de coronacrisis.

In 2020 moesten we besluiten om inburgeringsactiviteiten te stoppen. Een voor cursisten en medewerkers heftig besluit dat helaas onvermijdelijk was. Het aantal trajecten was erg beperkt en we kunnen simpelweg niet concurreren met particuliere aanbieders. We zijn wel gaan samenwerken met inburgeringsexperts, om via ons onderwijs bij te blijven dragen aan het versterken van het arbeidsmarktperspectief van nieuwkomers.

In een heftige tijd zoals wij die nu beleven, is het goed te merken dat onze organisatie – van onderwijsteams tot centrale diensten – solide in elkaar zit. We konden daardoor snel schakelen om studenten continuïteit van onderwijs te bieden en medewerkers te faciliteren in het thuiswerken. Onze kwaliteitszorg is steeds beter op orde en volgend jaar geven we onze kwaliteitscultuur een nieuwe impuls met de start van de kwaliteitsdialoog.

In 2021 kunnen we doorbouwen op een steeds sterkere basis. We blijven net als in 2020 focussen op goed onderwijs en goede begeleiding voor onze studenten. Met alle deskundige collega's hebben wij er alle vertrouwen in dat dit goed gaat lukken. De mooie uitkomsten van het medewerkers-onderzoek dat in 2020 is gedaan, onderstrepen hun bevologenheid en betrokkenheid bij onze studenten.

Ellen Marks en Jos van Deursen
College van bestuur

Terugblik op een coronajaar

We kijken in dit jaarverslag terug op 2020, een jaar waarin corona een enorme impact had op het (school)leven van onze studenten, medewerkers en samenwerkingspartners.

Snel naar de 1,5 meter school

Nadat de schooldeuren in maart 2020 (grotendeels) dichtgingen, is continu alles op alles gezet om het onderwijs aan onze studenten zo goed mogelijk door te laten gaan. Volgend op de maatregelen, pasten we ons onder coördinatie van het Aventus-crisisteam steeds aan, aan een nieuwe realiteit. En daar kwam best wat bij kijken.

Onze schoolgebouwen werden aangepast naar de eisen voor de 1,5 meter school, natuurlijk compleet met looproutes en tal van extra hygiënemaatregelen. We besteedden veel aandacht aan voorlichting over de coronamaatregelen en gedragsregels in de school aan studenten, ouders en medewerkers. De webpagina met 'veelgestelde vragen' werd veel bezocht en goed gewaardeerd.

Omschakeling naar (deels) online onderwijs

Dankzij goede ICT-ondersteuning konden we snel omschakelen naar online onderwijs en naar hybride onderwijsvormen. Met camera's in de klas kan de helft van een klas de les nu goed thuis volgen.

Inmiddels zijn er ook blended coaches aan de slag die onderwijsteams en sectoren ondersteunen bij blended onderwijs. We verwachten dat deze combinatie van fysiek en vooral online onderwijs in de toekomst zal blijven.

Goed in contact blijven met studenten had en heeft onze prioriteit. Dat gebeurde en gebeurt natuurlijk via persoonlijk contact tussen docenten en studenten, maar we zetten ook ons Aventus Portaal, de studentenapp, mail, brieven, sociale media en onze website in. In 2021 starten ook extra studentencoaches.

Met de uitkomsten van enquêtes onder studenten en docenten over ervaringen met online leren, is ingestoken op verbeteringen. Denk aan training en coaching van docenten en teams, de kwaliteit van de lessen

bespreekbaar maken in de onderwijsteams en inzet van ICT om didactiek te evalueren. In de begeleiding van studenten vroeg het inzichtelijk maken van hun studievoortgang bijvoorbeeld extra aandacht.

Online voorlichting via Aventus Live

Om scholieren die zich oriënteerden op een opleiding in het mbo tóch een kijkje in onze school te bieden, organiseerden we allerlei online voorlichtingsmomenten. Eerst bijvoorbeeld via livestreams en chatmogelijkheden op Instagram, later Via Aventus Live en @Aventus. Een magazine, een online eventweek met uitzendingen van talkshows, interviews, filmpjes, een kijkje in onze school, events voor ouders en een game zorgden voor positieve reacties van onze online bezoekers.

Actief op zoek naar stageplekken

Gelukkig konden praktijklessen - op veilige afstand - na een tijd (deels) weer doorgaan en daar hadden studenten ook enorm veel behoefte aan.

Het vinden van voldoende stageplekken bleek en blijft een uitdaging. Waar nodig hebben we alternatieve stages of opdrachten aangeboden. We sloten ons ook aan bij de wervingscampagne van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en riepen ook zelf bedrijven in de Stedendriehoek op om ruimte te bieden voor het talent van de toekomst.

Ook geplande buitenlandse uitwisselingen of internationale stages konden in 2020 niet doorgaan. Gelukkig konden we – second best – wel een alternatief aanbieden met internationaliseringsactiviteiten @home.

Examen doen in coronatijd: extra spannend

Voor examenkandidaten was het een extra spannend jaar door corona, omdat lang onduidelijk bleef wat mogelijk was. Uiteindelijk konden we via de Handreiking Verantwoord Diplomabesluit duidelijkheid geven en konden examens – vaak in aangepaste vorm – toch doorgaan.

Al onze geslaagden hebben we zo goed als mogelijk in het zonnetje gezet. Zo waren er 'drive-thru' diploma-uitreikingen. En in juli 2020 vertrok bijvoorbeeld een colonne docenten uit Apeldoorn om alle geslaagden van de Entree-opleidingen thuis te feliciteren.

Ondersteuning voor kwetsbare jongeren

Studenten in een kwetsbare positie hebben we opgevangen op school. Wie thuis geen studieplek had, kon naar school komen. En wie geen beschikking had over een computer, kreeg die van ons te leen. Studenten die achterstand opliepen, hielpen we met diverse inhaalprogramma's. Vanuit het ministerie van OCW kwam hier gelukkig subsidie voor.

We hebben in 2020 regelmatig bij alle studenten gepeild hoe zij het online onderwijs ervaren en hebben met de uitkomsten van enquêtes zo mogelijk aanpassingen gedaan. Gelukkig voelden de meeste studenten zich gezien en wij zijn enorm trots op de veerkracht en inzet die zij in een lastige tijd hebben getoond.

Gezond en veilig thuiswerken

Voor onze medewerkers was 2020 een pittig werkjaar. Vanaf het begin hebben we tips en ondersteuning gegeven voor gezond en veilig thuiswerken. Tijdens de Week van de Werkstress besteedden we daar nog eens extra aandacht aan.

Medewerkers hebben sinds ons thuiswerkbeleid is vastgesteld meer mogelijkheden gekregen om een goede thuiswerkplek in te richten. Voor het thuiswerken kregen zij ook financiële compensatie.

Vanuit onze Aventus Academie ondersteunden we medewerkers zo goed mogelijk bij de overgang naar online en hybride onderwijs. Onze jaarlijkse gezamenlijke inspiratiedag Aventus Leert die gepland stond voor april 2020 moesten we helaas cancelen.

Extra investeren in onderling contact

We investeerden afgelopen jaar veel in goede communicatie en onderling contact. Collega's deelden hun ervaringen in artikelen, vlogs en blogs op ons Aventus Portaal, dat nu ook via een app te bekijken is. Op het intranet stonden naast praktische informatie ook veel handreikingen voor online lesgeven.

In juni 2020 zonden we de eerste editie van ons online Aventus Café uit, waar medewerkers aan tafel schoven om te vertellen over actuele ontwikkelingen en waarin we ook filmpjes en reportages lieten zien.

Met diverse acties, Aventus@home verhalen, studiesessies, kaarten en cadeautjes door de brievenbus waardeerde Aventus haar medewerkers en studenten in deze tijd op afstand. Een bijzonder leuke en warme manier om te laten weten dat we aan ze denken!

Samen sterk

'Samen staan we sterk' was steeds een belangrijke boodschap in de regelmatige schriftelijke updates van het college van bestuur voor medewerkers. Uit het medewerkersonderzoek in 2020 bleek – ondanks corona – dat medewerkers zich meer bevlogen en betrokken voelen bij Aventus dan twee jaar geleden. Iets om heel blij mee te zijn, zeker in de roerige tijden waarin we nu studeren en werken.

Kerncijfers 2020

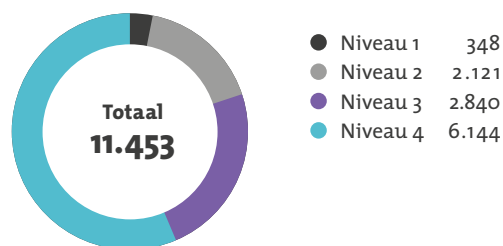
Studenten

Teldatum 1 oktober

Aantal mbo-studenten per leerweg



Aantal mbo-studenten per niveau



327

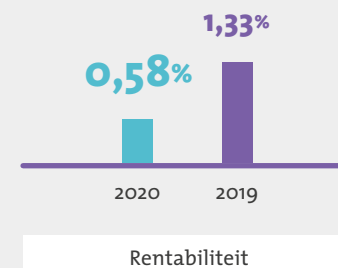
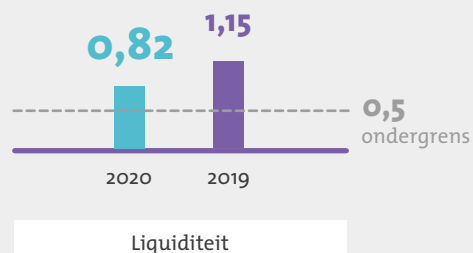
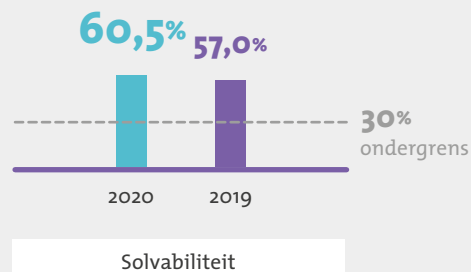


Aantal studenten volwassenenonderwijs
(rijksbekostigd en uitbesteed)

Aantal nieuwkomers inburgeringstrajecten



Financiële resultaten



Medewerkers

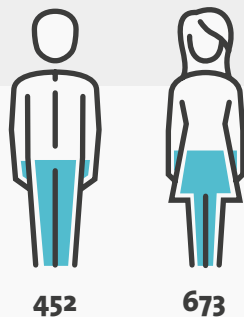
Aantallen per 31 december 2020

FTE

890

Medewerkers

1.125



Onbepaalde- en bepaalde
tijd met dienstbetrekking

81%

Onbepaalde tijd

19%

Bepaalde tijd



Ziekteverzuim 2020

4,4%

Ziekteverzuim 2019

5,0%

Medewerkerstevredenheid

Medewerkers waarderen Aventus
gemiddeld met een 7,3



MBO Keuzegids

Aantal topopleidingen

15



Positie in MBO Keuzegids



19^e

2020 Mooie Aventus momenten



Cleantech Center wint Pro-motor Award 2020

In februari 2020 won het Cleantech Center – waarvan Aventus al jaren partner is – de Pro-motor Award. Dit is een jaarlijkse prijs voor een ambitieuze samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Het Cleantech Center organiseert cleantech challenges waarbij studenten vraagstukken van het bedrijfsleven oplossen.

Entree & Educatie zet Servicedesk in het zonnetje

Wát een hulp met telefoons, laptops en andere zaken tijdens online onderwijs: studenten en medewerkers van Entree & Educatie zetten de Servicedesk als bedankje in het zonnetje met een zelfgemaakte oorkonde.



NewTechPark van start met studenten SMART Technology en SMART Building

Schooljaar 2019-2020 ging Aventus van start met het integreren van SMART Technology in een aantal techniekopleidingen. Denk aan het slim combineren van bestaande en nieuwe technologie. Dit gebeurt bij NewTechPark, een nieuwe interactieve leeromgeving op het Zwitsalterrein in Apeldoorn, dat op 18 september 2020 werd geopend.



Domoticahuis: leerwerkplaats vol zorgtechnologie

Op 20 februari werd het Aventus Domoticahuis feestelijk geopend. Dit is een innovatieve praktijkleeromgeving voor studenten, docenten en mensen uit de praktijk die willen kennismaken met moderne zorgtechnologie zoals social robots, virtual reality, speciale tablets en tovertafels.



Rookvrij schoolterrein voor een rookvrije generatie

Een generatie die rookvrij opgroeit: daar werken we graag aan mee! Sinds 1 augustus 2020 is het bij Aventus verboden te roken op schoolpleinen.

Aventus gaat voor (ICT)-talent in Deventer

Op 12 februari was Aventus aanwezig bij het Deventer Ondernemers Event en ontmoette daar samenwerkingspartners uit de Hanzestad. Wij willen ICT-talent graag binden aan de regio met initiatieven als De Kien. In dit gebied rond het station – ook wel Stadscampus genoemd – werken wij samen met Saxion, bedrijven en gemeente aan een bruisende broedplek waar ook onze studenten hun talenten kunnen laten zien.

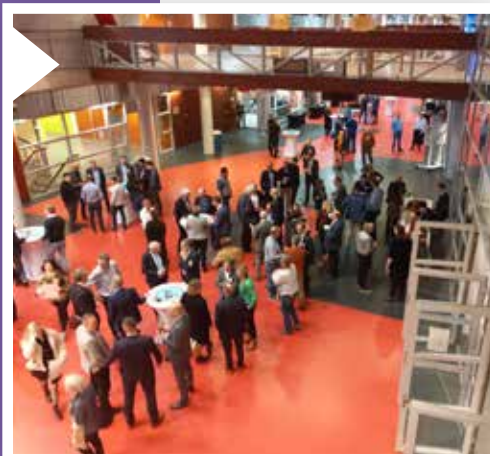


Liefdeslessen op Aventus krijgen Lang Leve de Liefde Award

Elk jaar geven tweedejaars studenten Pedagogisch Werk een dag lang hun zelf bedachte seksuele voorlichting aan eerstejaars studenten. Thema's als relaties, gezonde seks, seksuele weerbaarheid en seksuele diversiteit staan dan centraal. Met deze aanpak won Aventus in februari 2020 de Lang Leve de Liefde Award, die wordt uitgereikt door Soa Aids Nederland en Rutgers aan scholen die uitblinken in aandacht voor relaties en seksualiteit.

Conferentie saMBO-ICT bij Aventus een groot succes

Eind januari 2020 was Aventus gastheer voor de 41^e conferentie van saMBO-ICT. Deze zelfstandige organisatie van en voor het mbo organiseert regelmatig conferenties om kennis uit te wisselen over inzet van ICT in het onderwijs. Aan de Laan van de Mensenrechten kwamen een kleine driehonderd collega's van mbo-instellingen uit het hele land bij elkaar.



Interactieve driedaagse creathon 75 jaar vrijheid

Studenten van Human Technology, Applicatie-ontwikkelaar en Gamedeveloper gingen samen aan de slag tijdens een creathon in CODA om een interactief programma te maken over 75 jaar vrijheid. Tijdens de opening van Herinneringscentrum Het Apeldoornsche Bosch op 26 januari 2020 presenteerden zij hun ideeën voor een game, inzet van QR-codes en Virtual Reality.

2020

Mooie Aventus momenten

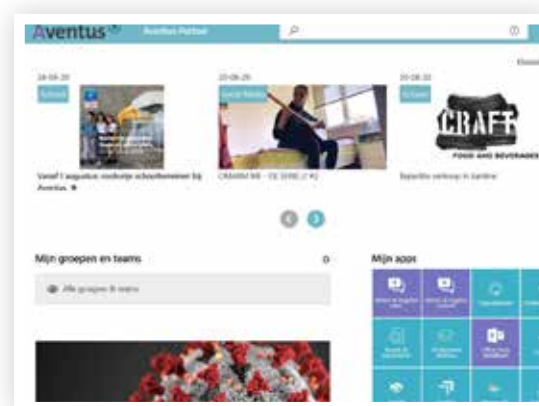
Leerlingen praktijkonderwijs doen het goed bij Aventus

In een interview op de site van de MBO Raad legden teammanager van onze Entreeschool Sandra Beuwer en Freek Hubert van praktijkonderwijs Zutphen uit dat goede samenwerking de basis is voor het schoolsucces van praktijkjongeren. De doorstroom naar mbo is hoog en het diplomasucces ook.



Aventus Café

In juni 2020 organiseerden we het eerste Aventus Café, online. Interviews en gesprekken en leuke filmpjes uit onze praktijk zorgden ervoor dat we op de hoogte bleven van van wat ons bezighoudt.



Aventus Portaal voor studenten live

Een klankbordgroep van studenten dacht mee over de inrichting van het nieuwe Aventus Portaal voor studenten. Zij vinden hier het laatste nieuws, informatie over hun studie, apps en handige linkjes. Collega's konden niet achterblijven, dus ook zij kregen een nieuw Portaal!

Omarm Me – de serie!

De film Omarm Me uit 2019 kreeg in 2020 een vervolg met een serie over de levens van onze Entree-studenten. Zij hebben bijzondere verhalen te vertellen!

OpZicht 2020

In maart 2020 bezochten 650 vmbo'ers Aventus in Apeldoorn, Deventer en Zutphen om kennis te maken met het mbo. Zij konden (toen nog fysiek) een dagdeel kijken bij een van onze opleidingen in het kader van Loopbaanoriëntatie- en Begeleiding (LOB).



Podcast Young Heroes van Aventus

Maatschappelijke thema's die onder jongeren leven, krijgen een podium in de podcast Young Heroes. Van racisme tot pesten en van vriendschap tot seksuele diversiteit: alles wordt besproken.



Mooie uitkomsten medewerkersonderzoek

Een 7,4 voor bevoegenheid, een 7,5 voor betrokkenheid, een 7,2 voor tevredenheid: het medewerkersonderzoek 2020 leverde mooie resultaten op. Aventus scoorde voor werkgeverschap een 7,2.

8 duizend gamers tijdens @Aventus

Meer dan 8 duizend spelers deden mee met de game die onderdeel was van onze online eventweek @Aventus. In die week lieten we aankomende studenten en ouders kennismaken met Aventus, als vervanging van de open dag, voorlichtingen op scholen en NXTLVL die normaal gesproken in november plaatsvinden.



Ministers ontmoeten onze studenten Maria, Maroussia en Nurseli

Onze samenwerking met Etty Hillesum voor een (verkorte) doorlopende leerroute Dienstverlening, trok in maart 2020 belangstelling van de ministers Van Engelshoven en Slob van OCW. Zij gingen ook in gesprek met twee van onze studenten over dit voorbeeld van sterk beroepsonderwijs.



Studenten Pim en Daan in finale Cleantech Battle

Onze studenten Mechatronica Pim en Daan haalden de finale van de Cleantech Battle in juli 2020. Met hun contactloze magneetkoppeling wonnen zij niet, maar het was natuurlijk geweldig om hun idee (online) terug te zien tijdens de uitzending!

2020

Mooie Aventus momenten



Aventus@home: StudieSessies

Oud-studenten en vloggers Iris & Fabienne maakten uitzendingen voor studenten, docenten en gasten over studeren in coronatijd. Ze maakten verschillende afleveringen waarin studenten en docenten aan het woord kwamen.

Ouderavond druk bezocht

In januari 2020 organiseerden we een succesvolle avond voor ouders van vmbo'ers over de overstap naar het mbo. Ruim 120 bezoekers maakten kennis met onze school en ons onderwijs.

SKILLS Finals Leeuwarden

Stefan, Sybo, Pedro, Anne, Manon, Fons en Stefan: we zijn apetrots op onze studenten die meededen aan de jaarlijkse vakwedstrijden en zelfs de SKILLS Finals in Leeuwarden haalden.

Osiris ambassadeurs aan de slag

We zijn druk met de voorbereidingen voor ons nieuwe studentinformatiesysteem Osiris. Onze speciale ambassadeurs gaan studenten en medewerkers helpen om vanaf 2021 te gaan werken met het nieuwe systeem.

Geslaagde verpleegkundigen

Kijk ze stralen: de twee eerste studenten Verpleegkunde die geslaagd zijn na een traject Leven Lang Ontwikkelen! Dankzij hun vooropleidingen haalden Petra en Akkie – werkzaam in het Gelre Ziekenhuis - in 1,5 jaar via een BBL-traject hun diploma.





Aventus weer terug in de top 20

Ja hoor: Aventus is weer terug in de Top 20 in de Keuzegids MBO 2021! We stegen negen plekken naar plek 19 en staan met vijftien Topopleidingen in de gids.

Aventus maakt diploma-uitreikingen bijzonder

Binnen de mogelijkheden hebben wij de diploma-uitreikingen in 2020 zo bijzonder mogelijk gemaakt. In Zutphen bijvoorbeeld, organiseerden we – met dank aan de NS - op het dak van de stationsgarage een drive-thru.

Fysiek & online = blended

Acht blended coaches ondersteunen onze onderwijsteams bij het verder ontwikkelen van blended onderwijs zodat studenten tijd- en plaats-onafhankelijk kunnen leren.



Via online onderwijs Aventus Lyceum een havodiploma voor Anne-Lie

Een mooi verhaal op de website Indebuurt.nl, eind augustus. Onze oud-student Anne-Lie vertelt hoe zij in havo 2 succesvol geopereerd werd aan een hersentumor en daarna een lang revalidatietraject doorliep. Omdat de prikkels in een volle klas te veel voor haar waren, kon ze niet terug naar haar oude school. Gelukkig kon Anne-Lie terecht bij het Aventus Lyceum. In haar eigen tempo haalde zij certificaten en dat leverde na zes jaar een compleet havodiploma op. “Ik kon thuisonderwijs volgen en via een beeldscherm meedoen; het geroezemoes in de klas werd gefilterd.” Alleen voelde ze zich niet: elk jaar had Anne-Lie een klasgenoot als buddy. “Het was soms best zwaar, maar ik hield altijd mijn doel voor ogen.”



Opnames RTL4 voor AllYouCanLearn

RTL4 kwam opnames maken bij Aventus over afstandsonderwijs en om landelijk bekendheid te geven aan AllYouCanLearn. Aventus is penvoerder van dit landelijke project waarin we met 39 partners samenwerken om lesmateriaal gratis beschikbaar te stellen voor studenten, docenten en zorgprofessionals.

2020

Mooie Aventus momenten



Opening Walhallab

In februari 2020 openden Petjo Molenaar, directeur Creatieve industrie van Aventus en burgemeester Annemieke Vermeulen van gemeente Zutphen het Walhallab. In deze leer- en werkplaats kunnen kinderen aan de slag met techniek, kunst, design, architectuur en cleantech projecten. Ook onze studenten Ruimtelijke Vormgeving gaan er aan de slag met werkstukken en zij organiseerden de opening.

Schooljaar van start

Oud-leerlingen en Aventus-vloggers Iris en Fabienne stonden klaar om docenten te verwelkomen bij de start van het schooljaar! College van bestuur Ellen Marks en Jos van Deursen kondigden meteen het eerste Aventus Café aan, voor (online) ontmoeting en verbinding.



Inhaalprogramma's van start

Workshops, trainingen en inhaalprogramma's: we hebben onze studenten veel extra's geboden om de achterstanden die zij opliepen door corona weg te kunnen werken.

Startschot TechniekFabriek Zutphen

De TechniekFabriek is een samenwerkingsverband tussen onderwijs en ondernemers en brengt de praktijk en technisch onderwijs onder één dak. Ook Aventus doet mee. De TechniekFabriek wordt ook een plaats voor Leven Lang Ontwikkelen; volwassenen kunnen zich er bij- en nascholen.



Astrid in 'Met het Oog'

In de Week van het Lezen en Schrijven werd onze docent Astrid Eilert van de opleiding Dienstverlening in het radioprogramma Met het Oog op Morgen geïnterviewd over wat zij allemaal uit de kast haalt om studenten te motiveren om zichzelf te verbeteren in lezen en schrijven.



Studenten exposeren duurzame mode

Studenten Fashion & Vormgeving maakten met 'afgedankte' kleding nieuwe hippe mode en exposeerden dat tijdens de expositie Re-Us bij Kringloopbedrijf Foenix. Een mooi en duurzaam project!

Ellen Marks bij Omroep Gelderland

Zowel in het radioprogramma Thuis in Gelderland als in het televisieprogramma De Week van Gelderland gaf lid college van bestuur Ellen Marks in mei 2020 een interview over Aventus in coronatijd.



TV Gelderland bij Aventus

In april 2020 kwam Omroep Gelderland langs om met studenten praktijkonderwijs Donovan en Nouredin te praten over thuisonderwijs. Directeur Entree & Educatie Martine van Tilburg deelde ook haar verhaal.



Aventus Zutphen 10 jaar

Met iets lekkers bij de koffie vierden we het 10-jarig bestaan van onze locatie in Zutphen. Er staan mooie veranderingen in het gebouw op stapel, daarover volgend jaar meer!

Sidra maakt haar kinderartsdroom waar na Aventus Lyceum

Sidra moest op haar veertiende met haar moeder en twee zussen vluchten uit Syrië en probeert nu in Nederland haar droom waar te maken: kinderarts worden. Na de Internationale Schakel Klas (ISK) in Deventer kwam ze bij Aventus Lyceum terecht, waar ze haar havo- én vwo-diploma haalde. Inmiddels studeert ze aan de Rijksuniversiteit Groningen. Met haar verhaal op de website Indebuurt.nl inspireerde Sidra in 2020 andere jongeren om hun droom niet op te geven.





Over Aventus



➤ Waar staan wij voor en waar gaan wij voor? Hoe zijn wij georganiseerd en wat is onze strategische koers en Kwaliteitsagenda? Waarop focussen het college van bestuur en de raad van toezicht? Lees meer over Aventus.

1.1 Wie zijn wij?

Aventus biedt zo'n tweehonderd opleidingen voor middelbaar beroeps-onderwijs (mbo) en volwasseneneducatie aan ruim 12.000 studenten en cursisten. Daarmee zijn wij de grootste onderwijsaanbieder in de Steden-driehoek, de regio rond Apeldoorn, Deventer en Zutphen met ruim 400 duizend inwoners. Onze hoofdvestigingen vind je in Apeldoorn, Deventer en Zutphen.

1.2 Missie en visie

Onze 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.

Onze visie

Wij zijn ervan overtuigd dat wij onze studenten voor een succesvolle (leer) loopbaan toekomstgerichte vakkennis en persoonlijke en sociale vaardigheden moeten meegeven. Onze studenten en cursisten leren bij ons de regie te nemen over hun ontwikkeling in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en samenleving.

1.3 Cultuurwaarden

Wij werken vanuit vier cultuurwaarden: nieuwsgierig, ambitieus, samen en aandacht.

Nieuwsgierig

Wij willen leren, inspireren, uitdagen en uitgedaagd worden. Daarom zijn wij nieuwsgierig naar elkaar en de wereld om ons heen. Wij gaan op zoek naar vernieuwing om onszelf, ons onderwijs en Aventus van goed tot beter te maken.

Ambitieus

Ambitie krijgt bij Aventus de ruimte. Wij ontwikkelen ons en pakken onze kansen om het onderwijs en de dienstverlening aan onze studenten verder te verbeteren.

Samen

Wij gebruiken elkaars kracht en talent en werken samen aan een goede school voor onze studenten. Met onze partners in de regio houden wij ons onderwijs toekomstgericht.

Aandacht

Wij hebben aandacht voor onze studenten en voor elkaar. Met de ander zoeken wij naar optimaal resultaat. Dat komt onze studenten en Aventus ten goede.

1.4 Strategische koers en kwaliteitsagenda 2019-2020

'Klaar voor de toekomst 2016-2020'. Zo heet onze strategische koers, die in 2015 samen met studenten, medewerkers, bedrijven, branche-organisaties en maatschappelijke instellingen is gemaakt.

In 2018 maakten het ministerie van OCW en brancheorganisatie MBO Raad samen een nieuw bestuursakkoord voor het mbo: 'Trots, vertrouwen en lef'. De landelijke speerpunten uit dit bestuursakkoord sluiten goed aan bij onze koers. In samenspraak met onze stakeholders hebben wij onze koers vanuit het nieuwe bestuursakkoord waar nodig aangescherpt en vervolgens verlengd tot 2022.

Wat willen wij bereiken in 2022?

- in de top 15 van de Keuzegids MBO
- bedrijven en partners waarderen ons met een 7
- groei naar 12.500 studenten/cursisten
- medewerkers geven Aventus een 7

1.4.1 Klaar voor de toekomst: strategiepijlers

Onze strategische koers Klaar voor de toekomst 2016-2022 kent vijf pijlers.

Thuis bij Aventus

Studenten vinden bij ons een veilige thuisbasis waar zij kunnen ontdekken wie zij zijn en waar ruimte is voor hun sociale ontwikkeling.

Jouw route voor maximale groei

Wij bieden jongeren en volwassenen kansen om zich maximaal te ontwikkelen en deel te nemen aan onze samenleving.

Klaar voor je toekomst

Wij anticiperen op wat de (regionale) arbeidsmarkt in de toekomst vraagt en leren onze studenten vraagstukken van morgen op te lossen en zich te blijven ontwikkelen in hun leerloopbaan.

Leven lang ontwikkelen bij Aventus

Wij zijn de mbo-opleider van de Stedendriehoek voor werkenden en niet-werkenden en wij zijn de partner voor bedrijven/instellingen waar het gaat om het scholen van medewerkers.

Samen werken aan een goede school

Met onze partners in de regio bieden wij goed onderwijs vanuit een goede school.

1.4.2 Kwaliteitsagenda 2019-2022

In onze kwaliteitsagenda 2019-2022 staat hoe wij de landelijke speerpunten uit het eerdergenoemde bestuursakkoord – en daarmee dus ook een belangrijk deel van onze strategische koers – realiseren. De kwaliteitsagenda is tot stand gekomen in samenwerking met onze studentenraad, ondernemingsraad en externe stakeholders.

Arbeidsmarkt voor morgen

Samen met stakeholders in de regio stemmen wij ons onderwijsaanbod af op wat nodig is in regionaal sterke branches als toerisme en recreatie, zorg en welzijn, de maakindustrie, de detailhandel en zakelijke dienstverlening. We zien in alle takken van sport dat ICT-kennis en sociale vaardigheden steeds belangrijker worden. Mondialisering, de energietransitie en de overgang naar een circulaire economie vragen ook om aanpassing van ons onderwijs.

En dat is slechts een greep uit actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op onze opleidingen.

Gelijke kansen voor jongeren

Niet iedereen profiteert in gelijke mate van onze economische groei. Al kent de Stedendriehoek relatief weinig sociale problemen, toch is het zaak om de participatie van groepen in een kwetsbare positie te helpen vergroten. Wij zoeken hiervoor nog intensievere aansluiting bij gemeenten, instellingen en werkgevers. Ook focussen wij op het inzetbaar houden van medewerkers van bedrijven via een Leven Lang Ontwikkelen en op goede doorgaande leerlijnen vmbo - mbo - hbo. Ook dat vergroot de (gelijke) ontwikkelingskansen voor iedere student.

Kwetsbare jongeren

We investeren samen met vmbo-scholen, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in een 'warme overdracht' voor kwetsbare jongeren die bij ons op school komen. We monitoren goed of we juist ook deze groep in beeld hebben en houden. Met partners in de regio stimuleren wij jongeren zonder startkwalificatie om alsnog een diploma te halen. Overbelaste jongeren op school en in de regio krijgen maatwerkondersteuning (Plusvoorziening Ferm) en we doen er Aventus-breed veel aan – van loopbaanoriëntatie en -begeleiding tot begeleiding op maat – om voortijdig schoolverlaten te bestrijden.

Klaar voor de toekomst



1.4.3 Koers en kwaliteitsagenda verbonden

In dit schema zijn onze koers en de kwaliteitsagenda met elkaar verbonden. De activiteiten die wij vanuit onze koers uitvoeren zijn te zien in grijs, in paars, blauw en oranje de activiteiten die aansluiten bij onze koers én de landelijke speerpunten uit de kwaliteitsagenda.

De paarse thema's draaien om opleiden voor de arbeidsmarkt van morgen, de blauwe om activiteiten die gelijke kansen voor studenten ondersteunen en de oranje om maatregelen die de positie van kwetsbare jongeren versterken.

- > *In volgende hoofdstukken meer over hoe ver wij zijn met onze strategische koers en de kwaliteitsagenda.*
- > *In hoofdstuk 6 staat onze verantwoording over de kwaliteitsagenda.*

1.5 Stichting, bestuur en intern toezicht

Stichting Aventus

De statutaire naam van Aventus is Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus, gevestigd in Apeldoorn. Stichting Aventus heeft ook een besloten vennootschap waarvan ze zelf volledig aandeelhouder is. Het college van bestuur van de stichting vormt tevens de directie van deze besloten vennootschap.

Organisatiestructuur

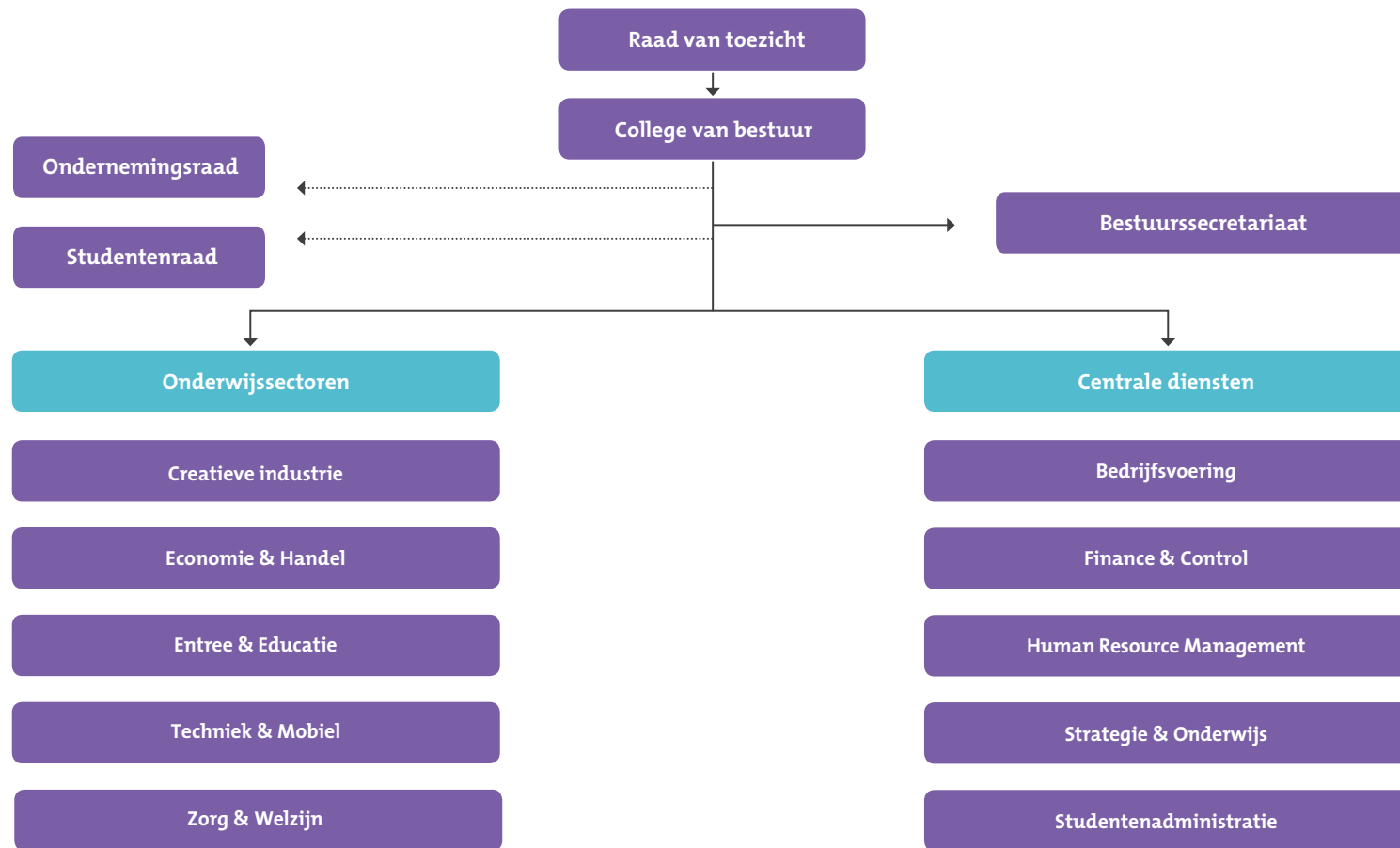
Het college van bestuur en de raad van toezicht van Aventus hebben hun eigen taken en bevoegdheden. Die zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van de stichting.

Zowel college als raad werken volgens de Branchecode goed bestuur in het mbo en Aventus voldoet aan de daarin opgenomen lidmaatschapseisen van de MBO Raad. Ook de statuten, het bestuursreglement, het reglement raad van toezicht van Aventus en actuele wet- en regelgeving zijn belangrijke uitgangspunten.

Aventus managementteam

Met de directeurs van de sectoren en diensten vormt het college van bestuur het Aventus managementteam (AMT). In het AMT adviseren de directeurs 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.



1.6 College van bestuur en raad van toezicht

Governance college en raad

Het college van bestuur en de raad van toezicht zijn elk afzonderlijk verantwoordelijk voor het belang en de continuïteit van Aventus, voor goed bestuur, toezicht, governance, risicobeheersing en verantwoording aan de overheid en andere hiertoe ingerichte organen. Daarbij zijn de taken en functies van bestuur en toezicht gescheiden.

In 2020 waren het college van bestuur en de raad van toezicht actief betrokken bij de totstandkoming van de nieuwe mbo governance-code. De governance is ook regelmatig onderwerp van gesprek tussen het college en de raad, evenals de verdere interne organisatie waaronder directeuren en de medezeggenschap.

College van bestuur

Jos van Deursen (voorzitter) en Ellen Marks-de Ruijter (lid) vormen samen het college van bestuur van Aventus.

Het college is verantwoordelijk voor de jaarlijkse begroting en jaarrekening, het strategisch beleid, het strategisch activiteitenplan en de bewaking van onze identiteit. Verder vertegenwoordigt het college Aventus bij onder meer het ministerie van OCW, de MBO Raad, gemeenten en koepelorganisaties.

Het college richt zich op de uitvoering van onze koers en de kwaliteitsagenda en focuste daarbij in 2020 specifiek op:

- ontwikkeling en invoering van de nieuwe onderwijsvisie
- verbetering van de examenorganisatie
- ontwikkeling van een visie op en aanpak voor een Leven Lang Ontwikkelen
- herijking van het onderwijs op niveau 1 en 2
- de strategische ontwikkeling van het opleidingsaanbod en het vastgoed
- optimalisatie van de studentenadministratie
- ontwikkeling van het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris
- versterking van het imago van Aventus

Naast deze punten richt het college zich op de verbetertrajecten die in gang zijn gezet naar aanleiding van het inspectierapport uit 2019.

Nevenfuncties college van bestuur

De leden van het college van bestuur hebben de volgende nevenfuncties:

Jos van Deursen	• lid van de Strategische Board Cleantech Regio • bestuurslid Economische Alliantie Apeldoorn • lid bestuur FactorWerk • voorzitter bedrijfstakgroep (MBO Raad) en sectorkamer (SBB) Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid • voorzitter Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs (VKBBO) • lid raad van toezicht IrisZorg • lid raad van toezicht Scholengroep Rijk van Nijmegen
Ellen Marks-de Ruijter	• voorzitter stichting Hulscherfonds Aventus • lid bedrijfstakgroep (MBO Raad) en sectorkamer (SBB) Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem • bestuurslid stichting Cleantech Center Zutphen • bestuurslid Deventer Economisch Perspectief • voorzitter Deventer Kring van Werkgevers • lid van de Adviesraad Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Cito • bestuurslid Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs (VKBBO)

De raad van toezicht heeft ingestemd met bovengenoemde 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 risicomanagement. Toont intern of extern onderzoek onverhoopt hiaten aan in naleving van wetten en regels, dan spannen wij ons in om dat zo snel als mogelijk te veranderen.

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 staat het college met advies terzijde.

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.

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 medewerkers
- toezien op een goed functionerend kwaliteitszorgsysteem
- 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 vier commissies:

- 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 halfjaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken met het college van bestuur, de zelfevaluatie van de raad van toezicht en advies over inrichting van de governance
- de werving- en selectiecommissie (WSC) richt zich op werving en selectie van nieuwe leden van de raad en het college van bestuur

Raad van toezicht: samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit zes leden, van wie één voorzitter. De leden treden – zoals statutair vastgesteld – na vier jaar af en kunnen maximaal één keer worden herbenoemd voor een periode van vier jaar. Bij herbenoeming wordt gekeken naar competenties in relatie tot de actuele profielschets.

Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht

Naam	Functie raad	Hoofd- en nevenfuncties	Zittingstermijn
J.W. Boomkamp	• voorzitter raad van toezicht • lid governancecommissie • lid werving- en selectiecommissie	• voorzitter Twente Board • voorzitter bestuur stichting FC Twente '65 • voorzitter raad van toezicht Dimence Groep • voorzitter raad van onpartijdigheid Hobeon • lid supervisory board International School Eerde • voorzitter raad van toezicht Rijksmuseum Twente en De Museumfabriek • vicevoorzitter raad van commissarissen woningcorporatie Beter Wonen Almelo • lid raad van commissarissen Aqua+	gestart op 01-01-2019 en aftredend per 01-01-2023 (herbenoembaar)
H. Dijkstra	• voorzitter raad van toezicht • lid governancecommissie • lid werving- en selectiecommissie	• voorzitter raad van toezicht stichtingen Zorgspectrum/Zorg Samen Het Zand Zwolle en omgeving	gestart op 05-06-2012 en afgetreden per 01-07-2020
A.P.G. Groothedde	• lid raad van toezicht • lid auditcommissie	• directeur/eigenaar Arco Groothedde organisatie-advies • lid raad van commissarissen DSW Zorgverzekeringen • lid raad van commissarissen Stedin Groep	gestart per 01-04-2021 en aftredend per 01-04-2025 (herbenoembaar)
L.J. Kentson	• lid raad van toezicht • voorzitter onderwijscommissie	• voorzitter college van bestuur Meerwegen Scholengroep • lid adviesraad Stichting leerKRACHT • lid adviesraad E-wise • voorzitter Onderwijspact Utrecht Leert • lid gebruikersraad VO-academie, VO-Raad • voorzitter Collegiale Bestuurlijke Visitatie, VO-Raad • lid clusterbestuur Human Capital Agenda, EBU • lid bestuur Stichting Samenwerkingsverband V(S)O Eemland • penningmeester bestuur Huisvestingscoöperatie Samenfoort VO, Amersfoort	gestart op 01-09-2020 en aftredend per 01-09-2024 (herbenoembaar)
M. Kuiper	• lid raad van toezicht • lid onderwijscommissie	• adviseur bij en mede-eigenaar van New Nodes B.V. • lid raad van toezicht Bink Kinderopvang • docent informatiemanagement bij Business School Nederland	Gestart op 01-09-2020 en aftredend per 01-09-2024 (herbenoembaar)
H.E. Nieboer	• lid raad van toezicht • lid auditcommissie	• eigenaar-directeur Adaelta • directeur Stichting EcoShape • lid raad van toezicht stichting Deltares • voorzitter bestuur Netherlands-Kazakhstan Business Association • honorair consul van de Republiek Kazachstan in Nederland	gestart op 07-10-2013 en aftredend per 07-10-2021 (niet herbenoembaar)
P.G. Mulder	• lid raad van toezicht • voorzitter auditcommissie	• manager Financiën & Informatie bij Ziekenhuisgroep Twente (ZGT) • directeur/eigenaar PinkMountain	gestart op 01-09-2019 en aftredend per 01-09-2023 (herbenoembaar)
F.J. van Schagen	• lid raad van toezicht • voorzitter onderwijscommissie	• eigenaar Van Schagen advies en management • vicevoorzitter/penningmeester Innovia Foundation • lid bestuur stichting Loesje • adviseur BCT Enterprise Information Management • lid bestuur stichting Beheer Register Goederen Zutphen	gestart op 08-10-2012 en afgetreden per 08-10-2020
J.E.M. Tijhuis	• lid raad van toezicht • voorzitter governance commissie • lid werving- en selectiecommissie	• voorzitter raad van bestuur Stichting VIGO • lid raad van toezicht Viva! Zorggroep • arbiter Scheidsrecht Gezondheidszorg • visitator Medisch Specialistische Opleidingen KNMG	gestart op 01-09-2019 en aftredend per 01-09-2023 (herbenoembaar)

Honorering raad

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

1.7 Verantwoording raad van toezicht

Werkwijze en informatievoorziening

De raad van toezicht vergaderde in 2020 vijf keer en begin februari vond een zelfevaluatie plaats. Verder overlegde de voorzitter regelmatig met het college van bestuur. De raad en zijn commissies informeerden zich tijdens overleg met het college en via gesprekken met de Studentenraad, Ondernemingsraad, directeuren en medewerkers.

Nieuwe leden van de raad hebben uitgebreid kennisgemaakt met Aventus. De studiedag/werkbezoeken stond voor een belangrijk deel in het teken van gesprekken met studenten en medewerkers.

De raad is lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen en neemt deel aan de bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht mbo-instellingen. Leden volgen daarnaast regelmatig trainingen of cursussen. Hierdoor blijven de leden en de raad zich als geheel ontwikkelen.

Hoofdpunten 2020

Impact en aanpak coronamaatregelen

De raad heeft zich goed laten informeren over de impact van corona op het onderwijs, de studenten en de medewerkers van Aventus.

Er is onder meer gesproken over de periodieke enquêtes onder studenten en lesgevend personeel en over het onderzoeksrapport van bureau Turner met betrekking tot de gevolgen van corona.

De raad is positief over de slagvaardige aanpak en besluitvorming, de communicatie en de ondersteuning die studenten en medewerkers kregen.

De plotselinge en ingrijpende overgang naar voornamelijk online lesgeven, blijft vragen om continue aandacht voor de kwaliteit van dat onderwijs. Dat het college van bestuur extra focust op de continuïteit, de onderwijskwaliteit, het in contact blijven met studenten en op ondersteuning van medewerkers, vindt de raad belangrijk.

Kwaliteitsagenda

Mede als onderdeel van de managementrapportages heeft de raad de voortgang van de kwaliteitsagenda gevolgd. In relatie tot de impact van corona onderstreept de raad nadrukkelijk het belang dat het bestuur hecht aan de continuïteit van de uitvoering van de kwaliteitsagenda. De raad vindt het positief dat de uitvoering grotendeels op koers ligt. Mede door de impact van corona blijven de publiek-private trajecten en ontwikkelingen op het vlak talentontwikkeling wat achter. De raad vindt het positief dat dit in beeld is en aandacht krijgt. Tegelijkertijd zijn op andere onderdelen belangrijke stappen gezet. Bijvoorbeeld als het gaat om de implementatie van de onderwijsvisie, het werken met levensechte opdrachten en de samenwerking met het bedrijfsleven.

Leven Lang Ontwikkelen

De raad heeft in 2020 uitgebreid gesproken over de strategische koers voor een Leven Lang Ontwikkelen en vindt het belangrijk dat Aventus hier goed uitvoering aan geeft.

Aan het college van bestuur is meegegeven dat het cruciaal is dat de uitvoering goed ingebed wordt in de organisatie en dat voldoende commerciële expertise wordt ingezet. Mede gelet op de maatschappelijke en economische gevolgen van de coronacrisis blijft de raad de invoering en uitvoering van een Leven Lang Ontwikkelen goed volgen.

Aanpak versterking onderwijskwaliteit

Mede in verband met herstelonderzoeken van de Inspectie van het Onderwijs, sprak de raad meerdere keren met het college van bestuur over versterking van de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.

De raad is positief over de aanpak, waarin de dialoog op alle niveaus in de organisatie centraal staat. Dat is een belangrijke basis om samen te leren, te verbeteren en ieders rol en verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs verder te verduidelijken.

De raad vindt het positief dat er meer seniordocenten komen om de kwaliteit en innovatie van het onderwijs een belangrijke impuls te geven.

Nieuw studentinformatiesysteem Osiris

In 2020 is hard gewerkt aan de ontwikkeling van Osiris en de raad is elke vergadering geïnformeerd over de voortgang. De invoering is verschoven naar 2021, omdat meer tijd nodig was voor de voorbereiding op de invoering. De raad is positief over de interne projectorganisatie, aanpak en communicatie. Uiterst belangrijk, want iedereen bij Aventus gaat werken met het nieuwe systeem.

Uitkomsten medewerkersonderzoek positief

De respons op het medewerkersonderzoek dat in het najaar van 2020 is gedaan was goed en de raad is uiteraard blij met de positieve resultaten. Sinds 2016 is duidelijk een opgaande lijn te zien.

De samenwerking in onderwijsteams en de aanspreekcultuur kunnen nog verbeteren. De raad heeft het college van bestuur aangeraden om dit te verbinden aan de nieuwe kwaliteitsdialogen die onder meer op teamniveau gevoerd gaan worden.

Jaarverslag 2019 en jaarplan 2021

De raad van toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2019 goedgekeurd, net als het jaarplan en de begroting voor 2021. De begroting sluit negatief vanwege invoeringskosten van Osiris. Dit vindt de raad zoals hierboven toegelicht verantwoord, gezien de stabiele financiële situatie van Aventus en de meerwaarde die het systeem oplevert.

Doelmatigheid

De raad vindt doelmatige besteding van financiën uiteraard belangrijk. Daarover voert zij het gesprek met het college van bestuur, mede in relatie tot de meerjarenbegroting.

Aventus is financieel stabiel en de raad vindt het noodzakelijk dat dit zo blijft, omwille van de continuïteit van de organisatie en de bijdrage van Aventus in en aan de regio, maar ook om zo nodig extra te kunnen investeren. Dit gebeurt nu bijvoorbeeld met de invoering van het nieuwe student-informatiesysteem Osiris en de implementatie van de nieuwe onderwijsvisie. Hoe middelen daadwerkelijk worden besteed volgt de raad via periodieke managementrapportages en de door de raad goed te keuren jaarrekening.

Remuneratie en bestuur

De raad van toezicht heeft regelmatig gesprekken gevoerd met (de afzonderlijke leden van) het college van bestuur. Resultaatafspraken zijn besproken en geëvalueerd.

Uit deze gesprekken blijkt dat de bestuurders focus hebben aangebracht door prioriteiten te stellen voor Aventus. Zij nemen de kernwaarden die bij hun functie horen in acht, beschikken over de deskundigheid en het bestuurlijk vermogen die nodig zijn en zijn voldoende in dialoog met interne en externe stakeholders.

De bezoldiging van de bestuurders is gebaseerd op de mbo-klassenindeling en conform de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Aventus kent geen bonusbetalingen.

Besluiten en besproken onderwerpen

Besluiten:

- honoraria raad van toezicht 2020
- bezoldiging college van bestuur 2020
- rapportage zelfevaluatie raad van toezicht
- wervingsprofiel nieuwe leden raad van toezicht
- afbouw Aventus Detachering bv
- verlenging van de benoemingstermijn van de heer H. Dijkstra van 5 juni 2020 tot 1 juli 2020
- benoeming van de heer J.L. Kentson tot lid van de raad van toezicht per 1 september 2020
- benoeming van de heer M. Kuiper tot lid van de raad van toezicht per 1 september 2020
- benoeming van de heer A. Groothedde tot lid van de raad van toezicht per 1 april 2021

- goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2019, inclusief het besluit decharge te verlenen aan het bestuur
- goedkeuring jaarplan en begroting 2021, inclusief de meerjarenbegroting

Besproken onderwerpen:

- impact corona
- uitkomsten landelijk onderzoek bureau Turner naar de impact van corona
- Osiris
- aantallen aanmeldingen en inschrijvingen
- resultaten Keuzegids
- uitkomsten Job Monitor
- strategische koers en -uitgangspunten Leven Lang Ontwikkelen
- kwaliteitsagenda
- resultaten medewerkersonderzoek
- nieuwe governance code mbo
- werving nieuwe leden raad van toezicht
- Aventus Detachering bv
- huisvesting Deventer
- periodieke managementrapportages
- jaarverslag en jaarrekening 2019
- managementletter 2020 KPMG
- jaarplan en begroting 2021
- aanbesteding accountantsdienstverlening
- herstelonderzoeken onderwijsinspectie
- interne opleidingsaudits
- versterken kwaliteitszorg en -cultuur
- stoppen inburgeringsactiviteiten

*Namens de raad van toezicht,
Wim Boomkamp, voorzitter*

1.8 Klachten en incidenten

We nemen elke klacht natuurlijk serieus en proberen zo mogelijk tot een oplossing te komen. Dat lukt gelukkig meestal ook. Via ons Student-informatiepunt ontvingen we in 2020 53 klachten. Het merendeel daarvan werd ingediend door studenten en gaat over de onderwijsuitvoering.

We hebben afgesproken dat een klacht dezelfde, of de volgende werkdag wordt doorgestuurd naar de betreffende contactpersoon bij Aventus en die koppelt uiterlijk binnen tien werkdagen terug aan het Studentinformatiepunt hoe de klacht is afgehandeld.

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

- Klachtencommissie sociale veiligheid
- Commissie klachtenbehandeling onderwijs
- Commissie van beroep voor de examens
- Interne geschillencommissie
- Commissie Klokkenluider voor sociale veiligheid, onderwijs, examens, interne geschillen en klokkenluiders.

In 2020 is één klacht afgehandeld door een sectorexamencommissie.

De Commissie van beroep voor de examens behandelde twee bezwaren en het college van bestuur nam vier klachten in behandeling. Alle klachten zijn naar tevredenheid afgehandeld.

Incidentmeldingen

Wij registreren elk incident. In 2020 maakten we melding van 187 incidenten, ruim de helft minder dan in 2019. Die daling komt doordat onze gebouwen het grootste deel van 2020 minimaal bezet waren door de coronamaatregelen.

De meeste incidenten (94) vonden plaats in onze locatie aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn, al daalde het aantal meldingen hier wel met 43 procent. Aan de Apeldoornse Musschenbroekstraat stegen de meldingen en die gingen vooral over het niet afsluiten van ruimtes met waardevolle spullen.

In 2020 meldden zich 38 personen bij de EHBO. Bij de herhalingslessen voor EHBO'ers bespreken we stevast alle meldingen.

Vertrouwenspersonen

Drie vertrouwenspersonen bevorderen de sociale veiligheid in de school. Studenten, ouders en medewerkers kunnen bij één van de vertrouwenspersonen terecht als zij grensoverschrijdend gedrag ervaren, zoals agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten.

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

In 2020 kwamen in totaal 96 klachten binnen en dat zijn er iets minder dan vorig jaar. De klachten werden door 61 verschillende personen ingediend (5 studenten, 1 ouder, 1 oud-medewerker en 54 medewerkers). Dit betekent dat het aantal klachten van medewerkers verhoudingsgewijs iets hoger ligt dan vorig jaar. Uit sommige klachten blijkt dat er extra aandacht nodig is voor thema's als pesten en veiligheid. We gaan hier in 2021 extra aandacht aan besteden.



2 Onze studenten en ons onderwijs



Wij werken aan steeds beter en toekomstgericht onderwijs voor onze studenten. Dat doen we via de vijf strategische pijlers in onze koers 'Klaar voor de toekomst' en vanuit onze kwaliteitsagenda. Wat we ondanks corona konden realiseren, beschrijven we per pijler vanaf paragraaf 2.2 in dit hoofdstuk.

2.1 Studeren in coronatijd

Lessen volgen in een 1,5 meter school met maar de helft van je klas, of ineens grotendeels online onderwijs volgen: onze studenten kregen heel wat voor hun kiezen in 2020. Dat gold zeker voor examenkandidaten en voor de jongeren die niet op stage konden. Door veel te investeren in 'contact' lukte het onze onderwijsteams gelukkig goed om onze studenten te ondersteunen. Dat bleek ook uit de enquêtes die we deden over online leren: 'contact' tussen studenten en hun leertrajectbegeleider scoorde hoog (zie pagina 36 voor de volledige uitslag).

Voor meer informatie over de impact van corona op ons onderwijs verwijzen wij naar 'Terugblik op een coronajaar' aan het begin van dit jaarverslag.

2.2 Thuis bij Aventus

Studenten vinden bij ons een veilige thuisbasis waar zij kunnen ontdekken wie zij zijn en waar ruimte is voor hun sociale ontwikkeling.

Ambities voor 2022:

- wij zijn een veilige thuishaven en sociale ontmoetingsplaats voor onze studenten
- begeleiding van onze studenten is onze kernkwaliteit
- wij bereiden onze studenten voor op participatie in onze steeds complexere samenleving
- wij betrekken de naaste omgeving van de student actief bij zijn/haar leerloopbaan

Welkom Student

Voor jongeren die zich oriënteren op studeren in het mbo, organiseren onze opleidingsteams welkomstmomenten.

We merkten dat relatief veel jongeren zich na zo'n welkomstmoment toch niet bij ons inschreven. Dat kan om allerlei redenen zijn, maar met betere communicatie en actiever contact kunnen we ongetwijfeld meer leerlingen aan ons binden.

Sinds 2020 is dit proces van oriënteren tot inschrijven verbeterd. Zo ontvangen jongeren nu automatisch een uitnodiging, bevestiging en herinnering voor welkomstmomenten en vragen wij ze via een enquête ook naar hun ervaring met de kennismakingen met onze opleidingen.

Of deze automatiseringsslag positief zal bijdragen aan het aantal inschrijvingen, weten we rond oktober 2021. Begin 2021 stonden al ruim negenhonderd welkomstmomenten gepland.

Ook regionaal aan de slag met LOB

Dat goede loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB) cruciaal is voor studiesucces, staat als een paal boven water.

Kies je verkeerd en zit je niet op de goede plek, dan is de kans dat je als student je studiemotivatie verliest, groot. Zo'n 'verkeerde' studiekeuze en veel switchen tussen opleidingen kunnen oorzaken zijn van voortijdig schoolverlaten. Niet nieuw natuurlijk, vandaar dat LOB al een belangrijke plek heeft in het onderwijs. LOB heeft ook een prominente plek op onze kwaliteitsagenda.

Om de samenwerking tussen voortgezet onderwijs en mbo in de Steden-driehoek verder te versterken, nam Aventus het initiatief tot het samenwerkingsproject 'Versterken van LOB in de regio', dat eind 2020 werd afgerond.

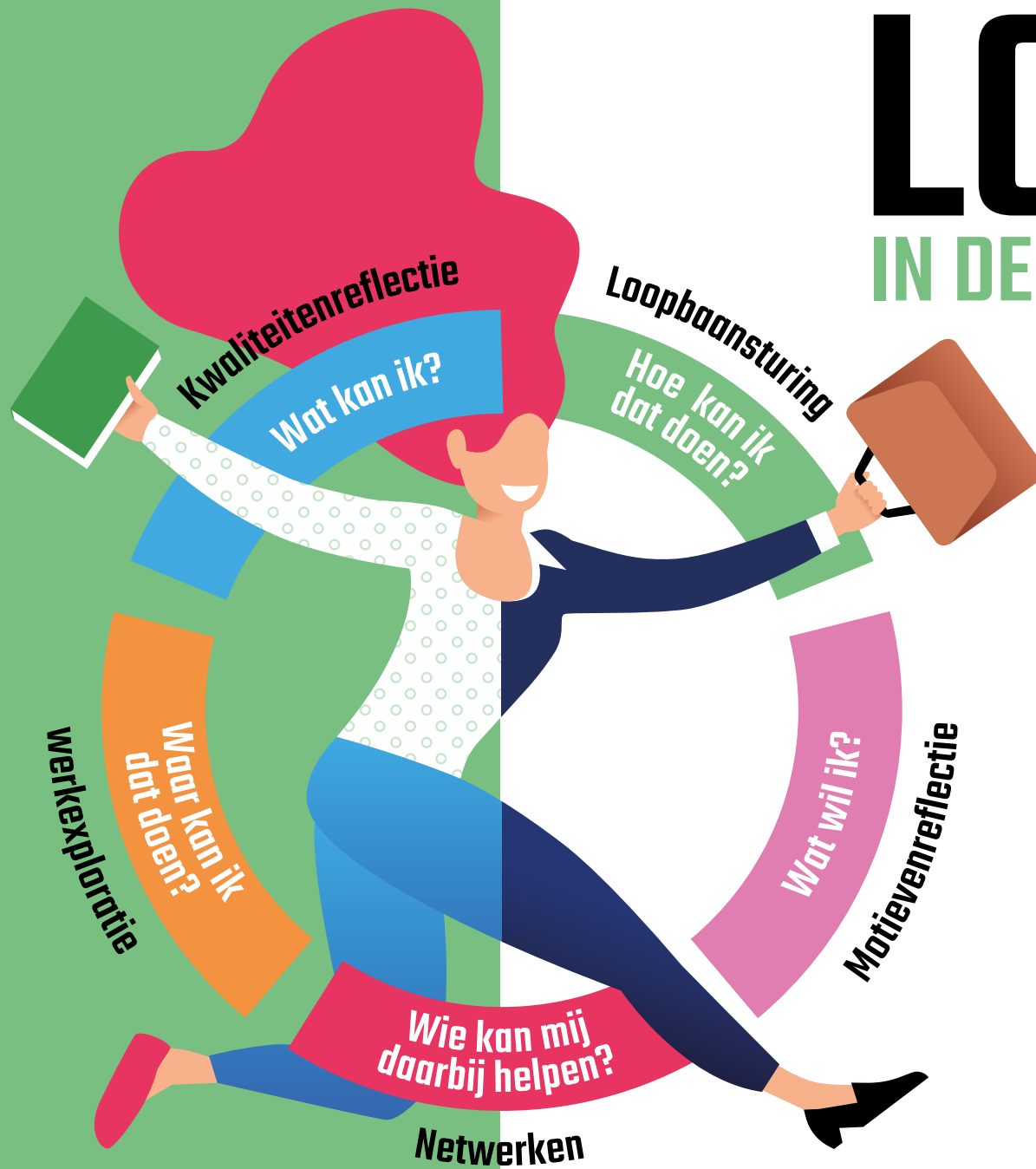
Met vmbo-scholen ontwikkelden we een regionale aanpak voor LOB die de afstemming tussen vmbo en mbo bevordert. Docenten ontvingen een poster en flyer met praktische handvatten om de kwaliteit van het loopbaangesprek te verbeteren, zodat LOB op het netvlies komt te staan van iedere docent. Zo krijgen jongeren zowel in het vmbo als het mbo vanuit eenzelfde benadering steeds beter zicht op wie zij zijn, wat zij willen en kunnen, hoe en waar zij zich verder kunnen ontwikkelen en wie ze hierbij kan helpen.

Omdat docenten behoefte hebben aan meer LOB-kennis en -vaardigheden, breiden we de bestaande scholing in 2021 uit met een regionaal, specifiek professionaliseringsaanbod.

Bij Aventus heeft elke sector ook een eigen kenniskring LOB om kennis en ervaringen te delen. LOB is ook een thema van de zelfevaluatie die onze onderwijsteams doen en maakt onderdeel uit van hun verbetercyclus.

LOB

IN DE REGIO





Online leren

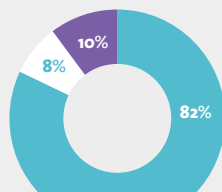
Aventus enquête studenten juni 2020



Enquête
onder
1154
studenten

Volg je de
online lessen?

Ja
Nee
Soms



Is duidelijk wat je moet
doen voor de online
lessen en opdrachten?

ja

70%

Nee

30%



Wat is niet duidelijk?

1

De inhoud van de
opdracht

2

Informatie via
verschillende
informatiebronnen

3

Inleverdatum/
examendatum/
deadline

Wat is voor docenten nog de grootste uitdaging
bij online lesgeven?

- 1 Meedoen en betrekken student
- 2 Motiveren
- 3 Differentiatie online



Hoe lang duurt een
gemiddelde online les?

5-15 min
15-30 min
30-45 min
45-60 min



73%

Bijna driekwart van
de studenten vindt
de lesduur prima

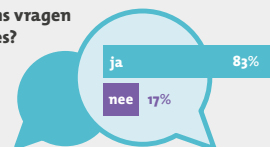
Stel je wel eens vragen
in de online les?

ja

83%

nee

17%



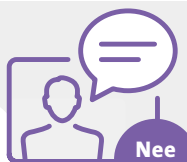
Zo houden
docenten jouw
ontwikkeling
in beeld:

- 1 Contact en uitwisseling
met collega's
- 2 Resultaten bijhouden
- 3 Individueel en persoonlijk
contact met studenten

Stelt de docent vragen
aan jou in de les?

ja

81%



Nee

19%

Wat vind je van de hoeveelheid
opdrachten die je krijgt?

Goed
Te veel
Te weinig

50%

43%

7%



Heb je in deze tijd van online onderwijs contact
met je 1tb'er/mentor?

Ja

980
studenten

Nee

174
studenten



Studenten beoordelen
de lessen met een 6

Ik maak mij zorgen of ik mijn opleiding
op tijd kan afronden

59% Nee **41%** Ja

Waarom heb je hier zorgen over?

1

Achterstand
in lesstof

2

Geen
overzicht in
voortgang
studie

3

Achterstand
in opdrachten

Hoe vind je dat het gaat met jou zelf?



best wel goed: 87%

Niet zo goed: 13%

Heb je tips voor ons?

- > Zorg voor meer duidelijkheid mbt lessen en planning
- > Zorg voor betere organisatie/roostering online lessen
- > Zorg voor 1-1 momenten in het rooster
- > Deel opdrachten op in kleinere stukken



Online lesgeven

Aventus enquête docenten juni 2020



Hebben jullie als team afstemming over jullie online-aanbod aan studenten?



Waarover stemmen jullie af?



Welke tips hebben studenten?

- > Zorg voor meer duidelijkheid mbt lessen en planning
- > Zorg voor betere organisatie/roostering online lessen
- > Zorg voor 1-1 momenten in het rooster
- > Deel opdrachten op in kleinere stukken

Lukt het jou om bij online lesgeven rekening te houden met verschillen tussen studenten?



Lukt het jou als docent de voortgang van studenten ten aanzien van lesstof te monitoren?



Hoe monitor je de voortgang?

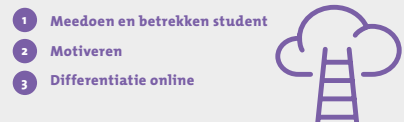


Waarom lukt het je niet om de voortgang te monitoren?



Studenten beoordelen de lessen met een 6

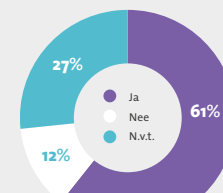
Wat is voor jou nog de grootste uitdaging bij online lesgeven?



Wat heb je nodig om deze uitdaging te realiseren?



Lukt het jou, als ltb'er/mentor, om de ontwikkeling van studenten voldoende in beeld te hebben?



Hoe houd je de ontwikkeling van studenten in beeld?

- 1 Contact en uitwisseling met collega's
2 Resultaten bijhouden
3 Individueel en persoonlijk contact met studenten

Waarom lukt het je niet om dit bij alle studenten in beeld te krijgen?



Wat heb jij nodig om lesgeven en werken op afstand ook in het nieuwe schooljaar vol te houden?



Dit is voor studenten niet duidelijk bij online lessen en opdrachten.



Hoe vind je het vooruitzicht dat afstandsleren de komende lesperiodes de nieuwe onderwijs-werkelijkheid is?



Boost voor burgerschap

Burgerschap is onderdeel van onze kwaliteitsagenda. Wij willen onze studenten voldoende bagage meegeven om nu en 'straks' als actieve burgers mee te kunnen doen in onze samenleving.

Onderwijsteams vertalen de Aventus-visie die in 2019 is ontwikkeld voortvarend in hun onderwijspraktijk. Het thema burgerschap is onderdeel geworden van hun zelfevaluatie en wordt zo structureel meegenomen in de verbetercyclus.

Dankzij aandacht voor scholing en kennisdeling via de Aventus-kenniskring burgerschap, voelen docenten zich beter toegerust om met studenten aan de slag te gaan tijdens burgerschapslessen of -dagen. Docenten geven aan dat zij zich gesterkt voelen om ook 'lastig' bespreekbare onderwerpen aan te kaarten en discussies in de klas goed te begeleiden.

Dit is merkbaar voor onze studenten, die de burgerschapslessen veelal informatief en inspirerend vinden. Of, zoals een van onze studenten dat 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."

Onderwijsteams kunnen gebruikmaken van burgerschapslessen die we Aventus-breed ontwikkelen. In 2020 gingen die over de thema's duurzaamheid en circulariteit, veiligheid en integriteit en vrijheid. Samen met bibliotheek CODA in Apeldoorn en Herinneringscentrum Apeldoornsche Bosch maakten we ook een lessenserie over 75 jaar vrijheid.

Passend onderwijs en begeleiden op maat

Iedere student moet zich ongeacht zijn begeleidingsvraag goed kunnen ontwikkelen op school en in de (stage)praktijk. Hiervoor willen wij een sterke basis bieden: een veilige leeromgeving, professioneel klassenmanagement, passende leer- en werkvormen en natuurlijk rekening houden met verschillen tussen studenten door pedagogisch en didactisch aan te sluiten bij hun behoeften.

Hoe ver onderwijsteams zijn met passend onderwijs en passend begeleiden, verschilt per team. Docenten zijn met elkaar in dialoog.

Zij hebben scherp wat beter kan en hoe zij dat gaan aanpakken.

Leertrajectbegeleiders en docenten volgen bijvoorbeeld scholing en teams zetten coaches in (extra formatie). Maar misschien is de belangrijkste winst wel dat passend onderwijs en passende begeleiding steeds meer 'van de docent en het team' zijn geworden. In elke sector adviseert een begeleidingsdeskundige over passend onderwijs en passende begeleiding.

Afgelopen jaar merkten we dat we studenten ook online goed kunnen begeleiden. Soms werkt dat zelfs beter, bijvoorbeeld omdat studenten makkelijker over zichzelf praten in hun eigen, veilige omgeving. Online kwamen we makkelijker in contact met ouders. Dit biedt kansen voor de toekomst om de werelden van school en thuis dichterbij elkaar te brengen.

Ontwikkelingen Loopbaan Expertise Centrum

Heeft een student meer nodig dan een onderwijsteam kan bieden, dan biedt of organiseert het Loopbaan Expertise Centrum (LEC) extra ondersteuning en begeleiding. Denk aan beter leren plannen, het regelen van speciale onderwijsmaterialen, diagnostisch onderzoek of dyslexieadvies. Het LEC organiseert ook faalangsttrainingen en biedt een mentoringprogramma. Is er een specialistische begeleidingsvraag waarop het LEC geen antwoord heeft, dan zijn externe experts beschikbaar.

In 2020 begeleidde het LEC 2862 studenten. Het meest ingezet: schoolmaatschappelijk werk, studieadviestrajecten, diagnostische onderzoeken en loopbaanoriëntatie-onderzoeken.

Online onderwijs vroeg in 2020 om aanpassing van ons programma. Het LEC ontwikkelde gepersonaliseerde trainingen voor studenten, bijvoorbeeld voor de groep die het lastig vond om structuur in het leven te houden. Ook gaven we individuele trainingen voor 'werken aan zelfvertrouwen', 'lekker in je vel zitten', 'plannen en nu ook doen' en 'mijn leerstrategie'.

Aandacht voor bijzondere instroom

Soms is extra aandacht nodig voor een student bij Aventus kan beginnen. Zo moeten we regelmatig diploma's waarderen of testen organiseren om te bepalen op welk niveau iemand kan starten. In 2020 kregen we hiervoor 200 aanmeldingen, waarvan de helft van nieuwkomers.

Netwerken studenten en alumni

Wij willen de naaste omgeving van onze studenten intensiever betrekken bij de leerloopbaan van studenten. Dit is immers een waardevol netwerk voor hun studiesucces. Ook oud-studenten kunnen veel voor onze huidige studenten en ons onderwijs betekenen. In 2020 hebben we daarom een visie op alumni en alumnibeleid ontwikkeld.

Onderwijsteams zoeken actiever contact met alumni. Zo organiseert Techniek & Mobiel een aantal keren per jaar workshops voor oud-studenten en vrijwel alle sectoren delen nieuws, kennis en vacatures in eigen Facebook- en LinkedIn-groepen voor oud-studenten.

Oud-studenten geven ook gastlessen en gaan een rol spelen in onze werving. Wie kunnen immers beter vertellen over Aventus én het toekomstige beroep waarin zij nu werken?

2.3 Klaar voor je toekomst

Aventus anticipeert op de (regionale) arbeidsmarkt van de toekomst en leert studenten (jongeren en ouderen) vraagstukken van morgen op te lossen en zich te bewegen op de toekomstige arbeidsmarkt.

Ambities voor 2022:

- wij bieden arbeidsmarktbestendig onderwijs
- onze studenten (jongeren en volwassenen) leren creatief en ondernemend te zijn. In onze (beroeps)opleidingen krijgen innovatieve technologie en duurzaamheid prioriteit

Eigentijds en arbeidsmarktbestendig onderwijs

Aventus leidt studenten op voor de beroepspraktijk. Uiteraard willen wij opleidingen aanbieden die goed zijn afgestemd op de vraag van de (regionale) arbeidsmarkt. Systematische data-analyse helpt ons daar steeds beter bij.

We stemmen ons aanbod goed af met bedrijven en instellingen in de Stedendriehoek, om zo niet alleen goed in beeld te hebben wat onze studenten moeten kennen en kunnen. Ook weten we zo hoeveel banen

beschikbaar zijn of komen. Tevens overleggen we over het opleidingsaanbod met andere mbo-instellingen.

Natuurlijk vertellen we onze studenten graag wat hun beste kansen zijn op werk. In onze voorlichting en ook bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding, besteden we dus aandacht aan wat kansberoepen zijn.

Kansen voor studenten in een sterke arbeidsmarkt

Samen met partners in de regio werken we aan innovatieve projecten om vraag en aanbod in de arbeidsmarkt goed op elkaar af te stemmen en onze studenten de beste kansen te bieden op een baan. Zo zijn we met maatschappelijke organisaties BBL-trajecten gestart voor Entree-studenten. Zij doen op externe locaties leerervaringen op en versterken hun positie op de arbeidsmarkt. In 2021 zijn opleidingen niveau 1 en 2 gestart met Zilt Bikes in Zutphen. In 2021 volgen meerdere trajecten onder meer bij werkleerbedrijf KonnecteD in Deventer en wijkcentrum Waterkracht in Zutphen.

Ook – en soms juist – in coronatijd is het gelukt om de relatie met bedrijven en instellingen in de regio verder te versterken. Dit merken we onder meer aan de levensechte opdrachten waarmee bedrijven en instellingen zich bij ons melden en de aandacht die er is voor trajecten die opleiden voor kansberoepen. Ook is het zo dat wie contact met ons zoekt, sneller bij de juiste persoon terecht komt.

Kijkend naar de arbeidsmarkt is het duidelijk dat bijvoorbeeld zorgberoepen echte kansberoepen zijn. De komende drie jaar leiden we samen met gemeente Apeldoorn, werkbedrijf Lucrato, Aslan Consultants, Zorggroep Apeldoorn en andere zorginstellingen en VARIIS 75 statushouders op voor een baan in de zorg.

In 2020 startten we met zorgpartners in Apeldoorn, de gemeente en organisatie XYZ een pilot om een groep Syrische vrouwen op te leiden voor de zorg: zo'n dertig volgt een BBL-opleiding en combineert studeren met werken, in februari 2021 starten nog eens twintig studenten.

Sport en Bewegen is gaan samenwerken met de Veluwe Onderwijsgroep, Accres, Topsport Gelderland, Fysiotherapie Houwer en Ruijs, sportverenigingen en gemeente Apeldoorn. Samen ontwikkelen wij een Skills

Garden, waarin kinderen en volwassenen kunnen bewegen en zich motorisch kunnen ontwikkelen. Ook nuttig voor mensen die moeten revalideren na een operatie, ziekte of ongeval. In de Skills Garden kunnen onze studenten Pedagogisch medewerker en Onderwijs en Bewegen tijdens stages hun steentje bijdragen.

Om jongeren in coronatijd toch een plek te bieden om samen te bewegen en te ontspannen, werkten onderwijsteams van Sport en Bewegen, Dienstverlening en Sociaal Werk mee aan 'FSG Winterprogrammering' van gemeente Apeldoorn. Ook Stimenz, FSG en Accres waren partners in dit project.

Economie & Handel zette met de Veiligheidsacademie in op alternatieve stages in coronatijd. Zo werkten studenten mee tijdens het Kennisfestival, de griepvaccinatie in Deventer en bij openbaar vervoerbedrijf Connexxion. Creatieve industrie organiseerde voor studenten Fashion & Vormgeving uitwisselingsopdrachten met ROC Albeda en de Jeans Academie van ROC van Amsterdam. Studenten waren tevreden over dit alternatieve stageprogramma.

Op het Zwitsalterrein in Apeldoorn is Aventus betrokken bij NewTechPark. Hier gebeurt van alles op het gebied van techniek. Wij werken samen met het Apeldoornse vmbo-onderwijs en verzorgen de opleidingen SMART Building en SMART Technology. Ook de Technohub Inclusieve Technologie krijgt hier een plek. Dit is een initiatief om mensen met een arbeidsbeperking in te zetten in de sector Metalektronica die grote behoefte heeft aan medewerkers.

In Deventer geven wij onderwijs in de TechniCampus, dat ook meer techniekactiviteiten wil gaan ondernemen. In Zutphen is de Techniekfabriek in ontwikkeling en ook daarin participeren wij. Onze sector Creatieve industrie (Fashion & Vormgeving) is ook aangehaakt.

In Deventer doet Creatieve industrie mee in De Kien en zet samen met Saxion, bedrijven en gemeente in op ontwikkeling van een ICT-aanbod voor studenten en professionals om zich verder te ontplooiën en carrièrestappen te zetten. Dit gebeurt in een gebied nabij de historische binnenstad en met een sterk cultureel aanbod en cluster van IT-, techniek- en researchgerichte adviesbureaus. Voorheen heette dit project de Stadscampus.

Wijzigingen opleidingsportfolio 2020-2021

Volgend op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in de Stedendriehoek, passen we ons portfolio aan waar nodig en mogelijk.

De volgende crebo's en leerwegen zijn gestart in schooljaar 2020/2021:

- 25409 Handhaver toezicht en veiligheid (BBL)
- 25473 Doktersassistente (BBL)
- 25471 Apothekersassistente (BBL)
- 25603 Pedagogisch medewerker kinderopvang (BBL)
- 26007 Servicemedewerker (BOL) = cross-overkwalificatie

Vanaf schooljaar 2020/2021 biedt Aventus de cross-overkwalificatie 'Servicemedewerker' (BOL, niveau 2) aan. We zien dat de arbeidsmarkt voor ondersteunende administratieve beroepen steeds meer onder druk komt te staan. Met deze cross-overkwalificatie kunnen we kennis en ervaring van studenten in de (zakelijke) dienstverlening verbreden, zodat zij straks breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en/of een duidelijker beroepsbeeld hebben bij het kiezen van een vervolgopleiding.

In 2020 is binnen Entree & Educatie gestart met kansrijk Entree-Lyceum. De uitwerking van dit concept is mede gefinancierd door FERM. Kansrijk Entree-Lyceum biedt leerlingen met een onderbroken leerweg of een migratieachtergrond de kans om versneld de Entreeschool af te ronden en tegelijk een vo-diploma te halen via het Aventus Lyceum. De studenten kunnen hierdoor tevens sneller doorstromen naar een hoger niveau, bijvoorbeeld een mbo niveau 4 opleiding. In 2020 is tevens gestart met de uitwerkingen van een nieuwe pilot voor schooljaar 2021/2022 gericht op gecombineerde trajecten vavo-mbo. Dit biedt studenten de kans om al te starten met een mbo-opleiding en daarnaast via de vavo de laatste vakken af te ronden voor een vmbo-tl diploma.

Levensecht leren

Leren van levensechte opdrachten is een steeds wezenlijker onderdeel van alle opleidingen. Via creathons en hackathons werken studenten aan actuele vraagstukken van bedrijven, instellingen of de overheid.

Zorg & Welzijn deed mee aan een hackathon van gemeente Apeldoorn die studenten graag liet meedenken over allerlei zorgthema's. Studenten

organiseerden in 2020 ook de opening van en rondleidingen in ons nieuwe Domoticahuis. In deze miniwoning vind je allerlei zorgtechnologie: een mooie samenwerking tussen SMART Technology en Verpleegkunde.

Studenten IT deden afgelopen jaar mee met een hackafette van De Kien (voorheen de Stadscampus) in Deventer over de 1,5 meter samenleving. Hoe richten we daar ons verkeer en de openbare ruimte op in? Samen met scholieren uit het voortgezet onderwijs en het hbo zetten onze studenten hun kennis in om creatieve oplossingen te bedenken. Liefst 25 teams gingen aan de slag en in juni 2021 werd de opbrengst gejureerd door wethouder Thomas Walder van gemeente Deventer en vertegenwoordigers van ingenieursbureau Witteveen+Bos, Deventer Informatiestad en De Kien.

Sectoren en onderwijsteams zijn goed in contact met bedrijven en instellingen, die betrokken zijn bij de ontwikkeling en soms ook bij de uitvoering van ons onderwijs. Van stagebedrijven horen wij dat ons onderwijs goed aansluit op de beroepspraktijk. Ook is er nieuwsgierigheid naar ons actuele aanbod en worden we regelmatig benaderd om mee te doen aan hackathons (zoals hierboven beschreven) of innovatieve projecten.

Samenwerken in en als de Cleantech Regio

Met andere onderwijs- en kennisinstellingen, bedrijven en gemeenten vormen wij de Cleantech Regio. In 2020 is samen gewerkt aan de uitvoering van de Agenda Cleantech Regio 2019-2023, waarin circulariteit en energietransitie de twee leidende thema's zijn.

Zonder voldoende en goed opgeleide medewerkers kunnen wij onze ambities niet waarmaken. Daar wordt vanuit de Human Capital Agenda ook regionaal volop aan gewerkt. Voorzitter college van bestuur Jos van Deursen is lid van de Strategische Board Cleantech Regio en heeft ook Human Capital in portefeuille.

Vanuit de Regiodeal die het Rijk sloot met de Cleantech Regio, worden diverse projecten uitgevoerd die voortkomen uit de Human Capital Agenda. Naast nieuwe onderwijsconcepten die we ontwikkelen met bedrijfsverenigingen, brancheorganisaties en maatschappelijke instellingen werken we ook aan de zijinstroom, doorstroom en bijscholing van medewerkers. Zo zijn en blijven zij inzetbaar op de arbeidsmarkt. Zo is Aventus een van de partners van het Ontwikkelfonds Cleantech Regio voor individuele werknemers en werkgevers.

Netwerkpositie in de regio

Om instellingen en bedrijven – met name het midden- en kleinbedrijf – goed te ondersteunen en ons beroepsonderwijs te laten aansluiten bij wat nodig is op de arbeidsmarkt, is Aventus volop in verbinding met partners in de regio. In de Cleantech Regio werken wij samen met innovatiehubs als de TechniCampus in Deventer, het Cleantech Center in Zutphen en NewTechPark in Apeldoorn. Ook is er intensief contact met ondernemershuizen en VNO-NCW.

Onze bestuurders en sectordirecteuren zijn voorzitter of lid van Ondernemend Cleantech Regio, FactorWerk, Deventer Kring van Werkgevers, de Economische Alliantie Apeldoorn, het Regionaal Mobiliteitsteam en Platform Techniek Stedendriehoek. Verder werken onderwijsteams op allerlei momenten en manieren samen met het plaatselijke bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en gemeenten. Verbinding met partners in het 'sociaal domein' wordt steeds belangrijker, om samen (dreigende) jeugdwerkloosheid tegen te gaan.

Ook FERM Stedendriehoek, waarin onderwijs en overheden samenwerken aan optimale kansen voor kwetsbare jongeren in onderwijs en arbeidsmarkt, is een belangrijke samenwerkingsorganisatie.

Aventus stemt verder regelmatig af met onderwijspartners als scholen voor voortgezet onderwijs, Saxion (hbo), Wittenborgh University en andere mbo-instellingen.

Gelders mbo overleg voor afstemming opleidingsaanbod

Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Graafschap College, Helicon, Rijn-IJssel, Rivor, ROC Nijmegen en Zone.college werken samen in het Gelders mbo overleg. Landstede en het SOMA College participeren niet actief in de samenwerking, maar zijn agenda-lid. Aventus heeft het (roulerende) voorzitterschap in schooljaar 2020-2021 overgedragen aan de Christelijke Onderwijs Groep.

Om ervoor te zorgen dat het beschikbare opleidingsaanbod efficiënt aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt in ons gezamenlijke werkgebied, stemmen we als instellingen ons aanbod op elkaar af. Dit doen we bijvoorbeeld voor de instroom van een aantal creatieve opleidingen en we voldoen daarmee aan de landelijke afspraken over het aantal studenten in deze studies.

We keken in 2020 ook naar de doelmatigheid van kleine opleidingen. Op basis van een inventarisatie door alle instellingen, werken we ook in 2021 aan een toekomstbestendig aanbod.

Alle mbo-instellingen zijn druk doende met een Leven Lang Ontwikkelen. Ook dit stemmen we in ons overleg af, met ondersteuning van provincie Gelderland. We willen komen tot een passende werkwijze om samen antwoord te geven op vragen uit de arbeidsmarkt in ons gemeenschappelijke werkgebied en zien kansen om in wisselend verband samen op te trekken. Leven Lang Ontwikkelen kreeg ook een plek op de Gelderse Professionaliseringsagenda.

Platform mbo Overijssel

In Overijssel stemt Aventus met andere mbo-instellingen en de provincie af over het opleidingsaanbod en het provinciale onderwijs-arbeidsmarktbeleid. Ook hier sluit de provinciale visie goed aan op onze koers en onderwijspraktijk.

2.4 Jouw route voor maximale groei

Wij bieden jongeren en volwassenen kansen om zich maximaal te ontwikkelen en deel te nemen aan onze samenleving.

Ambities voor 2022:

- wij bieden flexibele leerroutes (verbreden, verdiepen, versnellen), rekening houdend met aandacht voor persoonlijke omstandigheden en mogelijkheden
- wij dagen onze studenten uit om hun talenten maximaal te ontwikkelen
- wij werken samen met gemeenten, gemeentelijke instellingen en bedrijfsleven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en jongeren in een kwetsbare positie maximaal te laten groeien en participeren

Keuzedelen helpen voor maatwerkopleiding

Mbo-opleidingen bestaan uit een basisdeel, profielfdelen en keuzedelen, waarmee studenten zich kunnen verbreden of verdiepen. Per opleiding kijken wij samen met werkgevers in de regio naar welke keuzedelen interessant zijn voor onze studenten.

Met het aanbod aan keuzedelen kunnen studenten hun opleiding deels zelf vormgeven, passend bij hun ambities voor de toekomst. Denk aan een keuzedeel hbo voor wie wil doorstromen, of een keuzedeel ondernemerschap als juist dat passend is. Ook verdieping in een bepaald thema is mogelijk. Aventus biedt 299 keuzedelen aan.

We willen studenten nog meer maatwerk bieden. Hiermee volgen we de lijn van het ministerie van OCW. Dit betekent dat studenten in de toekomst makkelijker keuzedelen kunnen volgen bij andere opleidingen. In 2020 deden negen studenten dat al en een aantal teams heeft keuzedelen van andere opleidingen gekoppeld aan het eigen aanbod. Uiteraard is goed gekeken of er geen overlap is met het eigen aanbod van de opleiding. Het 'aanvraagproces' om een keuzedeel van een andere opleiding te volgen verloopt nog stroperig en studenten en onderwijsteams willen sneller kunnen schakelen. Daar gaan we de komende tijd aan werken.

Samenwerking vmbo en hbo: doorlopende leerroutes

We werken aan regio-analyses om samen met het vmbo en het hbo kansen in kaart te brengen voor doorlopende leerroutes van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo. Het doel is samen het beroepsonderwijs in onze regio verder te versterken. Dit is ook een wens van het Rijk, in 2020 is wetgeving aangenomen die innovatie en samenwerking makkelijker maakt.

Door corona liep een aantal trajecten vertraging op, maar toch zijn doorlopende leerroutes gerealiseerd, of in ontwikkeling.

Aventus is partner van Sterk Techniek Onderwijs (STO) en vmbo-leerlingen komen middagen techniek volgen bij de TechniCampus in Deventer en bij Aventus in Apeldoorn. Samen met RSG N.O.-Veluwe in Epe bieden we in Epe de nieuwe opleiding SMART Technology aan met een doorlopende lijn van vmbo naar mbo.

Economie & Handel kent meerdere samenwerkingen met het vmbo en hbo en bedrijven en instellingen in de regio: Ami Kappers, De Haarwinkel, de voedselbank, Thermen Bussloo, de Veluwe Bron, de politie, D-reizen en TUI. In 2020 deden onze studenten Bank & Verzekeren mee met een project met vmbo-leerlingen van het Veluws College Mheenpark.

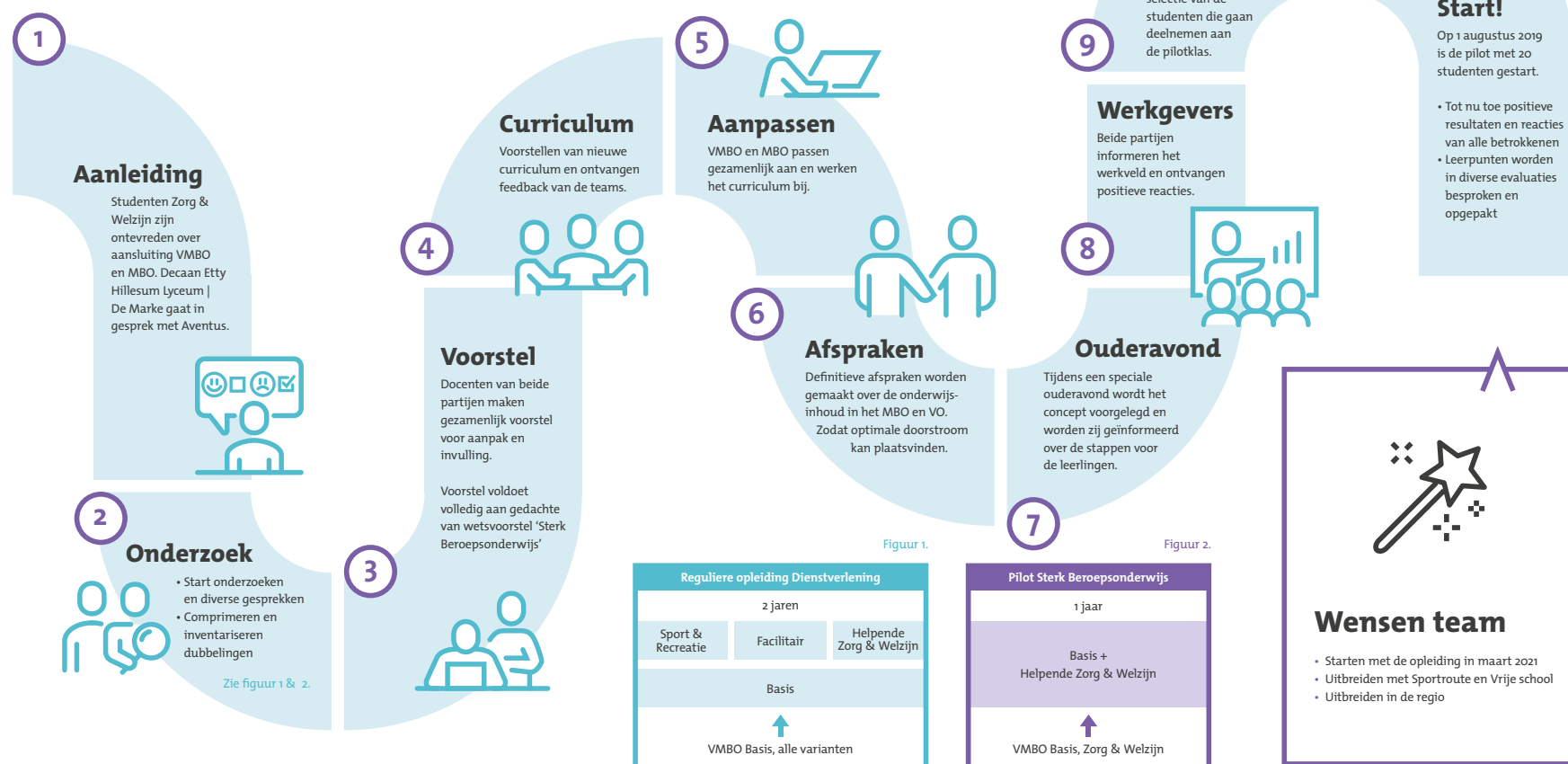
In 10 stappen naar een doorlopende leerroute Aventus & Etty Hillesum Lyceum | De Marke

Geïntegreerde leerlijn van VMBO naar MBO niveau 2

Leerlingen die VMBO Basis Zorg & Welzijn aan het Etty Hillesum Lyceum | De Marke volgden, gaven aan dat er geen goede aansluiting was bij de reguliere opleiding Dienstverlening van Aventus. Met als gevolg: minder doorstroom van studenten. Decaan Ellen Wielink van het Etty Hillesum Lyceum | De Marke en docente Kim de Groot van Aventus gingen in september 2018 aan de slag met dit vraagstuk. Inmiddels staat er sinds augustus 2019 een pilot 'Sterk Beroepsonderwijs' voor de geselecteerde studenten met een nieuw curriculum dat de doorstroom moet verbeteren. Zo zijn dubbelingen eruit gehaald en is gekeken naar een logische opbouw van het VMBO naar het MBO. Deze infographic laat de stappen zien die in de samenwerking zijn doorlopen.

Aventus 
De school waar jij 't maakt

ETTY HILLESUM LYCEUM
DE MARKE



Met Veluws College Cortenbosch en het Etty Hillesum Lyceum zijn afspraken gemaakt over het laten meedraaien van leerlingen in het mbo bij opleidingen van Economie & Handel. Ook onderzoeken we of en hoe havisten die overstappen naar het mbo vrijstellingen kunnen krijgen.

Zorg & Welzijn en het Etty Hillesum Lyceum (locatie De Marke) hebben samen met de VO-raad een leerlab ingericht. Het resultaat is een doorlopende leerroute voor leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg die doorkunnen naar een mbo-opleiding op niveau 2.

Met de Veluwe Onderwijsgroep in Apeldoorn is als experiment een versnelde route gemaakt in het profiel Sport & Recreatie. In Zutphen onderzoeken we met de Vrije School of we een geïntegreerde leerroute kunnen maken voor studenten die in de dienstverlening aan de slag willen. Creatieve industrie werkt samen met het vmbo en hbo in de regio aan een gezamenlijke Digitale werkplaats.

Voor praktisch ingestelde jongeren die de ambitie hebben om hbo te gaan doen, is het Toptraject een uitkomst. Het project voorziet in het ondersteunen en begeleiden van een succesvolle doorstroom naar hbo. Leerlingen in het derde jaar vmbo worden toegelaten en blijven 'Toptrajecter' tot zij in het hbo hun propedeuse hebben gehaald. Sinds 2020 doet ook het onderwijs in de Stedendriehoek mee. Via ons Aventus Lyceum kunnen jongeren vakken op havoniveau volgen om zo beter voorbereid over te stappen naar het hbo.

Met het hbo ontwikkelden we diverse nieuwe doorstroom-keuzedelen, onder meer in de gezondheidszorgopleidingen. Ook denken wij mee over Associate degree-trajecten, waarbij studenten na hun mbo doorkunnen in het hbo met een tweejarig traject.

Met ROC van Twente, Graafschap College en Saxion is als aanvulling op het Toptraject een speciaal 100-dagen-programma gemaakt om de doorstroom van mbo naar hbo te versoepelen.

Om een succesvolle start in het hbo te vergroten, kunnen mbo-studenten zich al vanaf juni voorbereiden. Zij maken (online) kennis met Saxion en ontwikkelen zich in studievastigheden en taal. Ook studenten die hun mbo-diploma nog niet hebben gehaald, kunnen meedoen. Zij krijgen na de start in het hbo enkele maanden de tijd om dit alsnog te doen.

Helaas kon het HBO-Proof Festival dat we in maart 2020 met Hogeschool Arnhem-Nijmegen zouden organiseren voor een persoonlijke oriëntatie op het hbo, niet doorgaan in verband met coronamaatregelen.

Mooi nieuws van het praktijkonderwijs. Daarvan stroomt landelijk 40 tot 45 procent door naar het mbo, maar in de Stedendriehoek ligt dat een stuk hoger en vrijwel iedere leerling haalt ook een diploma. Goede begeleiding en samenwerking tussen praktijkonderwijs en Aventus zijn succesfactoren.

Uitdagend onderwijs om talenten te ontwikkelen

Wij dagen studenten uit om hun talenten te ontwikkelen. Zij werken niet alleen aan levensechte opdrachten – zie in dit hoofdstuk de hackathons bijvoorbeeld – maar doen ook mee aan vakwedstrijden en gaan op internationale stage.

In 2020 dwong corona ons om een aantal vakwedstrijden af te lassen of aan te passen. Studenten konden niet of nauwelijks naar het buitenland voor een uitwisseling, werkweek of stage. Als alternatief boden we de tweede helft van 2020 een aantal pilots aan via internationalisering@home (I@H) zodat studenten toch internationale kennis konden opdoen.

Het onderwijsteam Autotechniek werkt samen met onze Portugese partnerschool Atec, net als docenten van Engineering Mechatronica. Docenten van Uiterlijke verzorging hebben samenwerking gezocht met collega's in Zweden; samen organiseren zij in 2021 een digitale uitwisseling voor studenten.

Onderwijsteams kunnen hun plannen voor I@H indienen bij de stuurgroep internationalisering. Omdat zij erg druk waren met het organiseren van online onderwijs, was daar tot nu toe nauwelijks tijd voor. Ook vonden zij het lastig om in de waan van de dag gezamenlijke overlegmomenten te vinden.

Niettemin zijn er voldoende enthousiaste docenten die door willen zetten, dus we verwachten dat we in 2021 een slag kunnen maken met onze I@H-activiteiten.

Dankzij Europese subsidies (Erasmus) kunnen wij meedoen in internationale projecten om kennis uit te wisselen.

Daphne Aventus ambassadeur

Aankomend verpleegkundige Daphne de Wilde is onze Aventus-ambassadeur 2021! Daphne is tweedejaars student Verpleegkunde, is vrolijk, nuchter en een echte doorzetter. Haar docent Coretta Vernhout is super trots:

“Een mooie kans voor haar persoonlijke ontwikkeling. Daphne wil een goede verpleegkundige worden, dat merk ik aan alles. Ze stelt vragen en ziet mogelijkheden om haar vak, de opleiding en het mbo te verbeteren.” Daphne zelf heeft er ook zin in om haar beste beentje voor te zetten. “Superleuk dat ik de nieuwe Aventus-ambassadeur ben!”

Doorlopend overleg met het voortgezet onderwijs

In 2020 hebben sectordirecteuren met de relatiemanager (al dan niet online) een rondje gemaakt langs alle scholen voor voortgezet onderwijs om te kijken waar we samenwerking mogelijk kunnen versterken of verdiepen. Dit werd zeer gewaardeerd en resulteerde in ideeën voor doorlopende leerroutes of bijvoorbeeld samen praktijkvakken aanbieden.

In 2020 was maandelijks overleg met de decanenkringen in Apeldoorn en Deventer/Zutphen. Voor onze online events ontvingen steeds zo'n 190 decanen van ongeveer 120 scholen voor voortgezet onderwijs binnen en buiten de regio informatie en uitnodigingen.

Online voorlichtingsevents positief beoordeeld

Een klankbordgroep van decanen denkt met ons mee over voorlichtingsactiviteiten en samen ontwikkelden we een lesbrief met presentatie. Die zijn intensief gebruikt door mentoren tijdens lessen LOB en voorafgaand aan voorlichtingsactiviteiten.

We krijgen veel positieve feedback op ons online voorlichtingsprogramma @Aventus. Met een nieuw magazine, een online eventweek en een game is Aventus op de kaart gezet, waarbij ook studenten en ouders aan het woord kwamen. Dat sloeg aan. 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 en dat Aventus trendsetter is wat betreft onlinevoorlichting.

Iedere student binnenboord – een sluitend netwerk

Mét diploma hebben jongeren veel meer kansen op de arbeidsmarkt. Daarom doen wij er alles aan om studenten minimaal een startkwalificatie (mbo niveau 2) te laten halen.

Onderwijsteams werken hiervoor intensief samen met onze centrale diensten, maar ook met partners zoals Leerplicht en RMC (het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voor voortijdig schoolverlaters).

In FERM Stedendriehoek vinden partners uit onderwijs en overheid elkaar, om jongeren in een vaak kwetsbare positie in onze regio samen de beste kansen te bieden in onderwijs of werk.

Voortijdig schoolverlaten (vsv)

Afgelopen schooljaar daalde het aantal studenten dat onze school voortijdig zonder diploma verliet. Een positieve trend, na een periode waarin het aantal vsv'ers sinds schooljaar 2015-2016 steeds licht steeg.

We doen er veel aan om studenten binnenboord te houden en hebben steeds beter in beeld waarom studenten voortijdig stoppen met hun studie. Mede op basis van uitkomsten van een onderzoek naar de meest effectieve aanpak van vsv, is meer ingezet op preventie. Extra aandacht voor voorlichting en een passende studiekeuze, goede monitoring van schoolverzuim en dat zoveel mogelijk voorkomen én natuurlijk aantrekkelijk onderwijs: dat zijn ingrediënten die bijdragen aan het terugdringen van vsv.

Een mooi voorbeeld is Plek op Maat bij Entree & Educatie. Hier zorgen we met partners voor een multidisciplinaire aanpak voor jongeren van 15 tot 17 jaar, zodat zij het best passende doorstroomadvies krijgen, dat is namelijk niet altijd Entree.

	Voorlopige eindstand 2019-2020			Definitieve eindstand 2018-2019		
Norm categorie	Vsv percentage Aventus	Vsv percentage landelijk	Vsv percentage norm	Vsv percentage Aventus	Vsv percentage landelijk	Vsv percentage norm
Niveau 1	20,33%	20,66%	26,20%	22,39%	23,26%	26,40%
Niveau 2	9,07%	8,66%	8,45%	10,03%	10,12%	8,60%
Niveau 3	3,50%	3,71%	3,10%	4,07%	4,21%	3,20%
Niveau 4	2,63%	2,91%	2,55%	3,42%	3,52%	2,70%
vavo	12,98%	8,89%		10,39%	10,28%	

	Voorlopige eindstand	Definitieve eindstand	
	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Percentage vsv Aventus	4,9%	5,6%	5,6%
Percentage vsv landelijk roc's	4,8%	5,7%	5,4%

Bron:

- DUO-site MBO indicatoren per instelling 2021 (uitgave maart 2021)
- DUO-site MBO factsheet VSV schooljaar 2019-2020 (uitgave februari 2021)

Vsv in de onderwijsketen aanpakken

In 2020 is geïnvesteerd in samenwerking met andere scholen in de regio. Met het vmbo is zoals eerder in dit hoofdstuk gemeld een kwaliteitsslag gemaakt in eenduidiger samenwerking in loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Ook hebben we met onze partners in de regio de zorgstructuur voor jongeren versterkt. Over ieders organisatiegrenzen van financiering heen kijken is hierin wel een uitdaging.

Een mooi voorbeeld van die ketensamenwerking is de Plusvoorziening, die in de Stedendriehoek hulptrajecten biedt voor overbelaste jongeren die veelal kampen met meerdere problemen en een grote kans hebben op uitval. Een externe coach helpt deze jongeren vooruit. Eerste resultaten van deze werkwijze zijn positief. Gemeente Deventer kent ook het Schakelpunt, dat jongeren die zijn uitgevallen motiveert om terug te gaan naar school, of een baan te vinden.

Verbetering doorstroom niveau 2: op naar een startkwalificatie

Studenten die bij ons een Entree-opleiding volgen, verkeren vaak in een kwetsbare positie en hebben intensieve begeleiding nodig. Doorstroom naar niveau 2 begeleiden we intensief via een warme overdracht. We zetten de specialistische, pedagogische en activerende didactische aanpak die kenmerkend is voor de Entree-opleidingen nu steeds meer in voor niveau 2-studenten, die hiervan profiteren.

Ook extra aandacht voor taalontwikkeling draagt bij aan een betere doorstroom naar niveau 2. Docenten Nederlands als tweede taal ondersteunen als 'vliegende brigades' anderstalige studenten op maat (ook in opleidingen op niveau 2, 3 en 4). We onderzoeken nu tot de zomer van 2021 hoe we deze taalondersteuning op de langere termijn nog beter en structureel kunnen inbedden in het curriculum, zodat we anderstalige studenten goed kunnen ondersteunen.

Landelijk staat de doorstroom naar niveau 2 op de agenda en die ontwikkelingen volgen we op de voet. Bij Aventus hebben we al goede ervaringen met de nieuwe, brede niveau 2-opleiding Dienstverlening. Ook het Zutphense project GelreWerkt! is geslaagd: twaalf volwassenen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt haalden bij ons hun diploma en werken nu in de zorg. In het project Kleurrijk Zorgen bereiden we de komende drie jaar 75 anderstalige volwassenen voor op werken in de (ouderen)zorg.

Pilot praktijkleren

Wij hebben ons aangesloten bij de landelijke pilot Praktijkleren niveau 1. De pilot richt zich op het certificeren van werkprocessen en daar is veel vraag naar in de regio. Na goede ervaringen op niveau 1, hebben we nu ook deelname aangevraagd voor certificering op niveau 2.

Monitoring verzuim in coronatijd

Verzuim kan een voorbode zijn van structurele schooluitval. Daarom heeft monitoring van verzuim onze volle aandacht, zodat we snel preventief passende maatregelen kunnen nemen om studenten te motiveren naar school te blijven komen.

In de beginperiode van corona is de aan- en afwezigheid niet geregistreerd in onze systemen. Wel hielden docenten de aanwezigheid van studenten in hun online lessen goed in de gaten en volgden hun welzijn en studievoortgang. Ook trokken interne verzuimcoördinatoren en Leerplicht en RMC samen op met docenten en onderwijsteams om goed in contact te blijven met studenten.

Sinds begin schooljaar 2020-2021 registreren we de aan- en afwezigheid in de (online) lessen weer 'normaal' in onze systemen.

Intake sluitende aanpak

In eerdergenoemde trajecten als GelreWerkt! en Kleurrijk Zorgen en in trajecten met leerwerkbedrijf Lucrato, is extra aandacht besteed aan de intake. Met professionals van werkbedrijven en/of andere partners kijken we goed wie leerbaar en schoolbaar is en wat daarvoor nodig is. Een groot onderzoek hiernaar was de bedoeling, maar dat is nog niet gelukt.

2.5 Leven Lang Ontwikkelen bij Aventus

Ook volwassenen kunnen zich bij Aventus levenslang ontwikkelen.

Ambities voor 2022

- Aventus is dé mbo-opleider van de Stedendriehoek voor werkenden en niet-werkenden
- we zijn de partner voor bedrijven/instellingen voor scholing van medewerkers
- wij bieden, ook in samenwerking met commerciële partijen, (jong)volwassenen de mogelijkheid om zich kwalificerend en certificerend te scholen

Leven Lang Ontwikkelen: onze koers uitgezet

Jezelf inzetbaar houden op de arbeidsmarkt is een opgave voor alle werkenden, óók voor mbo'ers. Het ministerie van OCW signaleerde dat juist deze groep zich minder bijschoolt dan hbo'ers of universitair opgeleiden en wil dat mbo-instellingen een actievere rol gaan spelen om hier iets aan te doen.

In het voorjaar van 2020 hebben we samen met medewerkers en externe stakeholders bepaald hoe wij Leven Lang Ontwikkelen bij Aventus willen vormgeven. In 2021 richten we onze organisatie verder in op die koers.

Wij vinden onderwijs aan volwassenen net zo belangrijk als aan jongeren. Hierbij focussen we ons op mensen die al een loopbaan hebben, of die we een grotere kans op een baan kunnen bieden mét diploma of certificaat.

We richten ons alleen op middelbaar beroeps onderwijs, bieden maatwerk en gaan proactief aan de slag met een aanbod voor opleidingstrajecten voor kansberoepen. We zien Leven Lang Ontwikkelen voor onze huidige medewerkers als een kans om zich door te ontwikkelen als zij ook aan de slag gaan met volwassenen. Bijkomend voordeel voor Aventus is natuurlijk dat zij zo hun kennis en ervaring verder verbreden.

We gaan geen trajecten aanbieden waarop iedere particulier open kan inschrijven, omdat voor deze doelgroep commerciële aanbieders al een goed aanbod hebben. We zullen mensen die zich bij ons melden en voor wie wij geen aanbod hebben, natuurlijk altijd doorverwijzen naar de juiste aanbieder.

Aventus gestopt met inburgering en volwasseneneducatie

Veertig jaar hebben wij nieuwkomers geholpen met inburgeren. Helaas hebben wij moeten besluiten hiermee per 1 januari 2021 te stoppen. Ingrijpend, omdat hiermee volwasseneducatie helemaal is gestopt. Medewerkers hebben zich steeds vol passie ingezet voor een goede toekomst voor nieuwkomers en leverden een waardevolle bijdrage aan maatschappelijke activiteiten.

Stoppen is noodzakelijk omdat er minder nieuwkomers naar Nederland komen en het aantal inburgeraars in onze regio klein is. Het ziet er niet naar uit dat dit de komende jaren verandert. Daarnaast kunnen wij onvoldoende concurreren met private partijen die inburgeringsonderwijs aanbieden. Dit leverde sinds 2017 een negatieve financiële situatie op.

Uiteraard is veel aandacht besteed aan de overgang van inburgeraars en cursisten naar andere aanbieders en zijn medewerkers van volwasseneneducatie zorgvuldig begeleid in hun vervolgstappen.

Publiek-private samenwerking in de regio

Onze sectoren werken met tal van bedrijven en instellingen in de regio samen om studenten en werkenden de beste ontwikkelingskansen te bieden. In dit jaarverslag delen we een aantal voorbeelden.

Met Universiteit Twente, Hogeschool Saxion, Politieacademie en Koninklijke Marechaussee, gemeente Apeldoorn en Apeldoornse IT-bedrijven ontwikkelt Economie & Handel een kenniscentrum dat bijdraagt aan de veiligheid in onze steeds digitalere samenleving. In het nieuwe kenniscentrum zijn verschillende onderwijs- en onderzoeksactiviteiten te vinden voor zowel studenten als medewerkers van bedrijven. Denk bijvoorbeeld aan het leren van innovatieve forensische opsporingstechnieken, de nieuwste monitorsystemen voor agenten, marechaussees en brandweermensen en maatwerkonderwijs voor professionals en aanstormend talent, bijvoorbeeld op het terrein van cyber security.

Aventus Educatie ontwikkelde met bedrijven en maatschappelijke organisaties trajecten om jongeren en werknemers meer praktisch op te leiden, vaak op de werkvloer bij (leerwerk)bedrijven. In de zogenoemde werkveldadviescommissie voert de sector structureel overleg met het bedrijfsleven over een goede aansluiting tussen Entreeonderwijs en de arbeidsmarkt.

Zorg & Welzijn kent het zorgoverleg en er zijn diverse expertgroepen opgezet met professionals van de werkvloer en docenten die elkaar informeren en inspireren. Zo ontstonden ook leernetwerkmiddagen die we hybride organiseren (deels fysieke bijeenkomsten, deels online) en daar is veel belangstelling voor.

Zorg & Welzijn is gestart met het aanbieden van het certificerende keuzedeel Helpende+. De eerste studenten hebben hun certificaat gehaald en een tweede cursus loopt. We kunnen dit aanbod ook bij zorginstellingen aanbieden. We hebben inmiddels meer gecertificeerde keuzedelen ontwikkeld waarvan de zorgbranche gebruik kan maken.

Het open leerplatform AllYouCanLearn.eu heeft tweehonderd gratis lesmodules beschikbaar en kent zo'n 20 duizend gebruikers uit de zorg. Van welzijnsmedewerkers tot studenten en van mantelzorgers tot zorgprofessionals. Met nog 38 organisaties waren wij ook bij de ontwikkeling betrokken en het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) subsidieerde het initiatief. Een mooi resultaat van samenwerking tussen onderwijs en werkveld.

Creatieve industrie kent weer een heel andere benadering: die sector organiseert jaarlijks een bedrijvendag en - samen met het bedrijfsleven – ook sollicitatiedagen. Wat stagebegeleiders terugkoppelen wordt consequent gedeeld met de onderwijsteams, zodat zij kunnen inspelen op wensen en signalen uit de beroepspraktijk.

In april 2020 was de kick-off van LONKT. LONKT staat voor Lokaal Ondernemend Naar een Krachtige Toekomst. LONKT wil lokaal zakendoen stimuleren en de ondernemersvaardigheden van de regionale beroepsbevolking versterken. Aventus doet ook mee met dit initiatief van het Apeldoorns Business Collectief, VNO-NCW en Wittenborg.

Aventus biedt in dit project een eenjarige kopopleiding Ondernemersvaardigheden voor studenten en werkenden aan, waarin 21e eeuwse vaardigheden centraal staan. Ook gaan we samen met LONKT keuzedelen ontwikkelen waarin kennis en vaardigheden voor ZZP'ers centraal staan.

O2LAB is een initiatief van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland om meer en beter ondernemerschap in het onderwijs te krijgen.

In september 2020 hostten wij samen met O2LAB en het Expertisecentrum Beroepsonderwijs een hackathon over ondernemerschapsonderwijs in het Koelhuis in Zutphen. Professionals van diverse mbo-instellingen, Cito, Boom uitgeverij, Qredits en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs gingen aan de slag met keuzedelen Ondernemerschap en Ondernemendheid.

In november organiseerden we in de Week van de Ondernemer met partners in onderwijs, bedrijfsleven en arbeidsmarkt tal van online activiteiten vanuit het Ondernemershuis in Deventer.

Economie & Handel werkt samen met de gemeente Deventer en de Belastingdienst ook aan trajecten voor een Leven Lang Ontwikkelen. Met gemeente Apeldoorn is de sector in gesprek over het opleiden en inzetbaar houden van beveiligers.

Techniek & Mobiel werkt met bedrijven aan nieuwe opleidingen, zie de eerder genoemde Technohub voor de branche metaalektro. In juni 2020 ging een specialistische opleiding voor tankopslagoperators van start, die ontwikkeld is met onderwijsontwikkelaar Litop. Met hogeschool Windesheim en vijf bedrijven ontwikkelt Aventus ook kennis voor 3D-metaalprinten.

2.6 Samen werken aan een goede school

Samen ontwikkelen en verbeteren wij ons onderwijs en onze school.

Ambities

- onze onderwijsteams werken vanuit onze Aventus-onderwijsvisie
- samen met onze partners verbeteren wij continu ons onderwijs
- onze studenten ervaren excellente service: wij zijn betrouwbaar, duidelijk en werken opbrengstgericht

Aan de slag met de onderwijsvisie

Om studenten goed te leren omgaan met continue veranderingen in onze samenleving en het werkveld, hebben wij onze onderwijsvisie in 2019 vernieuwd.

Wij willen dat studenten als eigenaars van hun loopbaan en als actieve burgers kunnen meebouwen aan een duurzame arbeidsmarkt, economie en samenleving. Dit betekent dat wij studenten opleiden tot professionals van de toekomst – tot zogenoemde 'knowmads' - voor wie leren hun leven lang centraal staat.

Sinds 2020 zijn onderwijsteams aan de slag met de onderwijsvisie. Die geeft richting en de door teams gewenste kaders en zeker ook ruimte voor eigen invulling. Elke opleiding is immers anders en dat maakt dat studenten en werkenden ook iets anders nodig hebben om hun leven lang te blijven ontwikkelen.

Vanuit de onderwijsvisie focussen teams op de inzet van levensechte opdrachten, multidisciplinaire projecten en mogelijkheden voor meer tijd- en plaatsonafhankelijk leren. We maken ons curriculum flexibeler, met meerdere instroommomenten, beroepsgerichte modules en certificeerbare keuzedelen. Zo worden we als organisatie wendbaarder en kunnen sneller inspelen op veranderingen in beroepen, technologie, economie en arbeidsmarkt.

Hoe pakken sectoren het aan?

Zorg & Welzijn bereidt sinds 2020 een nieuwe onderwijsopzet voor die per september 2021 van start gaat. De sector kent dan drie opleidingsclusters en heeft het curriculum flexibeler gemaakt. Studenten stippelen hun eigen routes uit en werken per onderwijsmodule samen aan een beroepsopdracht. Die modules en opdrachten worden ontworpen door designteams van medewerkers. In alle opleidingen krijgt de student meer regie over zijn studieloopbaan en krijgen docenten een meer coachende rol. Zo gaan studenten en medewerkers samen meer knowmadisch leren en werken.

Economie & Handel heeft onder leiding van een projectleider tien onderwijsarrangementen gemaakt. Elk onderwijsteam ontwikkelt er twee of meer en voert die in. Alle medewerkers volgden een studiedag en gaven samen inhoud en betekenis aan knowmadisch werken.

Techniek & Mobiel gaat meer team- en sectoroverstijgend werken. Zo staat een gemeenschappelijke onderwijsweek gepland voor 2021. Het project Tiny House illustreert hoe de sector wil gaan werken. Met studenten is in 2020 het SMART Tiny House ontworpen. Dit wordt door studenten van verschillende

techniekopleidingen gebouwd en ingericht. Het is een samenwerkingsproject met gemeente Apeldoorn, Technasium Apeldoorn en brancheteam Metaal-Elektrotechniek-Installatietechniek.

Creatieve industrie heeft ROUTE 24 uitgezet waarbij medewerkers kennis, projectervaringen en ideeën uitwisselen om de onderwijsvisie in te voeren. Zo worden resultaten van wetenschappelijk onderzoek naar leren in een hybride leeromgeving, leerklimaat en verandermanagement gedeeld. Een koplopergroep verzamelt ideeën en er zijn afspraken gemaakt over samen ontwikkelen.

Voor Aventus Lyceum en Entree zijn passend onderwijzen en passend begeleiden al jaren de basis voor hun onderwijs. Entree kenmerkt zich door een zeer persoonlijke aanpak met veel aandacht voor veiligheid, Aventus Lyceum voor een persoonlijke aanpak op een volwassen manier.

Samen met partners verbeteren

Onze sectoren zetten hun netwerk niet alleen in om studenten op allerlei manieren kennis te laten maken met de beroepspraktijk of om samen onderwijs te maken of aan te bieden (zie ook bij 2.3) maar ook om ons onderwijs steeds beter te maken.

Creatieve industrie kent samenwerking met Deventer bedrijven in De Kien. Verder werkt de sector intensief samen met Saxion aan doorlopende leerlijnen voor studenten die verder willen in de modebranche of in ICT. De sector doet ook mee in de nieuwe Veiligheidsacademie, met focus op de ICT-inhoud daarvan. Ook werkt de sector samen met het centrum voor veiligheid en digitalisering.

Techniek & Mobiel doet dit nadrukkelijk samen met partners in techniekhubbs in Apeldoorn (NewTechPark), Deventer (TechniCampus) en Zutphen (Technieklab).

Zorg & Welzijn geeft opleidingstrajecten ook samen vorm met zorgpartners. Zo ontstonden het TOPcollege en de Sallandse PraktijkLeerroute. Beide zijn ontwikkeld met meerdere zorginstellingen en andere scholen, om het tekort in de zorg aan te pakken. Dat lukt goed: allebei de opleidingsroutes trekken veel belangstelling.

Studenttevredenheid

Ook in 2020 deden we mee met de JOB Monitor. JOB koos voor een nieuwe aanpak, zodat resultaten lastig vergelijkbaar zijn met eerdere jaren. Aventus scoort met een 6,7 landelijk gemiddeld.

De veiligheidsbeleving van studenten op school springt er positief uit. Studenten vinden dat zij door hun praktijkbegeleiders goed begeleid worden. De begeleiding vanuit school tijdens stages kan beter, net als de aansluiting van schoolopdrachten bij de stages.

De respons was iets minder dan voorgaande jaren.

Gestegen in de Keuzegids MBO 2021

In de Keuzegids MBO 2021 is Aventus negen plekken gestegen, van plek 28 in 2020 naar 19. Daarmee staan we weer op hetzelfde niveau als in 2019. Daarnaast staan we in de gids met vijftien Topopleidingen, één meer dan vorig jaar. Overall kregen we met drie sterren een voldoende beoordeling.

Een groot aantal van de Topopleidingen laat een constant goede kwaliteit zien en stonden eerder dus ook al hoog in de beoordelingslijst. Nieuwkomers zijn de opleidingen Laboratorium en Gezondheidstechniek.

De keuzegids biedt elk jaar een actueel overzicht van mbo-opleidingen en de arbeidsmarkt. Ook staan hier beoordelingen in van de kwaliteit van de opleidingen, op basis van de meest recente studentoordelen en studieresultaten.

Examenprocessen beter op orde

Wij focussen al enige tijd op de kwaliteit van examinering. Het college van bestuur gaat jaarlijks in gesprek met de examencommissies over het jaarverslag en plan van toezicht. Hieruit blijkt dat onze examenprocessen beter op orde zijn: de examencommissies en onderwijsteams geven steeds beter vorm aan hun rol en verantwoordelijkheid.

Logischerwijs hadden coronamaatregelen een grote impact op examinering en diplomering. De vertaling van de handreikingen Verantwoord diploma-besluit en andere servicedocumenten van het ministerie naar onze Aventus-realistie, vroeg veel tijd. Zo moesten we op zoek naar alternatieve

examineringsvormen en natuurlijk vroeg ook een zorgvuldige voorbereiding van onze examenkandidaten aandacht.

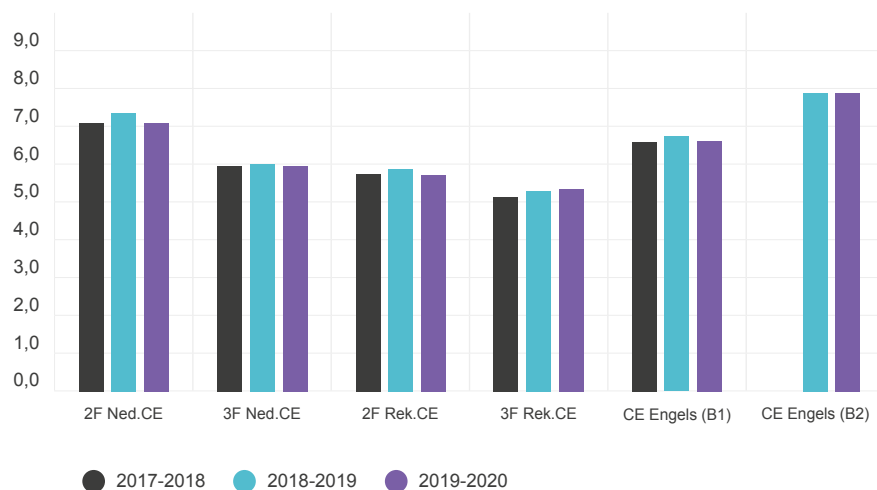
Een positief effect was er ook. Vanuit onze onderwijsvisie willen wij ons bij examinering richten op de kern: het belangrijkste dat een student moet kennen en kunnen, dat wat het meest representatief is voor zijn toekomstige vak. Door de coronacrisis kwam dit in een stroomversnelling: we kijken met elkaar kritischer naar dit representatief examineren.

Taal- en rekenonderwijs

Vanuit onze onderwijsvisie hebben we ons taalbeleid doorontwikkeld. We bieden taalonderwijs meer beroepsgericht aan, maar taal is ook belangrijk als basis voor leren in het algemeen.

Wij zien taal als ‘de motor voor ontwikkeling’. Taalvaardige studenten kunnen beter meedoen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Precies aan die drie elementen besteden we dus veel aandacht: taal in de context van het toekomstige beroep, taal in de context van een Leven Lang Ontwikkelen en taal in de context van de maatschappij. Bij dit laatste draait het onder meer om kritisch denken en bronnen beoordelen.

Resultaten generieke vaardigheden



Resultaten in 2019-2020 komen ongeveer overeen met eerdere jaren en zijn vergelijkbaar met het landelijk beeld in het mbo.

Sectoren en onderwijsteams meer ‘eigenaar’ van kwaliteit

Het dashboard dat in 2019 is ontwikkeld – met daarop de belangrijkste data om onze koers, resultaten en kwaliteit van onderwijs – helpt om de voortgang van de kwaliteitsagenda goed te volgen. Bijkomend voordeel is dat meer inzicht in kwaliteit positief bijdraagt aan het interne kwaliteitsbewustzijn.

Vanaf 2021 voeren we met onderwijsteams ook een Kwaliteitsdialoog. Wij praten met elkaar over wat wij goed onderwijs vinden, hoe je weet welke kwaliteit je levert en hoe je systematisch verbetert. Wij zien de Kwaliteitsdialoog als middel om onderwijsteams steeds meer eigenaar te maken van ‘kwaliteit’ en werken zo aan kwaliteitsbewustzijn, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. In 2021 beginnen we met de thema’s passend onderwijzen en passende begeleiding.

Onderwijskwaliteit en kwaliteitsmanagement

Onze studenten verdienen nu en in de toekomst goed onderwijs. Hier doen docenten en andere medewerkers elke dag hun best voor. Onze onderwijsvisie, koers en kwaliteitsagenda zijn hiervoor leidend. Onze handboeken voor het onderwijs, waarin onderwijs-, begeleidings- en examenprocessen zijn beschreven, bieden kaders. Via onze set kwaliteitsindicatoren maken wij de kwaliteit die wij leveren inzichtelijk.

Sectordirecteuren en teammanagers versterken het kwaliteitsbewustzijn en de kwaliteit van het onderwijs binnen de opleidingsteams. De afdelingen Kwaliteit en Onderwijs, van de dienst Strategie & Onderwijs, adviseren en ondersteunen daarbij.

Audits

Eens per vier jaar krijgt elk onderwijsteam een audit. Auditoren kijken op een waarderende, signalerende manier naar de onderwijskwaliteit en gebruiken onze onderwijsvisie en het toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs als leidraden.

Het auditrapport biedt inspiratie voor een onderwijsteam om verder te verbeteren. Scoort een team op een van de kwaliteitsstandaarden onvoldoende, dan volgt later een quickscan om te checken of de verbeteringen naar wens zijn doorgevoerd. Resultaten van de audits worden samengevat in een jaarverslag dat het college van bestuur bestudeert. Zo nodig worden verbeteracties aangemoedigd of wordt beleid aangescherpt.

Audits worden uitgevoerd door een medewerker van de afdeling kwaliteit en een geschoolde auditor, bij voorkeur uit de auditpool. Onze auditorenpool is breed samengesteld. Zo bouwen medewerkers van alle sectoren en diensten actief mee aan onze kwaliteitscultuur.

In 2020 kregen de onderwijsteams Entree, Bouw, Metaal Electrotechniek en Installatietechniek, Officemanagement support en Toerisme en Recreatie een audit. Deze teams bieden goede onderwijskwaliteit. Kwaliteitsborging van examinering, kwaliteitszorg, verantwoording en dialoog over kwaliteit: dat zijn de zaken die meerdere onderwijsteams nog verder kunnen verbeteren.

Naar aanleiding van eerdere audits werden bij de onderwijsteams Media, Automanagement, Juridisch administratieve dienstverlening en Sociaal werk quickscans gedaan. Twee teams werkten alle eerder gesignaleerde tekortkomingen weg, twee teams hebben daarvoor meer tijd nodig.

Onderzoeken onderwijsinspectie

Na een inspectieonderzoek in 2018 – het rapport volgde in 2019 – kregen zeven opleidingen een verbeteropdracht. Daaraan hebben zij ook in 2020 gewerkt. In verband met de coronamaatregelen werd het voor het voorjaar 2020 geplande herstelonderzoek een jaar uitgesteld. De teams presenterden de stand van zaken van hun verbetertraject wel aan het college van bestuur.

In het najaar van 2020 ging het college ook in gesprek met de inspectie over het hersteltraject. Om ervoor te zorgen dat het college beter zicht krijgt op de kwaliteit van het onderwijs op team- en opleidingsniveau, is de kwaliteitsmonitor versneld ingevoerd.

Urennorm

Er zijn geen opleidingen die in 2020 afweken van de urennorm.





3 Onze medewerkers



➤ Onze medewerkers hebben in 2020 een enorme dosis creativiteit en doorzettingsvermogen getoond. Door corona werd thuiswerken de norm en is alles op alles gezet om het (online) onderwijs zo goed mogelijk door te laten gaan.

3.1 Werken in coronatijd

Werken voor Aventus: dat gebeurde in 2020 grotendeels thuis. Nadat de schooldeuren moesten sluiten in het eerste kwartaal, is veel geïnvesteerd in scholing en coaching. Zo maakten docenten zich het online werken 'technisch' eigen. In de tweede helft van het jaar ging de focus meer naar de pedagogisch-didactische vaardigheden die komen kijken bij het bieden van online onderwijs.

Om ervoor te zorgen dat het onderwijs zo goed mogelijk door kon gaan, zijn we medewerkers gaandeweg de lockdown commerciële coronatest-mogelijkheden gaan aanbieden. Op reguliere testen moest namelijk lang worden gewacht, met logischerwijs ook een lange quarantainetijd tot gevolg.

Medewerkers konden/kunnen thuis gebruikmaken van het kantoormeubilair en de computers van Aventus. Eind 2020 is het thuiswerkbeleid vastgesteld: hiermee faciliteren we ook een goede inrichting van een goede, passende thuiswerkplek.

3.2 Ziekteverzuim gedaald

De corona-pandemie had in 2020 opmerkelijk genoeg geen negatieve gevolgen op het ziekteverzuim. Sterker nog: dat daalde van 4,98 in 2019 naar 4,41 procent. Het kortdurend verzuim daalde zelfs van 1,31 in 2019 naar 0,51 procent.

Wij denken dat het thuiswerken aan de daling van het ziekteverzuim heeft bijgedragen. Ondanks alle uitdagingen kunnen medewerkers werk en privé beter op elkaar afstemmen. Ook onze verzuimaanpak helpt mee. Goed contact tussen medewerker en leidinggevende draagt bij aan het voorkomen van verzuim. Is verzuim onvermijdelijk, dan worden heldere re-integratie-afspraken gemaakt en zetten we zo nodig de expertise van de Arbodienst in.

Afgelopen jaar hebben we een Arbozorgsysteem ingevoerd dat ook bijdraagt aan ons gezond en veilig werken. Onderwijsteams en hun leidinggevendens brengen via de Risico Inventarisatie & Evaluatie risico's in kaart en maken vervolgens plannen om de veiligheid en gezondheid van studenten en medewerkers verder te verbeteren. Dat doen we komende jaren in lijn met onze verbetercyclus.

Verzuim per jaar

	2020	2019	2018	2017	2016
Verzuimcijfers	4,4%	5,0%	5,7%	5,6%	5,2%

3.3 Visie duurzame inzetbaarheid vastgesteld

In 2020 is de visie op duurzame inzetbaarheid vastgesteld, waarmee wij ervoor willen zorgen dat medewerkers hun gehele loopbaan vitaal en inzetbaar blijven en daar zelf de regie over voeren.

In 2021 werken we de visie verder uit in relatie tot de thema's mobiliteit, vitaliteit en gezondheid, loopbaan en ontwikkeling en balans werk-privé.

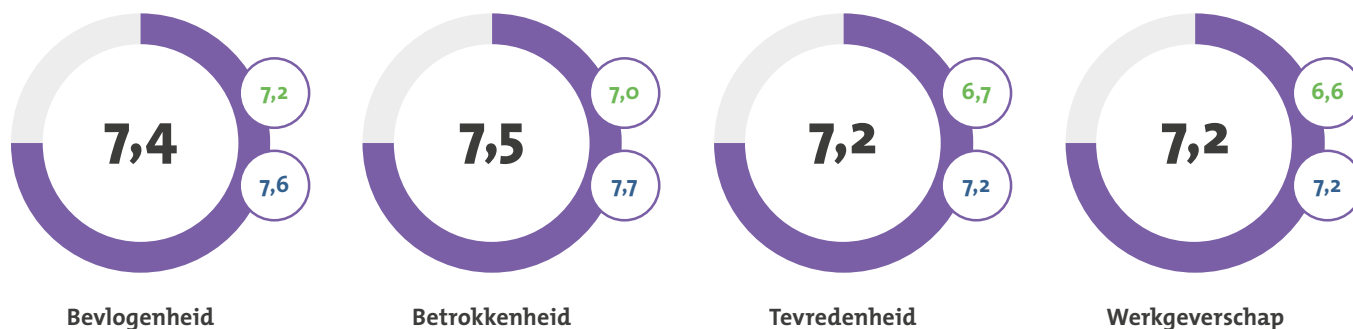
3.4 Tevreden(er) aan de slag; werkdruk blijft

Een hogere medewerkerstevredenheid: dat is goed nieuws.

In het derde kwartaal van 2020 vond het tweejaarlijks medewerkers-onderzoek plaats. Aventus scoort met name beter op studentgerichtheid. Er zijn ook hogere scores voor bevoegdheid, betrokkenheid, tevredenheid en waardering voor het werkgeverschap. De werkdruk is verminderd, maar blijft zeker aandacht vragen.

Het onderzoek is waardevol voor onderwijsteams, sectoren en afdelingen en biedt ook input voor de evaluatie van ons werkdrukplan en het duurzame inzetbaarheidsbeleid.

Uitkomsten medewerkersonderzoek



groen: uitslag 2018, blauw: benchmark

3.5 Werkdrukplan bijgesteld

Meer werkplezier, minder werkdruk. Daaraan werken we vanuit ons werkdrukplan waarbij ook de Ondernemingsraad nauw betrokken is. Dit plan is eind 2020 geëvalueerd en wordt op onderdelen bijgesteld, passend bij de verschillen tussen teams in werkdrukbeleving.

Ondanks de extra uitdagingen die thuiswerken en 'corona' in 2020 met zich meebrachten, beoordeelden medewerkers hun werkdruk gemiddeld positiever dan voorgaande jaren. De aangeboden thuiswerkfaciliteiten, het scholingsaanbod van de Aventus Academie en de manier waarop leidinggevenden hun medewerkers ondersteunden, droegen hieraan bij.

3.6 Blijven leren en ontwikkelen: Aventus Academie

Van onze docenten is 95 procent bevoegd en bekwaam, 5 procent is in opleiding om aan de bekwaamheidseisen te voldoen.

Medewerkers die zich willen laten inspireren, bijscholen of zich willen verdiepen, kunnen terecht bij onze Aventus Academie. Die biedt een gevarieerd professionaliseringsaanbod. In 2020 werden 430 leertrajecten gevolgd; de studiedagen van sectoren die vanuit de academie worden ondersteund en trajecten waarmee docenten hun lesbevoegdheid halen, zijn hierin niet meegeteld. Zo maken wij LLO zelf ook waar.

In 2020 is het academieaanbod uitgebreid met trainingen voor online lesgeven en online werken. Ook het online leerplatform van de academie groeit – driekwart van onze medewerkers maakt hier al gebruik van.

Afgelopen jaar is verder extra ingezet op professionaliseringsthema's als examinering, burgerschap, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit en de kennis-making met het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris. Ook zijn we gestart met het opleiden van acht blended coaches, die onderwijs en ICT verbinden. Zij doen mee met het landelijke programma Bruggen Bouwen van saMBO-ICT.

Komende periode werkt de Academie verder aan de duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en professionaliteit van medewerkers vanuit de visie die in 2020 is vastgesteld.

3.7 Strategische personeelsplanning

Hoeveel medewerkers hebben wij komende jaren nodig en over welke competenties moeten zij beschikken om onze onderwijsvisie in praktijk te brengen? Samen met sectoren en diensten heeft HRM dat zorgvuldig inzichtelijk gemaakt, met als resultaat een meerjarenformatiebeleid 2020-2024, dat onderdeel is van onze strategische personeelsplanning.

Als onderdeel van het meerjarenformatiebeleid, hebben we specifiek in kaart gebracht hoeveel docenten in aanmerking komen voor de functie van senior docent. Daarmee willen we goed inspelen op veranderingen in ons onderwijs, de arbeidsmarkt en de samenleving. Zo vinden wij een groei van het aantal seniordocenten belangrijk om onze onderwijsvisie succesvol in te voeren.

Formatie-inzet in 2020

In 2020 zijn alle 134 vacatures ingevuld. Werving van nieuwe medewerkers gebeurde al digitaal, in 2020 zijn ook alle kennismakings- en sollicitatie-gesprekken online gevoerd en daaraan zijn we inmiddels helemaal gewend.

We hebben in 2020 11 fte minder ingezet dan begroot, met name na de zomervakantie was minder inzet van (eigen) medewerkers nodig. Wel hebben we iets meer tijdelijke medewerkers en externen ingezet. Van die externen ging het bij een kwart om invulling van participatiebanen. De verhouding docent en seniordocent en de inzet van instructeurs en onderwijsassistenten was volgens de begroting gelijk aan 2019.

Iedereen in dienst bij stichting Aventus

Per 1 mei 2021 zijn ook medewerkers die tijdelijk voor ons werken in dienst bij Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus. Voorheen hadden zij een arbeidscontract bij Aventus Detachering bv. We hebben dit veranderd na de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans en in overleg met de Ondernemingsraad en de vakbonden.

3.8 Participatiebanen bij Aventus

Begin 2020 heetten we een aantal nieuwe collega's welkom in een participatiebaan. Wij vinden het belangrijk om ook mensen voor wie het vinden van een werkplek minder vanzelfsprekend is, kansen te bieden en zijn blij met hun bijdrage aan onze organisatie.

In twee jaar groeide het aantal fte van 14 naar 21, we hebben nu 23 medewerkers aan de slag. Door corona lag verdere werving afgelopen jaar grotendeels stil, omdat het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers lastiger is door het thuiswerken. We pakken dit weer op zodra het kan.





Medezeggenschap



Studenten en medewerkers denken, praten en beslissen mee over ons onderwijs en onze organisatie in de Studentenraad en de Ondernemingsraad. Ook de medezeggenschap deed zijn werk in 2020 grotendeels online.

4.1 Medezeggenschap in coronatijd

Wennen aan online vergaderen, zoeken naar nieuwe contactvormen met ‘de achterban’ en online nieuwe leden werven: ook de Studentenraad en de Ondernemingsraad moesten omschakelen in coronatijd.

De Studentenraad wist toch twee acties te organiseren om bekendheid te geven aan het belang van medezeggenschap. De Ondernemingsraad experimenteerde met een enquête in Teams om medewerkers te raadplegen en organiseerde een online spreekuur voor medewerkers van Educatie in verband met het beëindigen van inburgeringsactiviteiten per 1 januari 2021.

4.2 Jaarverslag Studentenraad

De Studentenraad overlegt met en adviseert het college van bestuur over onderwijsbeleid en studentenzaken en moet soms ook instemmen met nieuw beleid. De raad stemt ook regelmatig af met de Ondernemingsraad.

Het jaar 2020 samengevat

Meer zichtbaar worden. Met die missie ging de Studentenraad in 2019 aan de slag en het plan was om dit in 2020 door te zetten. Na een Valentijnactie konden activiteiten helaas niet doorgaan door corona – al lukte het de raad wel om het jaar af te sluiten bij een kerstactie. De leden volgden ook een training medezeggenschap bij de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB).

In de contactmomenten met het college van bestuur heeft de studentenraad met name stil gestaan bij de impact van corona op het onderwijs en studenten. De studentenraad is positief over de actieve communicatie richting studenten en heeft met name benadrukt dat het belangrijk is om het persoonlijke contact met studenten te waarborgen. Er is ook stil gestaan bij onderdelen van de kwaliteitsagenda, zoals de implementatie van de nieuwe onderwijsvisie en talentontwikkeling. De studentenraad vindt het jammer dat vakwedstrijden en internationale activiteiten door corona geen doorgang konden vinden. De raad is positief over de alternatieve vorm van internationalisering@home en de nieuwe manier waarop online actief invulling is gegeven aan het waarborgen van een goede voorlichting aan nieuwe studenten. Daarbij doen zij zelf ook mee, vaak in samenwerking met het Aventus-team.

Deelname werkgroepen en besluiten

In 2020 nam de Studentenraad deel aan:

- de werkgroep roosterhandvest 2020-2021
- de projectgroep rookvrije schoolterreinen

De raad stemde in met:

- hoofdlijnen begroting 2021
- aanpak 1,5 meter school
- de mondkapjesplicht
- aanpassing camerabeleid

De raad gaf advies over:

- afbouw inburgeringsactiviteiten

Samenstelling

Begin 2020:

- Brandon Brom (voorzitter)
- Annemiek Brokken (penningmeester)
- Hessel Krap (secretaris)
- Roberto Holleboom (vicevoorzitter)
- Panos de Bruine (algemeen lid)

De Studentenraad heeft door privéomstandigheden of afstuderen aan het begin van het schooljaar 2020-2021 afscheid genomen van twee leden.

Na werving via posters, televisieschermen en bemiddeling van leertraject-begeleiders, konden we vier nieuwe leden verwelkomen.

Eind 2020 was de samenstelling:

- Annemiek Brokken (voorzitter)
- Daisy ter Hoeve (secretaris)
- Panos de Bruine (algemeen lid)
- Roberto Holleboom (algemeen lid)
- Tim Ekkelenkamp (notulist)
- Yana Sandman (vicevoorzitter)
- Ola Szankowska (algemeen lid)

Vooruitblik 2021

De Studentenraad gaat aan de slag met een strategisch positioneringsplan om vanuit elke sector minimaal twee vertegenwoordigers in de Studentenraad te krijgen. De raad gaat meer contact zoeken met studenten, wil vaker Aventuslocaties bezoeken en bijeenkomsten organiseren. Ook staan cursussen op de agenda om verder te professionaliseren en wil de raad contact onderhouden met JOB. Tot slot wil de Studentenraad de uitvoering van de kwaliteitsagenda blijven volgen.

4.3 Jaarverslag Ondernemingsraad

Medewerkers denken, praten en beslissen mee over beleid via de Ondernemingsraad (OR). De Ondernemingsraad heeft net als de Studentenraad recht op informatie, advies en instemming. De officiële overlegpartner is het college van bestuur. Dit is allemaal geregeld in de wet op de ondernemingsraden (WOR).

Het jaar 2020 samengevat

Sinds 2020 stemmen werkgroepen van de Ondernemingsraad af met directeuren van alle diensten. Het doel: in een vroeg stadium ideeën uitwisselen zodat de raad tijdig betrokken is bij beleidsvorming. Het wekelijkse overleg tussen dagelijks bestuur en het college van bestuur was in 2020 extra fijn, omdat er door corona steeds veel veranderde bij Aventus.

Ondanks corona kon een medezeggenschapstraining toch doorgaan, rekening houdend met coronamaatregelen. Zodra de coronasituatie het toelaat, hoopt de raad weer als vanouds schoollocaties te bezoeken om 'inloopsprekken' te organiseren met medewerkers.

De OR volgt de kwaliteitsagenda; onderdeel van de managementrapportages. In de overleggen met het college van bestuur en directeuren is bij diverse onderwerpen stil gestaan. De Ondernemingsraad is, in het bijzonder gelet op corona, positief over de diverse ontwikkelingen en voortgang. Er zijn stappen gezet op het vlak van bijvoorbeeld arbeidsmarktrelevant en innovatief onderwijs. De Ondernemingsraad neemt waar dat er toenemende aanbod is voor professionaliseringsactiviteiten, bijvoorbeeld op het vlak van LOB en burgerschap.

Advies, instemming en besluiten

De raad stemde in met:

- de aanpak 1,5 meter school
- hoofdlijnen van de begroting
- de aanvraag arbodienst
- camerabeleid
- meerjareninformatiebeleid
- actualisering maatregelen examinering
- doorstroming seniordocent
- thuiswerkbeleid
- uitfasering Aventus detachings bv
- flexibele beloning
- vragenlijst medewerkersonderzoek
- visie duurzame inzetbaarheid
- nieuw informatiebeveiligings- en privacybeleid

De raad gaf advies over:

- beëindigen inburgeringsactiviteiten
- strategische koers Leven Lang Ontwikkelen

Samenstelling

De Ondernemingsraad bestaat uit onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. In 2020 veranderde de samenstelling.

Onderwijzend personeel:

- Olga Arends (voorzitter)
- Marcel Bart (plaatsvervangend voorzitter)
- Han Kip (secretaris)
- Kees Oostwal (in de loop van 2020 gestopt vanwege andere invulling werkzaamheden)
- Monique Bos (in de loop van 2020 gestopt vanwege andere invulling werkzaamheden)
- Nico Pluim
- Erik Hemken
- Harrie van Benthem
- Jos Talsma (in de loop van 2020 gestopt vanwege vervroegde pensionering)
- Annemieke Hendriks (nieuw lid na verkiezingen)

- Kees van Assenbergh (nieuw lid na verkiezingen)
- Truus Goethals (nieuw lid na verkiezingen)

Onderwijsondersteunend personeel:

- Monique Baeten
- Huseyin Dogan
- Robbert Evers
- Gerina Nijenkamp
- Jeroen Ongerling (in de loop van 2020 gestopt vanwege pensionering)
- Marcel Rave
- Anton Wolbers (nieuw lid)

Vooruitblik 2021

Eind 2020 heeft de Ondernemingsraad met het college van bestuur een nieuwe uitvoeringskalender gemaakt. Daarin zijn werkafspraken opgenomen en twaalf werkhema's. De Ondernemingsraad besteedt in 2021 specifiek aandacht aan:

- duurzame inzetbaarheid en vitale medewerkers (onder meer een onderzoek naar een Vitaliteitspact)
- de uitvoering van het werkdrukplan
- onderwerpen van de kwaliteitsagenda, zoals het herijken van het onderwijs op de niveaus 1-2 en de invulling van publiek-private trajecten (mede in relatie tot de verdere uitwerking van Leven Lang Ontwikkelen)
- de raad heeft instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting en in een voorfase bespreekt de bestuurder de kaderbrief met de raad, zodat die input kan geven voor uitwerking van de begroting
- Osiris





5 Onze bedrijfsvoering



➤ Eigentijdse schoolgebouwen, moderne ICT-systemen en goede onderwijslogistiek: onze bedrijfsvoering, moderne ICT-systemen en goede onderwijslogistiek ondersteunt studenten en medewerkers maximaal. Hoe belangrijk dat is, werd nog maar eens onderstreept in coronajaar 2020.

5.1 Bedrijfsvoering in coronatijd

De 1,5 meter-school had een grote impact op de inrichting, ventilatie en het gebruik van onze schoolgebouwen. Roosters moesten worden aangepast op online lesgeven en doceren aan kleinere groepen. Ook is veel aandacht besteed aan ondersteuning van het 'laptoponderwijs'. Medewerkers van Bedrijfsvoering haalden alles uit de kast om het onderwijs in coronatijd zo goed mogelijk te faciliteren.

5.2 Schoolgebouwen aangepast

Om de coronamaatregelen strikt na te kunnen leven, hebben we kleine aanpassingen gedaan zodat studenten en medewerkers 1,5 meter afstand konden houden van elkaar en er niet te veel mensen in één ruimte leren en werken.

Onze panden aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn, het Stationsplein in Zutphen en de Snipperlingsdijk in Deventer beschikken over een mechanische installatie voor luchtbehandeling, in andere gebouwen plaatsten we CO²-meters om de luchtkwaliteit te monitoren zodat er tijdig geventileerd kan worden. Zo kunnen die toch gebruikt worden.

Uiteraard zijn alle schoolgebouwen voorzien van extra hygiënemaatregelen.

Verbeteringen schoolgebouwen

Geplande verbeteringen van onze gebouwen konden in 2020 doorgaan. Zo hebben we de ingang van de Musschenbroekstraat in Apeldoorn volledig vernieuwd, net als het schoolplein. Het ziet er niet alleen mooier uit, ook kunnen fietsers en bromfietzers het gebouw nu veiliger bereiken. Ook is er een oefenstraat gekomen voor de praktijklessen van de Veiligheidsacademie.

De sector Zorg & Welzijn aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn kreeg een nieuwe entree, Creatieve industrie volgt. In Zutphen kregen het naaiatelier en omliggende lokalen een opknapbeurt. Het Open Leercentrum aan de Middelweg in Deventer is volledig opnieuw ingericht. Alle schoolgebouwen kregen een nieuw toegangcontrolesysteem.

Verduurzaming

In 2020 is door de dienst BVO ingezet op de energiebesparende maatregelen naar aanleiding van de erkende maatregelenlijst (onder andere LED verlichting en Energie monitoring) met de inzet van warmtepompen, uitbreiding van laadpalen voor e-voertuigen en het inkopen van groene energie. Ook is er een pilot uitgevoerd in het kader van afvalscheiding.

We gaan onze verlichting de komende jaren vervangen door het energiezuinigere LED. De aanbesteding hiervoor is in 2020 uitgevoerd.

Voor wat betreft de uitbreiding van laadpalen zijn onze parkeerterreinen inmiddels allemaal voorzien van oplaadpunten voor elektrische auto's. In Apeldoorn zijn daarvoor bijvoorbeeld de plekken verplaatst naar het bovendeck van de parkeergarage.

In alle schoolgebouwen vind je inmiddels watertappunten waar studenten en medewerkers hun waterflesjes kunnen vullen.

In 2020 is er door de MBO Raad een aanzet gedaan om een sector routekaart op te stellen om te komen tot een CO₂-reductie in 2050. Deze is niet compleet en wordt verder niet meer aangepast. De dienst BVO zal in 2021 voor Aventus zelf een routekaart opstellen.

Ontwikkelingen huisvesting Deventer

In Deventer willen we het onderwijs op termijn concentreren aan de Snipperlingsdijk in Deventer en gaan we het gebouw aan de Middelweg afstoten. De Snipperlingsdijklocatie nabij het station is goed bereikbaar. We kunnen dit gebouw het makkelijkst aanpassen aan onze nieuwe onderwijsvisie.

In het gebied rond 'de Snip' is De Kien in ontwikkeling, voorheen Stadscampus genoemd. Samen met bedrijven, gemeente en Saxion maken we van dit deel een bruisende innovatieomgeving. Komende tijd werken we de (meerjaren) plannen verder uit – zo moet het huidige schoolgebouw uitgebreid worden – en doen we dat samen met medewerkers, omwonenden en de gemeente.

Verder zijn wij met de TechniCampus op zoek naar uitbreidingsmogelijkheden om ons technisch opleidingsaanbod in Deventer te kunnen uitbreiden.

5.3 Onderwijslogistiek: continu improviseren

Door de 1,5 meter maatregel kwamen groepen studenten gesplitst naar school en is volop ingezet op online onderwijs. Dit had grote gevolgen voor onze onderwijslogistiek.

Om de roosters in deze unieke situatie zo goed mogelijk af te stemmen op studenten, zijn onderwijsteams die zelf gaan maken met ondersteuning en advies van onze planners. Zo konden zij flexibel en snel reageren op noodzakelijke veranderingen en specifieke situaties in hun teams. Veel teams kenden de werkwijze nog van vroeger, voor we centraal zijn gaan roosteren via ons systeem Xedule.

Omdat we door deze geïmproviseerde werkwijze docenten en lokalen minder efficiënt kunnen inplannen, willen we in schooljaar 2021-2022 met ons systeem Xedule gaan werken om daarmee ook de onderwijsteams te ontlasten.

Ook willen we geplande verbeteracties – zoals professionalisering van planners en specialisten onderwijslogistiek – in 2021 realiseren. Dit moesten we in 2020 door de werkdruk die corona-aanpassingen met zich meebrachten, minder prioriteit geven.

5.4 ‘Ander’ onderwijs snel ondersteund met ICT

Onze ICT-visie zette al in op tijd- en locatieonafhankelijk leren en werken (anywhere, anyplace, anytime) en laptoponderwijs was al gebruikelijk bij Aventus. Dat heeft ons enorm geholpen in coronatijd. Met onze goede infrastructuur en ingerichte MS Teamsomgeving konden we studenten en medewerkers direct ondersteunen toen de schooldeuren dicht moesten in maart 2020.

Zo'n 180 studenten die geen beschikking hadden over een computer, hebben een laptop geleend zodat ook zij thuis online les konden volgen.

Samen met de dienst Strategie & Onderwijs heeft Bedrijfsvoering richtlijnen gemaakt voor het gebruik van applicaties, online examinering, veilig thuiswerken en hebben we hierover een webinar gegeven.

Docenten werken nu ook met nieuwe camera's en geluidsapparatuur, zodat zij de helft van de groep studenten in de klas fysiek les kunnen geven en de andere helft die les goed online kan volgen.

5.5 Invoering studentinformatiesysteem Osiris voorbereid

Samen met zeven andere mbo-instellingen bereiden wij de invoering van het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris voor. Daar krijgt zo'n beetje iedereen mee te maken bij Aventus, dus we betrekken er onze medewerkers nu al intensief bij.

In 2020 hebben we met expertiseteams uitgewerkt hoe we de inrichting van Osiris voor ons zien en zijn we ook gestart met de inrichting ervan. Dat neemt meer tijd dan aanvankelijk gepland. In 2021 gaan we Osiris echt gebruiken.

5.6 ICT ontzorgt studenten en medewerkers

Nadat de twee laatste schoolgebouwen zijn voorzien van ons nieuwe netwerk, kunnen we overal gebruikmaken van de nieuwste, software-gestuurde netwerktechnologie dat netwerkproblemen automatisch en sneller oplost en ons ook meer inzicht geeft in gebruikerservaringen.

Niet meer printen, opsturen en inscannen: de nieuwe elektronische ondertekening van de onderwijsovereenkomst en praktijkovereenkomst voor stages, scheelt veel administratieve ballast en kosten.

In 2020 hebben we de afdrukdiensten (zoals decentraal printen en kopiëren) gegund aan onze bestaande leverancier Canon. Komende tijd werken we samen aan het verder ontzorgen van studenten en medewerkers door onder meer scanmogelijkheden en mobiel printen aan te bieden.

5.7 Informatiebeveiliging en privacy

Wij besteden veel aandacht aan informatiebeveiliging en gaan zorgvuldig om met privacygevoelige data, conform de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). We voerden zo nodig steeds updates door en namen de noodzakelijke maatregelen om AVG-proof te blijven werken toen we door corona anders gingen werken. De jaarlijkse benchmark van saMBO-ICT in 2020 toonde aan dat Aventus het goed doet op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. We staan in de top 10 van mbo-instellingen. In 2020 hebben we vier datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en aan de betrokkenen. In het jaarplan 2021 hebben we verbeterpunten opgenomen om dit soort datalekken te voorkomen.





6 Verantwoording kwaliteitsagenda



➤ In dit hoofdstuk verantwoorden
wij ons over de midterm behaalde
resultaten met onze kwaliteitsagenda
2019-2022.

Inleiding

Dit hoofdstuk is onlosmakelijk verbonden met de voorgaande hoofdstukken van dit jaarverslag 2020, met name hoofdstuk 2: onze studenten en ons onderwijs. Wij verwijzen bij de verantwoording van de maatregelen naar de paragrafen uit hoofdstuk 2 voor aanvullende informatie en illustraties bij beschreven resultaten en effecten van de kwaliteitsagenda.

In deze verantwoording starten we met de reflectie van het bestuur op de uitvoer en gerealiseerde resultaten met de kwaliteitsagenda (paragraaf 1). We beschrijven voor elk van de tien maatregelen uit de agenda wat wij hebben gerealiseerd, welke merkbare effecten wij hebben geconstateerd en welke verklaringen wij zien voor afwijkingen ten opzichte van onze ambities midterm (paragraaf 2). Ook presenteren wij de prestaties op de tien indicatoren waarmee we de effecten van de maatregelen kwantitatief volgen. Ook hier verklaren wij afwijkingen van de midterm ambities (paragraaf 3). Hoe wij de verschillende stakeholders (studenten, regionaal onderwijs en bedrijven) betrekken bij de kwaliteitsagenda wordt daarna toegelicht (paragraaf 4). Tot slot geven we een verantwoording van de inzet van de financiële middelen (paragraaf 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.

Bij de midterm review constateren wij met trots dat wij goed op koers liggen met de realisatie van onze ambities van de kwaliteitsagenda voor 2022.

Om te ontwikkelen op de drie speerpunten hebben wij tien maatregelen opgesteld met voor elke maatregel een eindambitie in termen van merkbaar effect dat wij in 2022 gerealiseerd willen hebben. Voor de ontwikkeling richting deze eindambities hebben wij midterm ambities geformuleerd. Wij verwachten dat effecten van de ingezette maatregelen ook kwantitatief zichtbaar worden en monitoren daartoe de ontwikkeling van tien indicatoren.

Ook ten aanzien van deze indicatoren hebben wij eindterm en midterm ambities geformuleerd.

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 eigen ontwikkeling. Onze onderwijsvisie zorgt voor de inhoudelijke verbinding tussen de verschillende maatregelen van de kwaliteitsagenda.

Invulling geven aan onze onderwijsvisie vraagt dat onderwijsteams eigenaarschap van onderwijs(kwaliteit) nemen. De periodiek door onderwijsteams te voeren kwaliteitsdialoog over, onder andere, onderwerpen uit de kwaliteitsagenda, stimuleert dit eigenaarschap van kwaliteit en het lerend vermogen van ons als instelling.

Bij alle tien maatregelen zien wij merkbare effecten van de acties die wij de afgelopen ruim twee jaar hebben ingezet bij studenten, docenten of werkveld. Bij acht van de tien maatregelen hebben wij onze midterm ambities gerealiseerd, bij twee maatregelen blijven we iets achter. Het achterblijven bij de ambitie t.a.v. privaat-publiek trajecten heeft te maken met de noodzaak tot het opheffen van onze tak educatie en inburgering. Het achterblijven bij de ambitie t.a.v. talentontwikkeling heeft alles te maken met de beperkende corona-maatregelen, waardoor bijvoorbeeld vakwedstrijden, challenges en internationale ontmoetingen geen doorgang konden vinden.

Meetbare effecten van de maatregelen op de indicatoren zijn, op dit moment van midterm review, 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 informatie levert met ruim een schooljaar vertraging.

Bij de uitvoer van de diverse maatregelen hebben wij, via onze bestuurlijke overleggen, via samenwerkingsverbanden en via contacten op teamniveau, vele stakeholders betrokken. Met verschillende stakeholders evalueren we op maatregelniveau. Dit kan structureler en dat pakken we de komende twee jaar op.

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. 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. Samen met gemeentelijke instellingen en leerwerkbedrijven verzorgen we speciale intakes van kwetsbare groepen (jong) volwassenen en samen met leerwerkbedrijven bieden we hen maatwerktrajecten richting een diploma of certificaat. Met het onderwijs uit de regio en met de bedrijven uit de regio ontwikkelen we de 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.

De afgelopen twee jaar hebben wij een goede basis gelegd voor de onderwijsteams om, samen met de centrale diensten en onze stakeholders, verder uitvoer te geven aan de maatregelen en zo de ambities voor 2022 te realiseren.

De corona-maatregelen hebben veel gevraagd en vragen nog steeds veel van onze onderwijsteams en van onze ondersteuningsteams. Dit heeft ertoe geleid dat teams minder zijn toegekomen aan voorbereiding van de uitvoer van maatregelen richting 2022 dan beoogd was. In lijn hiermee hebben wij een deel van de financiële middelen bestemd voor 2019 en 2020, doorgeschoven naar 2021 en 2022.

Gezien de reeds behaalde resultaten, de inzet en betrokkenheid van onze onderwijsteams, studenten, vo en hbo, (leerwerk)bedrijven en gemeentelijke instellingen, hebben wij er alle vertrouwen in dat wij onze eindambities voor 2022 realiseren.



2 Bereikte resultaten en effecten 2020

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 in staat stellen hun loopbaan vorm 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 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 verspreid. (Dit is in april gebeurd.)	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.	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 die 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 professionaliseringsaanbod 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.	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 passende 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.	
			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 ondersteuningsvragen opgehaald. Als gevolg van de corona-maatregelen is de kennisdeling binnen de sectoren en tussen de sectoren tijdelijk vermindert geweest. Alle sectoren starten begin 2021 weer met de kenniskringen en kennisdeling.		
		Ieder lid van het opleidingsteam voldoet aan de LOB eisen die gesteld worden.				
		Iedere opleiding geeft, samen met het vmbo in de regio, zichtbaar vorm aan de vijf loopbaancompetenties van Meijers en Kuipers.				

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, de uitgangspunten en ontwikkelde 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".	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 bereidheid en behoefte bij docenten om kennis te delen en elkaar te inspireren.	
			Er is professionaliseringsaanbod voor docenten(teams) m.b.t. Burgerschapsonderwijs.	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.	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."	

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.		Ieder opleidingsteam participeert met minimaal één teamlid in een van de Aventus kenniskringen LOB en Burgerschap.		Er is een Aventus brede kenniskring Burgerschap, waarin iedere sector participeert. Daarnaast heeft elke sector een kenniskring Burgerschap met een afvaardiging uit elk opleidingsteam. Binnen de instellingsbrede en sectorale kenniskringen wordt de visie op Burgerschap nader inhoud gegeven, worden kennis en best practices gedeeld en worden ondersteuningsvragen opgehaald. Als gevolg van de coronamaatregelen is de kennisdeling binnen de sectoren en tussen de sectoren tijdelijk verminderd geweest. Alle sectoren starten weer (online) met de kenniskringen en kennisdeling.		
		Iedere docent burgerschap voldoet aan de eisen die gesteld worden, m.b.t. Burgerschaps-onderwijs.				
		Iedere opleiding geeft merkbaar voor studenten vorm aan burgerschapsonderwijs conform visie en beleid van Aventus.				

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 onderwijs 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 onderwijs en begeleiden op maat.	Visie en beleidskaders voor passend onderwijs 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 begeleidingsaanbod 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.	Er zijn verschillen tussen opleidingsteams in hoe ver zij zijn met de eigen visievorming en realisatie van passend onderwijs 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.	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 onderwijs 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 onderwijs. Het gaat hierbij om maatwerk per team. De teams formuleren op basis van zelfevaluatie 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.	Elke sector heeft een begeleidingsdeskundige die onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij vragen over passend onderwijs of passende begeleiding.	Teamplannen en terugkoppeling uit kwaliteitsdialogen tonen een toenemende bewustwording dat passend onderwijs 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 onderwijs en begeleiden voor hun onderwijs wordt gevoerd.	
			De onderwerpen passend onderwijs en passend begeleiden zijn onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan.	De onderwerpen passend onderwijs en passend begeleiden zijn onderdeel van de teamzelfevaluatie dat ieder team uitvoert in aanloop naar het teamplan.	In elke sector adviseert een begeleidingsdeskundige over passend onderwijs en passend begeleiden. De begeleidingsdeskundigen van de sector worden steeds meer gevonden door teams ten behoeve van de ondersteuning van docenten en teams.	
			In alle teamplannen 2020-2023 is aandacht voor (onderdelen van) passend onderwijs 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.	In alle teamplannen 2020-2023 is aandacht voor (onderdelen van) passend onderwijs 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.	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).	
			Aventus breed zijn de beide onderwerpen opgenomen in de kwaliteitsmonitor. De onderwerpen passend onderwijs en begeleiden staan op de agenda van de Aventus brede kwaliteitsdialoog voor voorjaar 2021.	Aventus breed zijn de beide onderwerpen opgenomen in de kwaliteitsmonitor. De onderwerpen passend onderwijs en begeleiden staan op de agenda van de Aventus brede kwaliteitsdialoog voor voorjaar 2021.		

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.				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.		
		Ieder opleidingsteam heeft de verbeterpunten gerealiseerd.				
		Ieder opleidingsteam voldoet aan de eisen die gesteld worden zoals vormgegeven in het professionaliseringsaanbod.				

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)	
4. Innovatief en arbeids-marktbestendig onderwijs in de (Cleantech) regio Eindambitie 2022 Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.	In 2018: in ontwikkeling en op onderdelen in uitvoering.		Een systematiek van context- en stakeholder analyse gericht op verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, die is verbonden aan de jaarlijkse portfolio-analyse van Aventus.	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. Hiermee hebben we een systematiek voor onze context- en stakeholdersanalyse vanuit de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.	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 pro-actief ons aanbod af met bedrijven en instellingen in de Stedendriehoek en hebben daarbij scherper in beeld wat kansberoepen zijn. In onze voorlichtingen aan studenten is daar ook meer aandacht voor.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
			Bekend is welke opleidingen we vanwege beperkt arbeidsmarktperspectief afbouwen. Hiervoor is een plan van afbouw opgesteld.	In de onderbouwing van het voorstel voor het starten van nieuwe opleidingen of afbouwen van bestaande opleidingen neemt het arbeidsmarktperspectief een belangrijke plaats in. 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.	Sectoren en teams merken dat, mede door de mogelijkheid van het plaatsen van levensechte opdrachten en de aandacht voor trajecten in kansberoepen, 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 kansberoepen.	
			Bekend is voor welke opleidingen met goed arbeidsmarktperspectief wij de instroom willen stimuleren. Hiervoor is een plan opgesteld.		Dit merken wij onder meer aan de levensechte opdrachten waarmee bedrijven en instellingen zich bij ons melden. 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."	

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)	
4. Innovatief en arbeids-marktbestendig onderwijs in de (Cleantech)regio Eindambitie 2022 Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.			Binnen alle opleidingen wordt gewerkt met levensechte leereenheden, d.w.z. actuele, innovatieve vraagstukken vanuit instellingen, overheid, bedrijfsleven of andere relaties.	Alle opleidingen van Aventus bieden hun studenten levens-echte opdrachten aan. Dit zijn actuele, innovatieve vraagstukken vanuit (zorg) instellingen, bedrijfsleven, overheid, of andere relaties, die een beroep doen op 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.	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 hackathons of innovatieve projecten. 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”. 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.	
			Aventus neemt actief deel aan de technologieraad in de Cleantech Regio.	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. NB: de technologieraad is opgeheven. De partners werken samen aan de uitvoering van de Agenda Cleantech Regio 2019-2023, waarin circulariteit en energietransitie de twee leidende thema's zijn.		

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)	
4. Innovatief en arbeidsmarktbestendig onderwijs in de (Cleantech)regio Eindambitie 2022 Aventus staat bij haar (cleantech) partners bekend om innovatief onderwijs. Meer studenten kiezen voor kansberoepen.		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 Gelre werkt 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 oriëntatietraject. 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'.		
		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.				
		Alle opleidingsteams hebben met minimaal vijf bedrijven / instellingen een concrete en duurzame samenwerking ten behoeve van de ontwikkeling en vormgeving van hun onderwijs.				
		Vanuit minimaal twee kansberoepen stroomt minimaal 75% studenten uit naar een plaats op de arbeidsmarkt.				

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)	
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.	In 2018: in voorbereiding.		Onderzoeksrapport beschikbaar, beleid geformuleerd.	Onderzoek naar ervaringen en best practices met alumni, zowel binnen Aventus als bij andere mbo en hbo instellingen is uitgevoerd en gerapporteerd. 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.	De toegevoegde waarde van alumni voor het onderwijs wordt steeds meer erkend en benut door teams. 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. Aventus doet, na eerdere deelname aan twee pilots van het onderzoek onder alumni 'Het echte studiesucces', ook in 2021 mee aan dit alumni-onderzoek.	Onze ambities voor 2020 zijn gerealiseerd. Wij verwachten de ambities voor 2022 te realiseren.
		Ieder team zet alumni in bij voorlichtingsactiviteiten.				
		Ieder team onderneemt activiteiten om alumni aan zich te binden.				
		Iedere sector organiseert gastlessen door alumni.				
		Iedere sector heeft een alumni platform / jaarlijkse alumnibijeenkomst i.s.m. Aventus centraal.				
		Aventus neemt deel aan het mbo-alumni onderzoek en gebruikt de uitkomsten.		Aventus neemt deel aan het mbo-alumni onderzoek 'het echte studiesucces' van 2021.		

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 een 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.

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.			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 studiesuccessen boeken. Samenwerkingsafspraken over TOP-trajecten zijn gemaakt. Er is een start gemaakt met de ontwikkeling van het TOP-traject in de Stedendriehoek.		
		Samenwerking met hbo's t.a.v. doorstroom-programma's is uitgebreid.		Er zijn verschillende initiatieven tot samenwerking met Saxion Hogeschool met betrekking tot doorstroming van studenten van het mbo naar het hbo met het uiteindelijke 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, of de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen doorstroom naar hbo, of de ontwikkeling van Associate Degree-trajecten waarbij studenten na hun mbo doorleren in het hbo met een tweejarig traject.		
		Opbrengsten uit onderzoek zijn geïmplementeerd.				

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. Talent-onwikkeling 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 vakwedstrijden 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 vakwedstrijden te organiseren. In 2019 is de deelname door teams aan vakwedstrijden stabiel gebleven; 28 van de 39 teams neemt deel aan vakwedstrijden. Als gevolg van de corona-maatregelen zijn in 2020 vakwedstrijden en challenges niet of, zeer beperkt, in aangepaste vorm georganiseerd door de landelijke organisaties.	Daar waar studenten hebben deelgenomen aan vakwedstrijden en challenges zijn zij positief en enthousiast. Het zelfvertrouwen en trots van de student en zijn omgeving groeien door deelname aan de vakwedstrijden.	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 vakwedstrijden 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.		
		Ieder opleidingsteam biedt studenten de mogelijkheid om op internationale stage te gaan.		Verschillende opleidingen van Aventus bieden hun studenten al de mogelijkheid tot internationale stage. Onder invloed van de corona-maatregelen zijn deze stages in 2020 afgelast. Als alternatief boden we in de 2e helft van 2020 pilots aan via Internationalisering@Home, zodat studenten toch internationale kennis konden opdoen.		
		Iedere sector heeft uitwisselingen met een partnerschool.				

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 onderwijs, aantrekkelijk onderwijs en ouderbetrokkenheid.	Opleidingsteams zijn zich er steeds meer van bewust dat het voorkomen van voortijdig schoolverlaten begint aan de voorkant van het opleidings-traject 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 1e jaar, waarna studenten kiezen voor een 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 ambities voor 2020 hebben wij 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	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 school-verlaten en iedere jongere met een diploma richting doorstroom of arbeidsmarkt begeleiden.			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.	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.	
				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.		
		Vsv op niveau 2 en niveau 4 verbetert. De entree opleiding en niveau 3 opleidingen houden de score in ieder geval vast.				
		Ieder opleidingsteam voert de set maatregelen uit voortkomend uit de analyse naar de effecten van maatregelen.				
		Ieder onderwijsteam heeft afspraken over hoe zij omgaan met studenten die afwezig zijn bij een onderwijsactiviteit en voeren deze uit.				

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)	
9. Leren en werken op de '1-2-school' 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. Eindambitie 2022 Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.	In 2018: Niveau '1-2-school' in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.		Afhankelijk van de impact-analyse, start de '1-2 school' (m.i.v. 2020-2021) met flexibele leerwegen.	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 kwalificatie-dossiers op niveau 2, de opleidingen die vanuit SBB in één dossier worden samen-gevoegd. 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 Position Paper 1-2 onderwijs. De ambachtelijke (smalle) niveau 2 opleidingen, zoals stukadoor of kok, nemen we vooralsnog 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.	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. 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.	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.

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)	
9. Leren en werken op de '1-2-school' 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. Eindambitie 2022 Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.			De intake sluitende aanpak is geoptimaliseerd en geborgd in de Stedendriehoek.	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 aandacht in begeleiding 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.		

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)	
9. Leren en werken op de '1-2-school' 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. Eindambitie 2022 Niveau 1-2 school in voorbereiding. Sluitende aanpak in uitvoering en ontwikkeling.			Pilot flexibele leerwegen met kandidaten uit de "kaartenbakken" is in uitvoering.	In verschillende pilots flexibele leerwegen hebben we een goede verbinding en doorstroom weten te realiseren van niveau 1 naar niveau 2. Bijvoorbeeld het project GelreWerkt! waarin 17 volwassenen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt een gericht scholingstraject hebben gevolgd naar werk. 12 studenten zijn gediplomeerd. Aan het oriëntatieprogramma GelreWerkt! 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. In het project Kleurrijk zorgen 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. In de pilot Praktijkleren 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 mogen overhandigen.		
		Een groeiend aantal studenten heeft succesvol de '1-2 school' doorlopen, meer studenten stromen door van niveau 1 naar 2.				

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 opleidingstrajecten 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.	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 GelreWerk! en Kleurrijk zorgt 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.		

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 opleidingstrajecten 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. Enkele voorbeelden zijn: een eenjarige kopopleiding ondernemersvaardigheden voor studerende en werkende, een specialistische opleiding voor tankopslagoperators die i.s.m. Litop wordt aangeboden. 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, wat 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. In 2021 richten we onze organisatie verder in op die koers.		
		Het aantal studenten in publiek-private trajecten is toegenomen.				
		Het aandeel BBL-studenten is toegenomen.				

3 Ontwikkeling in indicatoren

Meetbare effecten van de maatregelen op de indicatoren zijn, op dit moment van midterm review, slechts gedeeltelijk zichtbaar.

Dit heeft enerzijds te maken met het gegeven dat doorwerking van maat-

regelen in meetbare effecten tijd vraagt en anderzijds met het gegeven dat een aantal indicatoren informatie levert met ruim een schooljaar vertraging.

Conform de richtlijnen van ckmba geven we alleen een toelichting bij afwijking, in positieve of negatieve richting van de gestelde ambities midterm. Conform de opzet van onze kwaliteitsagenda verantwoorden wij ons alleen over de blauwe indicatoren. De witte indicatoren zijn slechts bedoeld ter verdieping van de analyse.

Indicator	0-meting	Midterm	Eindterm		Stand in 2019	Stand in 2020	Verklaring afwijkingen t.o.v. de midterm
			Onder- norm	Boven- norm			
Vsv	4,6% (16/17) 5,8% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17/18.	6%	4,90%	5,4% (18/19)	5,5% (19/20) (dec+)	Ligt op koers.
Vsv niveau 1	17,75% (16/17) 23,6% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17/18.	23,6%	19,5%	22,0% (18/19)	25,0% (19/20) (dec+)	Blijft achter bij de ambitie. Het betreft hier het voorlopig vsv cijfer (december+ maand). De ervaring leert dat de definitieve vsv cijfers een verbetering tonen t.a.v. deze voorlopige cijfers. Wij verwachten met de definitieve vsv cijfers niv-1 voor 19/20 op koers te liggen met de midterm ambitie met name doordat de definitieve cijfers van 18/19 al een verbetering tonen t.o.v. 17/18.
Vsv niveau 2	9,39% (16/17) 11,6% (17/18)				9,8% (18/19)	11,1% (19/20) (dec+)	
Vsv niveau 3	3,70% (16/17) 4,3% (17/18)				4,0% (18/19)	4,2% (19/20) (dec+)	
Vsv niveau 4	3,07% (16/17) 3,4% (17/18)				3,6% (18/19)	2,9% (19/20) (dec+)	
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)	Ligt op koers.
Opstroom niveau 1	60,8% (16/17)				64,4% (17/18)	69,5% (18/19)	
Opstroom niveau 2	33,6% (16/17)				43,8% (17/18)	46,8% (18/19)	
Opstroom niveau 3	28,9% (16/17)				30,8%(17/18)	26,0% (18/19)	
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)	Ligt op koers.
Studenttevredenheid 2020 (rapportcijfer opleiding)	6,7 (2020)	n.v.t.	6,5	6,8		0-meting	Als gevolg van gewijzigde systematiek van uitvoer JOB tevredenheidsonderzoek wordt 2020 beschouwd als 0-meting.

Indicator	0-meting	Midterm	Eindterm		Stand in 2019	Stand in 2020	Verklaring afwijkingen t.o.v. de midterm
			Onder- norm	Boven- norm			
Studenttevredenheid Onderwijs en begeleiding	3.3 (2020)					0-meting	
Studenttevredenheid Stage BOL school	3.1 (2020)					0-meting	
Studenttevredenheid Stage BBL school	3.5 (2020)					0-meting	
Arbeidsmarkt rendement (% studenten dat 1 jaar na afstuderen werkt > 12 uur per week)	80.0% (15/16)	Vasthouden 15/16.				72,8% (17/18)	Blijft achter bij de ambitie. Voor deze indicator zijn geen recentere gegevens beschikbaar dan 17/18. Op dat moment was de kwaliteitsagenda nog niet in uitvoer.
Arbeidsmarkt-rendement niv-1	81,0% (15/16)					48,0% (17/18)	
Arbeidsmarkt-rendement niv-2	75,8% (15/16)					71,2% (17/18)	
Arbeidsmarkt-rendement niv-3	80,9% (15/16)					69,9% (17/18)	
Arbeidsmarkt-rendement niv-4	81,2% (15/16)					77,5% (17/18)	
Imago	17% (dec 18)	Verbeteren t.o.v. dec 18.				30% (dec 20)	Ligt op koers.
Diplomaresultaat niv-2	71,0% (15-18)	Verbeteren t.o.v.15-18.	72%	77%	70,6% (16-19)	68,5% (17-20)	Blijft achter bij de ambitie. De trend op jaarbasis toont, na een uitschieter omhoog in 16/17 en een uitschieter naar beneden in 17/18, een ontwikkeling in de richting van onze ambitie voor het 3-jaars diploma-rendement niv-2. 15/16 = 71% 16/17 = 76% 17/18 = 65% 18/19 = 69% 19/20 = 70% We zijn gestart met het verbreden van de aanpak van entree onderwijs naar niveau 2 onderwijs. Deze ontwikkeling loopt in de komende jaren door. Het effect hiervan in het diplomarendement wordt pas later zichtbaar.
Aandeel BBL studenten	29,5% (17/18)	Verbeteren t.o.v. 17-18.	30%	34%	33,2% (18/19)	35,7% (19/20)	Ligt op koers.
Aantal volwassenen in trajecten	17/18: 2984 (21,6%)	Verbeteren 17/18.	3000	3500	18/19: 2987 (21,9%)	19/20: 3126 (22,7%)	Ligt op koers.

4 Betrokkenheid stakeholders

(zie ook hoofdstuk 2)

Betrokkenheid studenten

- **Studenten** worden betrokken bij evaluaties en verbeteringen van hun onderwijs. De wijze waarop dit plaatsvindt (leseevaluaties, enquêtes, (spiegel)gesprekken, deelname studiedagen team, 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 kenniskringen** (opleiden, begeleiden, examineren, innoveren, LOB, Burgerschap) hebben portefeuillehouders, teammanagers en expert-docenten uit de verschillende sectoren, als ook onderwijskundig adviseurs van de centrale afdeling onderwijs zitting. In de kenniskringen wordt met elkaar voorgenomen beleid doorgesproken en van adviezen voorzien. Daarnaast wordt staand 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 verantwoordelijk voor de implementatie van maatregelen.
- Binnen Aventus worden regelmatig **inspiratiebijeenkomsten** (Aventus Café Specials) georganiseerd rondom een specifiek onderwerp. De Aventus Café Specials 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** 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', 'lesgeven en leren op afstand', 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 kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, over het inrichten van leertrajecten voor kansrijke beroepen, over leertrajecten voor volwassenen en 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 hackathons, etc.
- Met **partners** (gemeente, zorginstellingen, enz. 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.

De besteding van deze middelen vindt plaats in de twee resterende jaren van de looptijd van deze kwaliteitsagenda. De nog niet bestede gelden uit 2019-2020 zullen in 2021 en 2022 worden uitgegeven. De gelden worden ingezet voor extra inzet van blended coaches (maatregel 3 en 4), extra inzet op het gebied van passend onderwijs (maatregel 3), extra formatie in de onderwijsteams om de gewenste veranderingen te ondersteunen (maatregel 1,2,3,4,6), extra investering in professionalisering (maatregel 1,2,3,4) en de ondersteuning door een projectleider bij de ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkelen en publiek-private trajecten (maatregel 10).

5 Verantwoording op hoofdlijnen van inzet van middelen

Bijgaand het financiële overzicht van de eerste twee jaren van de kwaliteitsagenda. De financiële realisatie wijkt op onderdelen af van de begroting. De activiteiten die betrekking hadden op de realisatie van de midterm ambities hebben grotendeels plaatsgevonden.

Deze eerste twee jaren waren daarnaast ook belangrijk voor de voorbereiding door onderwijsteams van uitvoer van de maatregelen richting 2022. Echter, de opleidingsteams zijn hier nog weinig aan toegekomen als gevolg van de corona-maatregelen waardoor de onderwijsteams veel tijd en energie hebben besteed aan het organiseren en uitvoeren van afstands- en blended onderwijs. Dit houdt in dat niet alle voor 2019 en 2020 geplande inzet heeft plaatsgevonden en € 3,3 mln. nog niet is besteed.

Budget en realisatie 2019 en 2020 Maatregel	Bedragen (*1.000 euro)		
	Budget 2019 - 2020	Realisatie 2019 -2020	Delta (budget vs realisatie)
1. Loopbaanoriëntatie en begeleiding	3.266	3.191	75
2. Burgerschap	957	957	-
3. Passend onderwijzen en begeleiden op maat	2.961	1.593	1.368
4. Innovatief en arbeidsbestendig onderwijs in de cleantech Regio	1.015	915	100
5. Netwerk van Alumni	142	142	-
6. Samenwerking vmbo-mbo-hbo	598	449	150
7. Talentontwikkeling	2.107	1.934	173
8. Sluitend netwerk: iedere student binnen boord	2.045	2.031	15
9. Leren door werken op de 1-2 school	2.063	1.919	143
10. Publiek-private trajecten	2.180	1.841	339
Subtotaal	17.335	14.971	2.363
Professionalisering	801	468	333
Veranderagendaprojecten	765	311	454
Kwaliteitsagenda en examinering	300	150	150
Subtotaal	19.200	15.900	3.300
Af: bekostigd uit lumpsum Rijksbijdrage beroepsonderwijs	-600		
Totaal bekostigd uit middelen kwaliteitsagenda	18.600	15.900	3.300



Kengetallen en financiële informatie



➤ **Aventus is de grootste onderwijs-
aanbieder in de Stedendriehoek.
In dit hoofdstuk is informatie te
vinden over behaalde onderwijs-
resultaten, studentenaantallen en
medewerkers.**

7.1 Aventus in cijfers

Kengetallen en financiële informatie

Diplomaresultaat

Diplomaresultaat =	# gediplomeerde instellingsverlaters in een teljaar				
	# alle instellingsverlaters in hetzelfde teljaar				
	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	Norm
Niveau 2	70,5%	69,5%	65,4%	75,6%	61,0%
Niveau 3	78,1%	75,9%	73,1%	74,1%	70,0%
Niveau 4	76,6%	75,8%	77,5%	78,0%	70,0%
Aventus totaal	76,6%	74,4%	73,3%	76,4%	
Nationaal roc	73,4%	71,0%	71,5%	73,4%	

Jaarresultaat

Jaarresultaat =	# gediplomeerden in een teljaar				
	# gediplomeerden + # ongediplomeerde instellingsverlaters in hetzelfde teljaar				
	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	Norm
Niveau 2	76,4%	75,4%	72,0%	78,4%	67,0%
Niveau 3	75,9%	73,2%	72,8%	71,0%	68,0%
Niveau 4	73,8%	72,6%	75,3%	75,1%	68,0%
Aventus totaal	76,1%	73,6%	73,4%	74,9%	
Nationaal roc	73,0%	70,3%	70,7%	72,7%	

Bron:

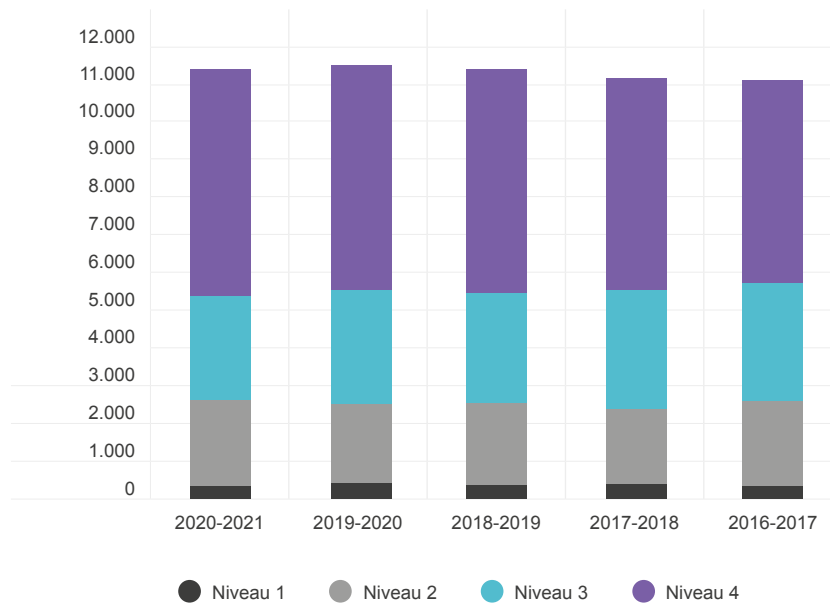
- DUO-site indicatoren mbo per instelling (resultaten totalen Aventus en landelijk)
- Aventus Qlikview rapportage (resultaten per niveau). Cijfers 2019-2020 zijn voorlopige cijfers. Cijfers 2018-2019 zijn de (aangepaste) definitieve cijfers.

Studenten

Teldatum 1 oktober

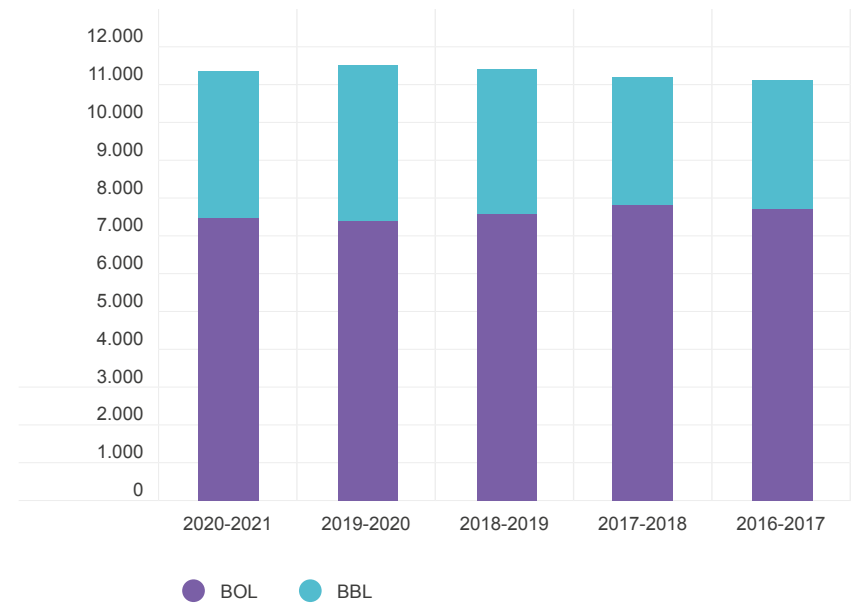
Aantal mbo-studenten per niveau

	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Niveau 1	348	459	427	444	366
Niveau 2	2.121	2.078	2.183	2.109	2.210
Niveau 3	2.840	3.024	2.917	2.970	3.208
Niveau 4	6.144	5.966	5.959	5.671	5.352
Totaal	11.453	11.527	11.486	11.194	11.136



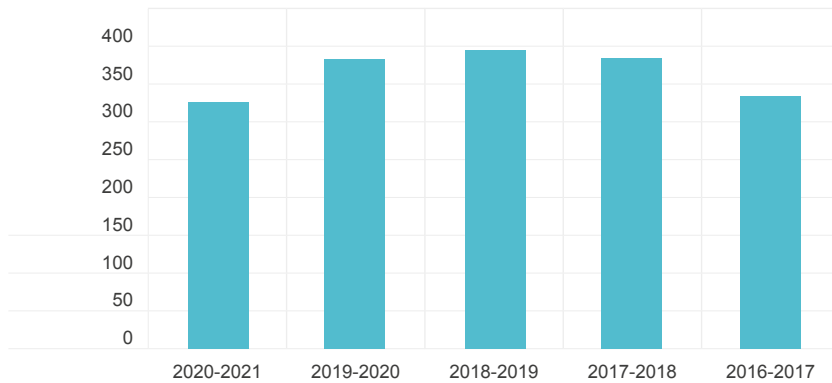
Aantal mbo-studenten per leerweg

	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
BOL	7.444	7.404	7.668	7.879	7.791
BBL	4.009	4.123	3.818	3.315	3.345
Totaal	11.453	11.527	11.486	11.194	11.136



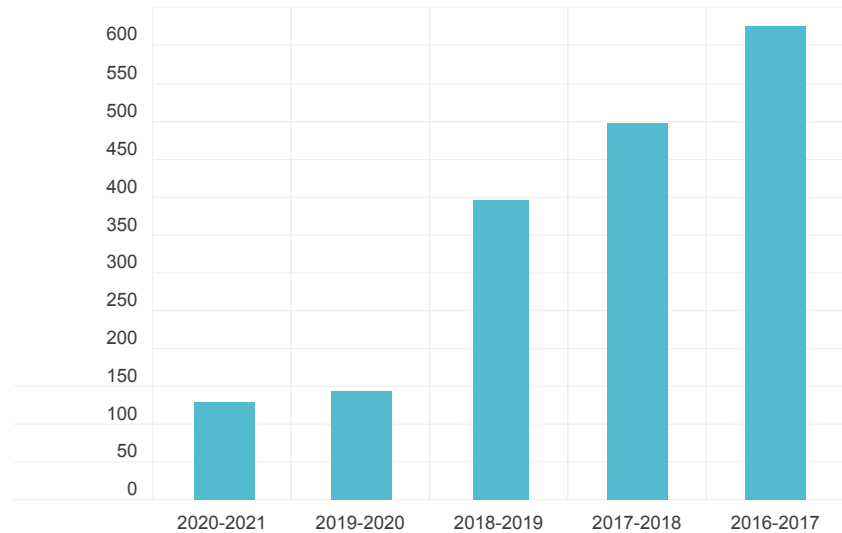
Aantal studenten volwassenenonderwijs (rijksbekostigd en uitbesteed)

Opleiding	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
VBMO-TL	31	40	57	49	37
HAVO	215	233	218	229	210
ATHENEUM	81	109	118	105	90
Totaal	327	382	393	383	337



Aantal nieuwkomers inburgeringstrajecten

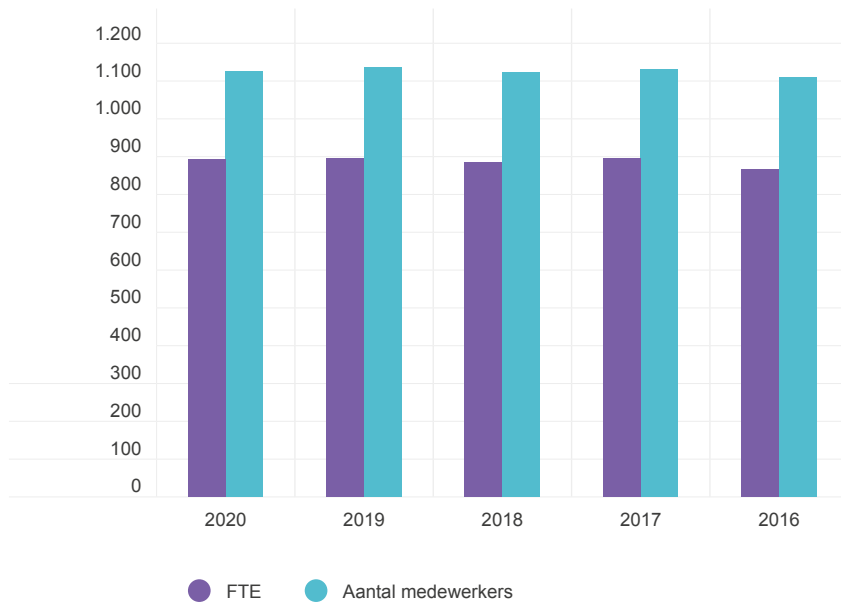
	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Inburgeringstrajecten	122	191	395	499	625



Medewerkers

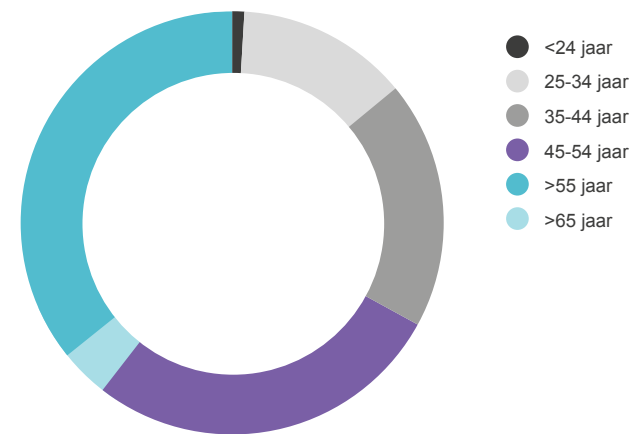
Aantal medewerkers op 31 december 2020

	2020	2019	2018	2017	2016
FTE	890	897	886	896	867
Aantal medewerkers	1.125	1.142	1.122	1.139	1.109



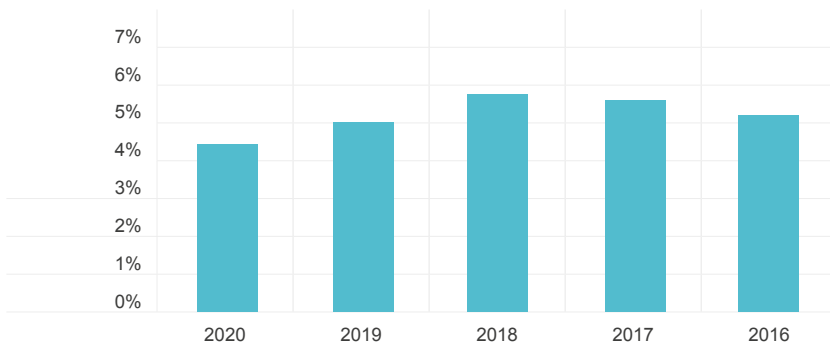
Totaal aantal medewerkers in percentage van de totale categorie

	<24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	>55 jaar	>65 jaar
Man	1%	12%	16%	23%	44%	4%
Vrouw	1%	16%	19%	32%	30%	3%
Totaal	1%	14%	18%	28%	35%	3%



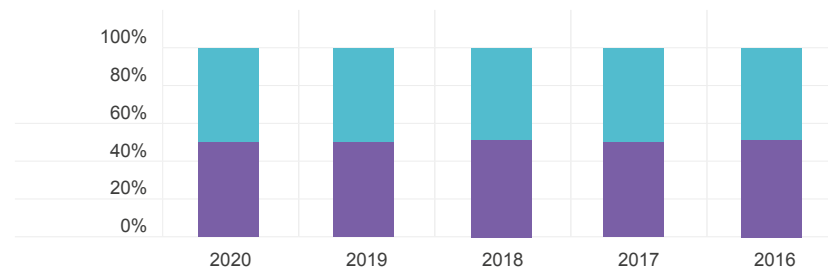
Verzuim per jaar

	2020	2019	2018	2017	2016
Verzuimcijfers	4,4%	5,0%	5,7%	5,6%	5,2%



Verdeling leidinggevenden man - vrouw

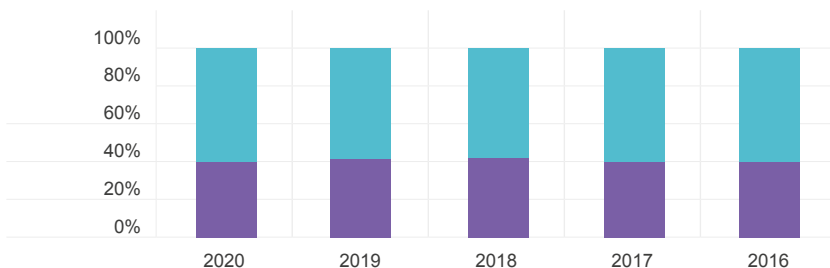
	2020	2019	2018	2017	2016
Man	51%	50%	54%	50%	51%
Vrouw	49%	50%	46%	50%	49%



Man Vrouw

Verdeling man - vrouw

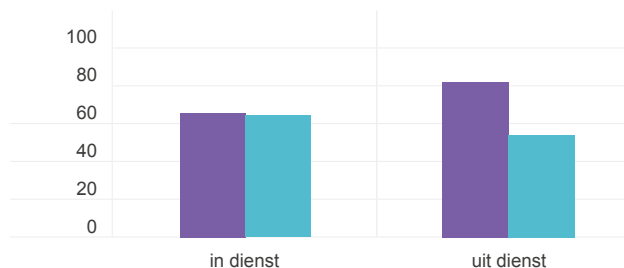
	2020	2019	2018	2017	2016
Man	40%	41%	42%	40%	40%
Vrouw	60%	59%	58%	60%	60%



Man Vrouw

Aantal medewerkers in- en uit dienst

	OP	OBP	Totaal
In dienst	65	64	129
Uit dienst	81	54	135



OP OBP

7.2 Financiën 2020

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de jaarrekening 2020 en moet gelezen worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige financiële gegevens in het jaarverslag.

7.2.1 Financiële gang van zaken 2020

Het geconsolideerde exploitatieoverschot over 2020 bedraagt € 0,6 miljoen positief (2019: € 1,3 miljoen positief) tegenover een begroot positief resultaat van € 1,8 miljoen negatief. Het verschil met de begroting wordt in dit hoofdstuk en de jaarrekening toegelicht.

COVID-19

2020 was voor Aventus vanwege COVID-19 ook financieel een bewogen jaar. Aventus moest snel inspelen op de diverse ontwikkelingen en steeds was daarbij de uitdaging om binnen de regels wendbaar en flexibel te zoeken naar passende oplossingen om het onderwijs zo goed als mogelijk door te laten gaan. Dit betekent aan de ene kant dat er extra kosten moesten worden gemaakt om hierop in te spelen. Voorbeelden hiervan zijn de omschakeling naar (deels) online onderwijs, investeringen ten behoeve van digitale voorlichtingsdagen, voorzieningen voor gezond en veilig thuiswerken, extra hygiëne maatregelen in de gebouwen, maar daarnaast ook extra ondersteuning en begeleiding van studenten. Vanuit het ministerie van OCW zijn hiervoor ook extra middelen beschikbaar gesteld, denk hierbij aan de extra subsidie en behoefte van inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor het vavo en mbo. Ook is de facturatie aan inburgeraars in 2020 voor een bepaalde periode tijdelijk stopgezet.

Aan de andere kant zijn er naast extra kosten ook besparingen geweest omdat er bijvoorbeeld ook bepaalde onderwijsactiviteiten niet zijn doorgegaan, denk hierbij aan excursies en internationaliseringskosten. Daarnaast zijn er ook minder kosten gemaakt voor bijvoorbeeld catering- en kopieerkosten, lesmateriaal, maar ook kosten voor bijvoorbeeld dienstreizen van medewerkers.

In de volgende alinea's en de jaarrekening wordt ingegaan op de belangrijkste verschillen van de baten en lasten tussen 2020, 2019 en de begroting van 2020, waarbij tevens, indien relevant, de financiële impact van COVID-19 is meegenomen.

Ontwikkeling baten

(in duizenden euro's)	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rijksbijdragen OCW	94.494	91.883	89.259
Overige overheidsbijdragen	63	300	318
Cursusgelden bve	1.884	1.920	1.826
Baten werk in opdracht van derden	548	791	1.210
Overige baten	2.706	2.834	3.809
	99.695	97.728	96.422

Rijksbijdragen OCW

De totale rijksbijdragen OCW zijn met ruim € 5,2 miljoen gestegen. Deze stijging komt voor € 2,8 miljoen door een loon- en prijsbijstelling 2020, een verdere lichte stijging van de studentenaantallen bij Aventus in 2019, met als gevolg dat de gewogen studentenaantallen ook licht zijn gestegen en een stijging van het marktaandeel van Aventus. Het restant van € 2,4 miljoen komt door meer inzet van ongeoordeelde, geoordeelde en overige subsidies OCW.

Ten opzichte van de begroting zijn de totale rijksbijdragen per saldo € 2,6 miljoen hoger dan de begroting. Deze afwijking wordt verklaard door:

- de reguliere rijksbijdragen OCW zijn € 1,5 miljoen hoger door een hoger dan begrote loon- en prijsbijstelling, waar als gevolg van de CAO-aanpassingen overigens ook hoger dan begrote personeelslasten tegenover staan.
- de overige geoordeelde subsidies zijn per saldo € 2,0 miljoen hoger door subsidies waarbij de realisatie of niet zijn begroot (nieuwe), of hoger zijn opgenomen dan de begroting. Hiertegenover staan ook hogere lasten.
- de overige ongeoordeelde subsidies zijn € 0,9 miljoen lager. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de activiteiten van de ontvangen bekostiging van de kwaliteitsagenda 2020 voor een deel pas in 2021 en 2022 worden uitgevoerd.

Overige overheidsbijdragen

De gerealiseerde omzet voor 2020 betreft opbrengsten voor WEB opleidingen welke zijn uitgevoerd ten behoeve van de gemeentes in ons verzorgingsgebied waarvan de activiteiten begin 2020 zijn afgerond (overloop

vanuit 2019). Omdat de aanbesteding voor nieuwe WEB opleidingen niet is gegund aan Aventus zijn de opbrengsten ten opzichte van de begroting en realisatie 2019 een stuk lager.

Cursusgelden bve

De opbrengst van wettelijke cursusgelden in 2020 ligt redelijk in lijn met de begroting en realisatie 2019. De kleine verschillen worden voornamelijk veroorzaakt door tussentijdse in- en uitstroom van BBL-studenten van 18 jaar en ouder.

Baten werk in opdracht van derden

Een verdere daling aan inburgeringsactiviteiten in 2020 en het tijdelijk stopzetten van de facturatie aan deze cursisten door COVID-19 heeft als gevolg dat de inkomsten met bijna € 0,7 miljoen zijn gedaald. De afwijking ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door het tijdelijk stopzetten van deze facturatie in 2020. Aventus heeft besloten om met ingang van 1 januari 2021 de inburgeringsactiviteiten te stoppen.

Overige baten

De realisaties voor de posten opgenomen onder de overige baten in 2020 liggen € 1,1 miljoen lager dan in 2019 en dit wordt vooral veroorzaakt door hogere externe projectbaten in 2019 en lagere opbrengsten in 2020 als gevolg van COVID-19 door onder andere het stopzetten van de praktijk-activiteiten van bijvoorbeeld de brasserie en kappers- en schoonheids-behandelingen. Daarnaast heeft Aventus ook besloten om studenten een restitutie te geven van de kluishuur.

Ten opzichte van de begroting is er een lichte daling geweest van € 0,1 miljoen. Deze daling wordt ook voornamelijk veroorzaakt door minder praktijkactiviteiten van studenten waardoor er automatisch minder inkomsten zijn.

Ontwikkeling lasten

(in duizenden euro's)	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Personeelslasten	73.690	72.955	70.205
Afschrijvingen	4.507	4.700	4.380
Huisvestingslasten	5.147	5.739	5.030
Overige lasten	14.654	15.140	14.527
	97.998	98.534	94.142

Personeelslasten

De totale personeelslasten zijn ten opzichte van 2019 gestegen met € 3,5 miljoen (5,0%).

Belangrijkste oorzaak hiervan is de in 2020 gevormde personeelsvoorziening in verband met het beëindigen van de inburgeringsactiviteiten van € 2,6 miljoen. De stijging van de brutolonen en salarissen wordt voornamelijk veroorzaakt door een CAO verhoging per 1-6-2019 van 2,3% die in 2020 volledig doorwerkt, en de verhoging van de salarissen met 3,35% per 1-7-2020 en de eenmalige uitkering van € 825 per fte die op hetzelfde moment heeft plaatsgevonden. Verder zijn de sociale lasten licht gestegen. De redenen hiervoor zijn onder andere de hogere salarissen en een kleine verhoging van de premiepercentages. De pensioenpremies zijn eveneens licht gestegen. Evenals bij de sociale lasten spelen hier de hogere salarissen (een hoger pensioengevend salaris) mee.

We zien een sterke stijging van de overige personele lasten welke vooral veroorzaakt wordt door de hiervoor reeds genoemde éénmalige dotatie aan de overige personele voorziening als gevolg van een herinrichting bij de sector Entree & Educatie door het stopzetten van de inburgeringsactiviteiten van het team Volwasseneducatie. Daarnaast zien we bij personeel niet in loondienst een stijging van ruim 6% ten opzichte van 2019 door meer inzet van extern ingehuurd personeel.

De personele bezetting, van de medewerkers in dienst bij Stichting ROC Aventus en Aventus Detachering bv, is nagenoeg gelijk gebleven. In 2020 gemiddeld 894 fte ten opzichte van 2019 met gemiddeld 895 fte.

De totale personeelslasten zijn ten opzichte van de begroting € 0,7 miljoen hoger.

Dit wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door bovengenoemde stijging van de salarissen als gevolg van de CAO verhoging. Daartegenover staat dat er minder inzet voor personeel in loondienst is geweest (circa 10 fte) alsmede lagere sociale- en pensioenlasten dan begroot. Ook is er forse dotatie aan de personele voorzieningen geweest als gevolg van de eerder genoemde herinrichting. Bij de overige personeelslasten zien wij ook als gevolg van COVID-19 een daling van de kosten ten opzichte van de begroting door onder andere lagere scholing- en reiskosten voor woon-werk verkeer.

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

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn in 2020 met ruim € 0,1 miljoen gestegen door vooral de hogere investeringen die zijn gedaan in 2020 in de gebouwen (aanpassingen) ten opzichte van 2019. In vergelijking met de begroting zien wij dat de investeringen in met name de gebouwen(aanpassingen) licht zijn achtergebleven, dan wel later in het jaar hebben plaatsgevonden.

Huisvestingslasten

De lichte stijging van de huisvestingslasten ten opzichte van 2019 wordt vooral veroorzaakt door de hogere energielasten in 2020 maar daarnaast ook door extra kosten die zijn gemaakt als gevolg van COVID-19 waarvoor aanpassingen in de gebouwen zijn gedaan en extra hygiëne maatregelen zijn genomen. Daartegenover staat een daling van de verzekeringskosten als gevolg van een schade-uitkering die is ontvangen in 2020.

De daling ten opzicht van de begroting komt vooral door de genoemde schade-uitkering, lagere onderhoudskosten en een daling van de schoonmaakkosten door ook in 2020 actief te blijven sturen op deze kostenpost.

Overige lasten

De totale overige lasten zijn in 2020 € 0,1 miljoen hoger dan in 2019. Wel zien we in de onderliggende kostensoorten verschillen met de realisatie 2019. Bij de administratie- en beheerskosten zien we een stijging als gevolg van de implementatiekosten ten behoeve van het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris. Daarnaast zien we de gevolgen van COVID-19 ook duidelijk terug door lagere activiteitsgebonden kosten voor onder andere werkweken en excursies, stopzetten van internationaliseringstrajecten maar ook minder cateringkosten.

Ten opzichte van de begroting zijn de lasten € 0,5 miljoen lager. We zien naast aanzienlijke lagere kosten van de eerder genoemde kostensoorten, onder meer als gevolg van COVID-19, ook extra kosten ten behoeve van marketing en communicatie om de huidige en toekomstige studenten en medewerkers digitaal te bereiken.

Ontwikkeling financiële baten en lasten

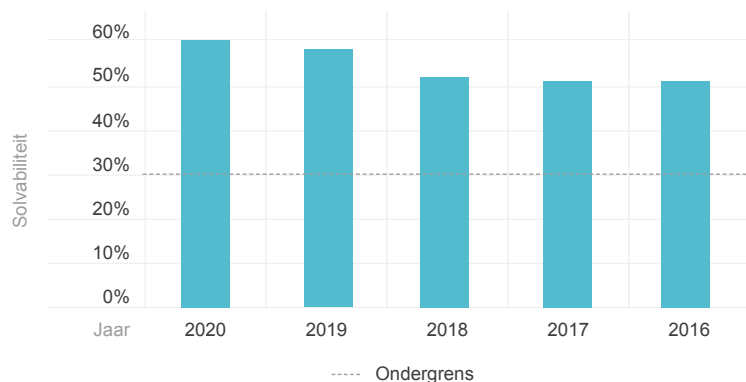
(in duizenden euro's)	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rentebaten / overige financiële baten	6	0	13
Rentelasten / overige financiële lasten	1.127	950	1.013
	-1.121	-950	-1.000

De totale financiële baten en lasten zijn in 2020 per saldo € 1,1 miljoen negatief en zijn hiermee € 0,1 hoger ten opzichte van 2019. Dit wordt vooral veroorzaakt door afkoop van een derivaat met een negatieve waarde van € 0,2 miljoen per 1 december 2020. Daartegenover staat een verdere daling van de rentelasten op hypothecaire leningen welke lineair dalend zijn. Per 1 december 2020 heeft er tevens een extra boetevrije aflossing plaatsgevonden van de lening bij de Rabobank.

7.2.2 Vermogenspositie

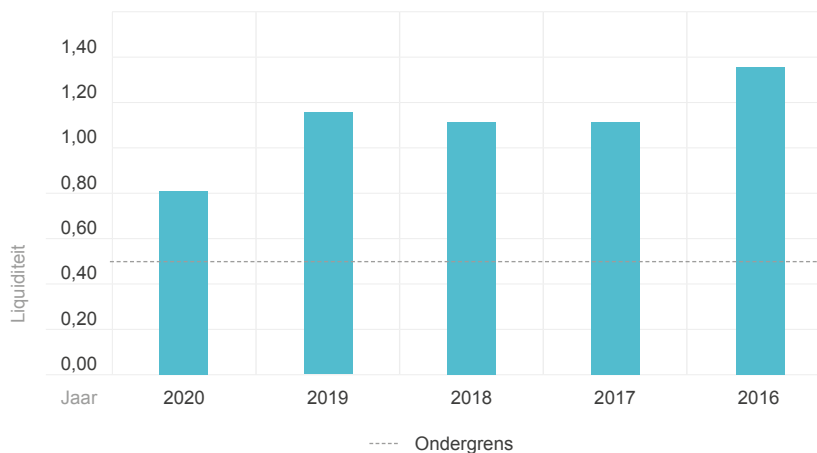
Solvabiliteit

De solvabiliteit, de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen, is ultimo 2020 gestegen naar 60,5% en is hiermee 3,5% hoger dan ultimo 2019 (57,0%). Deze stijging wordt veroorzaakt door het positieve resultaat in 2020 en daarnaast vooral door de vervroegde aflossing van € 8,9 miljoen op de lening bij de Rabobank. De solvabiliteit ligt hiermee ruim boven het solvabiliteitspercentage van minimaal 30% dat Aventus intern hanteert en dat ook de Commissie Don en de Inspectie van het Onderwijs hanteren als ondergrens.



Liquiditeit (Current ratio)

De current ratio, de verhouding tussen de vlottende activa en kortlopende schulden, is ultimo 2020 ten opzichte van ultimo 2019 gedaald en komt uit op 0,82 (2019: 1,15). Deze daling wordt vooral veroorzaakt door de vervroegde aflossing van € 8,9 miljoen op de lening van de Rabobank. De current ratio bevindt zich daarmee nog steeds ruim binnen de door de Commissie Don voorgestelde signaleringsgrenzen van 0,5 en 1,5. De current ratio bevindt zich ook ruim boven de ROC-ondergrens van 0,5 die de Inspectie van het Onderwijs en Aventus hanteert.



Signaleringswaarden bovenmatig publiek eigen vermogen

Met ingang van verslagjaar 2020 dienen besturen zich over de hoogte van hun reserves te 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 hebben de expliciete verplichting 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 onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Aventus heeft de signaleringswaarde voor verslagjaar 2020 getoetst en hieruit blijkt dat het normatieve eigen vermogen 62% van het feitelijk 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 inspectie van het onderwijs is opgenomen.

7.2.3 Treasurymanagement

De Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 door instellingen voor onderwijs en onderzoek, is het uitgangspunt van het treasurystatuut van Aventus.

In 2020 zijn geen nieuwe leningen en/of derivaten afgesloten. Op één lening heeft er naast de jaarlijkse aflossing een extra aflossing plaatsgevonden. Hiermee worden de jaarlijkse rentelasten sterk gereduceerd. Na deze extra aflossing blijft de liquiditeitspositie van Aventus nog ruim binnen de door Aventus gehanteerde liquiditeitsnorm (current ratio > 0,5) en de door de Inspectie gehanteerde signaleringswaarden.

Voor het afdekken van renterisico's voor de hypothecaire leningen maken wij op een wijze gebruik van derivaten die risico's minimaliseren. In 2011 is overgegaan tot verlenging van de rentevast-periode via zogenaamde renteswaps. Hierbij zijn de swaps gekoppeld aan de daadwerkelijke lening, zoals die is afgesloten voor de nieuwbouw van onze locatie in Apeldoorn. Ze worden uitsluitend gebruikt om de rente voor een langere tijd vast te zetten op een vast niveau. De rentepercentages voor de bestaande lening zijn na afkoop van 1 derivaat in 2020 nog in 2 delen vastgelegd tot 2024 en 2026. Door aan de documentvereisten te voldoen en het meelopen van de renteswaps in aflossing met de leningen is de renteswap effectief en wordt er kostprijs hedge accounting toegepast.

Zie hoofdstuk 8, pagina 144 voor overige, niet genoemde financiële instrumenten en -risico's.

7.2.4 Doelmatigheid

Aventus hecht veel waarde aan een doelmatige besteding van de financiële middelen. Aventus beschikt over een solide financiële positie die wordt gewaarborgd omwille van de continuïteit van de organisatie en de bijdrage van Aventus aan de regio. Door de solide financiële positie vindt Aventus het wenselijk en verantwoord om extra in de organisatie en het onderwijs te investeren. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de extra investeringen die worden gedaan in Osiris en de implementatie van de onderwijsvisie.

7.3 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 2020 tegen betaling onderwijsactiviteiten uitbesteed aan:

- Aeres Tech (sector Techniek & Mobiel)
- Helicon Opleidingen (sector Techniek & Mobiel)
- SPA groep (sector Entree & Educatie)

Aventus blijft altijd verantwoordelijke 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.

Aventus heeft in 2020 niet geparticipeerd in privaatrechtelijke rechtspersonen.

Aventus hanteert 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 2020 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. Aventus heeft geen fonds van waaruit les- en cursusgeld wordt voldaan.

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 2020 hebben de volgende aantallen studenten beroepsonderwijs Aventus verlaten:

- Met diploma (*): 213
- Zonder diploma (*): 221, waarvan 24 naar een andere onderwijsinstelling (**)

(*): *gerelateerd aan de opleiding waarvoor ze op 1 oktober 2019 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 2020 zijn 99 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 februari t/m maart 2021 hebben de volgende aantallen studenten beroepsonderwijs Aventus verlaten:

- Met diploma (*): 155
- Zonder diploma (*): 162, waarvan 13 naar een andere onderwijsinstelling (**)

(*): *gerelateerd aan de opleiding waarvoor ze op 1 februari 2021 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 2021 zijn 146 studenten bij Aventus ingestroomd in een beroepsopleiding, die gezien de teldatum van 1 februari niet voor bekostiging in aanmerking worden gebracht.

- Geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs.

In de cursusjaren 2019-2020 en 2020-2021 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 2020 en 1 januari 2021 zijn in totaal 165 studenten naar een andere opleiding danwel leerweg overgestapt. Daarvan zijn 77 studenten overgestapt naar een andere leerweg en 88 studenten binnen dezelfde leerweg naar een andere opleiding.

In de periode tussen 1 februari 2021 en 1 april 2021 zijn in totaal 141 studenten naar een andere opleiding danwel leerweg overgestapt. Daarvan zijn 79 studenten overgestapt naar een andere leerweg en 62 studenten binnen dezelfde leerweg naar een andere opleiding.

- Horizontale stapeling van diploma's

In het kalenderjaar 2020 hebben 54 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 2020 maatwerktrajecten voor:

- | | |
|---|----------------------------|
| • Gelre Werkt | (sector Entree & Educatie) |
| • Litop | (sector Techniek & Mobiel) |
| • Gilde BT | (sector Techniek & Mobiel) |
| • Zorggroep Apeldoorn e.o. – Kleurrijk Zorgen | (sector Zorg & Welzijn) |

7.4 Continuïteitsparagraaf

7.4.1 Meerjarenbegroting

Kengetallen

	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2020	2021	2022	2023
Studentenaantal per 1 oktober				
Totaal mbo-studenten	11.527	11.512	11.510	11.526
Totaal vavo- en educatiestudenten/cursisten	770	327	400	400
Totaal aantal studenten/cursisten	12.297	11.839	11.910	11.926
Personele bezetting in fte				
Directie en management	11	12	12	12
Onderwijzend personeel	491	479	475	473
Direct onderwijsondersteunend personeel	111	103	103	102
Indirect onderwijsondersteunend personeel	302	340	320	314
Totaal	915	934	910	901

De meerjarenbegroting is qua kosten gebaseerd op de studentenaantallen op 1 oktober voorafgaand aan het boekjaar. De begroting 2021 is derhalve gebaseerd op studentenaantal 2020 in het bovenstaande overzicht. Het aantal mbo-studenten zal de komende drie jaren naar verwachting stabiliseren. Door het stopzetten van de educatie-activiteiten daalt het totaal vavo- en educatiestudenten/cursisten en daarmee het totaal aantal studenten/cursisten vanaf 2021.

Het aantal fte onderwijzend personeel volgt op hoofdlijn de ontwikkeling van de studentenaantallen. De tijdelijke toename van de indirecte fte's in 2021 is het gevolg van de implementatie van een nieuw studentinformatiesysteem, extra inzet voor verdere implementatie van de kwaliteitsagenda en toename van de mobiliteitspool als gevolg van het stopzetten van de educatie-activiteiten.

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.

Meerjarenbegroting

Voor de meerjarenbegroting 2022 en 2023 zijn de realisatiecijfers 2020 als basis gebruikt. Ten opzichte 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
	2020	2021	2022	2023
Activa				
Vaste activa	80.479	82.173	82.673	83.173
Viottende activa	18.375	13.642	12.702	12.108
Totaal activa	98.854	95.814	95.374	95.281
Passiva				
Groepsvermogen				
- Algemene reserve	58.418	58.993	57.810	58.280
- Bestemmingsreserve privaat	801	801	801	801
- Resultaatbest. algemene res.	575	-1.183	470	521
- Resultaatbest. best.res. privaat	0	0	0	0
Totaal groepsvermogen	59.794	58.611	59.081	59.603
Voorzieningen	5.901	4.961	4.451	4.236
Langlopende schulden	10.800	10.400	10.000	9.600
Kortlopende schulden	22.359	21.842	21.842	21.842
Totaal passiva	98.854	95.814	95.374	95.281

Aventus staat/raming van baten en lasten (in duizenden euro's)	Jaar-rekening	Begroting	MJB	MJB
	2020	2021	2022	2023
Baten				
Rijksbijdragen	94.494	95.738	93.232	94.834
Overige overheidsbijdragen en subsidies	63	0	0	0
Cursusgelden	1.884	1.845	1.872	1.901
Baten werk in opdracht van derden	548	146	350	361
Overige baten	2.706	2.516	2.261	2.195
Totale baten	99.695	100.245	97.716	99.291
Lasten				
Personeelslasten	65.714	70.201	67.785	68.284
Overige personele lasten	7.976	6.936	6.087	6.465
Afschrijvingslasten	4.507	4.807	4.500	4.500
Huisvestingslasten	5.147	5.694	5.779	5.866
Overige lasten	14.654	13.238	12.844	13.455
Totale lasten	97.998	100.876	96.995	98.570
Financiële baten en lasten	-1.121	-552	-250	-200
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	576	-1.183	470	521
Belastingen	-1	0	0	0
Netto resultaat	575	-1.183	470	521

Toelichting

Vertrekpunt voor de begroting 2021 was een financieel rendement van 0,5% van de totale baten. De vraagstukken van de organisatie vragen echter om additionele investeringen in het onderwijs en daarnaast zijn er in 2021 extra implementatiekosten voor ons nieuwe studentinformatiesysteem (Osiris). De robuuste financiële positie van Aventus laten deze investeringen toe.

Aventus heeft er expliciet voor gekozen de noodzakelijke investering in Osiris, in 2021 begroot op € 1,5 miljoen, niet uit de reguliere exploitatie te financieren, maar uit de aanwezige reserves. Daarnaast zien we de noodzaak tot het verder investeren in de kwaliteit en toekomst van het onderwijs, zoals de Onderwijsvisie. Besloten is om voor 2021 exclusief de implementatiekosten voor Osiris, een beperkt positief resultaat te begroten, in plaats van de normaliter gewenste 0,5% rendementseis. Per saldo leidt dit in de begroting 2021 tot een positief financieel resultaat van € 0,3 miljoen exclusief de implementatiekosten Osiris, en van € 1,2 miljoen negatief inclusief de implementatiekosten Osiris.

De financiële positie in 2021 blijft met een solvabiliteit van 61% (2020: 61%) en een liquiditeitsratio van 0,6 (2020: 0,8) nog steeds robuust en ruim boven de gewenste minimale hoogte.

In de meerjarenbegroting wordt voor de jaren 2022 en 2023 uitgegaan van een rendement van 0,5%. Hiermee wordt invulling gegeven aan de behoefte om zoveel mogelijk geld te investeren in het onderwijs, gegeven de robuuste financiële positie van Aventus is dit ook mogelijk. In de loop van 2021 zal aan de hand van strategische huisvestingsplannen, inclusief mogelijke investeringsbehoefte voortvloeiend uit de landelijke duurzaamheidsagenda, de financieringsbehoefte en -voorwaarden worden vastgesteld.

De Rijksbekostiging volgt met vertraging (T-2) de ontwikkeling van het instellingsaandeel in de landelijke bekostiging. In bovenstaande cijfers is in 2021 rekening gehouden met het ontvangen van bekostiging uitgaande van een positieve (tussentijdse) beoordeling van de kwaliteitsagenda 2019-2022. De eindbeoordeling van de kwaliteitsagenda 2019-2022 zal medio 2023 plaatsvinden. In deze meerjarenbegroting is er van uit gegaan dat deze eindbeoordeling positief zal zijn, en is deze bate toegerekend aan 2022, het laatste jaar van de periode waarop deze kwaliteitsagenda betrekking heeft.

	Jaarrekening	Begroting	MJB	MJB
	2020	2021	2022	2023
Totaal gewogen studenten (DF) *	9.053	9.082	9.050	9.008
Totaal personeelslasten (in duizenden euro's)	73.690	77.137	73.872	74.749
FTE AOBP	74	72	72	72
FTE BOBP	99	91	91	91
FTE OP	489	479	475	473
FTE Sectoren	662	642	638	636
FTE Diensten	254	292	272	266
Totaal FTE Aventus	915	934	910	901
Personeelskosten per FTE (in EUR)	80.521	82.606	81.187	82.921
Gewogen studenten (DF) per FTE (totaal)	9,9	9,7	9,9	10,0
Gewogen studenten (DF) per FTE (OP/BOBP)	15,4	15,9	16,0	16,0
Kosten (excl. projecten) per gewogen student (DF) (in EUR)	10.339	10.660	10.635	10.853

*) Het studentenaantal op 1 oktober voorafgaand aan het genoemde boekjaar.

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

Het aantal fte onderwijzend personeel (OP/BOBP) volgt in 2021 niet de lichte stijging in gewogen studenten, dit is voor een belangrijk deel het gevolg van de verwachte uitstroom van medewerkers educatie als gevolg van het stopzetten van de educatie-activiteiten. Verder stijgen de indirecte fte's bij de diensten tijdelijk in 2021 als gevolg van de implementatie van het nieuwe Student Informatie Systeem en de implementatie van de Onderwijsvisie. Het totaal aantal gewogen studenten per fte blijft evenals het aantal gewogen studenten per directe fte (OP/BOBP) de komende jaren nagenoeg gelijk.

7.4.2 COVID-19

In het licht van de ontwikkelingen met betrekking tot de verspreiding van COVID-19 heeft Aventus geëvalueerd of dit effect heeft op de continuïteit van Aventus. Dit heeft geleid tot de conclusie dat er geen twijfel bestaat over het vermogen van Aventus om de continuïteit te handhaven voor tenminste 12 maanden na vaststelling van deze jaarrekening.

Belangrijke reden hiervoor is dat meer dan 90% van de opbrengsten van Aventus voor 2021 en 2022 zullen bestaan uit Rijksbekostiging. Deze bedragen worden voor het overgrote deel gebaseerd op de studentenaantallen van 2019 en 2020, dus voor een belangrijk deel ook van voor de COVID-19-crisis. Daarnaast is de financiële positie van Aventus met een solvabiliteit van 61% en een liquiditeit van 0,8 ultimo 2020 voldoende robuust om eventuele aanzienlijke schokken in de bedrijfsvoering op te vangen.

7.4.3 Intern Risicobeheersings- en controlesysteem

Compliance

Aventus past de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' toe en heeft de scheiding tussen bestuur en toezicht en 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 klachten-regeling voor externe en interne belanghebbenden is ook 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 een Ondernemingsraad en een Studentenraad. De regels die gelden voor verslaglegging worden daarbij in acht genomen. Aventus voldoet hiermee aan alle eisen die de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' aan een instelling stelt.

Interne audits

In 2020 heeft de afdeling kwaliteit, onderdeel van de dienst Strategie & Onderwijs (S&O), audits uitgevoerd, gericht op de onderwijsprocessen. In 2020 zijn audits gedaan bij de opleidingen Entree, Bouw, Litop en Officemanagement support. De rode draad: deze onderwijsteams leveren goede onderwijskwaliteit. Tegelijkertijd kan de ene opleiding nog verbeteren op begeleiding, de andere op kwaliteitszorg of examinering.

De bevindingen en conclusies van deze audits zijn intern besproken en hebben geleid tot verbeterplannen en -acties.

7.4.4 Risicomanagement

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.

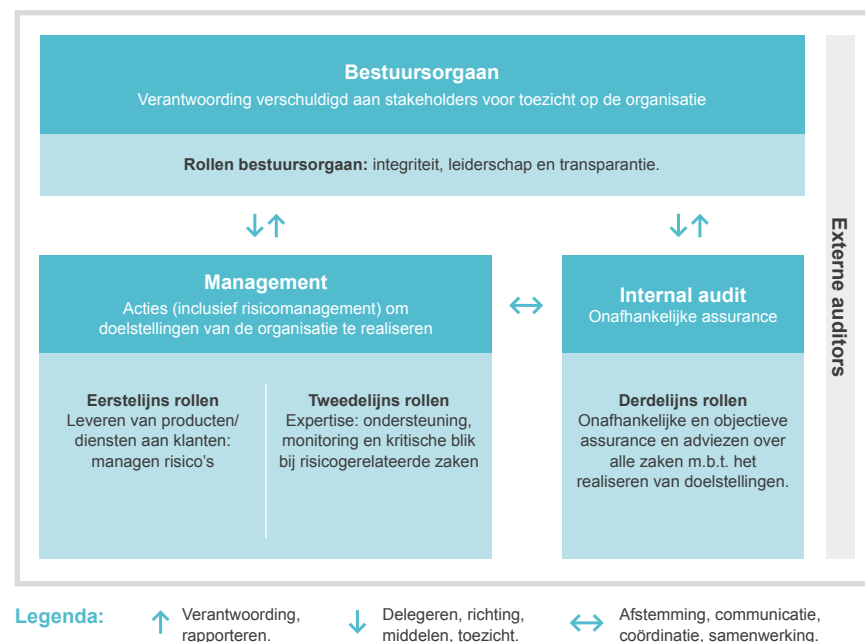
De risicomanagementfunctie is ondergebracht bij de dienst Finance & Control. Een onderdeel van deze functie is de interne auditfunctie, naast de interne audits die door de afdeling kwaliteit (onderdeel van de dienst Strategie & Onderwijs) worden uitgevoerd. De interne auditactiviteiten van de risicomanagementfunctie richten zich op het onderzoeken van, rapporteren incl. adviseren over de monitoring en beheersing van risico's. Daarnaast worden themaonderzoeken uitgevoerd.

In de sectoren en diensten vindt sturing op risico's onder meer plaats door de aanpak van risico's in T-rapportages te verantwoorden in een risicomatrix. In

deze risicomatrix zijn de strategische risico's van Aventus geconcretiseerd voor de betreffende sector en dienst, en zijn tevens de mitigerende maatregelen van de betreffende sector en dienst opgenomen. Vervolgens wordt periodiek aangegeven wat de voortgang in aanpak, status van de risico's en mitigerende maatregelen zijn en dit wordt besproken met het College van Bestuur.

In opvolgende T-rapportages wordt de aanpak en status van risico's steeds geüpdatet (PDCA).

Het raamwerk voor risicomanagement binnen Aventus is opgebouwd vanuit het principe van de '3 Lines of defence'.



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. Op basis hiervan zijn de belangrijkste tien strategische risico's bepaald en opgenomen in het onderstaande schema op pagina's 117 en 118, inclusief de mitigerende maatregelen en de in totaal acht prioriteiten voor 2021 die door het CvB zijn vastgesteld.

Een precieze kwantificering van de risico's in geld is naar de aard van de risico's niet (goed) mogelijk en daarmee niet zinvol. In het algemeen kan opgemerkt worden dat de financiële positie van Aventus voldoende robuust is om de risico's op te kunnen vangen. Dit blijkt met name uit een solvabiliteit van boven de 60%, alsmede een liquiditeitspositie, uitgedrukt in de current ratio, van 0,8, ruim boven de gehanteerde minimumnorm van 0,5.

Risk appetite

Aventus heeft in het AMT de risk appetite, de risicobereidheid van de organisatie, bepaald.

Ter bepaling van de risicobereidheid zijn kans en impact die strategische risico's (kunnen) hebben besproken. Algemene conclusie van deze bespreking is dat de risicobereidheid van Aventus als publieke instelling laag is.

Risico's die zich voordoen worden zoveel als mogelijk is, aangepakt en gereduceerd. Als zich kansen aandienen, bijv. in het verbeteren van de bedrijfsvoering, worden deze, indien mogelijk, opgepakt. Daarbij is er oog voor dat er geen onacceptabele risico's ontstaan.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De evaluatie van de strategische risico's in het AMT resulteert in onderstaand overzicht.

Pijler	Strategisch risico 2021	Prioriteiten 2021	Mitigerende maatregelen
Klaar voor je toekomst	1. Onvoldoende ontwikkelen naar een beter imago	• Imago • Onderwijsvisie • Strategisch huisvestingsplan	• Uitwerken customer journey • Uitvoeren merkpositionering • Strategisch relatiemanagement (VO, bedrijfsleven, gemeenten, etc.) • Informatiebeveiligings- en privacybeleid
Klaar voor je toekomst	2. Onvoldoende toekomstgerichtheid van het onderwijs	• Onderwijsvisie • LLO • Herijken onderwijs N2 • Strategisch huisvestingsplan • Strategisch portfolio	• Uitrol onderwijsvisie en kwaliteitsagenda • Inrichten Innoventus en Domoticahuis • Uitwerken ontwikkelplan voor nieuwe strategische koers Aventus
Klaar voor je toekomst	3. Ontbreken van voldoende gekwalificeerd personeel	• Onderwijsvisie • Duurzame inzetbaarheid	• Uitvoeren strategisch personeelsplan • Scholing eigen medewerkers m.b.v. Aventus Academie
Samen werken aan een goede school	4. Implementatie van majeure projecten (w.o. Osiris) is onvoldoende	• Osiris • Examinering • Onderwijsvisie	• Inrichten stevige projectorganisatie Osiris • Scholing eigen medewerkers m.b.v. Aventus Academie

Pijler	Strategisch risico 2021	Prioriteiten 2021	Mitigerende maatregelen
Samen werken aan een goede school	5. Ontoereikende ondersteuning primaire processen door systemen a.g.v. vertraagde implementatie SIS	• Osiris	• Toepassen management dashboard • Uitvoeren businesscontrol en risicomanagement • Interne communicatie door projecten van stand van zaken
Samen werken aan een goede school	6. Onvoldoende focus en resultaatgerichtheid van de organisatie	• Onderwijsvisie	• Toepassen management dashboard • Stimuleren gebruik van data door 'het onderwijs' • Verantwoorden T-rapportage • Uitvoeren risicomanagement • Eigenaarschap voor kwaliteit • Toepassen kwaliteitsmonitor • Uitvoeren maatregelen COVID-19 (o.a. inhaalprogramma's)
Samen werken aan een goede school	7. Het proces examineren is niet op orde	• Onderwijsvisie • Examinering	• Herinrichten examenorganisatie • Uitvoeren interne audits • Scholing eigen medewerkers m.b.v. Aventus Academie • Kenniskringen • Toepassen kwaliteitsmonitor
Samen werken aan een goede school	8. Onvoldoende beveiliging privacygevoelige gegevens	• Osiris	• Inzet functionaris gegevens-beheer • Inzet security officer • Handhaven informatiebeveiligings- en privacybeleid
Thuis bij Aventus	9. Onveilige werk- en leeromgeving, niet vol doen aan Arbowetgeving	• Duurzame inzetbaarheid	• Uitwerken arbobeleid, arbozorg systematiek, BPV beleidsplan • Uitvoeren RI&E • Uitwerken integraal veiligheidsbeleid
Samen werken aan een goede school	10. Langdurig aanhouden coronacrisis	• Onderwijsvisie • Examinering	• Aanbieden allerlei onderwijs- vormen • Uitvoeren inhaalprogramma's • Inzetten blended coaches • Handhaven '1,5 meter-school' en voorschriften RIVM • Coronateam (CT)

Uitgevoerde activiteiten en onderzoeken

In 2020 zijn als gevolg van de coronacrisis minder risicomanagement workshops gehouden bij sectoren en diensten van Aventus. Ook is besloten om, vanwege de grote impact van corona, de rapportages over de risico-matrices van de sectoren en diensten aan het begin van de coronacrisis te beperken. De matrices zijn in de T2 en T3 rapportages wel weer verantwoord, waarbij ook expliciet is stil gestaan bij de effecten van corona op de risico's. Bij de rapportage is onder meer gebruik gemaakt van:

- de strategische risico's en aanpak daarvan in T3 2019 van Aventus
- de strategie Aventus 2018-2022
- de in 2020 benoemde speerpunten van Aventus

De status van de geïnventariseerde risico's binnen de onderwijssectoren en diensten, inclusief de maatregelen die worden genomen om de risico's te mitigeren, vormen een integraal onderdeel van de interne rapportages en zijn daarmee ook onderdeel van de periodieke bespreking met het CvB.

Risicomanagement project Osiris

In 2019 is het project Osiris gestart. Doel is een nieuw studentenregistratiesysteem te implementeren. Geconstateerd is dat dit project grote impact had en nog steeds heeft op processen, medewerkers en financiën.

Intern is een projectorganisatie opgezet met een kerngroep en diverse werkgroepen waarin toekomstige gebruikers van het systeem participeren. De stuurgroep Osiris monitort en bestuurt het project. De projectleiding en stuurgroep worden met betrekking tot de projectrisico's ondersteund door de controller risicomanagement.

In de door RvT goedgekeurde begroting van 2021 is rekening gehouden met extra kosten als gevolg van uitloop van dit project.

Door te anticiperen op de te verwachten extra kosten van het project is dit financiële risico te beschouwen als een ingecalculeerd risico.

Borging

De hiervoor beschreven strategische risico-inventarisatie is een belangrijke bron voor het initiëren van risk-based (thema)onderzoeken die, als de corona-restricties zijn opgeheven, in 2021 weer zullen worden gestart.

Door het Aventus managementteam wordt structureel stilgestaan bij de risico's en de voortgang en effecten van de genomen acties op de gedefinieerde risico's.

Zoals hiervoor aangegeven wordt de strategische risico-inventarisatie jaarlijks geëvalueerd en wordt voor geheel Aventus periodiek gerapporteerd over het risicomanagement. In 2020 zijn de strategische risico's deels vertaald naar tactische en operationele niveaus met daaraan gekoppeld de maatregelen die nodig zijn om de risico's te mitigeren. In de reguliere sector en dienstenrapportages en voortgangsbesprekingen komt het onderdeel risicomanagement separaat aan de orde.



Jaarrekening 2020



> Hoe waren de resultaten over 2020?
En hoe is de vermogenspositie van
Aventus? Lees dat in de jaarrekening
2020 die in dit hoofdstuk is opgenomen.

8.1 Jaarrekening 2020

Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming, in duizenden euro's)		2020	2019
1 ACTIVA			
1.1 Vaste activa			
1.1.2 Materiële vaste activa	80.479	80.135	
1.1.3 Financiële vaste activa	0	0	
	80.479	80.135	
1.2 Vlottende activa			
1.2.2 Vorderingen	1.784	2.962	
1.2.4 Liquide middelen	16.591	20.757	
	18.375	23.719	
	98.854	103.854	

	2020	2019
2 PASSIVA		
2.1 Groepsvermogen	59.794	59.219
2.2 Voorzieningen	5.901	3.601
2.3 Langlopende schulden	10.800	20.400
2.4 Kortlopende schulden	22.359	20.634
	98.854	103.854

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 2020

(in duizenden euro's)		2020	Begroting 2020	2019
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	94.494	91.883	89.259
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	63	300	318
3.3	Wettelijke cursusgelden	1.884	1.920	1.826
3.4	Baten werk in opdracht van derden	548	791	1.210
3.5	Overige baten	2.706	2.834	3.809
Totaal baten		99.695	97.728	96.422
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	73.690	72.955	70.205
4.2	Afschrijvingen	4.507	4.700	4.380
4.3	Huisvestingslasten	5.147	5.739	5.030
4.4	Overige lasten	14.654	15.140	14.527
Totaal lasten		97.998	98.534	94.142
Saldo baten en lasten		1.697	-806	2.280
6	Financiële baten en lasten	-1.121	-950	-1.000
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		576	-1.756	1.280
7	Belastingen	-1	0	-2
8	Resultaat deelnemingen	0	0	0
Nettoresultaat		575	-1.756	1.278

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020

(in duizenden euro's)	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.697	2.280
<i>Gecorrigeerd voor:</i>		
• Afschrijvingen	4.507	4.380
• Waardeverminderingen	0	0
• Mutatie voorzieningen	2.300	-32
	6.807	4.348
Veranderingen in vlottende middelen		
• Vorderingen	1.166	-139
• Schulden exclusief kredietinstellingen	2.328	1.027
	3.494	888
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	11.998	7.516
Ontvangen interest	18	15
Betaalde interest	-1.197	-1.024
Betaalde belastingen	-1	-2
	-1.180	-1.011
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	10.818	6.505
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-4.851	-3.658
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	66
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-4.851	-3.592
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aangaan langlopende leningen	0	0
Aflossing langlopende leningen	-10.133	-1.200
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-10.133	-1.200
Mutatie liquide middelen	-4.166	1.713

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg over het verslagjaar € 10,8 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 € 4,9 miljoen negatief. Dit betreft voornamelijk investeringsuitgaven voor bouwkundige aanpassingen, investeringen in ICT en school- en kantoorinventaris.

De kasstroom uit financieringsactiviteiten over het verslagjaar bedroeg € 10,1 miljoen negatief als gevolg van een reguliere (€ 1,2 miljoen) en vervroegde (€ 8,9 miljoen) aflossing op de langlopende lening.

Geconsolideerd overzicht totaalresultaat over 2020

(in duizenden euro's)	2020	2019
Geconsolideerd nettoresultaat na belastingen toekomend aan de instelling	575	1.278
Totaal van de rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen van de instelling	0	2.327
Totaalresultaat van de rechtspersoon	575	3.605

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2020

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 volwasseneneducatie. 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 2020, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2020.

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.

Begin 2020 is de wereld getroffen door een wereldwijde pandemie door het COVID-19-virus. Dit heeft grote gevolgen voor de (wereld)economie en de wijze waarop we met elkaar omgaan. Op basis van de door ons uitgevoerde analyse zijn wij van mening dat de continuïteit van de activiteiten van Aventus voor tenminste 12 maanden na vaststelling van deze jaarrekening niet in het geding is.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Activa en passiva worden tegen nominale 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 redelijkerwijs 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. Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappij wordt verwezen naar de toelichting op pagina 151.

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 waarderingsgrondslag 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

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met waardewijzigingen in de staat van baten en lasten of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien er objectieve aanwijzingen zijn dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten contractbreuk, zoals het niet nakomen van betalingsverplichtingen en aanwijzingen dat een debiteur of emittent failliet zal gaan of waarschijnlijk tot een financiële reorganisatie zal overgaan. Daarnaast worden subjectieve indicatoren samen met objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardevermindering overwogen. Voorbeelden hiervan zijn een verlaging van de kredietwaardigheid van de andere partij zijnde de rechtspersoon of schuldenaar van het uitgegeven instrument of een daling van de reële waarde van een financieel actief beneden de kostprijs of geamortiseerde kostprijs.

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de stichting worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt

beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen en beleggingen 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, het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt en de hoogte van gemaakte verliezen. De uitkomsten worden bijgesteld als het bestuur van 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.

Een bijzonder waardeverminderverslies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt bepaald als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Bijzondere waardeverminderversliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten. Rente op het aan een bijzondere waardevermindering onderhevige actief blijft verantwoord worden via oprenting van het actief met de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

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.

Verstrekte leningen en overige vorderingen

Verstrekte leningen en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardevermindervingsverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Aan- en verkopen van financiële activa die tot de categorie verstrekte leningen en overige vorderingen behoren, worden verantwoord op de transactiedatum.

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.

Afgeleide financiële instrumenten

Na eerste opname worden afgeleide financiële instrumenten gewaardeerd op kostprijs of lagere marktwaarde, tenzij hedge accounting onder het kostprijs hedgemodel wordt toegepast. Aventus past kostprijs hedge accounting toe voor renteswaps.

Renteswaps worden afgesloten ter afdekking van de variabiliteit van toekomstige kasstromen van opgenomen variabel rentende leningen. De eerste waardering van renteswaps vindt plaats tegen reële waarde. Zolang de renteswaps betrekking hebben op toekomstige rentekasstromen van opgenomen leningen, worden de renteswaps niet geherwaardeerd. Zodra de afgedekte toekomstige rentekasstromen van opgenomen leningen leiden tot verantwoording van de rentelasten in de staat van baten en lasten, worden de met de renteswaps samenhangende (overlopende) rente baten en lasten in dezelfde periode in de staat van baten en lasten verwerkt. De stichting documenteert de hedgerelaties in generieke hedgedocumentatie en toetst periodiek de effectiviteit van de hedgerelaties door vast te stellen dat er sprake is van effectieve hedge respectievelijk dat er geen sprake is van overhedges. Van ineffectiviteit is sprake indien de omvang van de

renteswaps groter is dan de afgedekte posities. Een verlies voor het percentage van de grotere omvang van de renteswaps ten opzichte van de afgedekte posities wordt op basis van kostprijs of lagere marktwaarde in de staat van baten en lasten verantwoord. Indien renteswaps niet langer voldoen aan de voorwaarden voor hedge accounting, aflopen of worden verkocht, worden de afdekkingsrelaties beëindigd. De cumulatieve winst of het cumulatieve verlies dat nog niet in de staat van baten en lasten is verantwoord, wordt in de balans opgenomen als overlopende post totdat de afgedekte verwachte kasstromen plaatsvinden. Indien deze kasstromen naar verwachting niet meer zullen plaatsvinden, wordt de cumulatieve winst of het cumulatieve verlies direct in de staat van baten en lasten verantwoord.

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 verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. De kostprijs van de activa die door de stichting in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de vervaardiging. Verder omvat de vervaardigingsprijs een redelijk deel van de indirecte kosten en de rente op schulden over het tijdvak dat kan worden toegerekend aan de vervaardiging van de activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, 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

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

Voor 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 waardeverminderingverliezen worden verwerkt in het resultaat.

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies 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.

Voorzieningen

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 voorziening betreft de contante waarde (1,0%) van de in de toekomst uit te keren 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. 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 werkingssfeer 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

medewerkers 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.

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 omvat de geschatte kosten voor outplacement en afvloeiing. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 1%.

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

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.

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.

Lasten

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

De beloningen 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.

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 beste schatting van de contante waarde 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 87,6% per 31 december 2020 (95,8% per 31 december 2019) 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.

Vanwege de uitzonderlijke economische omstandigheden heeft Minister Koolmees de regels versoepeld:

- Uit deze vrijstellingsregeling volgt dat er onder bepaalde voorwaarden in 2021 geen minimaal vereiste dekkingsgraad verlaging doorgevoerd hoeft te worden.
- Een voorwaarde voor het gebruik van de vrijstellingsregeling is dat de actuele dekkingsgraad op 31 december 2020 90% of meer moet zijn. Als dit niet zo is moeten de pensioenaanspraken worden verlaagd in 2021. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.
- Daarnaast moeten de pensioenverzekeraars een herstelplan opstellen waarin wordt aangetoond dat de beleidsdekkingsgraad in 12 jaar tijd (dit volgt uit de vrijstellingsregeling, normaal is dit 10 jaar) weer minimaal uitkomt op de vereiste dekkingsgraad van 126%. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 12 jaar lukt, dan moeten we de pensioenaanspraken verlagen.

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 waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost.

Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

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.

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.

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020

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	Totaal
Stand per 1 januari 2020				
• Aanschafprijs	106.691	12.141	28.825	147.657
• Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-47.063	-402	-20.057	-67.522
Boekwaarde	59.628	11.739	8.768	80.135
Mutaties in de boekwaarde				
• Investerings	2.341	29	2.481	4.851
• Aanschafprijs desinvesteringen	0	0	-2.284	-2.284
• Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0	0	2.284	2.284
• Afschrijvingen	-2.095	-12	-2.400	-4.507
Saldo mutaties	246	17	81	344
Stand per 31 december 2020				
• Aanschafprijs	109.032	12.170	29.022	150.224
• Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-49.158	-414	-20.173	-69.745
Boekwaarde	59.874	11.756	8.849	80.479

Toelichting Gebouwen

Onder de investeringen gebouwen zijn in 2020 de volgende componenten geactiveerd:

- Bouwkundige installaties € 0,8 miljoen
- E- en W-installaties € 1,5 miljoen

Toelichting Terreinen

Op terreinen wordt niet afgeschreven, enkel op terreinvoorzieningen. In 2017, 2018 en 2020 is het terrein aan de Musschenbroekstraat opnieuw ingericht waarover wordt afgeschreven.

Toelichting Inventaris

De desinvesteringen inventaris betreft vooral de buiten gebruikstelling van (afgeschreven) hardware.

Overzicht WOZ-waarde gebouwen en terreinen in eigendom	Plaats	WOZ-waarde 2020 (in duizenden euro's)
Laan van de Mensenrechten 500	Apeldoorn	41.230
Kayersdijk 10B (parkeergarage)	Apeldoorn	9.056
Musschenbroekstraat 20	Apeldoorn	6.115
Snipperlingsdijk 1	Deventer	4.899
Middelweg 150	Deventer	3.374
Stationsplein 20	Zutphen	4.338
Totaal		69.012

De waarde onroerend zaak is per locatie weergegeven op basis van de meest recente beschikking over boekjaar 2020 (peildatum 01-01-2019).

Toelichting op waardevermindering

Voor vaste activa waarop RJ 121 van toepassing is dient op iedere balansdatum beoordeeld te worden of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. Verder dient iedere balansdatum beoordeeld te worden of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief geschat.

In 2013 heeft Aventus enkele indicaties onderkend voor een bijzondere waardevermindering. Naar aanleiding hiervan heeft Aventus een impairment-test uitgevoerd. Op grond van de uitkomsten van deze test is in de jaarrekening 2013 een bijzondere waardevermindering van in totaal € 16,1 miljoen verantwoord. Deze bijzondere waardevermindering heeft betrekking op de schoolgebouwen in Apeldoorn (Laan van de Mensenrechten) en Zutphen (Stationsplein) voor respectievelijk € 12,3 miljoen en € 3,8 miljoen.

Aventus heeft ultimo 2020 opnieuw beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een actief onderhevig is aan een bijzondere waardevermindering. Daarnaast heeft Aventus beoordeeld of er enige indicatie is dat het in eerdere jaren verantwoorde bijzondere waardeverminderingsverlies heeft opgehouden te bestaan of is verminderd.

In dit kader is beoordeeld of:

- de marktwaarde van het actief beduidend meer is gedaald dan op grond van normale veroudering mag worden verwacht;
- er zich gedurende het boekjaar belangrijke veranderingen hebben voorgedaan of deze zich in de nabije toekomst zullen voordoen;
- de WACC aanzienlijk is gewijzigd;
- er sprake is van economische veroudering van het actief;
- er sprake is van belangrijke veranderingen in het gebruik van het actief;
- er sprake is van aanwijzingen dat de economische prestaties van het actief beduidend minder zijn of minder zullen zijn dan de stichting verwacht.

Uit deze beoordeling komen geen aanwijzingen naar voren voor een substantieel hogere of lagere bijzondere waardevermindering met een duurzaam karakter.

1.1.3 Financiële vaste activa

Onder financiële vaste activa is een vordering op het ministerie van OCW opgenomen voor € 1. Het gaat hierbij om vorderingen inzake loonheffing en ABP-premies die pas opeisbaar zijn bij opheffing van de instelling. In 1993 is daarom besloten een voorziening te treffen, waardoor de vordering op het ministerie van OCW wordt teruggebracht tot het symbolische bedrag van € 1.

1.2.2 Vorderingen

(in duizenden euro's)		2020	2019
1.2.2.1	Debiteuren	507	1.089
1.2.2.10	Overige vorderingen	236	750
1.2.2.15	Overlopende activa, uitsplitsing		
	· Vooruitbetaalde kosten/facturen	1.094	1.209
	· Nog te ontvangen interest	0	12
	· Overlopende activa overige	53	65
		1.147	1.286
1.2.2.16	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-106	-163
		1.784	2.962

Toelichting bij Debiteuren (1.2.2.1)

Onder de post debiteuren zijn alle in rekening gebrachte vorderingen opgenomen, dus inclusief vorderingen op studenten die uit handen zijn gegeven aan het incassobureau.

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

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.

Voorziening wegens oninbaarheid (1.2.2.16)

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

(in duizenden euro's)		2020	2019
1.2.2.16	Stand per 1 januari	163	124
	Onttrekking	-57	-76
	Dotatie	0	115
Stand per 31 december		106	163

1.2.4 Liquide middelen

(in duizenden euro's)	2020	2019
1.2.4.1 Kasmiddelen	2	6
1.2.4.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.589	20.751
	16.591	20.757

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			
	Algemene reserve	Onverdeeld resultaat	Totaal	Bestemmings-reserve privaat	Onverdeeld resultaat	Totaal	Totaal
Stand per 1 januari 2019	53.417	1.396	54.813	801	0	801	55.614
Mutatie stelselwijziging 1 januari 2019	2.327	0	2.327	0	0	0	2.327
Resultaat boekjaar	0	1.278	1.278	0	0	0	1.278
Resultaatbestemming	1.396	-1.396	0	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2020	57.140	1.278	58.418	801	0	801	59.219
Resultaat boekjaar	0	575	575	0	0	0	575
Resultaatbestemming	1.278	-1.278	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2020	58.418	575	58.993	801	0	801	59.794

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. 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 en uit de financiële resultaten van voormalig Aventus Carrière & Employability Centre bv.

Bestemmingsfondsen zijn binnen Aventus niet aanwezig.

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

- Dotatie aan het publieke vermogen € 0,6 miljoen.

In verband met een stelselwijziging per 1 januari 2019 is er geen voorziening groot onderhoud meer. Het saldo is per 1 januari 2019 toegevoegd aan Algemene Reserve (mutatie stelselwijziging).

2.2 Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

(in duizenden euro's)	Saldo 01-01-2020	Dotaties 2020	Onttrekkingen 2020	Vrijval 2020	Saldo 31-12-2020	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Langlopend deel > 5 jaar
2.2.1 Personeelsvoorzieningen:								
2.2.1.1 • Voorziening wachtgeld	1.171	108	249	269	761	248	441	72
2.2.1.2 • Voorziening duurzame inzetbaarheid	1.855	261	251	0	1.865	205	905	755
2.2.1.4 • Voorziening jubileumuitkering	575	179	101	0	653	52	195	406
2.2.1.7 • Overige personele voorzieningen	0	2.622	0	0	2.622	972	1.151	499
	3.601	3.170	601	269	5.901	1.477	2.692	1.732

Personeelsvoorzieningen (2.2.1)

Voorziening wachtgeld

De wachtgeldvoorziening is een voorziening voor te betalen (toekomstige) wachtgeld in zake de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) te betalen wachtgeld 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 1%.

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 1% (2019: 3%).

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 verwerkingssfeer 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 medewerkers gebruik zullen maken van deze regeling, blijf kans 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 1%.

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, en waarbij rekening is 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. Van deze voorziening heeft ongeveer € 1,0 miljoen een looptijd korter dan 1 jaar. In 2020 is € 2,6 miljoen ten laste van de staat van baten en lasten gebracht welke is opgenomen onder de personele lasten. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 1%.

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 01-01-2020	Aangegane leningen o/g 2020	Aflossingen 2020	Bedrag lening 31-12-2020	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar	Langlopend deel >5 jaar	Resterende looptijd in jaren	Rentevoet
Lening Rabobank	21.600	0	10.133	11.467	667	2.667	8.133	17	3 mnds Euribor
	21.600	0	10.133	11.467	667	2.667	8.133		

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 2019	20.400
Het langlopende deel van de leningen per 31 december 2020	10.800

Kredietinstellingen (2.3.3)

De aflossing van de lening bij de Rabobank betreft de reguliere jaarlijkse aflossing van € 1,2 miljoen en een boetevrije vervroegde aflossing van € 8,9 miljoen.

De overeengekomen rente van de lening bij de Rabobank heeft, met een restwaarde van € 11,5 miljoen per 31 december 2020, geen herzieningsdatum.

De reële waarde van bovenstaande lening bij de Rabobank wijkt niet noemenswaardig af van de geamortiseerde waarde zoals in de balans opgenomen. Met ingang van 1 januari 2021 zijn de geldleningsvoorwaarden, als gevolg van de vervroegde aflossing, aangepast en bedraagt de jaarlijkse aflossing € 0,7 miljoen (was € 1,2 miljoen).

Ter afdekking van het renterisico van deze lening bij de Rabobank zijn renteswaps afgesloten bij de Rabobank. Het betreft:

- een renteswap van € 5,6 miljoen (per 31 december 2020) welke is ingegaan per 26 april 2011 met een looptijd tot 1 mei 2024 (vaste rente 3,580%)
- een renteswap van € 5,6 miljoen (per 31 december 2020) welke is ingegaan per 26 april 2011 met een looptijd tot 1 mei 2026 (vaste rente 3,656%)

De renteswap met een waarde van € 8,9 miljoen per 1 december 2020 welke is ingegaan per 1 februari 2014 met een looptijd tot 1 mei 2021 (vaste rente

4,065%) is per 1 december 2020 afgekocht. De negatieve waarde hiervan was € 0,2 miljoen en is rechtstreeks ten laste van het resultaat 2020 gebracht.

Voor meer informatie over de renteswaps wordt verwezen naar de 'Financiële instrumenten' (pagina 144).

Door aan de documentvereisten te voldoen en het meelopen van de renteswaps in aflossing met de leningen is de renteswap effectief en wordt er kostprijs hedge accounting toegepast.

De lening bij de Rabobank met een resterende waarde van € 11,5 miljoen per 31 december 2020 is door het waarborgfonds geborgd in het B-traject wat betekent dat de lening destijds is geborgd na beoordeling van de financiële positie van Aventus.

Op 31 december 2020 bedraagt de opgegeven reële waarde van de eerder genoemde renteswaps € 1,8 miljoen negatief (31 december 2019: € 2,7 miljoen negatief). Deze waarde is op basis van de toepassing van kostprijs hedge accounting niet verantwoord in de balans en staat van baten en lasten.

2.4 Kortlopende schulden

(in duizenden euro's)		2020	2019
2.4.3	Kredietinstellingen	667	1.200
2.4.8	Crediteuren	2.768	2.135
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	• Loonbelasting	2.175	2.219
	• Premies sociale verzekeringen	887	896
	• Omzetbelasting	53	144
		3.115	3.259
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	888	779
2.4.12	Overige kortlopende schulden	15	16
2.4.19	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	• Vakantiegeld en verlofdagen	3.100	2.853
	• Vooruitontvangen:		
	- subsidies OCW/LNV geoormerkt	2.658	2.363
	- subsidies OCW/LNV ongeoormerkt	3.300	2.400
	- wettelijk cursusgelden	915	687
	- projectgelden derden	452	324
	- (studenten)bijdragen	569	533
	• Spaarverlof	192	208
	• Nog te betalen rente	95	165
	• Overige overlopende passiva	3.625	3.712
		14.906	13.245
		22.359	20.634

Toelichting bij Kredietinstellingen (2.4.3)

Het saldo van de kredietinstellingen zijn de aflossingsverplichtingen voor langlopende schulden korter dan 1 jaar.

Toelichting bij Overlopende passiva (2.4.19)

• Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV

De geoormerkte vooruitontvangen subsidies OCW (€ 2,7 miljoen) zijn subsidies welke nog te besteden zijn per 31 december 2020 en zijn gespecificeerd in model G (doelsubsidies OCW), waarvan:

- vooruitontvangen subsidies OCW zonder verrekeningsclausule € 1,7 miljoen (G1)
- vooruitontvangen subsidies OCW met verrekeningsclausule € 1,0 miljoen (G2).

De ongeoormerkte vooruitontvangen subsidies OCW/LNV zijn subsidies welke nog te besteden zijn per 31 december 2020 (€ 3,3 miljoen) en zijn gespecificeerd in het overzicht 'Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV ongeoormerkt'. Het te besteden bedrag betreft de nog uit te voeren activiteiten voor de kwaliteitsagenda in 2021 en 2022 en waarvan de bekostiging in 2020 is ontvangen.

• Overige overlopende passiva

Onder de overige overlopende passiva is in 2020 € 3,4 miljoen (2019: € 3,2 miljoen) opgenomen als nog te betalen kosten.

- 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

Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub a

(in euro's)	Jaar	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Kosten t/m 2020	Nog te besteden ultimo 2020	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
							geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Subsidie voor studieverlof 2019	2019	diversen	215.062	215.062	215.062	0	X	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020	diversen	86.641	86.641	34.815	51.826		X
Zij-instroom 2018	2018	diversen	171.970	171.970	146.279	25.691		X
Zij-instroom 2019	2019	diversen	360.000	360.000	205.536	154.464		X
Zij-instroom 2020	2020	diversen	300.000	300.000	122.426	177.574		X
Voorz. leermiddelen minimagezinnen 2019/2020	2019	1003945-1	218.261	218.261	218.261	0	X	
Voorz. leermiddelen minimagezinnen 2020/2021	2020	1088129-1	219.746	219.746	22.884	196.862		X
(DUS-I) LerarenOntwikkelfonds	2020	LOF200282	30.000	30.000	10.333	19.667		X
Subs voor studieverlof Instructeurs 2020/2021	2020	1086684-1	8.129	8.129	3.387	4.742		X
(DUS-I) Inhaal- en ondersteuningsprogr. vavo	2020	IOP-41151	27.000	27.000	11.571	15.429		X
(DUS-I) Inhaal- en ondersteuningsprogr. mbo	2020	IOP2-41151	1.161.000	1.161.000	215.264	945.736		X
(DUS-I) Samenw. kansengelijkheid in onderwijs	2020	GKO20020	121.000	60.500	0	60.500		X
			2.918.809	2.858.309	1.205.818	1.652.491		

G2A - Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo 2020
Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub b

G2 - A Aflopend per ultimo 2020									
(in euro's)	Jaar	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Kosten t/m 2019	Saldo 01-01-2020	Ontvangen in 2020	Kosten 2020	Te verrekenen ultimo 2020
VSV stedendriehoek 2017-2020	2016	17732U	1.969.060	1.969.060	1.081.807	887.253	0	887.253	0
			1.969.060	1.969.060	1.081.807	887.253	0	887.253	0

G2B - Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in 2021
Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub b

G2 - B Doorlopend tot in 2021									
(in euro's)	Jaar	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Kosten t/m 2019	Saldo 01-01-2020	Ontvangen in 2020	Kosten 2020	Nog te besteden ultimo 2020
VSV stedendriehoek 2021-2024	2020	ODB-2020/3401M	1.959.080	0	0	0	489.770	7.227	482.543
(DUS-I) RIF - SAM college	2016	940591	760.543	722.516	617.473	105.043	38.027	82.896	60.174
(DUS-I) RIF - All you can learn	2017	1190841	1.837.255	1.377.941	755.446	622.495	367.451	851.864	138.082
(DUS-I) Doorstroom MBO-HBO	2018	DHBO19003	199.334	199.335	39.540	159.795	0	52.285	107.510
(DUS-I) Ontwikkelings. Flexibel onderwijs 3e leerweg	2020	FLEX19007	500.000	0	0	0	300.000	82.650	217.350
			5.256.212	2.299.792	1.412.459	887.333	1.195.248	1.076.922	1.005.659

Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV ongeoormerkt

(in euro's)	Jaar	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Kosten t/m 2019	Saldo 01-01-2020	Ontvangen in 2020	Kosten 2020	Nog te besteden ultimo 2020
Omschrijving									
Kwaliteitsafspraken - investeringsbudget 2019	2019	942015-1	8.825.716	8.825.716	6.425.716	2.400.000	0	2.400.000	0
Kwaliteitsafspraken - investeringsbudget 2020	2020	1012745	10.347.077	0	0	0	10.347.077	7.047.077	3.300.000
			19.172.793	8.825.716	6.425.716	2.400.000	10.347.077	9.447.077	3.300.000

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

De organisatie loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en schulden en herfinanciering van bestaande financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteafspraken loopt de stichting risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vast rentende leningen reële waarde risico. Om de variabiliteit van de variabel rentende leningen te beperken heeft de stichting rentederivaten afgesloten.

De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. Indien de waarde van de hedge terug loopt wordt op lange termijn bepaald of nieuwe renteswaps worden afgesloten of het renterisico wordt geaccepteerd.

Ultimo 2020 staan de volgende afgeleide instrumenten uit:

Transactienummer	Hoofdsom (in duizenden euro's)	Te betalen rente	Te ontvangen rente	Startdatum	Einddatum	Marktwaarde (in duizenden euro's)
CD17695556	8.833	3,580 %	3m EURIBOR	26-04-2011	02-05-2024	-741
CD17695936	8.833	3,656 %	3m EURIBOR	26-04-2011	04-05-2026	-1.103

Alle derivaten betreffen plain vanilla interest rate swaps waarbij de organisatie een vaste rente betaalt en een variabele rente gebaseerd op Euribor ontvangt.

Prijrisico

Gezien het karakter van de instelling is het prijrisico gering.

Marktwaaarde

De marktwaaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan met uitzondering van de renteswaps, welke niet in de balans tot uitdrukking komen als gevolg van het toepassen van kostprijs hedge accounting.

Liquiditeitsrisico

Aventus is door de bank als professionele cliënt (onder de Wet op het financieel toezicht) aangemerkt. Daarom geldt onder de afgesloten Overeenkomst Financieel Derivaten (OFD) geen automatische collateral bijstortverplichting (Margin Call) in tegenstelling tot de ISDA documentatie (met name onder een Credit Support Annex of CSA). Dit laat onverlet dat op grond van de Algemene Bankvoorwaarden extra zekerheden gevraagd kunnen worden.

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 € 88.000 (2019: € 57.000), waarvan voor het jaar 2021 de verplichting € 27.000 bedraagt (2019: € 27.000) en de verplichting tussen 1 en 5 jaar bedraagt € 61.000 (2019: € 102.000).

De meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten zijn voor 2021 circa € 0,7 miljoen (2020: € 0,7 miljoen).

Garanties

Stichting ROC Aventus heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

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 geconsolideerde staat van baten en lasten 2020

3.1 Rijksbijdragen

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
• Rijksbijdrage sector bve	82.254	80.756	79.463
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	82.254	80.756	79.463
• OCW subsidies geoormerkt	2.793	827	1.791
• OCW subsidies ongeormerkt	9.447	10.300	8.005
3.1.2 Overige subsidies OCW	12.240	11.127	9.796
	94.494	91.883	89.259

De totale rijksbijdragen OCW zijn met ruim € 5,2 miljoen gestegen. Deze stijging komt voor € 2,8 miljoen door een loon- en prijsbijstelling 2020, een verdere lichte stijging van de studentenaantallen bij Aventus in 2019, met als gevolg dat de gewogen studentenaantallen ook licht zijn gestegen en een stijging van het marktaandeel. Het restant van € 2,4 miljoen komt door meer inzet van ongeoordeelde, geoordeelde en overige subsidies OCW.

Ten opzichte van de begroting zijn de totale rijksbijdragen per saldo € 2,6 miljoen hoger dan de begroting. Deze afwijking wordt verklaard door:

- de reguliere rijksbijdragen OCW zijn € 1,5 miljoen hoger door een loon- en prijscompensatie
- de overige geoordeelde subsidies zijn per saldo € 2,0 miljoen hoger door subsidies waarbij de realisaties of niet zijn begroot (nieuwe) of hoger zijn opgenomen dan de begroting. Hier tegenover staan ook hogere kosten in de lasten. Voor een specificatie van de bestedingen van deze subsidies wordt verwezen naar 'Overzicht doelsubsidies OCW' welke is opgenomen op de pagina's 142 en 143. Tevens is er in 2020 subsidie ontvangen voor Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (tranche 1 en 2) als gevolg van COVID-19 waarvoor in 2020 inmiddels ruim € 0,2 miljoen is besteed.
- de overige ongeoordeelde subsidies zijn € 0,9 miljoen lager wat voornamelijk komt door de ontvangen bekostiging van de kwaliteitsagenda in 2020 waarbij een gedeelte van de geplande activiteiten in 2021 en 2022 worden uitgevoerd.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
3.2.1 Gemeentelijke bijdrage educatie	63	300	318
	63	300	318

In de begroting van 2020 is rekening gehouden met een gunning van een aanbesteding van WEB-middelen ten behoeve van de gemeentes in ons verzorgingsgebied. Deze aanbesteding is niet gegund aan Aventus waardoor er in 2020 alleen de opbrengsten van (af)lopende contracten vanuit 2019 zijn gerealiseerd.

3.3 Wettelijke cursusgelden

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	1.884	1.920	1.826
	1.884	1.920	1.826

De cursusgelden sector MBO betreffen de van de deeltijd- en vavo-studenten geïnde wettelijke cursusgelden. De opbrengst van wettelijke cursusgelden in 2020 ligt redelijk in lijn met de begroting en realisatie 2019. De afwijking wordt voornamelijk veroorzaakt door tussentijdse in- en uitstroom van BBL-studenten van 18 jaar en ouder.

3.4 Baten werk in opdrachten van derden

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
3.4.1.1 Contractonderwijs t.b.v. bedrijven	202	191	258
3.4.1.2 Contractonderwijs t.b.v. inburgering	346	600	952
	548	791	1.210

Het verschil met de begroting en vergelijkende cijfers voor 2019 wordt hoofdzakelijk verklaard doordat de toestroom van vluchtelingen met een verblijfsstatus is teruggelopen waardoor ook het aantal inburgeringscursussen fors is afgenomen. Daarnaast heeft Aventus besloten om de inburgeringstrajecten vanaf halverwege maart 2020 tot aan de zomervakantie 2020 niet te factureren als gevolg van COVID-19.

3.5 Overige baten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
3.5.1 Verhuur	149	164	176
3.5.2 Detachering personeel	300	361	527
3.5.6 Ouderbijdragen	442	517	495
3.5.7 Projecten werk voor derden	566	456	1.020
3.5.10 Overige	1.249	1.336	1.591
	2.706	2.834	3.809

De realisaties voor de posten opgenomen onder de overige baten in 2020 liggen € 1,1 miljoen lager dan in 2019 en wordt vooral veroorzaakt door hogere externe projectbaten in 2019 en lagere opbrengsten in 2020 als gevolg van COVID-19 door onder andere het stopzetten van de praktijkactiviteiten van bijvoorbeeld de brasserie en kappers- en schoonheidsbehandelingen. Daarnaast heeft Aventus ook besloten om studenten een restitutie te geven van de kluishuur.

Ten opzichte van de begroting is er een lichte daling geweest van € 0,1 miljoen. De daling wordt ook hier voornamelijk veroorzaakt door minder praktijkactiviteiten van studenten waardoor er automatisch minder inkomsten zijn.

4.1 Personeelslasten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
• Brutolonen en salarissen	50.337	50.179	49.449
• Sociale lasten	7.509	7.472	7.104
• Pensioenpremies	7.868	8.667	7.755
4.1.1 Lonen en salarissen	65.714	66.318	64.308
• Dotaties personele voorzieningen	3.170	950	517
• Personeel niet in loondienst	2.464	1.757	2.321
• Overige personeelslasten	3.549	4.370	3.855
• Onttrekkingen / vrijval personele voorzieningen	-870	-440	-549
4.1.2 Overige personele lasten	8.313	6.637	6.144
4.1.3 Af: uitkeringen	-337	0	-247
	73.690	72.955	70.205

De brutolonen en salarissen zijn ten opzichte van 2019 met € 0,9 miljoen gestegen (1,8%). Dit wordt veroorzaakt door de Algemene Salaris Maatregel vanuit de CAO afspraken: een stijging van de salarissen met 2,3% per 1-6-2019, die voor 2020 voor het hele jaar doorwerkt, een stijging van 3,35% per 1-7-2020 en een eenmalige uitkering van € 825 per fte.

De sociale lasten zijn meegestegen met de hogere uitbetaalde brutolonen en salarissen. Bovendien zijn de premiepercentages voor 2020 iets gestegen ten opzichte van 2019. De sociale lasten liggen in lijn met de begroting. In 2020 zijn de pensioenpremies met circa 1,5% gestegen. Deze premieverhoging was aanzienlijk lager dan de verhoging van 2019. Daarnaast geldt ook hier dat de verhoogde salarissen meetellen in de pensioengrondslagen in 2020 en er wat meer fte's zijn ingezet.

In 2020 is er in totaal bijna € 3,2 miljoen gedoteerd aan de personele voorzieningen. Het betreft met name een éénmalige dotatie van € 2,6 miljoen

aan de overige personele voorzieningen inzake een herinrichting bij de sector Entree & Educatie door het stopzetten van de inburgeringsactiviteiten van het team Volwasseneducatie.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn in 2020 ruim € 0,1 miljoen hoger dan in 2019 (ruim 2,5 fte). Dit wordt veroorzaakt doordat er in 2020 iets meer personeel is ingehuurd. De kosten van de extra inhuur waren relatief laag. Ten opzichte van de begroting zien wij een stijging van ruim € 0,7 miljoen. Deze stijging wordt veroorzaakt door meer inhuur dan begroot.

De overige personeelslasten zijn ten opzichte van 2019 met € 0,3 gedaald, dit wordt vooral veroorzaakt door een daling van onder andere de scholingskosten en de incidentele dienstreizen. Het effect van COVID-19 is hierin duidelijk zichtbaar. Dit effect is ook goed zichtbaar in het verschil ten opzichte van de begroting 2020, hier is de daling bijna € 0,8 miljoen. We zien dit terug door onder andere lagere scholingskosten en reiskosten woon-werk.

De totale personeelslasten zijn ten opzichte van de begroting € 0,7 miljoen hoger. Dit wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door bovengenoemde stijging van de salarissen door een CAO verhoging waar overigens ook extra bekostiging tegenover staat. Daartegenover staat dat er minder inzet voor personeel in loondienst is geweest (circa 10 fte) alsmede lagere sociale lasten en pensioenlasten dan begroot. Bij de pensioenlasten was er in de begroting uitgegaan van een stijging van de premies.

Verdeling formatie Stichting ROC Aventus voor 2020 (exclusief LIO/stagiaires)

	2020		2019	
Functiecategorie	aantal fte	% verdeling	aantal fte	% verdeling
AOBP	256,1	32,5%	243,8	32,4%
<i>Primair proces:</i>				
BOBP	98,8	12,5%	93,8	12,4%
OP	434,0	55,0%	416,0	55,2%
Totalen	788,9	100,0%	753,6	100,0%

Verdeling formatie Aventus Detachering bv voor 2020

Functiecategorie	2020		2019	
	aantal fte	% verdeling	aantal fte	% verdeling
AOBP	42,8	40,8%	46,7	32,9%
<i>Primair proces:</i>				
BOBP	10,4	9,9%	14,7	10,4%
OP	51,7	49,3%	80,4	56,7%
Totalen	104,9	100,0%	141,8	100,0%

Verdeling formatie totalen Stichting ROC Aventus en Aventus Detachering bv voor 2020

Functiecategorie	2020		2019	
	aantal fte	% verdeling	aantal fte	% verdeling
AOBP	298,9	33,4%	290,5	32,4%
<i>Primair proces:</i>				
BOBP	109,2	12,2%	108,5	12,1%
OP	485,7	54,4%	496,4	55,5%
Totalen	893,8	100,0%	895,4	100,0%

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2020 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige jaren 894 (2019: 895).

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)		2020	Begroting 2020	2019
4.2.2	Afschrijvingen op gebouwen en terreinen	2.107	2.224	2.016
4.2.2	Afschrijvingen op inventaris en apparatuur	2.400	2.476	2.364
		4.507	4.700	4.380

De afschrijvingslasten zijn in 2020 met ruim € 0,1 miljoen gestegen door vooral de hogere investeringen die zijn gedaan in 2020 in de gebouwen(aanpassingen) ten opzichte van 2019. In vergelijking met de begroting zien wij dat de investeringen in met name de gebouwen(aanpassingen) licht zijn achtergebleven.

4.3 Huisvestingslasten

(in duizenden euro's)		2020	Begroting 2020	2019
4.3.1	Huur	732	784	688
4.3.2	Verzekeringen	64	261	225
4.3.3	Onderhoud	1.317	1.409	1.247
4.3.4	Energie en water	923	882	773
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.431	1.508	1.400
4.3.6	Heffingen	596	640	586
4.3.8	Overige	84	255	111
		5.147	5.739	5.030

De lichte stijging van de huisvestingslasten ten opzichte van 2019 wordt vooral veroorzaakt door de hogere energielasten in 2020 die mede het gevolg zijn van het aanpassen van de ventilatie in de gebouwen als gevolg van COVID-19. De daling van de verzekeringen is het gevolg van een schade-uitkering die is ontvangen in 2020. De daling ten opzichte van de begroting van de huisvestingslasten komt vooral door de genoemde schade-uitkering, lagere onderhoudskosten en een daling van de schoonmaakkosten door ook in 2020 actief te blijven sturen op deze kostenpost. Verder zijn de overige

huisvestingslasten bijna € 0,2 miljoen lager dan de begroting. In de begroting is hierbij onder andere rekening gehouden met onvoorziene huisvestingslasten waarbij de realisatie veelal is opgenomen bij de overige posten in deze rubriek.

4.4 Overige lasten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	6.858	6.612	5.803
4.4.2 Inventaris en apparatuur	2.338	2.330	2.307
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	5.148	5.744	5.935
4.4.5 Overige	310	454	482
	14.654	15.140	14.527

De totale overige lasten zijn in 2020 nagenoeg gelijk gebleven aan 2019. Wel zien we bij de onderliggende rubrieken verschillen met de realisatie 2019. Bij de administratie- en beheerskosten zien we een stijging als gevolg van de implementatiekosten ten behoeve van het nieuwe studentinformatie-systeem Osiris. Daarnaast zien we bij de administratie- en beheerskosten en de leer- en hulpmiddelen een daling van kosten als gevolg van COVID-19. Er zijn vanaf maart 2020 minder activiteitsgebonden kosten geweest voor onder andere werkweken en excursies, stopzetten van internationaliserings-trajecten en bijvoorbeeld minder cateringkosten.

Ten opzichte van de begroting is er een daling van € 0,5 miljoen geweest. De gevolgen van COVID-19 is hier direct zichtbaar in de meer- en minderkosten. We zien naast aanzienlijke lagere kosten zoals hiervoor al beschreven ook extra kosten ten behoeve van marketing en communicatie om de huidige en toekomstige studenten en medewerkers digitaal te bereiken. Verder heeft Aventus er voor gekozen om alle medewerkers te voorzien van een mobiele telefoon.

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 dochter-maatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

(in duizenden euro's)	KPMG Accountants nv 2020	KPMG Accountants nv 2019
Onderzoek van de jaarrekening	97	113
Andere controleopdrachten	29	20
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controle diensten	0	0
Totalen	126	133

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2020 (2019) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2020 (2019), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2020 (2019) zijn verricht. De cijfers voor 2019 zijn aangepast met de kosten voor meerwerk van de jaarrekening- en bekostigingscontrole 2019.

Aventus heeft in 2020 ook nog honoraria betaald voor een subsidiecontrole die niet door KPMG Accountants nv is verricht.

6 Financiële baten en lasten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
6.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	6	0	13
6.2 Rentelasten en soortgelijke lasten	1.127	950	1.013
	-1.121	-950	-1.000

De totale financiële baten en lasten zijn in 2020 per saldo € 1,1 miljoen negatief en zijn hiermee € 0,1 miljoen hoger ten opzichte van 2019. Dit wordt vooral veroorzaakt door afkoop van een derivaat met een negatieve waarde van € 0,2 miljoen per 1 december 2020. Daar tegenover staat een verdere daling van de rentelasten op hypothecaire leningen welke lineair dalend zijn.

7 Belastingen

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
7 Belastingen	1	0	2
	1	0	2

Overige toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2020

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.

	Meerderheidsdeelneming Aventus Detachering bv
Juridische vorm	bv
Statutaire zetel	Apeldoorn
Code activiteiten	4
Eigen vermogen 31-12-2020 x € 1.000	70
Resultaat 2020 x € 1.000	3
Totale baten 2020 x € 1.000	350
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.

Enkelvoudige balans per 31 december 2020 Stichting ROC Aventus

(na resultaatbestemming, in duizenden euro's)

	2020	2019
1 ACTIVA		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	80.479	80.135
1.1.3 Financiële vaste activa	70	67
	80.549	80.202
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	1.782	2.961
1.2.4 Liquide middelen	16.335	20.719
	18.117	23.680
	98.666	103.882

	2020	2019
2 PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	59.794	59.219
2.2 Voorzieningen	5.901	3.601
2.3 Langlopende schulden	10.800	20.400
2.4 Kortlopende schulden	22.171	20.662
	98.666	103.882

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020 Stichting ROC Aventus

(in duizenden euro's)		2020	Begroting 2020	2019
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	94.494	91.883	89.259
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	63	300	318
3.3	Wettelijke cursusgelden	1.884	1.920	1.826
3.4	Baten werk in opdracht van derden	548	791	1.210
3.5	Overige baten	3.030	3.158	4.132
Totaal baten		100.019	98.052	96.745
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	74.043	73.299	70.561
4.2	Afschrijvingen	4.507	4.700	4.380
4.3	Huisvestingslasten	5.147	5.739	5.030
4.4	Overige lasten	14.629	15.120	14.499
Totaal lasten		98.326	98.858	94.470
Saldo baten en lasten		1.693	-806	2.275
6	Financiële baten en lasten	-1.121	-950	-1.000
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		572	-1.756	1.275
7	Belastingen	0	0	0
8	Resultaat deelnemingen	3	0	3
Nettoresultaat		575	-1.756	1.278

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2020

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2020 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 2020

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

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

(in duizenden euro's)	Deelneming Aventus Detachering bv	Vorderingen op deel- nemingen	Overige vorderingen	Totaal
Stand per 1 januari 2020	67	0	0	67
Mutaties:				
• Verstrekte leningen	0	0	0	0
• Desinvesteringen en afgeloste leningen	0	0	0	0
• Dividenduitkeringen	0	0	0	0
• Resultaat deelnemingen	3	0	0	3
• Mutatie voorziening deelneming	0	0	0	0
Stand per 31 december 2020	70	0	0	70

De waardering van de deelneming op basis van de nettovermogenswaarde per 31 december 2020 is € 70.153. Het resultaat van deze deelneming is over 2020 € 3.569.

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%

De overige vorderingen onder de financiële vaste activa betreft een vordering op het ministerie van OCW, hiervoor wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans.

1.2.2 Vorderingen

(in duizenden euro's)	2020	2019
1.2.2.1 Debiteuren	507	1.089
1.2.2.10 Overige vorderingen	236	749
1.2.2.15 Overlopende passiva, uitsplitsing		
1.2.2.14 · Vooruitbetaalde kosten/facturen	1.093	1.209
1.2.2.12 · Nog te ontvangen interest	0	12
· Overlopende activa overige	52	65
	1.145	1.286
1.2.2.16 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-106	-163
	1.782	2.961

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

(in duizenden euro's)	2020	2019
1.2.2.16 Stand per 1 januari	163	124
Onttrekking	-57	-76
Dotatie	0	115
Stand per 31 december	106	163

Voor een toelichting op de vorderingen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans.

1.2.4 Liquide middelen

(in duizenden euro's)	2020	2019
1.2.4.1 Kasmiddelen	2	6
1.2.4.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.333	20.713
	16.335	20.719

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Aventus.

2.1 Eigen vermogen

(in duizenden euro's)							
	Algemene reserve			Bestemmingsreserve			Totaal
	Algemene reserve	Onverdeeld resultaat	Totaal	Bestemmings-reserve privaat	Onverdeeld resultaat	Totaal	
Stand per 1 januari 2019	53.417	1.396	54.813	801	0	801	55.614
Mutatie stelselwijziging 1 januari 2019	2.327	0	2.327	0	0	0	2.327
Resultaat boekjaar	0	1.278	1.278	0	0	0	1.278
Resultaatbestemming	1.396	-1.396	0	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2020	57.140	1.278	58.418	801	0	801	59.219
Resultaat boekjaar	0	575	575	0	0	0	575
Resultaatbestemming	1.278	-1.278	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2019	58.418	575	58.993	801	0	801	59.794

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 € 0,6 miljoen

2.4 Kortlopende schulden

(in duizenden euro's)	2020	2019
2.4.1 Schulden aan groepsmaatschappijen	48	896
2.4.3 Kredietinstellingen	667	1.200
2.4.8 Crediteuren	2.765	2.096
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
• Loonbelasting	2.093	1.950
• Premies sociale verzekeringen	828	734
• Omzetbelasting	53	144
	2.974	2.828
2.4.10 Schulden terzake van pensioenen	859	660
2.4.12 Overige kortlopende schulden	15	16
2.4.19 Overlopende passiva, uitsplitsing		
• Vakantiegeld en verlofdagen	3.038	2.573
• Vooruitontvangen:		
- subsidies OCW/LNV geoormerkt	2.658	2.363
- subsidies OCW/LNV ongeoormerkt	3.300	2.400
- wettelijk cursusgelden	915	687
- projectgelden derden	452	324
- (studenten)bijdragen	569	490
• Spaarverlof	192	208
• Nog te betalen rente	95	163
• Overige overlopende passiva	3.624	3.758
	14.843	12.966
	22.171	20.662

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

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten 2020

Aansluiting nettoresultaat

Het nettoresultaat 2020 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 het de staat van baten en lasten van Stichting ROC Aventus.

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

3.5 Overige baten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
3.5.1 Verhuur	149	164	176
3.5.2 Detachering personeel	624	685	850
3.5.6 Ouderbijdragen	442	517	495
3.5.7 Projecten werk voor derden	566	456	1.020
3.5.10 Overige	1.249	1.336	1.591
	3.030	3.158	4.132

4.1 Personeelslasten

(in duizenden euro's)	2020	Begroting 2020	2019
• Brutolonen en salarissen	45.027	40.516	42.294
• Sociale lasten	6.313	6.033	5.771
• Pensioenpremies	7.099	6.998	6.685
4.1.1 Lonen en salarissen	58.439	53.547	54.750
• Dotaties personele voorzieningen	3.185	950	517
• Personeel niet in loondienst	10.223	14.878	12.435
• Overige personeelslasten	3.418	4.364	3.655
• Onttrekkingen / vrijval personele voorzieningen	-885	-440	-549
4.1.2 Overige personele lasten	15.941	19.752	16.058
4.1.3 Af: uitkeringen	-337	0	-247
	74.043	73.299	70.561

Voor een toelichting en analyse op de personeelslasten ten opzichte van de begroting en realisatie 2020 wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten.

De brutolonen en salarissen bij Stichting ROC Aventus zijn in 2020 ten opzichte van 2019 minder gestegen vergeleken met de inzet van het aantal fte (6,5% om 7,5%). Dit wordt veroorzaakt door de geleidelijke overheveling van personeel van Aventus Detachering BV naar Stichting ROC Aventus. De kosten per fte zijn door de personeelssamenstelling binnen Aventus Detachering BV lager (later in dienst gekomen). Als gevolg daarvan vindt er een verschuiving plaats van 'personeel niet in loondienst' naar 'lonen en salarissen'.

Een verdeling van de formatie is opgenomen bij de toelichting van de geconsolideerde staat van baten en lasten.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2020 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de Stichting ROC Aventus, omgerekend naar volledige mensjaren 789 (2019: 748). Deze grote stijging komt door overgang van aantal medewerkers van Aventus Detachering BV naar Stichting ROC Aventus.

4.4 Overige lasten

(in duizenden euro's)		2020	Begroting 2020	2019
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	6.837	6.592	5.780
4.4.2	Inventaris en apparatuur	2.338	2.330	2.307
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	5.144	5.744	5.930
4.4.4	Overige	310	454	482
		14.629	15.120	14.499

8 Resultaat deelnemingen

(in duizenden euro's)		2020	Begroting 2020	2019
8.	Resultaat Deelnemingen	3	0	3
		3	0	3

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

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

College van bestuur		
	J.M.J.M. van Deursen	E. Marks-de Ruiter
(bedragen x EUR 1)		
Functiegegevens	voorzitter	lid
Aanvang en einde functieervulling in 2020	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	160.850	160.894
Beloningen betaalbaar op termijn	21.474	20.915
<i>Subtotaal</i>	<i>182.324</i>	<i>181.809</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	183.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging 2020	182.324	181.809
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd bedrag	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2019		
	J.M.J.M. van Deursen	E. Marks-de Ruiter
(bedragen x EUR 1)		
Functiegegevens		lid
Aanvang en einde functieervulling in 2019	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	151.989	148.695
Beloningen betaalbaar op termijn	20.742	20.232
<i>Subtotaal</i>	<i>172.732</i>	<i>168.927</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
Totale bezoldiging 2019	172.732	168.927

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. Vanaf 1 januari 2020 is dit voor Aventus gebaseerd op een indeling in klasse F (17 complexiteitspunten) en daarmee vastgesteld op een maximale bezoldiging van € 183.000.

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)	H. Dijkstra	J.J. Koning	J.W. Stoker	F.J. van Schagen	H.E. Nieboer	J.W. Boomkamp	E.A. Verlangen	P.G. Mulder	J.E.M. Tijhuis	L.J. Kenston	M. Kuiper
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-30-06	n.v.t.	n.v.t.	01/01-30/09	01/01-31/12	01/01-31/12	n.v.t.	01/01-31/12	01/01-31/12	01/09-31/12	01/09-31/12
Bezoldiging											
Totale bezoldiging	11.005	n.v.t.	n.v.t.	10.980	14.640	18.405	n.v.t.	14.648	14.690	4.880	4.880
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.725	n.v.t.	n.v.t.	13.725	18.300	22.875	n.v.t.	18.300	18.300	6.100	6.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	n.v.t.	n.v.t.	0	0	0	n.v.t.	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.	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.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid	lid	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01-30/06	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/08	01/09-31/12	01/09-31/12	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging											
Totale bezoldiging	21.397	7.080	14.282	14.185	14.615	14.344	9.558	4.735	4.734	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.650	8.850	17.700	17.700	17.700	17.700	11.800	5.900	5.900	n.v.t.	n.v.t.

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

Er zijn in 2020 geen overschrijdingen geweest van bezoldigingen die vallen onder de Wet Normering en bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De WNT is in overeenstemming met de Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 26 februari 2014, nummer 2014-000 104920.

8.2 Vaststelling jaarrekening

Datum vaststelling jaarrekening

Apeldoorn 14 juni 2021

College van Bestuur	
J.M.J.M. van Deursen	voorzitter
E. Marks-de Ruijter	lid
Raad van Toezicht	
J.W. Boomkamp	voorzitter
H.E. Nieboer	lid
P.G. Mulder	lid
J.E.M. Tijhuis	lid
L.J. Kenston	lid
M. Kuiper	lid
A.P.G. Groothedde	lid

8.3 Overige gegevens

8.3.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het 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 2020 van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus (of hierna 'de stichting') 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 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2020;
- 2 de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020; 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 2020 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 vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienst-betrekkingen 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

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- de gegevens over de rechtspersoon en
- de colofon.

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 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het 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 de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het 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 2020.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het 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 bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het 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 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties die van materieel belang zijn,

- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- 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 eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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.

Amstelveen, 14 juni 2021
KPMG Accountants N.V.

J.L.C. van Sabben RA

8.3.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

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

8.4 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	J.M.J.M. van Deursen E. Marks-de Ruijter
Contactpersoon	D.M. Woltering, bestuurssecretaris
Telefoon	088 - 283 68 87
E-mail	d.woltering@aventus.nl
Accountant	KPMG Accountants N.V.

Colofon

Aventus, mei 2021

Bijdrage teksten

Medewerkers Aventus

Redactie Aventus

Dominick Woltering, bestuurssecretaris

Harold Bosgoed, dienst Finance & Control

Robert Rösler, directeur Finance & Control

Claudia Nieuwenhuijs, dienst Strategie & Onderwijs

Joyce van der Stroom, dienst Strategie & Onderwijs

Tekstredactie

Anne-Marie Veldkamp Tekst & communicatie, Bathmen

Vormgeving

Factor 12, Deventer

Druk

SMG Groep, Hasselt

**Heeft u vragen over of
opmerkingen over dit jaarverslag?**

Neem dan contact op:

Aventus

college van bestuur

Postbus 387

7300 AJ Apeldoorn

d.woltering@aventus.nl

Dit jaarverslag staat tevens op www.aventus.nl.



Locaties

Apeldoorn - Laan van de Mensenrechten

Laan van de Mensenrechten 500
7331 VZ Apeldoorn

Apeldoorn - Musschenbroekstraat

Musschenbroekstraat 20
7316 JD Apeldoorn

Apeldoorn - Bouwmensen

Sleutelbloemstraat 69b
7322 AJ Apeldoorn

Deventer - Middelweg

Middelweg 150
7413 PZ Deventer

Deventer - Snipperlingsdijk

Snipperlingsdijk 1
7417 BH Deventer

Deventer - Technicampus

Schonenvaardersstraat 6
7418 CC Deventer

Deventer - Laboratoriumschool

Handelskade 75
7417 DH Deventer

Zutphen - Stationsplein

Stationsplein 20
7201 ML Zutphen

Zutphen - Schildersvakopleiding

Dreef 8a
7202 AG Zutphen

Boxtel - Helicon

Schouwrooij 2
5281 RE Boxtel

Ede - Aeres Tech (PTC+)

Zandlaan 27
6717 LN Ede