

JAARVERSLAG 2024

Aventus [Ⓐ]



www.ventus.nl

INHOUDSOPGAVE

Kerncijfers 2024	3
Mooie momenten	5
BESTUURSVERSLAG	6
1. Terugblik college van bestuur	7
2. Over Aventus	9
2.1. Wij zijn Aventus	9
2.2. Visie, missie en waarden	10
2.3. Landelijke werkagenda mbo en stagepact	11
2.4. Strategie, kwaliteitsagenda en uitvoeringsagenda	11
2.5. Bestuur en organisatie	13
2.6. College van bestuur	13
2.7. Medezeggenschap	17
2.8. Interne gedragscode en klachten, bezwaren en beroepen	21
3. Versterk! Partner in de regio	23
3.1. Maatschappelijke opdracht	23
3.2. Economische opdracht	24
4. Ontwikkel! Onderwijs van morgen	26
4.1. Studentenwelzijn & Aventus leerklimaat	26
4.2. Gepersonaliseerd leren	27
4.3. Basisvaardigheden	28
4.4. Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)	29
4.5. Actueel en innovatief vakmanschap	30
4.6. Kwalificeren, certificeren en valideren	32
4.7. Onderzoekende attitude	32
5. Verbind! Mensgerichte organisatie	34
5.1. Ruimte voor excelleren	34
5.2. Samen maken we het verschil	35
5.3. Continu ontwikkelen	35
5.4. Aantrekkelijk werkgeverschap	36
5.5. Medewerkers in cijfers	39

6.	Kwaliteit van ons onderwijs	42
6.1.	Kwaliteitscyclus van onze onderwijsteams	42
6.2.	Kwaliteit in cijfers	43
6.3.	Kwaliteitsonderzoeken	44
6.4.	Onderwijsinspectie	45
7.	Bedrijfsvoering	46
7.1.	Verbeteren onderwijs(ondersteunende)processen	46
7.2.	Huisvesting	47
7.3.	Sustainable Development Goals	47
7.4.	Informatiebeveiliging en privacy (IBP)	48
7.5.	Incidenten	48
8.	Financiën, helderheid en continuïteit	49
8.1.	Financiële gang van zaken 2024	49
8.2.	Gegevens in het kader van helderheid	55
8.3.	Investeren publieke middelen in private activiteiten (beleidsregel)	57
8.4.	Overige informatie	62
8.5.	Continuïteitsparagraaf	63
8.6.	Rapportage aanwezigheid en werking intern Risicobeheersings- en controlesysteem	67
	JAARREKENING	71
9.	Jaarrekening 2024	72
9.1.	Balans per 31 december 2024	72
9.2.	Staat van baten en lasten over 2024	73
9.3.	Kasstroomoverzicht over 2024	74
9.4.	Toelichting behorende tot de jaarrekening 2024	75
9.5.	Vaststelling jaarrekening	108
10.	Overige gegevens	109
10.1.	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	109
10.2.	Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	113
10.3.	Gegevens over de rechtspersoon	114
	BIJLAGEN BIJ HET BESTUURSVERSLAG	115
	Bijlage 1: mbo-studentenfonds in 2024	116
	Bijlage 2: Verantwoording 2024 regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027	118



KERNCIJFERS 2024



TELDATUM 1
OKTOBER 2024

10.957

1 OKTOBER 2023
11.145

WAARVAN:

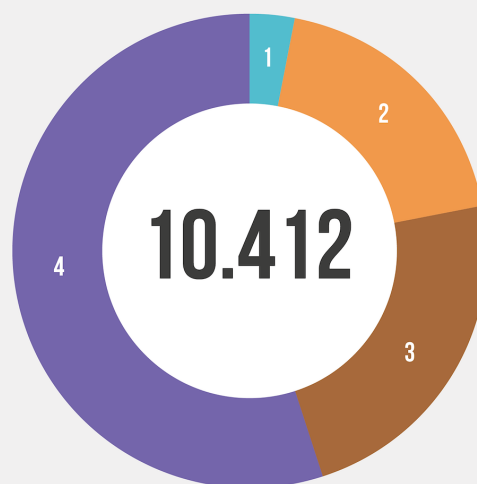
BOL **6.333** 2023
6.212

BBL **4.079** 2023
4.389

VAVO **545** 2023
544

AANTAL MBO-STUDENTEN PER NIVEAU

NIVEAU 1	560
NIVEAU 2	1.940
NIVEAU 3	2.355
NIVEAU 4	5.557



220

MBO OPLEIDINGEN



1.076

MEDEWERKERS



4.300

WERK-LEERBEDRIJVEN



GEMIDDELD
ZIEKTEVERZUIM

2024

6.7

2023

5.6



MOOIE MOMENTEN



We kijken terug op een mooi jaar samen met collega's, studenten en partners uit de regio.

We zijn trots op onze samenwerkingen en alle activiteiten die we als school organiseren voor en door studenten.

Bekijk de video met alle mooie momenten van 2024.

A full-page photograph of two young men standing in front of a wall with bold yellow diagonal stripes on a white background. The man on the left is wearing a black t-shirt under a light-colored zip-up vest and blue jeans, with his right hand in his pocket. The man on the right is wearing a light-colored button-down shirt and light-colored trousers, with his arms crossed. Both are smiling at the camera. Large, white, semi-transparent text is overlaid across the center of the image.

G BESTUURS BEST RSLAG VERSLAG B



1. TERUGBLIK COLLEGE VAN BESTUUR

“Samen maken wij Aventus, al 25 jaar”

De start van schooljaar 2024-2025 was ook de aftrap van ons feestelijke jubileumjaar. Met een spetterende opening hebben we benadrukt hoe trots wij zijn dat wij al 25 jaar dé opleider in de regio zijn. Die trots en energie was direct voelbaar bij onze collega's. De verhalen van (oud)studenten, (oud)collega's en partners die we dit schooljaar delen, geven een mooi beeld van die afgelopen kwart eeuw.

Elke dag investeren we in de toekomst van onze studenten en leerlingen, zodat zij kunnen bijdragen aan de ontwikkeling in onze regio. We hechten grote waarde aan het vitaal houden van onze arbeidsmarktregio en trekken hierin samen op met onze partners, zoals bedrijven, gemeenten en andere onderwijsinstellingen.

Toekomstgerichte strategische blik

We hebben in 2024 kritisch gekeken naar wat de toekomst vraagt van de ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie. Wij willen elke dag bijdragen aan het beste onderwijs voor onze studenten en leerlingen en tegelijkertijd een financieel gezonde organisatie zijn en blijven. Onder de noemer 'Toekomstgericht Aventus' hebben we met ons management een doorkijk gemaakt naar de komende vijf jaar. Zo kregen we een goed beeld van hoe de organisatie zich moet ontwikkelen om onze maatschappelijke rol optimaal te blijven invullen. Een evenwichtig opleidingsportfolio en kwalitatief hoogwaardig onderwijs zijn hiervoor de basis.

Besturen vanuit vertrouwen

Afgelopen jaar hebben we een nieuwe besturingsfilosofie ontwikkeld die in het teken staat van vertrouwen op de expertise van onze collega's. Met elkaar hebben we veel kennis en kunde in huis, het is de kunst die zo goed mogelijk in te zetten. Dat helpt Aventus verder en geeft tegelijkertijd energie.

Met elkaar willen leren en experimenteren brengt ons en dus onze studenten en de regio verder.

Leren, innoveren en werkplezier!

Aandacht voor werkplezier en ieders ontwikkeling is een belangrijk speerpunt waar we ook het afgelopen jaar onverminderd op hebben ingezet. Er is binnen Aventus veel wil om te leren en te verbeteren. Dat blijkt ook uit ons medewerkersonderzoek. Collega's waarderen de kansen en mogelijkheden om zich te kunnen ontwikkelen en denken actief mee in wat nog beter kan.

Door onze kennis en die van onze partners nog meer samen te brengen, blijven we in verbinding bouwen aan onze mooie regio Ik kijk met vertrouwen naar de toekomst. Samen maken wij Aventus, ook de kógende 25 jaar!

Ellen Marks

Voorzitter college van bestuur Aventus



2. OVER AVENTUS

Circa 11 duizend studenten, cursisten en leerlingen volgen bij ons één van onze ruim 200 opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) of in het voortgezet volwassenenonderwijs (vavo). Wij zijn de grootste onderwijsaanbieder in de regio Stedendriehoek en bieden met ruim 1.100 collega's en 4.300 werk- en leerbedrijven toekomstgericht onderwijs. Onze hoofdvestigingen vind je in Apeldoorn, Deventer en Zutphen.

2.1. Wij zijn Aventus

Wij geloven: samen leer je meer! Door elkaar te inspireren, elkaar uit te dagen en verder te helpen. Daarom werken we samen met onze partners in de regio: bedrijven, instellingen, gemeenten en scholen. Zodat we onze leerlingen, cursisten en studenten van diverse leeftijden helpen zichzelf te ontwikkelen tot professionals van de toekomst. Met goed onderwijs en een organisatie die meebeweegt en -verandert met de vraag en ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt van vandaag en morgen.

Met al onze partners in de regio zetten we de student op één. We hebben oog voor de mens achter de student, we bieden een basis waar studenten zich thuis voelen en nieuwsgierig leren ontdekken wie zij zijn. We stimuleren ontmoetingen en sociale interactie, zodat studenten niet alleen van, maar ook met elkaar leren. Als school midden in de maatschappij dragen wij ook bij aan een betere en duurzamere wereld voor iedereen. Dit doen we onder meer door op onze school en in onze regio te werken aan een aantal duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (bekend als de Sustainable Development Goals).

Voor al onze doelgroepen zijn wij zo de partner voor de toekomst.

2.2. Visie, missie en waarden

Onze visie: zo kijken wij naar de waarde van onderwijs

De wereld verandert steeds sneller en zo ook onze samenleving. Onderwijs helpt ieder individu om met die veranderingen mee te bewegen. Zo creëren we ruimte, mogelijkheden en kansen voor iedereen. Onderwijs zet daarmee mensen in hun kracht. Vanuit hun eigen talent, passie, drijfveren en dromen.

Onze missie: zo staan wij voor jou en jouw ontwikkeling

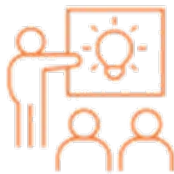
Bij Aventus omarmen we jou als uniek mens. Je mag bij ons zijn wie je bent en we bieden een ontmoetingsplek waar jij je thuis voelt en jij jezelf kan ontwikkelen. Samen met onze partners in de regio en met oog voor de wereld om ons heen, stemmen we ons onderwijs af op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. Jouw leervraag staat centraal; wij staan naast je en helpen jou met de juiste route.

Waarden zichtbaar en voelbaar

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



ATTENT



PRIKKELEND



NIUWSGIERIG



VERBINDEND



REALISTISCH

Attent

De waarde 'attent' is het eerste waar je aan denkt bij Aventus. Deze waarde staat voorop: bij ons word je gezien. Of je nu student of collega bent: in een ontspannen sfeer krijg je de juiste aandacht om je eigen reis te maken en vorm te geven.

Verbindend

We zijn verbindend. Dit betekent meer dan alleen belangstelling hebben voor de ander. We werken samen, bouwen aan relaties en halen het beste bij elkaar naar boven. Ook door ervaringen en kennis te delen. Invoelend begrijpen we wat er bij de ander speelt.

Nieuwsgierig

De waarde nieuwsgierig brengt ons vooruit. Dit gaat verder dan interesse in iets hebben. We zijn nieuwsgierig naar elkaar én de wereld om ons heen. Bij Aventus gaan we onderzoekend het onbekende tegemoet. Zo verleggen we onze grenzen met steeds weer nieuwe initiatieven en ideeën.

Prikkelend

Bij Aventus zetten we een speelse mentaliteit in om elkaar op een uitdagende manier te prikkelen. Dit brengt ons in beweging. We dagen elkaar uit om te blijven experimenteren. Zo zorgen we dat we open blijven staan voor innovaties en nieuwe inzichten en halen we inspiratie uit wat er om ons heen gebeurt.

Realistisch

We staan niet alleen nuchter met beide benen op de grond, we kijken ook realistisch naar wat nu en morgen mogelijk is. Niet op een afstandelijke manier, maar praktisch en gericht op werkelijk resultaat. We werken oplossingsgericht, wat er ook op ons pad komt.

2.3. Landelijke werkagenda mbo en stagepact

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) presenteerde begin 2023 de Werkagenda mbo 'Samen werken aan talent', met daarbij ook een stagepact voor 2023-2027.

De agenda en het stagepact zijn gemaakt met verschillende partners, zoals brancheorganisatie MBO Raad, JOBmbo (de jongerenorganisatie die mbo-studenten vertegenwoordigt) en SBB (de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven waarin mbo en werkgevers samenwerken).

Centraal in de Werkagenda mbo:

- kansengelijkheid bevorderen
- de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren
- werken aan onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

In het stagepact staan doelen voor:

- betere stagebegeleiding
- stagediscriminatie uitbannen
- voldoende stageplaatsen realiseren
- een passende stagevergoeding bieden

2.4. Strategie, kwaliteitsagenda en uitvoeringsagenda

Onze strategie Aventus@2030 sluit inhoudelijk aan op (onder meer):

- de Werkagenda mbo en het stagepact
- regionale ontwikkelingen (zoals de demografische krimp)
- de nog steeds merkbare effecten van de coronacrisis op jongeren
- technologische ontwikkelingen en
- de wens voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Deze maatschappelijke trends vragen om flexibiliteit, sociale innovatie en ondernemend gedrag. Omdat ontwikkelingen elkaar bovendien snel opvolgen, zullen we zeker ook wendbaar moeten zijn.

Onze strategie kent drie strategische lijnen, gericht op versterking van het partnerschap in de regio, de ontwikkeling van het onderwijs van morgen en interne verbinding in onze mensgerichte organisatie.

Binnen deze drie strategische lijnen hebben we onze prioriteiten in samenhang met de drie prioriteiten uit de Werkagenda mbo uitgewerkt in dertien topics (thema's), waarop wij de komende jaren focussen.



Kwaliteitsagenda 2024-2027

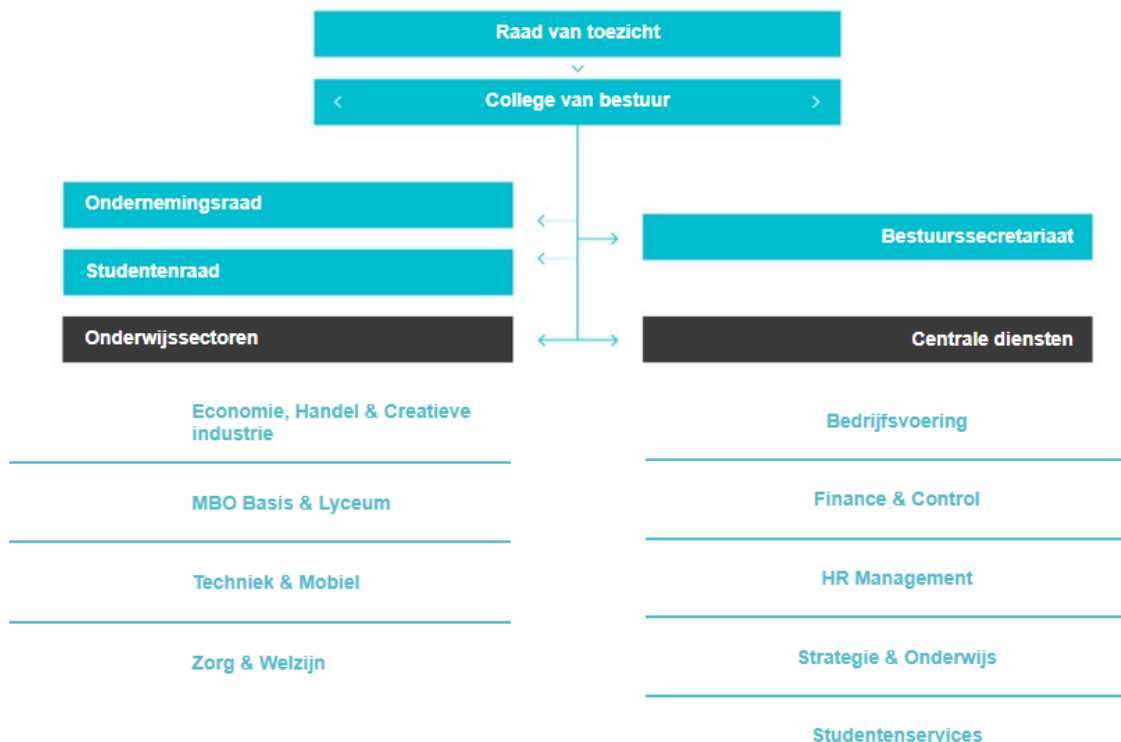
Om de Werkagenda mbo en het stagepact uit te voeren, heeft het ministerie van OCW de regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 gemaakt. Net als andere mbo-instellingen hebben wij hiervoor in 2023 een kwaliteitsagenda 2024-2027 gemaakt en ingediend, waarmee het ministerie in april 2024 heeft ingestemd. De kwaliteitsagenda 2024-2027: Versterk! Ontwikkel! Verbind! is onderdeel van onze strategie Aventus@2030. Onze jaarlijkse verantwoording van de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 is te vinden in bijlage 2.

Uitvoeringsagenda 2024 en 2025

Vanuit onze strategie en de kwaliteitsagenda maakten we (eind 2023) een uitvoeringsagenda voor 2024 en 2025. Hierin staan de concrete ambities en doelen voor de jaren 2024 en 2025 en ook in welke stappen we daar naartoe werken.

2.5. Bestuur en organisatie

ORGANOGRAM AVENTUS



2.6. College van bestuur

Het college van bestuur bestond in 2024 uit Ellen Marks-de Ruijter (voorzitter) en Raimond Bartelink (lid).

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

In 2024 heeft het College van Bestuur een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld: een kompas dat richting geeft aan de wijze waarop we binnen Aventus invulling geven aan onze cultuur, het gewenste klimaat en ons leiderschap. Naast 'hard controls' die vooral onderdeel zijn van de Planning & Control cyclus, zorgen we voor balans met 'soft controls' door in de onderlinge samenwerking uit te gaan van vertrouwen, het erkennen van elkaars expertise en het voeren van het goede gesprek.

Nevenfuncties college van bestuur

De raad van toezicht heeft ingestemd met de 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.

Ellen Marks-de Ruijter

Nevenfuncties:

- voorzitter Burgerweeshuis Deventer
- lid van de Adviesraad Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Cito
- lid raad van toezicht Regio Stedendriehoek
- voorzitter stuurgroep 80 jaar vrijheid Deventer

Functie uit hoofde van bestuur:

- lid bestuur Deventer Economisch Board
- lid bestuur Werkcentrum Veluwe Stedendriehoek
- lid Raad van Toezicht Centrum voor Veiligheid en Digitalisering
- lid Strategische Board Regio Stedendriehoek

Raimond Bartelink

Functie uit hoofde van bestuur:

- lid bestuur Strategisch Netwerk Apeldoorn
- lid bestuur Datagedreven onderzoek
- lid bestuur RxH
- bestuurslid Platform Techniek Stedendriehoek
- lid bestuur Platform Apeldoorn Duurzaam Gezond
- lid bestuur OSIRIS

Aventus Management Team (AMT)

Het Aventus Management Team (AMT) bestaat uit directeuren van de onderwijssectoren en directeuren van de centrale diensten. Het AMT focust op ontwikkeling van het onderwijs, organisatieontwikkeling, informatieoverdracht, afstemming, de voorbereiding, invoering en evaluatie van beleid en managementontwikkeling.

Raad van toezicht

De raad van toezicht van Aventus houdt op een onafhankelijke wijze integraal toezicht op de uitvoering van werkzaamheden en de uitoefening van de taken en bevoegdheden door het college van bestuur. Belangrijke kerntaken van de raad zijn:

- toezien op het beleid van het college van bestuur en de realisatie van de strategie
- bevorderen van een transparante handelwijze van het college van bestuur en de organisatie, 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
- toezien op een goed functionerend kwaliteitssysteem
- 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

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

Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit zes leden, onder wie de voorzitter. De leden treden na vier jaar af en kunnen maximaal één keer worden herbenoemd voor een periode van vier jaar. Bij herbenoeming wordt er gekeken naar competenties in relatie tot een actuele profielschets. Op 1 september 2024 zijn de heer Kentson en de heer Kuiper herbenoemd voor een periode van vier jaar als lid van de raad, tot 1 september 2028.

Naam	Functie	Hoofd- en nevenfuncties	Zitting termijn
J.W. (Wim) Boomkamp	voorzitter raad van toezicht lid Governancecommissie	• voorzitter Raad van Toezicht Stichting Oldenzaalse Musea • auditor accreditatie zorgbestuurders NVZD • lid Algemeen Beleidscollege KIWA • lid bestuur Consensus Vocalis (gestopt juni 2024) • voorzitter bestuur Consensus Vocalis (gestart juni 2024) • voorzitter Stichtingsbestuur FC Twente '65 • voorzitter panel(s) NVAO Instellings Toets Kwaliteit • lid bestuur De Storkiaan • voorzitter Raad van Toezicht Dimence Groep • voorzitter Raad van Onpartijdigheid Hobeon • Chair Supervisory Board International Boarding School Eerde • lid Raad van Commissarissen Aqua+	gestart 1-1-2019 aftredend 1-1-2027
J.E.M. (Jolande) Tjhuis	vicevoorzitter raad van Toezicht, voorzitter Governancecommissie	• eigenaar Tjhuis Management Services B.V. • voorzitter Raad van Bestuur Stichting VIGO (gestopt jan 2024) • lid Raad van Commissarissen Stichting Hofwonen • voorzitter Raad van Toezicht Zinzia Zorggroep • bestuurslid Stichting Emmafonds	gestart: 1-9-2019 aftredend: 1-9-2027
L.J. (Joost) Kentson	lid raad van toezicht voorzitter Onderwijscommissie	• voorzitter College van Bestuur CVO Groep Zuidoost-Utrecht • voorzitter Regionaal Netwerk Opleidingsscholen Midden-Nederland • lid clusterbestuur Human Capital Agenda Economic Board Utrecht (gestopt maart 2024) • lid Adviesraad Instituut Archimedes Hogeschool Utrecht • lid bestuur Stichting CVO Groep Plus • lid bestuur Regionaal Bestuurlijk Overleg Zuidoost-Utrecht	gestart: 1-9-2020 herbenoemd: 1-9-2024
M. (Maarten) Kuiper	lid raad van toezicht lid Onderwijscommissie	• adviseur en partner Wieling B.V. • eigenaar Maarten Kuiper Holding B.V. • voorzitter Raad van Toezicht Bink Kinderopvang • docent informatiemanagement bij Business School Nederland	gestart: 1-9-2020 herbenoemd: 1-9-2024
C.M.F.H. (Christine) Pans	lid raad van toezicht lid Auditcommissie	• directeur Dienstverlening Slachtofferhulp Nederland	gestart: 3-4-2023 ¹⁾ aftredend: 1-5-2027 (herbenoembaar)
M. J. (Marjan) Heijink	lid raad van toezicht voorzitter Auditcommissie	• eigenaar Xamm Consultancy • interimdirecteur huisvesting cultuurhuis Lindenberg • interim programmadirecteur Bedrijfsvoering CITO gestopt dec 24 • Interim financieel directeur Cito (per dec 24)	gestart: 3-4-2023 aftredend: 3-4-2027 (herbenoembaar)

¹⁾ benoemd in de raad van toezichtvergadering van 03-04-2023 met ingangsdatum 01-05-2023

In 2024 hebben zich geen gevallen voorgedaan van potentieel tegenstrijdig belang.

Vergoeding toezichthouders

De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding op basis van de Wet normering topinkomens (WNT). De raad hanteert niet de daarin opgenomen maximale vergoedingsbedragen, maar heeft voor zichzelf een lagere vergoeding vastgesteld volgens de adviesregeling honorering toezichthouders mbo.

Leden ontvangen een vergoeding van 8 procent en de voorzitter van 12 procent van de maximale bezoldiging van de bestuurder. De toegestane maxima op basis van de WNT zijn respectievelijk 10 en 15 procent.

Wijze van toezicht

De brancheafspraken over goed bestuur en governance (Code Goed bestuur mbo, 2020, geactualiseerd in november 2024), het eigen toezichtkader dat hierop aansluit en de toezichtvisie van de raad van toezicht zijn leidend in de wijze waarop de raad het toezicht uitoefent.

Vergaderingen

De voltallige raad vergaderde in 2024 vijf keer 'regulier'. Naast de jaarlijks terugkerende toezichthoudende onderwerpen, sprak de raad onder meer over de onderwerpen organisatieontwikkeling, de impact van digitalisering op het onderwijs, huisvesting en het thema LLO (Leven Lang Ontwikkelen).

De doelmatige besteding van middelen was onderwerp van gesprek via het agenderen van het jaarplan, inclusief de begroting en onderdeel van het jaarlijkse gesprek tussen de raad en de accountant, in aanwezigheid van het college van bestuur.

Belangrijke besluiten die door de raad van toezicht werden genomen:

- goedkeuring van de jaarrekening en het jaarverslag 2023
- goedkeuring jaarplan en begroting 2025
- goedkeuring meerjarenbegroting 2026-2029
- goedkeuring van het voorgenomen besluit van het college van bestuur om de klokkenluidersregeling, versie 3 juni 2024, vast te stellen
- de herbenoeming van de heer Kentson en de heer Kuiper in de raad van toezicht
- het besluit om nog één jaar met KPMG accountants N.V. door te gaan en om de aanbesteding voor een nieuwe accountant te starten

Commissies

De raad van toezicht kent drie vaste commissies waarin onderwerpen worden besproken en uitgediept, ter voorbereiding op de raad van toezichtvergaderingen. De commissies kunnen de voltallige raad adviseren en nemen geen besluiten.

De **Onderwijscommissie** richt zich op de ontwikkeling, kwaliteit en de macrodoelmatigheid van het onderwijs. De Onderwijscommissie vergaderde vijf keer en sprak over de gebruikelijke, vaste thema's en ook over onder meer: doorlopende leerlijnen voortgezet onderwijs-mbo en het Toptraject, samen begeleiden, LLO ontwikkelingen, standaardiseren en digitaliseren, basisvaardigheden, burgerschap, onderwijslogistiek en de visie op onderzoek en practoraten.

De **Auditcommissie** richt zich op een gezonde en verantwoorde bedrijfsvoering, waaronder financiën en risicomanagement. De Auditcommissie vergaderde vijf keer en sprak over de gebruikelijke, vaste agendapunten. Daarnaast kwam onder meer aan bod: risicomanagement, de verzekeringsportefeuille, het proces aanbesteding accountantsdiensten en de benchmark MBO 2023.

De **Governancecommissie** geeft invulling aan de werkgeversrol voor het college van bestuur, onderhoudt de contacten met de medezeggenschapsorganen en waarborgt dat de raad voldoet aan de landelijke governancecode. De Governancecommissie kwam twee keer bij elkaar voor de jaargesprekken met het college van bestuur en twee keer voor overleg met medezeggenschapsorganen.

Mede op basis van gesprekken in en met de Governancecommissie, heeft bestuurder Raimond Bartelink besloten om zijn professionele loopbaan een nieuwe richting te geven. In overleg met de raad van toezicht is hij per 1 januari 2025 gestopt als bestuurder bij Aventus.

In mei 2024 was de jaarlijkse zelfevaluatie van de raad van toezicht, waaraan ook het college van bestuur deelnam. Aan de orde kwam de visie op toezicht. Ook de dialoog tussen raad van toezicht en college van bestuur met stakeholders stond op de agenda.

Aan de zelfevaluatie is een werkbezoek gekoppeld aan onze sector MBO Basis & Lyceum. Leden van de raad gingen in gesprek met studenten en docenten van Entree en Taal, de opleiding Logistiek, LLO/beschut BBL, de Onderwijsroute en teammanagers van het Aventus Lyceum.

Terugblik 2024

De raad van toezicht kijkt terug op een jaar waarin een rijk palet aan inhoudelijke thema's is besproken met het college van bestuur. De raad heeft goed gekeken naar de eigen agendering en prioritering van het college van bestuur en heeft (in samenspraak met het college van bestuur) afgesproken welke thema's in de voltallige raad werden besproken en welke in de verschillende commissies.

Zowel het college van bestuur als de raad van toezicht vinden de betrokkenheid van medewerkers van Aventus die bezig zijn met de thema's die in de raad van toezichtvergaderingen aan bod komen, belangrijk. Over de onderwerpen uit de uitvoeringsagenda die in 2024 op de agenda stonden, gaven directeuren en/of andere medewerkers een toelichting en gingen zij, samen met het college van bestuur, met de raad van toezicht in gesprek. Leden van de raad overlegden ook met de ondernemingsraad en de studentenraad. Deze open dialogen hebben de samenwerking tussen bestuur, medezeggenschap en toezicht in 2024 verder versterkt.

Aventus wil vanuit de strategie Aventus@2030 voorbereid zijn op de toekomst en heeft daarvoor verschillende stappen gezet die in en met de raad van toezicht zijn besproken. Een belangrijke rode draad in deze gesprekken: hoe kan Aventus ervoor zorgen dat onderwijsteams zoveel mogelijk zelf verantwoordelijk kunnen zijn voor de kwaliteit van het onderwijs? In de gesprekken kwamen ook dilemma's aan bod. De raad vindt de gesprekken een mooi resultaat van diens toezichthoudende rol.

In de werkwijze van de raad en in de contacten met het college van bestuur stonden vertrouwen en openheid ook in 2024 centraal. Dat past helemaal bij de besturingsfilosofie van Aventus.

2.7. Medezeggenschap

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

Studentenraad (SR)

Terugblik 2024

De SR is in 2024 actief aan de slag gegaan met professionalisering. Zo volgden de leden een cursus bij Jongerenorganisatie JOBmbo over onder meer het werken als studentenraad, de taken en bevoegdheden en de samenwerking met andere partijen. De SR is in 2024 gestart met het verbeteren van het eigen statuut.

In 2024 is de SR goed in verbinding gebleven met de 'achterban', onder meer door deelname in studentklankbordgroepen.

Verder op de agenda van de SR in 2024:

- JOB-monitor
- verbetering communicatie tussen studenten en docententeams
- duurzaamheid
- professionalisering van de SR
- ontwikkeling SPEES
- hoofdlijnen van de begroting

Werkwijze

De SR vergadert twee keer per maand en bespreekt dan allerlei actuele thema's. Eens per maand overlegt de SR met het college van bestuur. In 2024 is nagedacht over de organisatie van verkiezingen; deze aanpak wordt in 2025 verder uitgewerkt.

Samenstelling SR

In 2024 is een aantal vertrouwde gezichten uit de SR vertrokken door afronding van hun studie of een buitenlandstage. Hierdoor is een aantal wisselingen geweest en hebben leden van het dagelijks bestuur taken overgedragen aan nieuwe leden.



De studentenraad van Aventus

In 2024 zaten de volgende studenten in de Studentenraad:

- John de Groot, Creatieve industrie, Expert IT en systeem and devices leerjaar 2, voorzitter
- Roos de vries, Economie en Handel, Office management support specialist, leerjaar 3, secretaris
- Sacha Groeneveld, Economie en Handel, Legal Insurance en HR-specialist leerjaar 2 penningmeester

- Daan Wesselink, Zorg & Welzijn, Verpleegkunde leerjaar 3
- Naramsen Shelmon, Economie en Handel, Ondernemer small business, leerjaar 2
- Matthijs te Winkel, Landbouwtechniek, Technische specialist voertuigen en mobiele werktuigen bol leerjaar 2
- Lieve Seijkens, Economie en Handel, Office management support Specialist, leerjaar 3
- Marvin Bader, Creatieve industrie, Software Development, leerjaar 2
- Ecrin Cakici, Creatieve industrie, Software Development, leerjaar 2

Ondernemingsraad (OR)

Terugblik 2024

Het is voor OR-leden belangrijk om te weten wat er leeft in de organisatie. De OR besteedde daarom ook in 2024 aandacht aan informatievoorziening. Dit is ook nodig, want alleen als de OR goed geïnformeerd is, kan die optimaal bijdragen aan een toekomstgerichte organisatie met aandacht voor werkplezier en waardering voor onze medewerkers.

Verder op de agenda van de OR in 2024:

Instemmingsverzoeken

- aangepaste Klokkenluidersregeling
- herziening beleid Vertrouwenspersonen
- vragenlijst medewerkersonderzoek, najaar 2024
- bovenwettelijke vakantiedagen 2025
- vaststellen schoolvakanties 2025-2026
- hoofdlijnen Begroting 2025
- beleid Onboarding en Inductie
- aangepast Beloningsbeleid

Adviesverzoek

- portfolio-aanvragen BBL-trajecten

Andere belangrijke onderwerpen

- organisatieontwikkeling
- monitoren werkdruk
- loopbaanbeleid
- kennismaking met de nieuwe externe vertrouwenspersonen

Werkwijze

Met het recht op informatie, initiatief, advies en instemming heeft de ondernemingsraad brede medezeggenschap over het reilen en zeilen binnen Aventus.

Het dagelijks bestuur van de OR bestaat uit de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter. Zij overleggen wekelijks met het college van bestuur over actuele onderwerpen die belangrijk zijn voor medewerkers en Aventus. Maandelijks is er een formeel overleg.

De OR vergadert elke woensdag. De OR overlegt ook met de studentenraad en twee keer per jaar is er een bijeenkomst met een afvaardiging van de raad van toezicht.

De vastgestelde verslagen van de OR-vergaderingen staan op intranet en daar is ook het eigen jaarverslag 2024 te vinden.

De OR heeft twee werkgroepen: HRM & Financiën en Bedrijfsvoering en Strategie & Onderwijs. Vanuit de Jaaragenda die in goed overleg met het college van bestuur is samengesteld, overlegt elke werkgroep regelmatig met de directeurs van centrale diensten en informeren vervolgens de voltallige OR.

Samenstelling OR

De OR van Aventus bestaat uit vijftien leden: negen leden die onderwijs geven (OP-geleding) en zes leden die werken in de ondersteuning (OBP-geleding).

Sinds 1 september 2023 was één zetel niet ingevuld en daarom zijn er in februari 2024 tussentijdse verkiezingen gehouden. Per 1 september 2024 is een OP-lid gestopt en er stond nog een lid op de reservelijst die deze plek heeft ingenomen.



Samenstelling OR (1 januari 2024)

OP-geleding	OBP-geleding
Kees van Assenbergh (voorzitter)	André Dobber
Loek Snijders (vicevoorzitter)	Huseyin Dogan
Astrid Eilert	Marcel Rave
Inge Gibson tot 1-9-2024	Jan van Veldhuizen
Truus Goethals	Anton Wolbers
Charlotte Goulmy	1 zetel niet vervuld
Erik Hemken	
Ömer Melikoglu	
Nico Pluim	

Samenstelling OR (31 december 2024)

OP-geleding	OBP-geleding
Kees van Assenbergh (voorzitter)	André Dobber
Loek Snijders (vicevoorzitter)	Huseyin Dogan
Astrid Eilert	Chantal Harmsen <i>per 15-2-2024</i>
Truus Goethals	Marcel Rave
Charlotte Goulmy	Jan van Veldhuizen
Erik Hemken	Anton Wolbers
Ömer Melikoglu	
Frits Mulder <i>per 1-9-2024</i>	
Nico Pluim	

2.8. Interne gedragscode en klachten, bezwaren en beroepen

Om het studeren en werken binnen Aventus plezierig te laten verlopen, hebben we het hiervoor benodigde gedrag beschreven in onze [gedragscode](#). In 2024 zijn we gestart met een update van deze code. Toch kan er een situatie ontstaan waarbij er sprake is van een klacht, bezwaar of beroep. We nemen elke klacht en elk bezwaar of beroep dat wordt ingediend, serieus. Een klacht kan gaan over gedrag en de omgang met elkaar, maar ook over beslissingen.

Aventus Klachtenloket

In 2024 kwamen er 136 meldingen binnen bij ons centrale en digitale Aventus Klachtenloket, waarvan één melding van een medewerker was (in 2023 betrof dit 80 meldingen).

Het loket zorgt ervoor dat een melding, klacht, bezwaar of beroep bij de juiste persoon of commissie terecht komt. Zo willen we studenten het ook makkelijker maken om melding te doen, wat aansluit bij de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-student. Studenten kunnen bij het klachtenloket ook terecht met meldingen over stagediscriminatie.

Gelukkig konden we de meeste klachten goed oplossen. Die gingen voornamelijk over het onderwijs: examens, docenten, groepsindeling en klasgenoten, licenties, toegang van ouders tot het ouderportaal en verwijderingen van de opleiding.

Vanaf maart 2024 kunnen ook medewerkers een klacht kenbaar maken bij het klachtenloket. We vinden het belangrijk om medewerkers een veilige werkomgeving te bieden, maar toch kan het soms zijn dat een collega zich om verschillende redenen niet veilig voelt of ergens tegenaan loopt. Hierover gaan zij altijd eerst in gesprek met de leidinggevende. Komen die er samen niet uit, dan kunnen medewerkers een melding doen en helpt het klachtenloket ze verder.

Regelingen

Het Aventus Klachtenloket helpt om in goed overleg tot een oplossing te komen. Lukt dit niet, dan zijn er verschillende commissies waar geschillen, bezwaren en beroepen gemeld kunnen worden.

Een Klachten- en Bezwarencommissie mbo en hbo

Klachten over gedrag en omgang en beslissingen kunnen worden voorgelegd aan de Algemene Klachtencommissie. Geschillen over beslissingen over toelating, verwijdering of ondersteuningsafspraken worden voorgelegd aan de Geschillenadviescommissie. Onze Algemene Klachtencommissie en Geschillencommissie hebben wij extern ondergebracht bij Onderwijsgeschillen. Onderwijsgeschillen heeft die samengevoegd tot de Klachten- en Bezwarencommissie mbo en hbo. Deze commissie hoort beide kanten en adviseert dan het college van bestuur over de afhandeling van een klacht of bezwaar.

De Commissie van Beroep voor de Examens

Samen met ROC Rivor en ROC A12 hebben we een regionaal College van Beroep voor de Examens (Cobex) ingericht. Hier kunnen studenten beroep aantekenen tegen besluiten van examencommissies en/of examinatoren.

Een klachtencommissie voor klachten over ongewenst gedrag

Zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

Een Interne geschillencommissie voor cao-geschillen

Alleen bij de Klachten- en Bezwarencommissie is het afgelopen jaar één bezwaar ingediend, tegen verwijdering van de opleiding. De commissie heeft Aventus in het gelijk gesteld.

Voor meldingen in het kader van de Klokkenluidersregeling is in juni 2024 de nieuwe Klokkenluidersregeling vastgesteld. In de Aventus Klokkenluidersregeling worden de melders van (een vermoeden van) een misstand beschermd. De regeling is bedoeld voor ernstige of omvangrijke handelingen of nalatigheid met een organisatie- of maatschappelijk belang. Individuele kwesties of persoonlijke conflicten kunnen bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon worden gemeld.



3. VERSTERK! | PARTNER IN DE REGIO

Dit is de eerste strategielijn van Aventus@2030. Wij willen bijdragen aan het maatschappelijk en economisch vitaal houden van onze regio en doen dat samen met partners als bedrijven, scholen, instellingen en gemeenten.

3.1. Maatschappelijke opdracht

Wat wilden we bereiken?

Wij vinden het belangrijk om mensen in kwetsbare posities passende opleidings- en begeleidingstrajecten te bieden, zowel in volwassenenonderwijs als in het mbo. Daarom wilden we ons aanbod voor nieuwkomers (de Onderwijsroute) en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (praktijkleren/-praktijkverklaringen) in 2024 vergroten. En een visie ontwikkelen op laaggeletterdheid onder volwassenen.

Inspanningen en resultaten

Aanbod voor nieuwkomers

Voor inburgeraars van 18 tot 30 jaar die graag onderwijs willen volgen in het Nederlands, biedt onze sector MBO Basis & Lyceum sinds 2023 de Onderwijsroute aan.

Onderdeel van de Onderwijsroute is een taalschakeltraject waarvoor een relatief hoog leerniveau nodig is en dat gemiddeld anderhalf jaar duurt. Doel is dat studenten zo snel mogelijk taalniveau B1 of hoger halen én goed voorbereid worden op instroom in het beroepsonderwijs, of het wetenschappelijk onderwijs. Deelnemers volgen ook vakken als rekenen, Engels, studievoordigheden en Nederlandse maatschappij en loopbaanoriëntatie. Met de Onderwijsroute kunnen nieuwkomers hun kansen om mee te doen in onze samenleving vergroten. Het aantal deelnemers groeit; in 2024 waren dat er 160.

Voor jongere nieuwkomers tot 18 jaar bieden wij – vaak samen met het voortgezet onderwijs – de Internationale Schakelklas (ISK). In 2024 hebben we het in samenspraak met het voortgezet onderwijs zo georganiseerd dat leerlingen die naar het mbo doorstromen, worden ingeschreven bij een entreeopleiding (niveau 1).

Aanbod praktijkleren

Niet voor iedereen is het makkelijk om een mbo-certificaat of mbo-diploma te halen. Voor deze groep kunnen wij kortdurende scholing op de werkvloer aanbieden. Maar wij merken dat de vraag naar deze trajecten beperkt is, onder meer omdat leerwerkbedrijven toch vaak kiezen voor (beschutte) BBL-trajecten die kans bieden op een volwaardig diploma. Daarom is besloten dat we hier niet actief verder op inzetten.

Visie op begeleiding laaggeletterde studenten

Onze visie op hoe wij laaggeletterde volwassenen goed kunnen begeleiden is in concept klaar en sluit aan bij ons taal- en rekenbeleid. Maatwerk is het sleutelwoord om studenten die moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen (en die veelal ook beperkte digitale vaardigheden hebben) een stap verder te helpen.

3.2. Economische opdracht

Wat wilden we bereiken?

Wij willen studenten flexibele opleidingstrajecten bieden die aansluiten bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Belangrijk is dat onze opleidingen blijven aansluiten op de behoeften van werkgevers in onze regio. Daarvoor zijn onze contacten in de regio en de netwerken waaraan we deelnemen belangrijk. Daarom wilden we in 2024 ons relatiemanagement onder de loep nemen en opnieuw bekijken aan welke regionale netwerken en activiteiten we deelnemen. Ook wilden we een subsidie aanvragen om onze organisatie en het aanbod voor leven lang ontwikkelen te versterken en ervoor zorgen dat ons opleidingsaanbod goed blijft aansluiten bij wensen van de arbeidsmarkt.

Inspanningen en resultaten

Opleidingsportfolio: kansrijk opleiden

We doorlopen jaarlijks een proces om ervoor te zorgen dat ons opleidingsaanbod blijft aansluiten op de behoefte in onze regio. Zo ook in 2024. In onze portfoliostrategie staat kansrijk opleiden centraal: we leiden op voor beroepen waar onze studenten ook daadwerkelijk werk kunnen vinden. We stemmen onze aanpak af met collega-instellingen in het mbo in Gelderland en Overijssel.

In 2024 zijn we met de volgende opleidingen gestart:

- Allround medewerker facilitaire dienstverlening (25609, niveau 3) BOL/BBL. Locatie: Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn. Deze opleiding is alleen bedoeld voor afstroom vanuit de niveau 4 opleiding (Facilitair leidinggevende). Dit betekent dat we er niet voor werven.
- Allround mediamaker (25592, niveau 3) BOL, locatie Stationsplein in Zutphen. Deze opleiding is alleen bedoeld voor afstroom vanuit de niveau 4 opleidingen binnen Media. Dit betekent dat we er niet voor werven.
- Assistent verkoop/retail (25748, niveau 1) BOL/BBL. Locatie Snipperlingsdijk in Deventer. Deze opleiding is niet nieuw, maar de locatie wel.

Leven Lang Ontwikkelen

We gaven extra aandacht aan ons aanbod voor een **Leven Lang Ontwikkelen (LLO)**: scholing voor volwassenen. Denk aan om- of bijscholen. Na een evaluatie van onze LLO-processen, zijn we nu aan de slag met verbeteringen. We kwamen tot de conclusie dat een subsidieaanvraag (LLO Katalysator) en de verplichtingen die deze met zich meebrengt nu weinig toevoegt en daarom hebben we daarvan af gezien. De omzet van LLO-activiteiten is in 2024 licht gestegen naar € 485.000 ten opzichte van € 468.000 in 2023.

Relatiemanagement en deelname regionale netwerken

Wij zijn in veel (regionale) netwerken en activiteiten actief. Dat zijn er zóveel dat het soms lastig is om overzicht te bewaren. Ons overzicht hierover moet nog beter om samen strategische keuzes te maken: waar kunnen en willen we wel aan deelnemen en waaraan niet. Wat heeft prioriteit? Dit pakken we in 2025 op.



4. ONTWIKKEL! | ONDERWIJS VAN MORGEN

Dit is de tweede lijn in onze strategie Aventus@2030. Wij willen onze studenten – jong en oud – helpen om zich verder te ontwikkelen in kennis, vaardigheden en vakmanschap, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

4.1. Studentenwelzijn & Aventus leerklimaat

Wat wilden we bereiken?

Wij staan voor een fijne en veilige leeromgeving, waarin studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en zich thuis voelen. Een gelijkwaardige positie voor onze mbo-studenten ten opzichte van hbo-studenten vinden we belangrijk. Daarom wilden we in 2024 inzetten op meer medezeggenschap en een studentenkaart die studenten in de regio meer mogelijkheden biedt. Verder wilden we binnen Aventus hulp en ondersteuning toegankelijker maken voor studenten en onze begeleidingsstructuur voor studenten doorontwikkelen. Ook stond versterking van ons sociale veiligheidsbeleid op de agenda.

Inspanningen en resultaten

Positie mbo-studenten

Elke onderwijssector is gestart met een studentenklankbordgroep. Drie keer per jaar praten studenten mee over verschillende thema's. De verbinding tussen deze studentenklankbordgroepen en de studentenraad staat op de agenda voor 2025.

Studenten hebben een digitale collegekaart gekregen waarmee zij kunnen laten zien dat zij bij Aventus studeren. We onderzoeken nu van welke activiteiten en voorzieningen studenten graag gebruik willen kunnen maken met hun kaart.

Toegankelijke hulp en ondersteuning

Alle onderwijsteams werken aan de invoering van Samen Begeleiden 2.0. Zo bieden alle onderwijsteams een (introductie)programma voor de eerste weken op school om extra aandacht te besteden aan het goed 'landen' van studenten. Er is die eerste tijd veel aandacht voor een snelle kennismaking van studenten met hun studieloopbaanbegeleider. Die kan dan vroeg signaleren of een student extra ondersteuning nodig heeft.

Onderwijsteams hebben hun studiewijzers verbeterd om studenten nog beter te informeren over hun opleiding. Voor het eerste leerjaar is dit klaar, nu zijn de volgende leerjaren aan de beurt. We besteden sowieso veel aandacht aan voorlichting en laten gedurende het schooljaar zien wat er bij Aventus allemaal mogelijk is.

We zijn in schooljaar 2024-2025 gestart met SPEES: een plek waar studenten makkelijk kunnen binnenlopen met een vraag, voor ondersteuning of om te werken of te ontspannen. De eerste SPEES ging open aan de Middelweg in Deventer en daar lopen dagelijks honderd studenten binnen. Inmiddels is een tweede SPEES geopend in onze locatie aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn.

Ons plan voor de doorontwikkeling van de begeleidingsstructuur is klaar en wordt in schooljaar 2025-2026 ingevoerd, onder meer om de 'basisbegeleiding' die onderwijsteams hun studenten bieden, verder te versterken.

Sociale veiligheid versterken

Samen met de ondernemingsraad, de studentenraad en de studentenklankbordgroepen hebben we gekeken naar de sterke en te verbeteren punten in het huidige sociaal veiligheidsplan voor studenten. Uit deze analyse blijkt dat we al veel hebben geregeld en georganiseerd voor sociale veiligheid. Wel kunnen we gestructureerd werken en sociale veiligheid als thema beter borgen in onze organisatie. Hiervoor hebben we een verbetervoorstel gemaakt.

We hebben ook een nieuwe veiligheidstafel opgezet, waar collega's met verschillende expertises samen bespreken hoe zij jongeren in de knel het beste kunnen helpen. Aan tafel zitten onder anderen het hoofd van het Loopbaanexpertisecentrum, schoolmaatschappelijk werk, hoofd beveiliging, de teammanager van de betreffende opleiding en zo nodig ook de wijkagent en de reclasseringsmedewerker.

4.2. Gepersonaliseerd leren

Wat wilden we bereiken?

Studenten moeten bij Aventus zoveel mogelijk kansen krijgen om hun persoonlijke ambities te realiseren. In 2024 wilden we (met onze samenwerkingspartners) investeren in doorlopende leerlijnen en leerroutes en het Toptraject invoeren. We wilden ook investeren in de ondersteuning van onze studenten om iedere student binnenboord te houden en onverminderd investeren in de aanpak van voortijdig schoolverlaten.

Inspanningen en resultaten

Doorlopende leerlijnen en leerroutes

Via keuzedelen kunnen studenten hun opleiding verbreden, verdiepen of versnellen.

Onze sector MBO Basis & Lyceum werkt samen met het praktijkonderwijs en het voortgezet (speciaal) onderwijs in de regio, en ook met scholen met een Internationale Schakelklas (ISK).

Het aantal studenten bij Entree & Taal is flink gegroeid en dat geldt ook voor instroom in niveau 2. Zestig procent van de leerlingen in onze regio die het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs heeft afgerond, kiest voor een opleiding op niveau 2 bij Aventus.

Als proef konden in 2024 leerlingen die waren gezakt in het vmbo bij ons tien weken een opleiding op niveau 2 volgen. Van de twaalf hebben tien studenten hun opleiding voortgezet.

Ook het voortgezet onderwijs aan volwassenen (vavo) ontving een kwart meer leerlingen en blijft zeker een goede aanvulling op het reguliere aanbod voortgezet onderwijs in de regio.

Een andere manier waarmee wij onze studenten ondersteunen bij het leren, is de inzet van onze jobcoaches, daar is steeds meer vraag naar. Jobcoaches bieden bijvoorbeeld extra begeleiding bij de stage, het vinden van een werkplek voor een BBL-opleiding of bij de overgang naar een baan of een vervolgstudie.

In 2024 zijn twee **Vabok-subsidies** toegekend. Samen met de Veluwe Onderwijsgroep, Etty Hillesum Lyceum en Hogeschool Saxion werkt onze sector Economie, Handel & Creatieve industrie aan een doorlopende leerlijn ICT. Met diezelfde partners én Hogeschool Windesheim werkt onze sector Zorg & Welzijn aan een doorlopende leerlijn voor aankomend pedagogisch medewerkers die na het mbo naar de pabo willen.

Om studenten te ondersteunen bij doorstroom, bieden we havo-trajecten aan en ook keuzedelen die voorbereiden op het hbo.

Samen met het Etty Hillesum Lyceum in Deventer, de Veluwe Onderwijsgroep in Apeldoorn en Hogeschool Saxion bieden we het **Toptraject** voor leerlingen die via het mbo naar het hbo willen. Vanaf het derde jaar vmbo krijgen zij verdiepend en soms extra onderwijs aangeboden, tot en met het eerste jaar hbo. Afgelopen schooljaar is de eerste lichting studenten bij ons gestart in het mbo.

Er is veel animo voor losse activiteiten die wij organiseren, zoals "#hbohoedan?". Voor het volledige bovenschoolse programma blijkt onvoldoende belangstelling. Verschillende opleidingen hebben wel interesse voor het aanbieden van aparte workshops en eerdergenoemde losse activiteiten.

Aanvalsplan voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst

We hebben het plan Voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst van het ministerie van OCW geanalyseerd en de conclusie is dat wij via Samen Begeleiden 2.0 al veel oppakken. De inwerkingtreding van de Wet Van school naar duurzaam werk is uitgesteld naar 2026 – we volgen de nieuwe wetgeving op de voet.

4.3. Basisvaardigheden

Wat wilden we bereiken?

Onze ambitie is dat iedere student Aventus voldoende basisvaardig verlaat. Daarom moet ons taal- en rekenonderwijs aantrekkelijk zijn en willen we dat zoveel mogelijk in de beroepscontext geven. Studenten die moeite hebben met taal en rekenen, willen we extra ondersteuning bieden. Verder wilden we in 2024 het leesplezier van onze studenten vergroten.

Inspanningen en resultaten

Taal- en rekenbeleid

Afgelopen jaar is rekenbeleid gemaakt, dat in 2025 vastgesteld en ingevoerd wordt. Onderwijsteams krijgen dan ook handreikingen waarmee zij contextrijk en realistisch rekenonderwijs kunnen vormgeven. Sommige teams zijn daar nu al mee aan de slag.

Onderwijsteams maken hun taalonderwijs beroepsgericht en hun beroepsonderwijs taalgericht. Hoever teams hiermee zijn, verschilt. Maar het streven is dat teams het taalonderwijs zo vakgericht mogelijk aanbieden waar dat maar kan (en generiek waar het moet).

Lezen

Lezen en leesbevordering krijgen aandacht in alle onderwijsteams. Hoever zij hiermee op koers zijn, verschilt per team.

We werken aan een passend boekenaanbod voor onze studenten. Zo kunnen studenten van de sector MBO Basis & Lyceum op school boeken lezen en zijn er ook actieve contacten met bibliotheken.

Verschillende opleidingen van de sector Economie, Handel & Creatieve industrie hebben lezen en leesbevordering opgenomen in het curriculum en hebben bijvoorbeeld een bieb met boeken of een leeskar ingericht.

Ook de opleiding Pedagogisch werk van de sector Zorg & Welzijn besteedt veel aandacht aan lezen en daar merken docenten dat de leesmotivatie van studenten echt toeneemt.

Extra ondersteuning

Veel studenten hebben moeite met Nederlands en rekenen. Onderwijsteams bieden extra ondersteuning. Hoe zij dit doen, verschilt per sector. We onderzoeken hoe wij dit samen effectiever en efficiënter kunnen aanpakken; hiervoor is eind 2024 een coördinator aangesteld.

Het is een uitdaging om goede docenten Nederlands en rekenen te vinden. We doen hier alles aan en maken zo nodig gebruik van uitzendkrachten of externe inhuur. Ook kijken we breder hoe we onderwijsteams kunnen ondersteunen en hoe sectoren ook samen oplossingen kunnen vinden voor openstaande vacatures.

4.4. Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)

Wat wilden we bereiken?

Studenten moeten bij ons inzicht krijgen in hun eigen kwaliteiten, talenten, mogelijkheden en passies. Ook vinden wij het belangrijk dat zij zelf sturing kunnen geven aan de eigen (studie)loopbaan, regie leren nemen en betrouwbare en up-to-date informatie krijgen over beroepen en de arbeidsmarkt. Om deze ambities te realiseren, hebben we in 2024 gewerkt aan de invoering van ons beleid voor LOB. Door studenten nog beter te ondersteunen, hoopten we op meer instroom in het mbo en minder switchgedrag of zelfs uitval door een verkeerde studiekeuze.

Inspanningen en resultaten

LOB-beleid

Alle onderwijsteams werken aan de invoering van LOB-beleid.

Het voorbeeldcurriculum voor LOB dat is gemaakt, hebben we via overleggen en inspiratiesessies gedeeld met onderwijsteams. Het is ook onderdeel van de LOB teamtool waarmee onderwijsteams bepalen waar zij nu staan en hoe zij LOB kunnen versterken. Denk aan aandacht voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties in een krachtige leeromgeving (praktijk- en vraaggericht, met ruimte voor dialoog en eigen keuzes).

Om studenten een doorgaande leerlijn LOB te bieden, werken we samen met het voortgezet onderwijs in de regio aan een gezamenlijke versterkingsagenda. Een van de projecten is **Op Weg naar Aventus**, waaraan 1500 leerlingen uit het voortgezet onderwijs meedoen. Ook kunnen collega's uit het voortgezet onderwijs gebruikmaken van het LOB-professionaliseringsaanbod in de Aventus Academie en zich samen met onze docenten scholen. We werken de komende tijd ook samen aan goede overdracht van LOB-dossiers.

Ondersteuning opleidingskeuze

Alle onderwijsteams hebben aandacht voor ondersteuning van studenten bij het kiezen van een vervolgopleiding.

We werken aan de inrichting van een monitor om de overstap van voortgezet onderwijs naar mbo en van mbo naar hbo goed te kunnen volgen.

Voor studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt, willen we in 2025-2026 starten met een domein-overstijgend oriëntatieprogramma. In 2024 zijn we gestart met een plan van aanpak hiervoor.

4.5. Actueel en innovatief vakmanschap

Wat wilden we bereiken?

Studenten doen bij ons de benodigde kennis, vaardigheden en vakmanschap op die zij nodig hebben om direct en duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Daarvoor bieden wij actueel, betekenisvol en aantrekkelijk onderwijs op basis van onze onderwijsvisie. In 2024 wilden wij o.a. aandacht geven aan leren en lesgeven met ICT en een Center for Teaching & Learning opzetten. Ook wilden we ons stagebeleid hernieuwen en stagediscriminatie tegengaan.

Inspanningen en resultaten

Onderwijsvisie in praktijk

Onderwijsteams brengen onze onderwijsvisie in praktijk. Studenten werken steeds vaker aan levensechte opdrachten en onderwijsteams werken nauw samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties bij het vormgeven van het onderwijs. Er is aandacht voor innovaties in het vakgebied en ook voor internationalisering en vakwedstrijden.

In maart 2024 lieten ruim twintig Aventus-studenten hun expertise zien tijdens de Skills Finals in de Brabanthallen. Zij excelleerden allemaal binnen hun eigen vakgebied. Zeven studenten schitterden op het podium en namen medailles mee naar huis. Dit keer helaas geen goud en dus ook geen plek op de World Skills.

Zilver voor:

- Rieco van Asselt & Sybo Martens | Mechatronicus

Brons voor:

- Tom Horstink | Bedrijfsadministratie
- Sem de Boer | Software developer
- Jens Steensma & Yannick de Haan | Cyber security
- Mila Lajos Veres Groenendijk | Junior Stylist

Om ook voor 2025 studenten te selecteren voor de Skills, hielden we op donderdag 24 oktober 2024 voor de derde keer voorrondes op school: de Aventus Champions League. Hier deden bijna tweeduizend studenten aan mee. Studenten gaan in liefst veertig verschillende richtingen door heel Nederland op pad voor de kwalificatiewedstrijden.

Flexibele instroom brengt uitdagingen met zich mee

Wij merken dat de verschillen in aanpak tussen teams soms groot zijn. Dit geldt ook voor de instroommomenten. Bij alle opleidingen kunnen studenten minimaal twee keer per jaar instromen, maar er zijn ook onderwijsteams die studenten flexibel laten instromen om meer maatwerk te kunnen bieden. Dat brengt uitdagingen met zich mee. Denk aan de groepsdynamiek die verandert als een student instroomt in een klas die al echt een groep is geworden. Een andere uitdaging is overzicht houden in de leerroute van alle studenten. Over dit soort onderwerpen zijn we in gesprek.

Regionale samenwerking Leren en Lesgeven met ICT

We zijn actief betrokken bij de Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA) 'Leren en lesgeven met ICT' en ontwikkelen met partners verschillende producten.

Monitor: ICT steeds meer ingebed in het onderwijs

Uit de monitor Leren en Lesgeven met ICT (een hoge respons!) blijkt dat docenten de weg naar Innoventus als learning lab steeds beter weten te vinden. Zij experimenteren meer met ICT en technologie, ook samen met studenten. Van de respondenten ziet 82 procent de toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs.

Nieuw: Center for Teaching & Learning

We zijn gestart met het ons **Center for Teaching & Learning (CTL)**. Hiervoor hebben we subsidie ontvangen van het Nationaal Groeifondsprogramma NPuls. In oktober 2024 is de programmamanager gestart die het CTL met collega's opzet. Ook onze blended coaches zijn betrokken; zij geven workshops aan docenten en faciliteren studiedagen.

Stagebeleid onder de loep genomen

Volgend op het landelijke **stagepact** hebben wij ons BPV-beleid (BPV: beroepspraktijkvorming, lees: stage) opnieuw bekeken en waar nodig aangepast. Dat is gebeurd op onderdelen als: stagematching, de rol van BPV-begeleiders bij stagediscriminatie, de begeleiding van studenten en informatievoorziening voor studenten en stagebedrijven, bijvoorbeeld over een passende stagevergoeding.

We zijn gestart met een pilot stagematching, maar er is vanuit het bedrijfsleven nog niet veel belangstelling. Daarover zijn we in gesprek met SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

Als studenten te maken krijgen met stagediscriminatie kunnen zij dat melden bij het Aventus Klachtenloket. Die meldingen geven we dan door aan SBB. We gaan ook in gesprek met samenwerkingspartners over het voorkomen van stagediscriminatie.

4.6. Kwalificeren, certificeren en valideren

Wat wilden we bereiken?

Wij waarderen wat studenten al beheersen en willen in 2030 de partner zijn in de regio voor het valideren van het geleerde. In 2024 wilden we ervoor zorgen dat onderwijsteams onderbouwd invulling geven aan examineren vanuit de kern en weten hoe zij aan de slag kunnen met ‘anders verantwoord en representatief examineren’. Ook wilden we starten met het optimaliseren van (digitale) examenprocessen.

Inspanningen en resultaten

Ontwikkelingen examinering

Op natuurlijke momenten – zoals een nieuw kwalificatiedossier of herziening van het curriculum – besteden onderwijsteams aandacht aan ‘**anders verantwoord diplomabesluit en representatief examineren**’. Met ‘anders’ wordt bedoeld: een verantwoording waarbij een veelheid aan bewijzen, verzameld in het leerproces van de student, gebruikt wordt om een uitspraak te doen over het al dan niet voldoen aan (een deel van) de kwalificatie-eisen.

Onderwijsteams vinden handreikingen in onze handboeken met ook verwijzingen naar landelijke toolkits. Een mooi voorbeeld is team Fashion dat al lerend kwalificeren toepast en de kennis en ervaring actief deelt met andere teams. Onderwijsteams maken op dezelfde eerder genoemde natuurlijke momenten werk van ‘examinering van de kern’. Zij maken samen met het werkveld keuzes voor de examinering en laten weg wat niet de kern van het beroep raakt.

Verbetering examenprocessen

We werken continu aan verbetering van onze examenprocessen. ‘Lerend kwalificeren’ en ‘examineren van de kern’ zorgen voor een optimale afstemming tussen onderwijs en examinering en daarmee uiteindelijk ook voor minder examendruk bij onze studenten. Wat hierbij helpt is dat we stappen zetten in de centrale organisatie van instellingsexamens. Dit biedt meer flexibiliteit voor studenten: zij kunnen inschrijven voor een examen als zij daar klaar voor zijn. We werken ook aan digitalisering van de examenprocessen. Hierdoor kunnen we efficiënter werken, met minder kans op fouten.

4.7. Onderzoekende attitude

Wat wilden we bereiken?

We zijn nieuwsgierig, staan voor kwaliteit en nemen deel aan onderzoeks- en innovatieactiviteiten die aansluiten bij onze strategische ambities. In 2024 wilden wij duidelijk krijgen hoe wij richting willen geven aan onderzoek en innovatie en streven naar drie practoraten (expertiseplatforms) binnen Aventus.

Inspanningen en resultaten

Visie klaar: practoraten

Wij hebben een visie op onderzoek en innovatie uitgewerkt, met als onderdeel daarvan: **practoraten**. Het nieuwe Center for Teaching & Learning heeft een centrale rol bij de invoering hiervan. We volgen het afwegingskader dat we hebben gemaakt om ervoor te zorgen dat de practoraten waarmee we aan de slag gaan, daadwerkelijk bijdragen aan onze strategische doelen.

Techniek & Mobiel heeft al het practoraat Data, Energietransitie en Circulariteit. De sector Zorg & Welzijn heeft het practoraat Positieve Gezondheid. Sector Economie, Handel & Creatieve industrie werkt aan een RIF aanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds voor onder meer een practoraat dat is gericht op de veiligheidsprofessional van de toekomst.

Samenwerkend en lerend vermogen stimuleren

Wij versterken het samenwerkend en lerend vermogen van onze teams door nieuwe interne en externe samenwerkingsvormen te stimuleren. Ons Center for Teaching & Learning draagt hieraan bij.

Een mooi voorbeeld van de sector Techniek & Mobiel is het Curriculum Team: onderwijsteams leren samen een curriculum ontwerpen, in samenwerking met het bedrijfsleven.

Zorg & Welzijn organiseert verschillende onderzoekbijeenkomsten die de verbinding tussen de opleidingen en het practoraat Positieve Gezondheid versterken en om onderwijsteams mee te nemen in de lopende onderzoeken.



5. VERBIND! | MENSGERICHTE ORGANISATIE

Dit is de derde strategielijn van Aventus@2030. Wij willen onze medewerkers inspiratie bieden en ruimte geven tot leren, experimenteren en ontwikkelen.

5.1. Ruimte voor excelleren

Wat wilden we bereiken?

Al onze (onderwijs)teams nemen de ruimte, voelen vertrouwen en tonen eigenaarschap: dat is onze belofte voor 2030. In 2024 wilden we daarvoor aandacht besteden aan Werken vanuit de bedoeling en in staat zijn om onze strategie en plannen om te zetten naar acties voor de juiste bezetting en gewenste formatie.

Inspanningen en resultaten

Werken vanuit de bedoeling

De diensten Finance, Control & Studentenadministratie en Strategie & Onderwijs hebben zich getraind in 'Werken vanuit de bedoeling'. Deze diensten hebben leidende principes geformuleerd voor hoe zij onderwijsteams en elkaar ondersteunen om niet alleen te doen wat hoort, maar vooral ook wat helpt. De diensten Bedrijfsvoering en HRM hadden dit al eerder gedaan.

Strategische personeelsontwikkeling

Vanuit ons meerjarenformatiebeleid kijken we naar onze strategische personeelsontwikkeling (SPO) om een duidelijker beeld te krijgen van hoe onze toekomstige formatie zich moet ontwikkelen om onze strategische doelen te realiseren. Hiervoor hebben sectoren en diensten, mede op basis van de nieuwe besturingsfilosofie, een vijf jaren doorkijk gemaakt. Hierbij ligt onder meer de focus op het versterken van de kwaliteitscultuur en onderwijskundige expertise van onze onderwijsteams. In 2025 werken we dit verder uit.

In 2024 zijn we gestart met de uitwerking van een strategisch opleidingsplan. Ook regionaal werken we aan dit thema. Zo zijn wij onderdeel van de MBO Onderwijsregio Gelderland en hebben subsidie aangevraagd om deze onderwijsregio verder te ontwikkelen. Het Graafschap College is penvoerder van deze aanvraag, waarvan Samen Opleiden/Opleidingsschool onderdeel is.

5.2. Samen maken we het verschil

Wat wilden we bereiken?

Wij willen samenwerken vanuit onze gedeelde visie, elkaar aandacht geven en elkaar ondersteunen waar nodig, om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken. Onze ambitie is dat al onze (onderwijs)teams lerende en samenwerkende netwerken zijn. In 2024 wilden we Expeditie Leiderschap afronden.

Expeditie leiderschap afgerond

Op 6 maart 2024 kregen 46 directeuren, teammanagers en teamleiders hun certificaat voor de Expeditie Leiderschap. In anderhalf jaar tijd werden zij door de AOG School of Management meegenomen in thema's als lerend leiderschap, persoonlijk leiderschap, governance, sturen op onderwijskwaliteit en innovatie, teamontwikkeling en verandermanagement.

Uit de evaluatie blijkt dat 69 procent van de deelnemers anders werkt dan voor dit leiderschapsprogramma en 43 procent wil zich graag doorontwikkelen op specifieke onderdelen.

Met de uitkomsten van de evaluatie hebben we het leiderschapsprogramma doorontwikkeld. We organiseren elk jaar drie managementdagen, intervisie en ook onboarding voor nieuwe leidinggevenden. In 2024 besteedden we twee managementdagen aan de digitale transformatie en hebben gekeken wat die van ons vraagt.

5.3. Continu ontwikkelen

Wat wilden we bereiken?

Zowel individueel als collectief willen wij leren en ontwikkelen vanuit nieuwsgierigheid, resultaatgerichtheid, feedback en reflectie. Dit doen we binnen teams, in lerende gemeenschappen en als gehele organisatie. In 2024 wilden we hiervoor onze toolkit 'aanspreekcultuur' en feedforward doorontwikkelen. Ook wilden we dat onze medewerkers deskundiger en vaardiger zouden worden in het begeleiden van studenten, in leren en lesgeven met ICT, in reken- en taalonderwijs en in burgerschap.

Inspanningen en resultaten

Feedback en feedforward

In de toolkit van het ontwikkelgesprek zijn formulieren opgenomen om feedback in te winnen bij collega's. Onze Academie biedt workshops aan om feedforward te leren toepassen en onderwijsteams hebben allemaal aandacht voor hun feedbackcultuur. Zij zetten ook in op intervisie.

Scholing en professionalisering

Er waren vier kennisdelingsbijeenkomsten (Aventus Leert Next): Zin in Werk, Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB), Sustainable Development Goals en het Kennisfestival van de sector Zorg & Welzijn.

In 2024 werd 764 keer gebruikgemaakt van ons uitgebreide professionaliseringsaanbod. Er werd het meeste gebruik gemaakt van scholing op het vlak van pedagogische- en didactische vaardigheden, digitale vaardigheden, effectiever en energiever werken, begeleiden van studenten en basisvaardigheden zoals taal en rekenen.

Benoembaarheidseisen: hoe staan we ervoor?

In 2024 voldoen 95% van de docenten en 80% van de instructeurs aan de benoembaarheidseisen of zijn daarvoor in opleiding. In 2023 was dit respectievelijk 96% en 77%. De andere docenten en instructeurs moeten nog zo'n scholingstraject volgen en we zien dat steeds meer instructeurs dit ook doen. Soms gaat het om een opleiding specifiek voor de huidige functie, soms ook voor een vierjarige lerarenopleiding met het oog op doorstroom.

We werken toe naar een verhouding van 35 procent LC docenten (seniordocenten die meer bezig zijn met onderwijsontwikkeling) en 65 procent LB docenten (reguliere docenten die meer bezig zijn met onderwijsuitvoering). Eind 2023 was de verhouding voor de totale organisatie 26 procent versus 74 procent. Eind 2024 was het 30 procent versus 70 procent. Hieronder is een splitsing per sector te zien.

Peildatum 1 januari 2025	Aventus		EH&CI		T&M		Z&W		B&L	
Docent LB	317	70%	93	69%	56	67%	94	77%	74	65%
Docent LC	137	30%	42	31%	28	33%	28	23%	39	35%
Totaal	454	100%	135	100%	84	100%	122	100%	113	100%

5.4. Aantrekkelijk werkgeverschap

Wat wilden we bereiken?

Wij willen in 2030 een magneet zijn voor bevoegde (onderwijs)professionals, zodat wij geen moeite hebben om nieuwe medewerkers aan te trekken. Daarvoor wilden we in 2024 werken aan onze bekendheid als goed werkgever, onze werving en selectie verbeteren en de juiste voorwaarden creëren voor het binden en boeien van medewerkers. Nieuwe medewerkers goed faciliteren en een nieuw beloningsbeleid zijn hier onderdelen van.

Wij willen dat onze medewerkers ervaren dat zij gezien en gewaardeerd worden voor het werk dat zij doen en wij hebben oog voor de inspanning die zij leveren. Om te peilen hoe medewerkers in hun werk staan, stond in 2024 een medewerkersonderzoek gepland. We hoopten dat de werkdruk zou dalen. We wilden verder ons functiehuis aanpassen, voor meer inzicht en duidelijkheid in loopbaanpaden en wat ervoor nodig is om horizontale of verticale loopbaanstappen te zetten.

Inspanningen en resultaten

Medewerkersonderzoek

Met 75 procent was de respons op het medewerkersonderzoek in het najaar van 2024 goed (gelijk aan dat van 2022). We kunnen trots zijn op de resultaten voor teamdynamiek, werkomgeving en Aventus als werkgever. Samenwerking, communicatie en werkdruk vragen om verbetering. Begin 2025 worden de resultaten van het medewerkersonderzoek besproken in de teams. Op basis daarvan krijgen we meer en scherper zicht op de in te zetten verbeteracties.

Werkdruk blijft een aandachtspunt. Daarin zijn we niet uniek. Wij hopen dat de komst van werkbegeleiders gaat helpen. Ook hebben we een proef gedaan waarbij onderwijsteams met behulp van externe begeleiding in gesprek gingen over werkverdeling. De ervaringen zijn positief. De analyse van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek kan meer aanknopingspunten bieden om de werkdruk verder aan te pakken.

Aventus Energie (duurzame inzetbaarheid)

In ontwikkelgesprekken die medewerkers met hun leidinggevende voeren, komen de vier thema's van Aventus Energie aan bod: vitaal & actief, werk & loopbaan, balans en ruimte voor groei. Om de week brengen we 'vitaliteit' ook onder de aandacht via de fruitboxen waaruit medewerkers fruit kunnen pakken.

Verzuim

Het verzuim lag in 2024 hoger dan de norm van 4,5 procent. Begin en eind 2024 lag het rond de 6,7 procent. Van de 6,7 procent is ongeveer 4 procent langdurig verzuim en ongeveer 2,5 procent kort- tot middellang durend verzuim. In 2024 dienden acht medewerkers een aanvraag in voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Het UWV loopt achter met de beoordelingen, waardoor medewerkers langer moeten wachten op duidelijkheid.

Vanaf 2024 hebben we een nieuwe arbodienst: Arbo Unie. We evalueren de samenwerking met Arbo Unie regelmatig en bewaken de beoogde doelen.

Eind 2024 hebben we van Arbo Unie een verzuimanalyse ontvangen. Dit kan helpen om de aanpak en het voorkomen van verzuim te verbeteren. Medewerkers kunnen begeleiding krijgen van een bedrijfsarts, verpleegkundige, bedrijfsmaatschappelijk werker en/of een psycholoog.

Vertrouwenspersonen: rollen herzien

Studenten, ouders en collega's kunnen bij vertrouwenspersonen terecht als zij grensoverschrijdend gedrag ervaren. Denk aan agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten. In totaal waren er in 2024 51 meldingen. Dit zijn vier meldingen meer dan in 2023.

De rol van onze vertrouwenspersonen hebben we in 2024 herzien. De interne vertrouwenspersonen richten zich nu alleen nog op studenten. Meldingen van medewerkers gaan naar een externe vertrouwenspersoon.

RI&E uitgevoerd

Voor een van onze externe locaties voerden we een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit. Op basis van de uitkomsten maakten we een plan van aanpak. Wij hebben ons beleid voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en machineveiligheid verder ontwikkeld.

Generatiepact

Medewerkers zijn vaak lange tijd aan ons verbonden en de gemiddelde leeftijd stijgt. In aanloop naar hun pensioen willen collega's soms al wat minder gaan werken. Hiervoor hebben we het Generatiepact. Het Generatiepact biedt medewerkers vanaf 60 jaar de mogelijkheid om minder te gaan werken. Er zijn twee varianten:

1. 60 procent werken, 80 procent inkomen en 100 procent pensioenopbouw
2. 70 procent werken, 85 procent inkomen en 100 procent pensioenopbouw

In 2024 zijn er 14 medewerkers deel gaan nemen aan de regeling. Eind 2024 maakten er 42 deelnemers gebruik van de regeling. Sinds de start van de regeling in 2022 hebben er in totaal 67 collega's gebruik van gemaakt.

Afgelopen jaar is de regeling voor de tweede keer geëvalueerd en is besloten om die per 1 februari 2025 met anderhalf jaar te verlengen.

Aventus Young

Young professionals die bij Aventus werken met elkaar verbinden en ondersteunen in hun ontwikkeling: dat is het doel van het netwerk Aventus Young. Eind 2023 is Aventus Young officieel gelanceerd.

In 2024 startten de young professionals het schooljaar met een gezellige barbecue, praatten elkaar bij over hun werkzaamheden tijdens een walking diner en volgden een workshop effectief vergaderen.

De groep overlegt ook met het college van bestuur en de raad van toezicht om ervaringen te delen.

Participatiemedewerkers

We vinden het belangrijk om mensen voor wie het vinden van een werkplek minder vanzelfsprekend is, kansen te bieden. We zijn blij met hun bijdrage aan onze organisatie. We hebben ons doel van 34,9fte (volgens quotumpercentage van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid) nog niet bereikt, maar zijn tevreden over de verdere groei van het aantal participatiebanen in 2024 ten opzichte van 2023. We besteden veel aandacht aan het inwerken en begeleiden van deze nieuwe collega's en jaarlijks stemmen we met gemeenten af over onze samenwerking.

Jaartal	2021	2022	2023	2024
Realisatie in fte's	20,8	22,6	27,7	28,9

Werkloosheidsuitkeringen

Het UWV verzorgt de werkloosheidsuitkeringen (WW). Deze instantie maakt uitkeringen over naar WW-gerechtigden en controleert (kwantitatief) of deze mensen zich aan hun sollicitatieplicht houden. WWplus is de uitvoeringsorganisatie van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (BWW). Dat kan een aanvullende uitkering zijn boven op de WW-uitkering, maar ook een (volledige) uitkering die volgt op de WW-uitkering.

Aventus is voor zowel de WW- als de BWW-uitkering eigen risicodrager. De kosten van (B)WW worden verhaald op Aventus. In 2024 hadden gemiddeld vijftien personen een (gedeeltelijke) WW-uitkering en twee een BWW-uitkering.

Uitwerking functiehuis en loopbaanpaden

We zijn bezig met de uitwerking van het generiek functiehuis en we werken op basis hiervan nu bekwaamheidsprofielen uit voor burgerschap, taal en rekenen. Zo ontstaat beter zicht op welke expertise en competenties nodig zijn.

Inductiebeleid

Afgelopen jaar hebben we tijdens vier Welkom@Aventus-bijeenkomsten 82 nieuwe medewerkers warm welkom geheten.

We hebben ook inductiebeleid gemaakt voor onderwijzend personeel. Nieuwe collega's krijgen gedurende de eerste twee jaar bij Aventus extra aandacht van onder andere werkbegeleiders en de eerste drie maanden staan specifiek in het teken van onboarding. Zo versterken we de kwaliteit van onze professionals en verkleinen de kans op uitval of een snel vertrek.

Employer branding: binden en boeien

In 2024 hadden we ongeveer 145 vacatures, waarvan er 91 zijn ingevuld. Aan het einde van het jaar waren er nog 31 vacatures 'in procedure'. Soms lukt het niet om een vacature in te vullen, bijvoorbeeld door gebrek aan geschikte kandidaten of doordat een kandidaat zich terugtrekt. Dan stellen we een vacature opnieuw open, soms via een wervingsbureau. Ook worden vacatures soms ingetrokken. Dat gebeurde 23 keer.

Voor onze arbeidsmarktcommunicatie (binden en blijven boeien van medewerkers) hebben we een nieuw concept ontwikkeld, met een social media-aanpak. Dit voeren we in 2025 uit. Ook hebben we onze website en het recruitmentsysteem doorontwikkeld, zodat wij resultaten van advertenties/campagnes beter kunnen meten.

Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is klaar en is eind 2024 voorgelegd ter instemming aan de Ondernemingsraad.

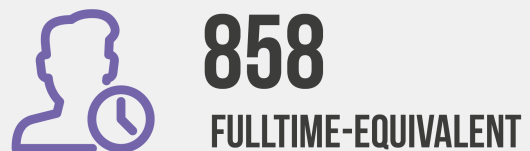
5.5. Medewerkers in cijfers

Aantal medewerkers in dienst in 2024



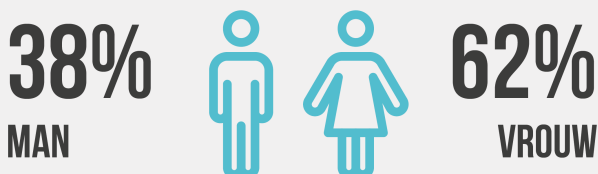
Op 31 december 2024 had Aventus 1.076 medewerkers in dienst. Dat is 3,3 procent minder dan op 31 december 2023. Deze 1.076 medewerkers vulden 858 fulltime banen in (fte).

Fulltime-equivalent



We hadden in 2024 3,3 procent minder medewerkers in dienst dan in 2023. Onze 1.076 medewerkers vulden 858 fulltime banen (in fte). Externen, leraren in opleiding en stagiaires zijn niet meegeteld.

Verdeling man/vrouw



Van onze medewerkers is 38 procent man en 62 procent vrouw en die verhouding is vergelijkbaar met de afgelopen jaren.

Gemiddelde leeftijd



De gemiddelde leeftijd is 49,5 jaar en is daarmee iets toegenomen.

Fulltime/parttime



Van alle medewerkers (exclusief externen, leraren in opleiding en stagiaires) werkt 67 procent parttime en 33 procent fulltime. In 2023 was dit respectievelijk 66 en 34 procent.

In- en uitstroom



103
NIEUWE COLLEGA'S
GESTART



141
UITSTROOM
MEDEWERKERS



100
FULLTIME-
EQUIVALENT

In 2024 startten 103 nieuwe medewerkers bij Aventus (72 fte). Van deze 103 nieuwe medewerkers geven er 64 les. Ten opzichte van 2023 is er een lichte daling van de instroom als het gaat om het aantal medewerkers. In fte's daarentegen is er sprake van een stijging. In 2023 ging het om 67 fte verdeeld over 105 nieuwe medewerkers. In 2024 kregen 74 medewerkers een vaste aanstelling ten opzichte van 95 in 2023.

In 2024 stroomden 141 medewerkers uit (100 fte), waarvan 77 onderwijsgevend (docent LB/ docent LC). De uitstroom was in 2024 lager dan in 2023. De grootste groep uitstromers verlaat Aventus op eigen verzoek. Andere redenen voor uitstroom zijn de afloop van een tijdelijk contract en pensionering. Om een beter beeld te krijgen van de vertrekredenen, vullen medewerkers die uit dienst gaan (anoniem) een exitformulier in. Daarin kunnen zij ons hun feedback meegeven.

Onderwijzend en ondersteunend personeel

Aventus heeft drie functiecategorieën: onderwijzend personeel (OP: docent LB en docent LC), bijzonder ondersteunend en beheerspersoneel (BOBP: instructeur A en B, begeleidingsdeskundigen, loopbaanexperts en onderwijsassistenten) en algemeen ondersteunend en beheerspersoneel (AOBP: alle andere functies). Wij streven ernaar dat minimaal 65 procent van ons totaal aantal medewerkers onderwijs geeft of dat ondersteunt (OP en BOBP en hierbij tellen we externe inhuur dan ook mee). In 2024 was het 65 procent, net als in 2023.

Flexibele schil en inzet externen

Wij binden goede medewerkers graag aan Aventus met een vast contract. Dat is ons uitgangspunt, maar we willen ook flexibel blijven om in te kunnen spelen op veranderingen in studentaantallen, om projecten uit te voeren of vervangers in te kunnen zetten. We streven naar een flexpercentage van 18 procent. In 2024 kwam dit uit op 21 procent. In 2024 hadden we gemiddeld 41,4 fte aan externen. Dit zijn uitzendkrachten, ZZP'ers, gedetacheerden en participatiemedewerkers.

Inzet leraren in opleiding (LIO) en stagiaires



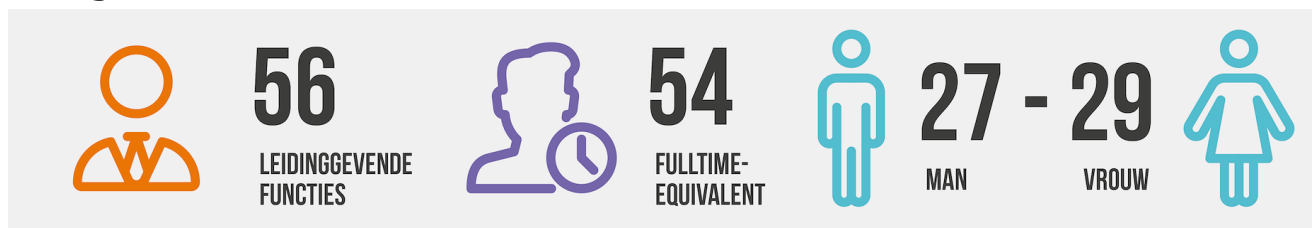
25.5 FTE STAGIAIRES
EN LIO'ERS

104 MENSEN



In 2024 hebben we gemiddeld 25,5 fte ingezet aan stagiaires en LIO'ers. Dit werd ingevuld door 104 mensen. Al onze stagiaires krijgen dezelfde stagevergoeding, ongeacht hun opleidingsachtergrond.

Management



Op 31 december 2024 waren er 56 medewerkers met een leidinggevende functie in dienst (54 fte), waarvan er 27 man zijn en 29 vrouw.

Tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig ¹⁾	VOG niet aanwezig ¹⁾
Nieuwe medewerkers in loondienst	152	18	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting	28	17	<5

¹⁾ Wanneer het aantal VOG's dat niet of niet tijdig aanwezig is tussen de 1 en 5 ligt, wordt dit in de tabel aangeduid met '<5'. Tabel is opgenomen conform opgave in de regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO).

We hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden, zoals opgenomen in bijlage IV in het Onderwijsaccountantsprotocol 2024, uit te voeren. Onze procedure is dat nieuwe medewerkers in samenwerking met de dienst HRM de VOG aanvragen. De VOG wordt door HRM gecontroleerd via de website van de Rijksoverheid en opgeslagen in het dossier van de medewerker. Als een medewerker heel snel kan of moet starten, kan het voorkomen dat een VOG pas na de start van de medewerker binnen is. Als we signaleren dat een VOG onverhoopt te laat is, wordt extra gemonitord en actie ondernomen om het proces te versnellen. Op het moment dat de VOG niet aanwezig is, wordt het contract ontbonden.



6. KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS

Onze studenten hebben recht op goed onderwijs. Om al onze ambities uit Aventus@2030 te realiseren, willen we het samen elke dag weer iets beter doen. Kwaliteitsprocessen helpen daarbij. Net als relevante data die aanleiding kunnen zijn om onze koers zo nodig bij te stellen.

6.1. Kwaliteitscyclus van onze onderwijsteams

Wat wilden we bereiken?

In 2024 wilden we dat onderwijsteams de kwaliteitscyclus goed zouden doorlopen, gebruikmakend van verschillende cijfers over de kwaliteit van het onderwijs.

Inspanningen en resultaten

Zelfevaluatie en kwaliteitsdialoog

Teams doen jaarlijks een zelfevaluatie en reflecteren daarop met een kwaliteitsdialoog. De inhoud van die evaluatie is gebaseerd op het Onderzoekskader van de Onderwijsinspectie en op onze onderwijsvisie.

Op basis van de zelfevaluatie en de kwaliteitsdialoog maken teams hun plan voor het komende jaar. Zo doorlopen zij jaarlijks een cyclisch proces. Teams kunnen gebruikmaken van ondersteuning van onder anderen kwaliteitsmedewerkers en data-analisten.

De resultaten van de zelfevaluatie en kwaliteitsdialoog verzamelen wij in de kwaliteitsmonitor van Aventus, waarin ook andere relevante data staan. Zo hebben we de 'cijfers' en het 'verhaal' compleet. De kwaliteitsmonitor wordt besproken in het Aventus Management Team en is onderdeel van gesprekken tussen het college van bestuur en de sectordirecteuren.

6.2. Kwaliteit in cijfers

Bij hun jaarlijkse zelfevaluaties maken onze onderwijsteams gebruik van verschillende cijfers over de kwaliteit van het onderwijs. Belangrijk zijn daarbij de onderwijsrendementen, vsv-cijfers en de uitkomsten van de JOB-monitor.

Onderwijsrendementen

Onderwijsrendementen gaan over het **startersresultaat**, **jaarresultaat** en het **diplomaresultaat**.

Startersresultaat

	<u>2021/2022</u>	<u>2022/2023</u>	<u>2023/2024</u>
<u>Niveau 2</u>	<u>80%</u>	<u>86%</u>	<u>84%</u>
<u>Niveau 3</u>	<u>84%</u>	<u>85%</u>	<u>85%</u>
<u>Niveau 4</u>	<u>82%</u>	<u>82%</u>	<u>86%</u>

Jaarresultaat

	<u>2021/2022</u>	<u>2022/2023</u>	<u>2023/2024</u>
<u>Niveau 2</u>	<u>70%</u>	<u>72%</u>	<u>74%</u>
<u>Niveau 3</u>	<u>71%</u>	<u>75%</u>	<u>77%</u>
<u>Niveau 4</u>	<u>67%</u>	<u>69%</u>	<u>73%</u>

Diplomaresultaat

	<u>2021/2022</u>	<u>2022/2023</u>	<u>2023/2024</u>
<u>Niveau 2</u>	<u>66%</u>	<u>68%</u>	<u>68%</u>
<u>Niveau 3</u>	<u>73%</u>	<u>77%</u>	<u>78%</u>
<u>Niveau 4</u>	<u>71%</u>	<u>72%</u>	<u>76%</u>

VSV-cijfers

Het vsv-percentages geeft een beeld van hoeveel studenten Aventus verlaten zonder startkwalificatie (een diploma op havoniveau of mbo niveau 2).

	2021-2022 (definitieve cijfers)	2022-2023 (definitieve cijfers)	2023-2024 (voorlopige cijfers)	Doelpercentages over 2023-2024 (landelijk)
Niveau 1	26,4%	17,7%	20,7%	22,2%
Niveau 2	11,1%	10,7%	10,7%	9,33%
Niveau 3	5,1%	4%	3,9%	3,7%
Niveau 4	4,3%	4,1%	4,1%	3,08%

Met deze cijfers voldoen we op de niveaus 2 tot en met 4 niet aan de landelijk gestelde normen.

JOB-monitor

De JOB-monitor is een onderzoek onder studenten dat een beeld geeft van hoe zij ons onderwijs, de begeleiding en onze school ervaren en beoordelen. Onderstaande scores zijn op basis van een vijfpuntsschaal.

	2020	2022	2024	Landelijk 2024
onderwijs en begeleiding	3,3	3,3	3,3	3,3
informatie	3,0	3,0	3,0	3,0
omgeving, sfeer	3,6	3,7	3,6	3,5
lesmateriaal en toetsen	3,2	3,2	3,2	3,1
stage (bol) (school)	3,0	3,1	3,1	3,1
stage (bol) (leerbedrijf)	3,8	3,8	3,8	3,8
werkplek (bbl) (school)	3,5	3,6	3,5	3,5
werkplek (bbl) (leerbedrijf)	4,0	4,1	4,1	4,0

De resultaten in 2024 zijn vergelijkbaar met die van 2020 en 2022 en zijn ook in lijn met de landelijke scores.

6.3. Kwaliteitsonderzoeken

Over het hele jaar zijn zeven audits en drie quickscans uitgevoerd bij onderwijsteams. Ook bij de examencommissie van de sector Techniek & Mobiel werd een audit gedaan en bij de examencommissie van de sector Economie, Handel & Creatieve industrie een quickscan.

Onze onderwijsteams doorlopen de kwaliteitscyclus steeds beter en hebben ook meer en meer grip op de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Er wordt beter geëvalueerd en gereflecteerd, o.a. met betrekking tot wat wel en niet werkt om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Wat nog aandacht behoeft, is het concreet maken en toepassen van de visie van teams: wat zijn de concrete doelen, beoogde effecten, wie doet wat en wie is waarop aanspreekbaar? Dit komt ook het evalueren ten goede.

Om tot scherpe analyses te komen kan ook nog meer gebruik worden gemaakt van data. Uit de audit en quickscan bij examencommissies bleken geen noemenswaardigheden.

In 2024 hebben we besloten om onze auditsystematiek aan te passen. Vanaf 2025 gaan we werken met drie vormen:

- een brede onderwijsaudit waarbij alle kwaliteitsgebieden worden onderzocht met als toetsingskader het waarderingskader van de Onderwijsinspectie;
- een SKA-audit waarbij alleen de werking van de kwaliteitszorg (structuur en cultuur) worden onderzocht, aangevuld met een onderzoeksvraag op een eventueel ander kwaliteitsgebied;
- een peer review waarbij een team vanuit een ander team (peers) input krijgt voor ontwikkelstappen gericht op de ingebrachte eigen onderzoeksvraag.

Teams die onderzocht worden, formuleren altijd een onderzoeksvraag. We werken niet meer met het oordeel (on)voldoende, maar wel met attentie- en urgentiepunten. Uitgangspunt is dat alle teams eens per vier jaar onderzocht worden.

6.4. Onderwijsinspectie

In 2023 kregen we de Onderwijsinspectie op bezoek voor een regulier vierjaarlijks onderzoek. De inspectie gaf ons een voldoende en concludeerde dat we beschikken over een transparante kwaliteitscultuur, onder andere omdat we op alle niveaus in de organisatie het gesprek voeren over wat goed gaat, maar ook over wat beter kan en moet. Op dit vlak zag de inspectie duidelijk vooruitgang ten opzichte van eerdere onderzoeken.

De inspectie gaf ook verbeterpunten. Afgelopen jaar hebben we daaraan gewerkt; zie ook de schets van de ontwikkeling van onze teams in de vorige paragraaf.

Daarnaast hebben we uitgewerkt hoe we (onafhankelijke) beoordeling van de onderwijskwaliteit geborgd hebben. Tot slot wordt er door het onderwijsteams en de examencommissie die verantwoordelijk zijn voor de taalschakeltrajecten gewerkt aan diverse verbeterpunten.

In december 2024 kwam de Onderwijsinspectie op bezoek bij de opleidingen Allround operationeel technicus en Facilitair leidinggevende. Dit waren onderzoeken op opleidingsniveau, op basis van een steekproef. De definitieve uitkomsten/resultaten van de onderzoeken volgen in 2025.



7. BEDRIJFSVOERING

Wij ondersteunen studenten en medewerkers op allerlei manieren om hun studie en werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Dat begint natuurlijk met fijne, veilige, schone en steeds duurzamere gebouwen met goede voorzieningen. Wat speelde er zoal in 2024?

7.1. Verbeteren onderwijs(ondersteunende)processen

Wat wilden we bereiken?

We wilden onze (onderwijs)ondersteunende processen eenvoudiger en efficiënter maken, onder meer door digitalisering. Daarnaast wilden we in 2024 hiervoor een programma opzetten.

Inspanningen en resultaten

Programmatisch processen verder verbeteren

Wij merken dat digitalisering een steeds grotere impact heeft op de samenleving en dus ook op ons onderwijs en onze organisatie. Ook het afgelopen jaar werkten we aan verbetering van onze (onderwijs)ondersteunende processen en de digitalisering daarvan, zodat ze eenvoudiger en efficiënter worden.

Wij willen studenten opleiden tot professionals van de toekomst. Wij bieden ze een flexibele en gepersonaliseerde leerroute aan, met persoonlijke begeleiding die gericht is op zelfsturing. Dit vraagt om een digitaal landschap dat op een eenvoudige manier overzicht biedt voor zowel studenten als docenten. Daarvoor moeten wij ons digitale landschap de komende jaren verder doorontwikkelen en op onderdelen ook vernieuwen.

We hebben hiervoor vijf projecten: Digitaliseren examineringsprocessen, BPV, onderwijscatalogus, LMS (learning management system) en MijnAventus. Deze projecten zijn ondergebracht in het programma voor Digitale Transitie, waarmee we zorgen voor samenhang en regie. In 2024 is dit programma voorbereid en ingericht.

7.2. Huisvesting

Wat wilden we bereiken?

Wij willen onze gebouwen zo inzetten dat zij de uitvoering van onze onderwijsvisie en het hybride leren en werken zo goed mogelijk ondersteunen. Daar moet onze huisvestingsagenda beter op aansluiten. Specifiek voor ons nieuwbouwplan in Deventer wilden we ons programma van eisen klaar hebben.

Inspanningen en resultaten

Eerder dit jaar hebben we besloten om onze nieuwbouwplannen in Deventer on hold te zetten in verband met de dalende studentaantallen die we in de toekomst verwachten. We zullen dan minder ruimte nodig hebben. Er is vervolgens een strategisch huisvestingsplan gemaakt waarmee inzichtelijk is geworden met hoeveel ruimte we minder zouden kunnen. Hoe daartoe te komen, wordt nu uitgewerkt. Ons strategisch opleidingsportfolio is daarbij leidend. In de tussentijd zijn we terughoudend met investeringen in onze gebouwen en wegen we goed af wat we wel en niet doen. Wat deden we wel in 2024:

- planvorming (light versie) voor de B-vleugel aan de Laan van de Mensenrechten
- realisatie SPEES op locaties Middelweg en Laan van de Mensenrechten
- op diverse plekken een betere aankleding met zitjes voor studenten voor een fijne verblijfsplek

7.3. Sustainable Development Goals

Wat wilden we bereiken?

Wij vinden het belangrijk om bij te dragen aan een duurzamere wereld. Daarom hebben we ons verbonden aan de Sustainable Development Goals (SDG's). Dit zijn duurzame wereldwijde ontwikkelingsdoelen die een eind moeten maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering. In 2024 wilden we uitwerken welke SDG's belangrijk zijn voor Aventus, wat we allemaal al doen en waar we verder op willen inzetten de komende jaren.

Inspanningen en resultaten

In 2024 is er door de groep Duurzaam@Aventus gewerkt aan duurzaamheidsacties voor Aventus, van visie en communicatie tot concrete activiteiten. Duurzaamheid wordt geplaatst in het licht van de SDG's, de Sustainable Development Goals, voor een betere en duurzamere wereld.

Op ons intranet hebben we een plek ingericht: Duurzaam@Aventus. Hier laten we zien wat we allemaal doen, delen goede voorbeelden en plaatsen ook lesmateriaal en nieuws.

In het najaar van 2024 waren ongeveer dertig medewerkers en dertig studenten bij een speciale SDG-bijeenkomst. Tijdens dit event hebben de deelnemers kennis gemaakt met de SDG's en is inzichtelijk gemaakt wat we zelf kunnen doen. Duidelijk werd welke SDG's het belangrijkste zijn. Dit werken we uit in concrete adviezen.

7.4. Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

We zien dat onze sector nog steeds last heeft van cybercriminelen die uit zijn op onze gegevens en die van onze studenten. Dit heeft onze voortdurende aandacht en daarom voeren wij regelmatig testen uit om te monitoren hoe het met onze informatiebeveiliging is gesteld.

In het afgelopen jaar hebben we een verhoogd aantal phishing aanvallen gezien. Door een verplichte reset van de wachtwoorden en herinstallatie van de laptops is de impact beperkt gebleven. Er is geen misbruik geconstateerd of gemeld. Om medewerkers extra alert te maken, zijn we meldingen gaan plaatsen in mails die medewerkers van buiten de organisatie ontvangen.

Net zoals andere mbo-instellingen nemen ook wij elk jaar een self-assessment (zelfevaluatie) af op basis van het NBA Toetsingskader Informatiebeveiliging en het SURF Privacy Toetsingskader.

Voor het eerst is het self-assessment getoetst via de securityaudit van Deloitte. De uitkomst: wij hebben een realistisch zelfbeeld.

We hebben een regieteam IBP om door te ontwikkelen naar niveau 3 van het NBA toetsingskader. We zijn hiermee op de goede weg.

Datalekken

In 2024 hebben we 8 datalekken behandeld (2023: 11 datalekken). Niet alle datalekken vielen onder de meldplicht aan de Autoriteit Persoonsgegevens, bijvoorbeeld omdat het risico op schade voor betrokkenen te klein was. Volgens de wettelijke vereisten hebben we in 2024 één datalek gemeld (2023: 1 melding) bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Betrokkenen zijn ook geïnformeerd.

7.5. Incidenten

We registreren elk incident. In 2024 waren er 305 geregistreerde incidenten, 76 meer dan in 2023. De meeste incidenten (243) vonden plaats op onze grootste locatie, aan de Laan van de Mensenrechten in Apeldoorn.

Er zijn vijf arbeidsongevallen geregistreerd. Eén ongeval is gemeld aan de Nederlandse Arbeidsinspectie vanwege de aard van het letsel bij de student. De ongevallen zijn geëvalueerd en we hebben maatregelen genomen om deze incidenten in de toekomst te voorkomen.

Er waren 64 personen die zich hebben gemeld bij de EHBO. In verreweg de meeste gevallen ging het om klein letsel. In de herhalingslessen voor EHBO'ers bespreken we deze EHBO-meldingen om met elkaar hiervan te leren.

Er waren helaas ook enkele incidenten die veel impact hadden: twee verwondingen tijdens lessen en een steekincident. Dit soort incidenten evalueren we standaard en waar nodig nemen we verbetermaatregelen.



8. FINANCIËN, HELDERHEID EN CONTINUÏTEIT

8.1. Financiële gang van zaken 2024

Het exploitatieoverschot over 2024 bedraagt € 8,4 miljoen positief (2023: € 0,9 miljoen positief), ten opzichte van een begroot resultaat van € 0,5 miljoen positief.

Ontwikkeling baten en lasten

Wat zijn de belangrijkste verschillen in de baten en lasten als we kijken naar 2024 en de begroting van 2024?

Ontwikkeling baten

	Realisatie	Begroting	
(in duizenden euro's)	2024	2024	Verschil
Rijksbijdragen OCW	111.726	106.300	5.426
Overige overheidsbijdragen	0	0	0
Cursusgelden bve	2.169	2.167	2
Baten werk in opdracht van derden	1.555	1.426	129
Overige baten	4.559	3.859	700
	120.009	113.752	6.257

Rijksbijdragen OCW

Ten opzichte van de begroting zijn de totale rijksbijdragen OCW € 5,4 miljoen hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hoger dan begrote loon- en prijscompensatie binnen de reguliere rijksbijdragen en een (per saldo) lichte stijging van de overige subsidies van OCW.

Overige overheidsbijdragen

In 2024 zijn geen WEB-middelen ontvangen en begroot in het kader van educatie trajecten.

Cursusgelden bve

De cursusgelden binnen de sector MBO hebben betrekking op de geïnde wettelijke cursusgelden van BBL- en vavo-studenten. De opbrengsten hiervan zijn in 2024 nagenoeg in lijn met de begroting.

Baten werk in opdracht van derden

De opbrengsten liggen ruim € 0,1 miljoen boven de begroting met name omdat er in 2024 meer groepen dan verwacht binnen de onderwijsroute zijn gestart (onderwijs aan nieuwkomers in opdracht van gemeenten).

Overige baten

Ten opzichte van de begroting is een stijging van € 0,7 miljoen zichtbaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van externe detacheringen en een stijging van de opbrengsten uit externe projectgelden.

Ontwikkeling lasten

(in duizenden euro's)	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil
Personeelslasten	86.119	84.047	2.072
Afschrijvingen	4.864	5.429	-565
Huisvestingslasten	6.257	6.637	-380
Overige lasten	15.143	17.408	-2.265
	112.383	113.521	-1.138

Personeelslasten

Ten opzichte van de begroting zijn de totale personeelslasten € 2,1 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- de CAO-loonstijgingen van 3% per 1 januari 2024 en 2,95% per 1 juni 2024, evenals de eenmalige bruto-uitkeringen van € 750 per fte in juni en € 550 per fte in oktober;
- een stijging van de pensioenpremies als gevolg van hogere salarissen en een hogere pensioengrondslag;
- een hogere inhuur van externe medewerkers dan oorspronkelijk begroot;
- hogere uitkeringen in verband met ziekte;
- diverse lagere kosten welke zijn opgenomen onder de overige personeelslasten voor onder andere werving en selectie, vrijval van verlofuren van medewerkers alsmede lagere reiskosten medewerkers.

Afschrijvingslasten

Ten opzichte van de begroting is de realisatie bijna € 0,6 miljoen lager, voornamelijk als gevolg van het doorschuiven van investeringen.

Huisvestingslasten

De totale huisvestingslasten zijn ten opzichte van de begroting bijna € 0,4 miljoen lager, voornamelijk als gevolg van lagere energielasten en lagere huurlasten.

Overige lasten

Ten opzichte van de begroting is sprake van een aanzienlijke daling van de kosten met bijna € 2,3 miljoen. Deze daling wordt met name veroorzaakt door aanzienlijke lagere kosten van circa € 1,3 miljoen op project- en advieskosten, een afname van € 0,8 miljoen op de kosten voor uitbesteed onderwijs en een daling van de examen- en activiteitsgebonden kosten ten behoeve van studenten.

Ontwikkeling financiële baten en lasten

(in duizenden euro's)	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil
Rentebaten / overige financiële baten	812	300	512
Rentelasten / overige financiële lasten	-10	-10	0
	802	290	512

De rentebaten zijn ten opzichte van de begroting € 0,5 miljoen hoger, aangezien de rente-inkomsten in de begroting te voorzichtig waren ingeschat. De rentelast is de komende jaren stabiel in verband met de gunstigere rentecondities door het Schatkistbankieren (0,1% rente inclusief risico-opslag).

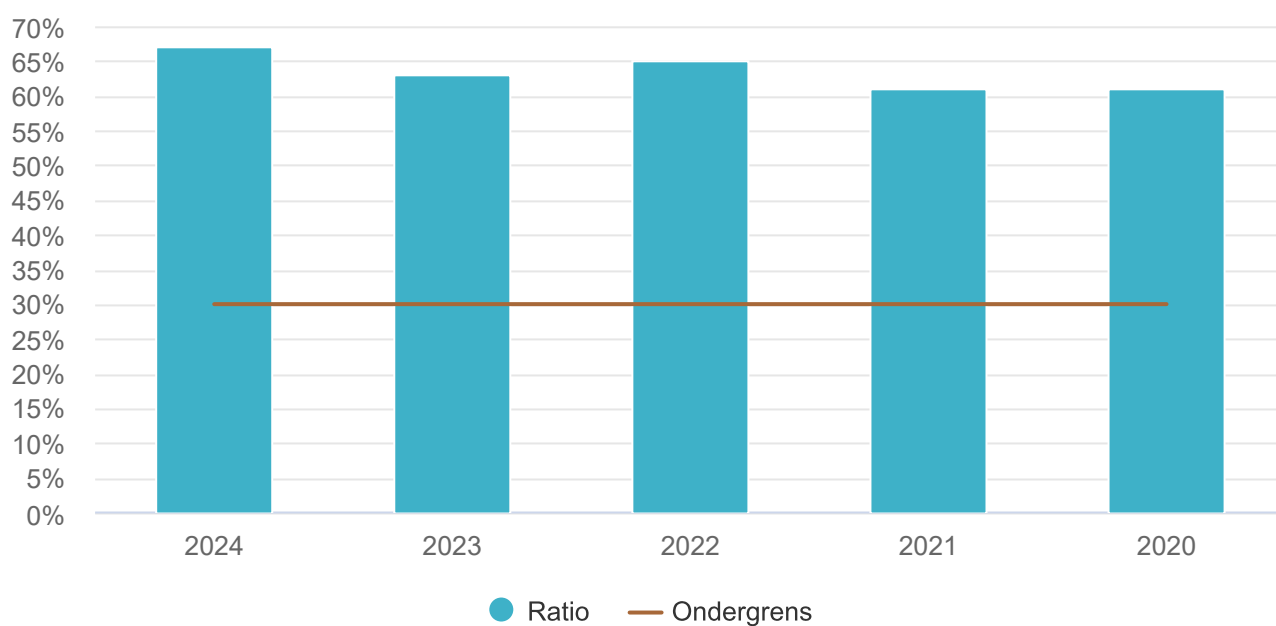
Een verdere specificatie/onderbouwing van bovenstaande posten in de staat van baten en lasten en vergelijking met 2023 is opgenomen in de toelichting bij de jaarrekening.

Vermogenspositie

Solvabiliteit

De solvabiliteit, de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen, is ultimo 2024 gestegen naar 66,7% en is hiermee 3,3% hoger dan ultimo 2023 (63,4%). De solvabiliteit ligt hiermee ruim boven het solvabiliteitspercentage dat Aventus intern hanteert en dat ook de Onderwijsinspectie hanteert als signaleringswaarde (ondergrens) van 30%.

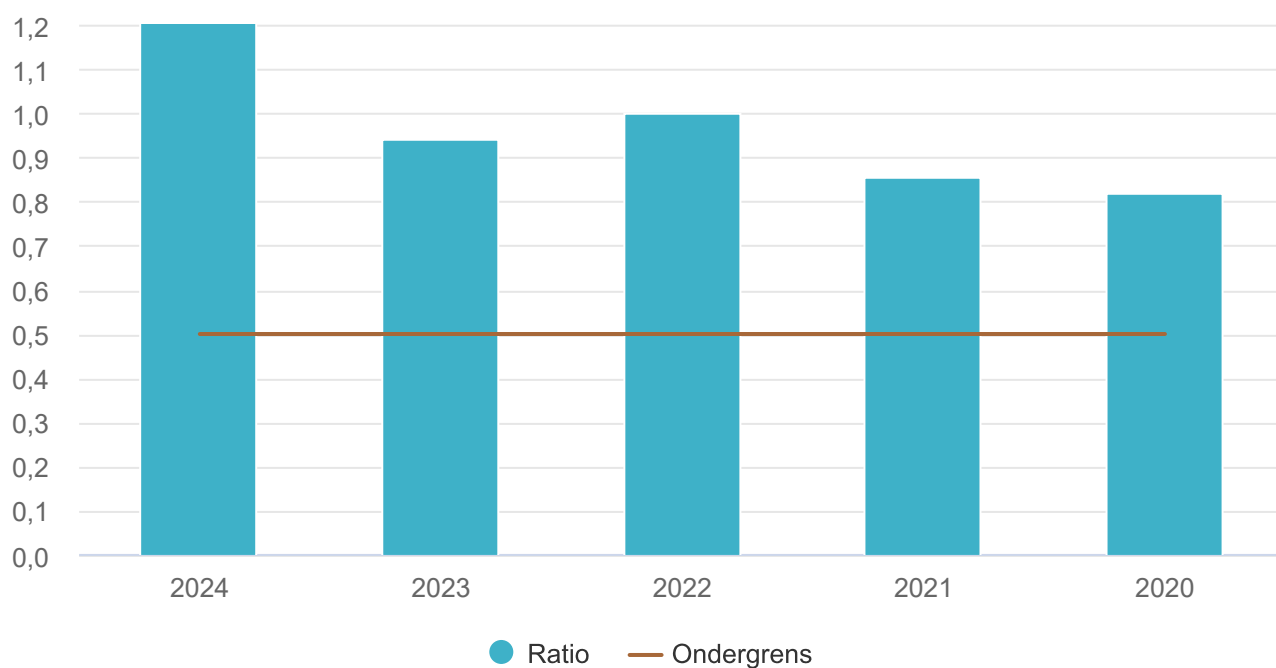
SOLVABILITEIT



Liquiditeit (Current ratio)

De current ratio, de verhouding tussen de vlottende activa en kortlopende schulden, is ultimo 2024 ten opzichte van ultimo 2023 gestegen en komt nu uit op 1,25 (2023: 0,94). De current ratio bevindt zich daarmee nog steeds ruim binnen de door Aventus en Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringsgrens (ondergrens) van 0,50.

LIQUIDITEIT



Signaleringswaarden bovenmatig publiek eigen vermogen

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

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

Aventus heeft de signaleringswaarde voor verslagjaar 2024 getoetst en hieruit blijkt dat het feitelijke eigen vermogen 70% (2023: 64%) van het normatieve eigen vermogen is. Bij Aventus is dus geen sprake van bovenmatig publiek eigen vermogen. Dit vermogen is berekend op basis van de rekenhulp die op de site van de Onderwijsinspectie is opgenomen.

Treasurymanagement

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

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

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

Onderstaand de belangrijkste voordelen van schatkistbankieren:

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

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

Aventus heeft ultimo 2024 geen beleggingen.

Zie hoofdstuk 9 voor overige, niet genoemde financiële instrumenten en -risico's.

Doelmatigheid

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

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

8.2. 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 2024 tegen betaling onderwijsactiviteiten uitbesteed aan:

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

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

Thema: Het verlenen van vrijstellingen

Vrijstellingen zijn mogelijk voor het volgen van lessen en voor examens. Vrijstellingen van lessen (aanpassing onderwijstijd) kunnen worden aangevraagd bij de manager van de desbetreffende opleiding. Vrijstellingen voor examens kunnen worden aangevraagd bij de examencommissies. Het beoordelen en verlenen van vrijstellingen vindt plaats binnen de geldende wettelijke kaders.

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

Soms betalen studenten niet zelf hun wettelijk cursusgeld, maar doet een 'derde' dit. In 2024 heeft Aventus geen wettelijk cursusgeld voor eigen rekening genomen, anders dan afboekingen van oninbare vorderingen. Betaalt een derde, dan is sprake van een schriftelijke machtiging: de derdenverklaring. Wij hebben geen fonds van waaruit we les- en cursusgeld voldoen.

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

Studenten die relatief snel na 1 oktober de instelling hebben verlaten

In de periode oktober t/m december 2024 hebben de volgende aantallen studenten beroepsonderwijs Aventus verlaten:

- Met diploma (*): 228
- Zonder diploma (*): 188, waarvan 23 naar een andere onderwijsinstelling (**)

Uitgaande van alle studenten die bekostigd stonden ingeschreven op 1 oktober 2024, ongeacht hun inschrijfdatum.

() : gerelateerd aan de opleiding waarvoor ze op 1 oktober 2024 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 2024 zijn 185 studenten bij Aventus ingestroomd in een beroepsopleiding, die gezien de teldatum van 1 oktober niet voor bekostiging in aanmerking worden gebracht.

Geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs

In de cursusjaren 2023-2024 en 2024-2025 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 2024 en 1 januari 2025 zijn in totaal 234 studenten naar een andere opleiding danwel leerweg overgestapt. Daarvan zijn 92 studenten overgestapt naar een andere leerweg en 142 studenten binnen dezelfde leerweg naar een andere opleiding.

Horizontale stapeling van diploma's

In het kalenderjaar 2024 hebben 52 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 2024 maatwerktrajecten voor:

- Litop (sector Techniek & Mobiel)
- Gilde BT (sector Techniek & Mobiel)
- Hanos (sector Economie, Handel & Creatieve industrie)

8.3. Investeren publieke middelen in private activiteiten (beleidsregel)

Met ingang van boekjaar 2023 dient een onderwijsinstelling verantwoording in het bestuursverslag af te leggen over de toepassing van de Beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten'. De beleidsregel beschrijft zeven voorwaarden waar de private activiteit aan dient te voldoen. In de ongedateerde brief met kenmerk 49447179, die begin 2025 is ontvangen, wordt door de minister verduidelijkt hoe de beleidsregel dient te worden geïnterpreteerd voor het verantwoordingsjaar 2024.

Aventus heeft de opbrengstenstromen in de administratie geanalyseerd en gecategoriseerd naar publieke, dan wel (publiek)-private activiteiten. Aventus heeft als uitgangspunt dat alleen activiteiten worden uitgevoerd die passend zijn bij de maatschappelijke opdracht en in het verlengde van haar wettelijke taken liggen, die voortvloeien uit de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

De beleidsregel geeft twee mogelijkheden om de omzet van de aangeboden activiteiten te verantwoorden. Enerzijds de integrale kostprijs en anderzijds op basis van een marktconform tarief. Aventus heeft gekozen om de integrale kostprijs voor alle activiteiten te hanteren. De loonkosten in de tarieven zijn gebaseerd op de hoogste trede in de voor de activiteit relevante schaal. Het overhead percentage is bepaald door de kosten op boekingsregel niveau te analyseren. De huisvestingslasten zijn in door een adviesbureau berekend en voor de calculaties aangevuld met de lasten van de organisatorische eenheid welke belast is met het in stand houden van het in gebruik zijnde vastgoed. De ICT kosten zijn opgenomen in de vierkante meter prijs.

Er zijn negen verschillende categorieën private activiteiten door Aventus geïdentificeerd waar sprake is van (gedeeltelijke) inzet van publieke middelen. In 2023 zijn zeven categorieën verantwoord, aangezien de categorieën Maatwerk BBL, Derde Leerweg en Contractactiviteiten als één categorie LLO zijn verantwoord. In 2024 zijn geen andere private activiteiten ondernomen dan in 2023.

Onderstaand zijn de negen categorieën gerangschikt naar omvang in 2024:

1. onderwijsroute
2. detacheringen personeel;
3. contractactiviteiten;
4. externe verhuur van ruimten;
5. maatwerk BBL;
6. ICT-kosten doorberekend aan derden;
7. vooropleidingen t.b.v. instroom mbo;
8. 3^e leerweg;
9. ontwikkelen lesmateriaal voor de private sector.

De verantwoording in het bestuursverslag over de publiek-private activiteiten vindt plaats aan de hand van een vijftal elementen, zoals genoemd in de beleidsregel, te weten;

- a. de omvang van de baten;
- b. de omvang van de geïnvesteerde publieke middelen en de mutatie daarvan in het verslagjaar;
- c. een beschrijving van het (risico-)beleid en beheer;
- d. een beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van de soort private activiteit, inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheidstoebedeling;
- e. een beschrijving van de meerwaarde van de activiteiten voor de bekostigde wettelijke taak.

Omvang van de baten en geïnvesteerde publieke middelen (elementen a en b)

Aventus heeft in 2024 € 2,79 miljoen opbrengsten (2023: € 1,92 miljoen) ontvangen in het kader van publiek-private activiteiten. Om deze activiteiten te kunnen uitvoeren is € 2,68 miljoen vanuit publieke middelen (2023: € 1,87 miljoen) geïnvesteerd.

Uitgesplitst naar de negen categorieën, ziet dit er als volgt uit:

Private activiteiten (in duizenden euro's)	Omvang baten 2024	Omvang geïnvesteerde publieke middelen 2024	Resultaat op private activiteiten 2024	Omvang geïnvesteerde publieke middelen cumulatief (2023 + 2024)
1. Onderwijsroute	1.179	1.125	54	1.566
2. Detacheringen (incidenteel)	865	834	31	1.413
3. Contractactiviteiten	298	285	13	572
4. Maatwerk BBL - reguliere trajecten	110	105	5	197
5. 3e Leerweg	75	72	3	142
6. Externe verhuur ruimten	130	126	4	254
7. Doorberekende kosten ICT aan derden	72	72	0	195
8. Vooropleidingen t.b.v. instroom mbo	55	53	2	116
9. Ontwikkelen lesmateriaal voor private sector	11	11	0	102
Totaal	2.795	2.683	112	4.557

Risicobeleid en beheer (element c)

Aventus heeft voor haar activiteiten, onder andere een handboek LLO opgesteld, waarin visie en beleid zijn verwoord, en de (hoofd) processen en procedures zijn beschreven. Deze beschrijvingen zijn ook uitgangspunt voor de werkwijze, sturing en beheersing van alle publiek-private activiteiten die vallen onder de beleidsregel.

Voor alle private activiteiten geldt dat het risico op concurrentievervalsing en het risico dat investeringen in private activiteiten leiden tot het weglekken van geld voor de publiek bekostigde taak wordt gemitigeerd door het hanteren van een integrale kostprijs.

Juridische en organisatorische inbedding (element d)

Aventus heeft geen andere juridische entiteit ingericht voor haar private activiteiten. De scheiding publiek en private geldstromen en toerekening van kosten en opbrengsten wordt toegepast in de financiële administratie.

Vanuit de visie op private activiteiten zijn de als privaat te kenmerken activiteiten onderdeel van de reguliere organisatie en vallen daarmee onder verantwoordelijkheid van de directeurs van Aventus.

Meerwaarde van de activiteiten (element e)

Aventus voert alleen (publiek-) private activiteiten uit die passend zijn bij haar maatschappelijke opdracht en in het verlengde van haar wettelijke taken, die voortvloeien uit de WEB.

De activiteiten komen tot stand op basis van de vraag vanuit het werkveld. Veelal in samenwerking met het werkveld (bedrijven en instellingen) komen de trajecten tot stand. Deze samenwerkingen zijn van toegevoegde waarde voor het (door) ontwikkelen van het reguliere onderwijsaanbod en het gezamenlijk streven naar gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt.

Onderstaand zijn de elementen c, d en e toegelicht op de activiteiten met de grootste omvang in baten.

De onderwijsroute (omvang € 1,2 miljoen)

(Risico-)beleid en beheer (element c)

De onderwijsroute zijn taakschakeltrajecten voor nieuwkomers. Op basis van contracten met de gemeenten in de Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer en Zutphen) zijn deze trajecten tot stand gekomen en een integrale kostprijsberekening is onderdeel van de totstandkoming van de overeenkomsten. Deze trajecten passen bij de maatschappelijke opdracht van Aventus.

Juridische en organisatorische inbedding (element d)

De onderwijsroute wordt uitgevoerd door de sector Basis en Lyceum. Binnen deze sector is veel expertise voor specifieke doelgroepen en toeleiding naar school en/of arbeidsmarkt.

Meerwaarde van de activiteiten (element e)

Na voltooiing van de onderwijsroute kunnen deelnemers instromen in het mbo. Daarmee creëert Aventus additionele instroom en leiden we op voor de drievoudige kwalificatieplicht van het mbo; het vak, een vervolgopleiding en goed burgerschap.

Detacheringen (omvang € 0,9 miljoen)

(Risico-)beleid en beheer (element c)

Detachering vindt altijd plaats door het vastleggen van de afspraken in een detacheringsovereenkomst. De inhoud en vorm van de overeenkomst is afhankelijk van de afspraken met de inlener. De sector directeur is verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen van de betreffende medewerker. HR is verantwoordelijk voor het vastleggen van de afspraken in het contract, het vastleggen van het contract in de HR-administratie en het doorgeven van de facturatiegegevens aan de financiële administratie.

Juridische en organisatorische inbedding (element d)

Betreft veelal maatwerk (individueel) en uitgangspunt is dat dit op basis van werkelijke loonkosten plaatsvindt. Voor een aantal detacheringen geldt vanuit de inlener een vast tarief (dat hoger ligt dan de loonkosten) en bij de overige detacheringen wordt standaard een kosten dekkende administratie toeslag van 5% (2023: 5%) in rekening gebracht

Meerwaarde van de activiteiten (element e)

Detacheringen bij Aventus worden met name gerealiseerd in verband met de aanwezige expertise welke ingezet kan worden bij samenwerkingspartners. De samenwerking zorgt voor het verdiepen en verbreden van de expertise van de betrokken medewerkers waarmee waarde wordt toegevoegd aan Aventus en/of aan het regionale/landelijke netwerk.

Inleners zijn instellingen of organisaties die nauw verbonden zijn met het mbo. De overeenkomsten die worden afgesloten in het kader van detacheringen omvatten in ieder geval de werktijdfactor, de duur van de detachering en de financiële afspraken. De detacheringsovereenkomst wordt door beide partijen en de betrokken medewerker ondertekend en vastgelegd in de HR-administratie.

Contractactiviteiten (omvang € 0,3 miljoen)

(Risico-)beleid en beheer (element c)

Aventus heeft voor haar activiteiten in het kader van leven lang ontwikkelen (LLO), wat bestaat uit maatwerk trajecten BBL, derde leerweg en contractactiviteiten, onder andere een handboek LLO opgesteld, waarin visie en beleid zijn verwoord, en de (hoofd) processen en procedures zijn beschreven. Deze beschrijvingen zijn ook uitgangspunt voor de werkwijze, sturing en beheersing van de publiek-private activiteiten die vallen onder de beleidsregel.

De processen beschrijven de werkzaamheden van offerte tot evaluatie van de trajecten. Er zijn calculatiemodellen opgesteld om te bepalen of de uitvoering in ieder geval kostendekkend is. Hiermee wordt het risico op financieel verlies gemitigeerd. De uitkomsten uit de analyse van het jaar 2024 worden meegenomen bij de vaststelling van de tarieven voor 2025

Contractactiviteiten worden door diverse sectoren uitgevoerd en betreffen onder andere EHBO, BHV, capaciteitstesten, lasopleidingen en worden op basis van een calculatie/offerte gefactureerd.

Juridische en organisatorische inbedding (element d)

De overeenkomsten, die worden afgesloten met private partners worden onder andere getoetst op verantwoordelijkheden, financiële risico's en de voorwaarden die Aventus stelt. Aventus heeft een mandaat- en procuratieregeling waarin is vastgelegd welke functionaris de overeenkomst mag tekenen en de bedrijfsjurist toetst alle overeenkomsten op relevante wet- en regelgeving.

Contractactiviteiten zijn veelal onderdeel van een opleiding maar zijn te klein in omvang om een aparte civiele waarde als een 3e leerweg certificaat aan toe te kennen. Bedrijven en instellingen hebben echter wel behoefte aan deze activiteiten.

Vanuit de visie op private activiteiten zijn de als privaat te kenmerken activiteiten onderdeel van de reguliere organisatie en vallen daarmee onder verantwoordelijkheid van de directeurs van Aventus. De onderwijsteams voeren de private trajecten uit. Aventus werkt met een portefeuillehouderstructuur en een onderwijs- en dienstendirecteur beheren de portefeuille. Afstemming vindt plaats in het portefeuillehouders overleg met relatiemanagers en teammanagers. Daarnaast is er een werkgroep LLO om de bedrijfsvoering processen verder te optimaliseren. Hieronder worden de belangrijkste publiek-private activiteiten nader beschouwd.

Meerwaarde van de activiteiten (element e)

De activiteiten in het kader van leven lang ontwikkelen zoals maatwerktrajecten, derde leerweg (WEB), contractactiviteiten en het ontwikkelen van lesmateriaal voor private partijen komen tot stand op basis van de vraag vanuit het werkveld. Veelal in samenwerking met het werkveld (bedrijven en instellingen) komen de trajecten tot stand. Deze samenwerkingen zijn van toegevoegde waarde voor het (door) ontwikkelen van het reguliere onderwijsaanbod en het gezamenlijk streven naar gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt.

Overige private activiteiten

Aventus voert alleen (publiek-) private activiteiten uit die passend zijn bij haar maatschappelijke opdracht en in het verlengde van haar wettelijke taken, die voortvloeien uit de WEB.

Voor Externe verhuur ruimten en doorberekende ICT kosten aan derden geldt dat dit een vergoeding is voor de prestaties die Aventus voor derden levert. Daarmee dragen de opbrengsten bij aan dekking van de door Aventus gemaakte kosten en een efficiëntere benutting van de ongebruikte capaciteit. Voor de overige trajecten: Maatwerk BBL-reguliere trajecten, 3e leerweg en vooropleidingen ten behoeve van instroom mbo geldt dat de meerwaarde voor het bekostigd onderwijs is dat onze studenten makkelijker de weg kunnen vinden naar het reguliere mbo. Daarmee worden de studenten ondersteund om de stap makkelijk te maken en voorspoediger door hun opleiding te komen. Tot slot lesmaterialen voor de private sector, onze docenten die daarbij betrokken zijn betrekken opgedane kennis voor de lesmethoden die gegeven worden in het reguliere bekostigde onderwijs.

De private activiteiten 4 t/m 9 zijn allemaal ondergebracht in de organisatie zelf. De directeurs van de domeinen waar de activiteiten plaatsvinden zijn verantwoordelijk. Daarmee geeft Aventus ook vorm aan de juridische en organisatorische inbedding van deze activiteiten op de juiste plek in de organisatie. De baten en lasten zijn te onderscheiden in de administratie.

8.4. Overige informatie

Informatie met betrekking tot urennorm BBL-opleidingen

In 2024 is niet afgeweken van de urennorm voor BBL-opleidingen.

Informatie met betrekking tot keuzedelen

In 2024 zijn er 314 keuzedelen gevolgd door studenten die niet in het keuzedelenaanbod van hun eigen opleiding zaten. Deze keuzedelen waren dan wel gekoppeld aan hun kwalificatie, dan wel was er geen overlap tussen hun kwalificatie en het gekozen keuzedeel.

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

Informatie met betrekking tot afwijking urennorm

Aventus heeft in 2024 geen opleidingen die gemotiveerd afwijken van de urennorm zoals bedoeld onder artikel 8.5a.11.

8.5. Continuïteitsparagraaf

Met de inwerkingtreding van de wet versterking bestuurskracht in het onderwijs is de continuïteitsparagraaf onderdeel geworden van het bestuursverslag. In deze paragraaf geven we inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen aan de hand van meerjarenramingen. Omdat Aventus geen grote investeringen voorziet voor de komende jaren, wordt volstaan met een raming van drie jaren vooruit conform de wet versterking bestuurskracht. De basis voor deze meerjarenramingen liggen in de planning & control cyclus bij de totstandkoming van het jaarplan inclusief de begroting die in het najaar van ieder kalenderjaar wordt vastgesteld.

In de meerjarenbegroting 2025-2027 is de verwachte normatieve rijksbijdrage bepaald op basis van de verwachte ontwikkelingen in studentenaantallen en het daarmee samenhangende aandeel voor Aventus in het landelijk macrobudget.

Studentenaantallen en ontwikkeling personeel (fte's)

De meerjarenbegroting is qua kosten gebaseerd op de studentenaantallen op 1 oktober voorafgaand aan het boekjaar. De begroting 2025 is derhalve gebaseerd op het studentenaantal 2024 in het onderstaande overzicht. Het werkelijk aantal ingeschreven studenten op de laatste peildatum is opgenomen bij de kerncijfers van dit bestuursverslag. Wij verwachten dat het aantal (ongewogen) mbo-studenten de komende jaren stabiliseert. Onderliggend verwachten wij:

- op basis van de landelijke referentieraming van de MBO-Raad voor onze regio voor wat betreft de BOL-studenten en de ontwikkelingen rondom de activiteit Leven Lang Ontwikkelen (LLO), een lichte stijging van het studentenaantal
- door het stopzetten van het contract met Yuverta (uitbesteed onderwijs) een daling van het studentenaantal.

Het aantal fte onderwijzend personeel volgt op hoofdlijn de ontwikkeling van de gewogen studentenaantallen. De afname van fte's is mede het gevolg van de interventies die begin 2024 zijn ingezet om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken. Hierdoor neemt met name de formatie van de ondersteuning af (categorie indirect onderwijsondersteunend personeel).

De opgenomen 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.

	Begroting 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027
Studentenaantal per 1 oktober				
Totaal mbo-studenten	10.600	10.525	10.375	10.353
Totaal vavo-studenten/cursisten	500	550	510	510
Totaal aantal studenten/cursisten	11.100	11.075	10.885	10.863
Personele bezetting in fte				
Directie en management	10	10	10	10
Onderwijzend personeel	471	470	464	463
Direct onderwijsondersteunend personeel	118	117	116	116
Indirect onderwijsondersteunend personeel	311	305	305	305
Totaal	910	902	895	894

Meerjarenraming van de balans en baten en lasten

In het jaarplan wordt ook de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren geraamd. We lichten toe welke uitgangspunten we hanteren. De gepresenteerde meerjarenramingen zijn onderdeel van het jaarplan 2025, dat de raad van toezicht in december 2024 heeft vastgesteld. Conform de richtlijnen voor de jaarverslaggeving wordt de laatst vastgestelde meerjarenraming opgenomen in de Continuïteitsparagraaf.

Balans (in duizenden euro's)	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027
Activa				
Vaste activa	82.796	88.378	89.345	89.597
Vlottende activa				
Vorderingen	3.893	3.177	3.173	3.172
Liquide middelen	23.810	19.990	19.176	18.643
Totaal vlottende activa	27.703	23.167	22.349	21.815
Totaal activa	110.499	111.545	111.694	111.412
Passiva				
Eigen Vermogen				
Algemene reserve	63.561	71.446	71.455	71.976
Bestemmingsreserve publiek	924	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	801	801	801	801
Resultaatbestemming algemene reserve	8.641	9	521	90
Resultaatbestemming bestemmingsreserve publiek	-213	0	0	0
Totaal groepsvermogen	73.714	72.256	72.777	72.867
Voorzieningen	5.513	6.044	6.104	6.164
Langlopende schulden	9.072	8.640	8.208	7.776
Kortlopende schulden	22.200	24.605	24.605	24.605
Totaal passiva	110.499	111.545	111.694	111.412

Aventus staat/raming van baten en lasten (in duizenden euro's)	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027
Baten				
Rijksbijdragen	111.726	109.865	109.997	107.901
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0
Cursusgelden	2.169	2.215	2.044	2.024
Baten werk in opdracht van derden	1.555	1.769	1.675	1.932
Overige baten	4.559	5.023	4.688	4.688
Totale baten	120.009	118.872	118.404	116.545
Lasten				
Personeelslasten	78.265	79.005	78.380	78.267
Overige personele lasten	7.854	9.004	8.703	8.697
Afschrijvingslasten	4.864	5.176	5.033	5.249
Huisvestingslasten	6.257	6.722	6.722	6.722
Overige lasten	15.143	19.495	19.585	18.061
Totale lasten	112.383	119.402	118.423	116.996
Saldo baten en lasten	7.626	-530	-19	-451
Financiële baten en lasten	802	540	540	541
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	8.428	9	521	90
Belastingen	0	0	0	0
Deelnemingen	0	0	0	0
Netto resultaat	8.428	9	521	90

Door de robuuste financiële positie van Aventus vinden wij het wenselijk en verantwoord om de komende periode extra in de organisatie en het onderwijs te investeren, zoals de invoering van onze onderwijsvisie en verdere digitalisering van onze onderwijsprocessen en ondersteunende processen.

De financiële positie in 2025 blijft met een solvabiliteit van 65% (2024: 67%) en een liquiditeitsratio van 0,9 (2024: 1,3) robuust. In deze meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met inflatie, ervan uitgaande dat loon- en prijsstijgingen worden gecompenseerd door OC&W.

De publieke bestemmingsreserves ultimo 2024 zullen in 2025 worden ingezet. Onder de post voorzieningen zijn alleen personele voorzieningen opgenomen welke de komende jaren naar verwachting stabiel zullen blijven.

In de meerjarenbegroting wordt voor de jaren 2026 en 2027 uitgegaan van een rendement van 0,4% en 0,1% mede als gevolg van de benodigde tijdspanne om de processen toekomstbestendig te maken. Hiermee wordt invulling gegeven aan de behoefte om zoveel mogelijk geld te investeren in het onderwijs, wat gegeven de robuuste financiële positie van Aventus ook mogelijk is. Onder de baten werk in opdracht van derden is in 2025 de financiering van de onderwijsroute (een van de leerroutes van het inburgeringsstelsel) opgenomen, daarnaast is meerjarig de verdere ontwikkeling van LLO (denk aan derde leerwegcertificaten, microcredentials en soortgelijke trajecten) en daarmee samenhangende baten zichtbaar.

Verder is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met continuering van het huidige huisvestingsbeleid. In de loop van 2025 zal aan de hand van strategische huisvestingsplannen, inclusief mogelijke investeringsbehoefte voortvloeiend uit de landelijke duurzaamheidsagenda, de financieringsbehoefte en -voorwaarden worden vastgesteld. Mede aan de hand van de uitkomsten daarvan zal in 2025 het meerjarenperspectief opnieuw beoordeeld worden. De stijging van de materiële vaste activa van ultimo 2024 naar ultimo 2025 is enerzijds het gevolg van de in 2025 geplande investeringen en anderzijds van het hogere verwachte investeringsniveau voor 2024, zoals dat is opgenomen bij het opstellen van de (meerjaren)begroting.

Financiële kengetallen in meerjarenperspectief

	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027
Financieel rendement	7,0%	0,0%	0,4%	0,1%
Solvabiliteit	66,7%	64,8%	65,2%	65,4%
Liquiditeit	1,25	0,94	0,91	0,89

8.6. Rapportage aanwezigheid en werking intern Risicobeheersings- en controlesysteem

Compliance

Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag van Aventus. De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het college van bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement en de procuratieregeling. Aventus past de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' toe. Scheiding tussen bestuur en toezicht en tussen bestuur en management is aangebracht.

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

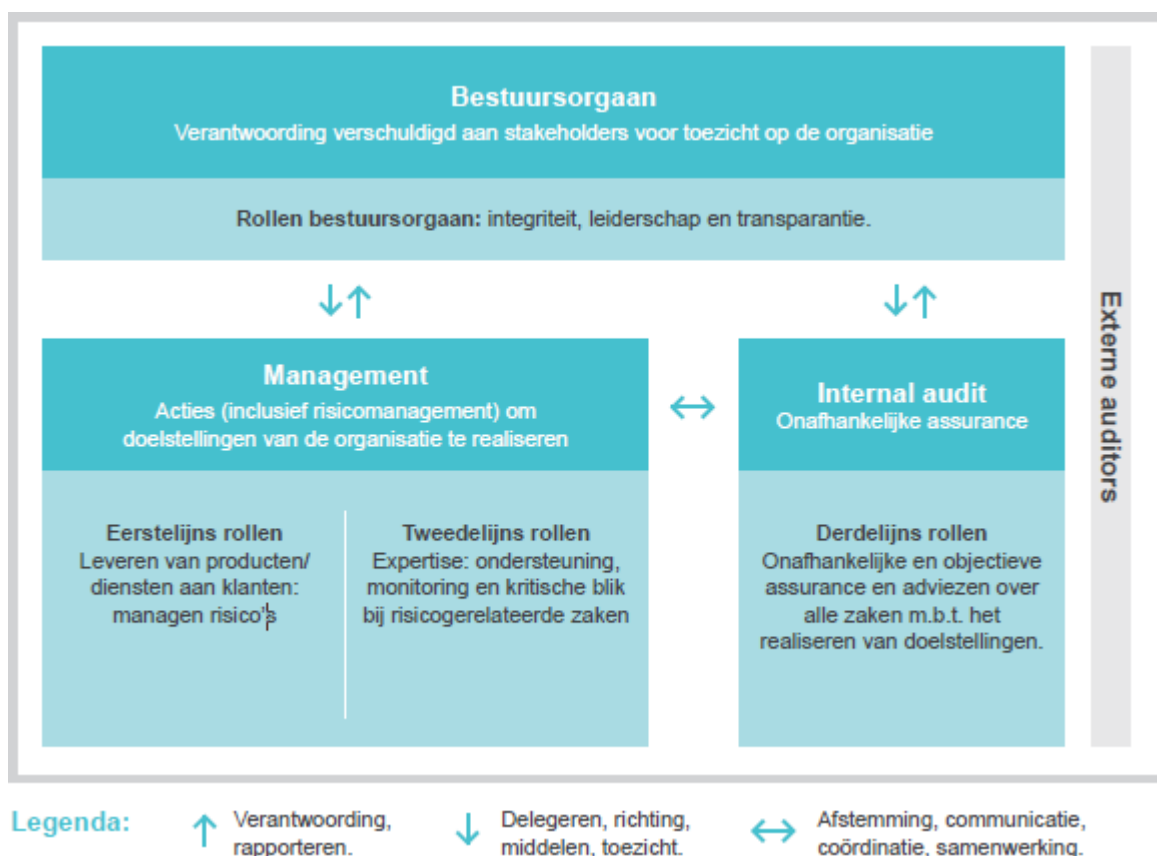
De manier waarop Aventus vormgeeft aan de horizontale dialoog en diverse klachtenregelingen en -commissies voor externe en interne belanghebbenden is vastgelegd. Ook beschikt Aventus over vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling.

Medezeggenschap is vormgegeven via de ondernemingsraad en de studentenraad. De regels die gelden voor verslaglegging worden daarbij in acht genomen.

Visie en beleid op risicomanagement

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

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



Risicomanagement

De ambities uit Aventus @2030 zijn onderdeel van de Kwaliteitsagenda 2024-2027, die Aventus heeft opgesteld. De ambities zijn uitgewerkt in doelen, activiteiten en resultaten die zijn opgenomen in een tweejaarlijkse uitvoeringsagenda en jaarplan.

De kansen, risico's en mitigerende maatregelen die betrekking hebben op ambities en doelen die in het Aventus jaarplan staan, zijn onderdeel van de planning & control cyclus.

Op basis van een halfjaarlijkse rapportage waarin de realisatie van de ambities en doelstellingen uit het jaarplan worden verantwoord, zijn ook risico's en (beheers)maatregelen opgenomen.

Het CvB en directeuren bespreken aan de hand van rapportages op sector en diensten niveau de voortgang van het jaarplan en de risico's en maatregelen op operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Beschrijving van de belangrijkste risico's, onzekerheden en kansen

Teruglopende studentenaantallen

Aventus is de afgelopen jaren geconfronteerd met teruglopende studentenaantallen. Om het tij te keren wordt stevig ingezet op het voorkomen van tussentijdse uitstroom door extra begeleiding en aandacht voor studenten. Ook het aanmeld- en plaatsingsproces krijgt extra aandacht. Met deze extra inspanningen en op basis van de prognosetool van de MBO raad voor de sector is voorsnog de verwachting dat het aantal studenten bij Aventus zal stabiliseren de komende periode.

Door een toename van BOL studenten en afname van BBL studenten is het gewogen aantal studenten enigszins gestabiliseerd. De ontwikkeling van studentenaantallen (al dan niet conjunctuurgevoelig) blijft een onzekere factor.

Interventies zijn ingezet om de organisatie en processen toekomstbestendig te maken zoals het opzetten van het programma Digitale Transitie.

Bij stijging of daling van studentaantallen is tijdige bijsturing van de formatie van groot belang om de baten en lasten in evenwicht te houden. Bij een daling van studentaantallen is het risico het grootst in de formatie voor het onderwijsondersteunend personeel, omdat zij minder flexibel meebewegen.

Kwaliteitszorg en -cultuur

De kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke risicofactor. Het op orde houden of brengen van de onderwijsresultaten heeft prioriteit.

Op basis van een systematische en integrale beoordeling van de onderwijskwaliteit (de kwaliteitsmonitor) wordt passende sturing toegepast. Er zijn in 2024 aanvullingen gedaan op de kwaliteitszorg-systematiek met als doel om de kwaliteit van het onderwijs en kwaliteitsbewustzijn te verhogen

Onderwijs en digitale transformatie

De ontwikkelingen in de digitale transformatie zoals AI, chatGPT en robotisering gaan snel. Dit kan leiden tot risico's en onzekerheden in bijvoorbeeld de toepassingen daarvan in het onderwijs. Die worden aangepakt door onder andere de inzet van blended coaches, Innoventus en het inrichten van een Center for Teaching & Learning (CTL).

Met de inzet op bovengenoemde activiteiten wordt het risico verlaagd dat Aventus de aansluiting op de digitale transformatie mist, hetgeen effect heeft op de organisatie- en onderwijsontwikkeling en op de eisen en wensen van de samenleving en arbeidsmarkt.

Informatiebeveiliging en Cybersecurity

Aventus heeft informatiebeveiliging en cybersecurity hoog op de agenda staan en treft de nodige maatregelen. Beveiligingssoftware is permanent operationeel. Cyberdreigingen en aanvallen op de Aventus infrastructuur worden gedetecteerd en geïdentificeerd, zodat adequaat op incidenten wordt gereageerd. Aventus wil zijn informatiebeveiliging verder planmatig verbeteren en past daarbij het volwassenheidsmodel informatiebeveiliging toe.

Net zoals andere mbo-instellingen nemen wij elk jaar een self-assessment (zelfevaluatie) af op basis van het NBA Toetsingskader Informatiebeveiliging en het SURF Privacy Toetsingskader. Voor het eerst is het self-assessment getoetst via de securityaudit van Deloitte. De uitkomst: wij hebben een realistisch zelfbeeld. We hebben een regieteam IBP om door te ontwikkelen naar niveau 3 van het NBA toetsingskader. We zijn hiermee op de goede weg.

Leven Lang Ontwikkelen en arbeidsmarktrelevantie

Aventus ziet dat er kansen liggen voor groei in de Stedendriehoek voor LLO-activiteiten. Een slagvaardig werkende organisatie is daarbij van belang. Het afstemmen van het onderwijsportfolio op de wensen en eisen van de student/werknemer, arbeidsmarkt, (onderwijs)instellingen en bedrijven in de regio is een voorwaarde om de kansen in de praktijk te kunnen verwezenlijken. De ondersteuning van de LLO-activiteiten met onderwijs en administratieve (backoffice)processen is onderhanden en bepaalt mede de relevantie en het succes van LLO in de regio.

Ook de afstemming in ons strategisch opleidingsportfolio en de arbeidsmarkttekorten is onderdeel van de planning & control cyclus.

Digitalisering en standaardisering processen

De processen van Aventus worden continu verbeterd (PDCA). Standaardiseren en verder digitaliseren processen in de kernsystemen ondersteunt een effectievere en efficiëntere bedrijfsvoering.

Er is regievoering op het release en changeproces. Acties die hieruit voortvloeien worden breed geaccepteerd.

Kwantificering risico's

Een precieze kwantificering van de risico's in geld is naar de aard van de risico's niet (goed) mogelijk. De financiële positie van Aventus is voldoende robuust om risico's te kunnen opvangen. Dit blijkt met name uit een solvabiliteit van boven de 66,7% en de liquiditeitspositie, uitgedrukt in de current ratio, van 1,25 ruim boven de gehanteerde minimumnorm van 0,50.



G JAARREKENING J EKENING JAARREK

9. JAARREKENING 2024

9.1. Balans per 31 december 2024

(na resultaatbestemming, in duizenden euro's)

		2024	2023
1	ACTIVA		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	82.796	81.536
		82.796	81.536
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	3.893	4.053
1.2.4	Liquide middelen	23.810	17.445
		27.703	21.498
		110.499	103.034
2	PASSIVA		
2.1	Eigen vermogen	73.714	65.286
2.2	Voorzieningen	5.513	5.488
2.3	Langlopende schulden	9.072	9.504
2.4	Kortlopende schulden	22.200	22.756
		110.499	103.034

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

9.2. Staat van baten en lasten over 2024

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	111.726	106.300	105.119
3.3	Wettelijke cursusgelden	2.169	2.167	2.166
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.555	1.426	949
3.5	Overige baten	4.559	3.859	3.844
	Totaal baten	120.009	113.752	112.078
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	86.119	84.047	83.104
4.2	Afschrijvingen	4.864	5.429	4.889
4.3	Huisvestingslasten	6.257	6.637	7.630
4.4	Overige lasten	15.143	17.408	16.098
	Totaal lasten	112.383	113.521	111.721
	Saldo baten en lasten	7.626	231	357
6	Financiële baten en lasten	802	290	530
	Resultaat	8.428	521	887
7	Belastingen	0	0	1
8	Deelnemingen	0	0	-1
	Nettoresultaat	8.428	521	887

9.3. Kasstroomoverzicht over 2024

(in duizenden euro's)

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	7.626	357
Gecorrigeerd voor:		
· Afschrijvingen (4.2)	4.864	4.889
· Mutatie voorzieningen (2.2)	25	-235
	4.889	4.654
Veranderingen in werkkapitaal		
· Vorderingen (1.2.2)	206	3.633
· Schulden exclusief kredietinstellingen (2.4)	-424	2.815
	-218	6.448
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	12.297	11.459
Ontvangen interest (6.1)	765	411
Betaalde interest (6.2)	-10	-10
Betaalde belastingen (7)	0	1
	755	402
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	13.052	11.861
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (1.1.2)	-6.321	-6.148
Desinvesteringen in materiële vaste activa (1.1.2)	66	0
Verkoop van deelnemingen (1.1.3)	0	66
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-6.255	-6.082
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende leningen (2.3.3)	-432	-432
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-432	-432
Mutatie liquide middelen	6.365	5.347

9.4. Toelichting behorende tot de jaarrekening 2024

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus, hierna; Aventus, gevestigd te Apeldoorn, Laan van de Mensenrechten 500, is een stichting en is ingeschreven in het handelsregister onder nummer 08081144. De voornaamste activiteiten van Aventus bestaan uit het verzorgen van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneducatie.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2024, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2024.

Toegepaste standaarden

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

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

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

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

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

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

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

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

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

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

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

Presentatie en functionele valuta

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

Gebruik van schattingen

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

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

Vergelijkende cijfers

Indien van toepassing zijn de cijfers over 2023 geherrubriceerd om de vergelijkbaarheid met 2024 mogelijk te maken. Eventuele herrubriceringen worden toegelicht bij de desbetreffende post.

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 en handels- en overige schulden.

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 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 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.

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 vervolgwaaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten.

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

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

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

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

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als Aventus beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en Aventus 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 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.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

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

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

Materiële vaste activa

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

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

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

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

De volgende afschrijvingstermijnen worden hierbij gehanteerd:

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

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

Onder 'terreinen' wordt onder andere aankleding verantwoord waarover wordt afgeschreven. Over de grond wordt niet afgeschreven.

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

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

Financiële vaste activa

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

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Materiële vaste activa wordt per 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 Aventus 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 Aventus nadelige gevolgen heeft.

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

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

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

Onder de voorzieningen worden alleen personele voorzieningen gepresenteerd.

Wachtgeldvoorziening

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

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

Jubileumvoorziening

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

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

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

Voorziening transitievergoeding

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

Voorziening Generatiepact

Het generatiepact is een aanvullende Aventus-regeling, naast de in de cao opgenomen regelingen, die loopt van 1 januari 2022 tot en met 1 augustus 2026. Met een generatiepact worden medewerkers van 60 jaar en ouder in staat gesteld hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd, blijfkans en leeftijd. De voorziening is gebaseerd op de werkelijke deelnemers aan de voorziening.

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

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

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

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

Lasten

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

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

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

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

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

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

Nederlandse pensioenregelingen

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

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

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

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

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

Alle pensioenfonds maken vanaf 2015 gebruik van de zogenaamde 'beleidsdekkingsgraad'. Deze beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalfmaandse dekkingsgraden. De beleidsdekkingsgraad volgens deze nieuwe systematiek bedraagt 113,1% per 31 december 2024 (113,9% per 31 december 2023) 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. Deze verlaging is voor Aventus niet van toepassing.

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 Aventus zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding of voorziening. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen.

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

Leasing

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

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

Operationele leases

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

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

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

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

Belastingen

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

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

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Verbonden partijen

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

Gebeurtenissen na balansdatum

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

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

Reële waarde

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

Toelichting op de balans per 31 december 2024

1.1.2 Materiële vaste activa

(in duizenden euro's)

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

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2024					
Aanschafprijs	116.104	12.170	30.026	2.717	161.017
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-56.419	-449	-22.613	0	-79.481
Boekwaarde	59.685	11.721	7.413	2.717	81.536
Mutaties in de boekwaarde					
Investerings	3.003	0	2.746	441	6.190
Overige mutaties	2.571	0	130	-2.701	0
Aanschafprijs desinvesteringen	-102	0	-2.836	0	-2.938
Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	61	0	2.811	0	2.872
Afschrijvingen	-2.783	-11	-2.070	0	-4.864
Saldo mutaties	2.750	-11	781	-2.260	1.260
Stand per 31 december 2024					
Aanschafprijs	121.576	12.170	30.066	457	164.269
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-59.141	-460	-21.872	0	-81.473
Boekwaarde	62.435	11.710	8.194	457	82.796

Toelichting Gebouwen

Onder de investeringen gebouwen (inclusief de post overige mutaties) zijn in 2024 de volgende componenten geactiveerd:

- Bouwkundige installaties € 0,3 miljoen
- E- en W-installaties € 5,3 miljoen

De post 'Overige mutaties' betreft herclassificaties van investeringen die eind 2023 als 'In uitvoering en vooruitbetaling' waren opgenomen en in 2024 zijn overgeboekt naar de definitieve investering.

Toelichting Terreinen

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

Toelichting Inventaris

De investeringen in 2024 bedragen in totaal € 2,9 miljoen waarvan € 1,9 miljoen voor ICT- en audiovisuele middelen en € 1,0 miljoen voor met name kantoor- en schoolinventaris. De desinvesteringen in inventaris zijn voornamelijk toe te schrijven aan de buitengebruikstelling van afgeschreven schoolinventaris en hardware.

Overzicht WOZ-waarde gebouwen en terreinen in eigendom

Locaties	Plaats	WOZ-waarde 2024 (in duizenden euro's)
Laan van de Mensenrechten 500	Apeldoorn	41.510
Kayersdijk 10B (parkeergarage)	Apeldoorn	9.288
Musschenbroekstraat 20	Apeldoorn	6.199
Snipperlingsdijk 1	Deventer	5.190
Middelweg 150	Deventer	3.541
Stationsplein 20	Zutphen	4.330
Totaal		70.058

De waarde onroerend zaak is per locatie weergegeven op basis van de meest recente beschikking over boekjaar 2024 (peildatum 01-01-2023).

1.2.2 Vorderingen

(in duizenden euro's)

		2024	2023
1.2.2.1	Debiteuren	1.375	1.623
1.2.2.7	Deelnemers en cursisten	213	372
1.2.2.10	Overige vorderingen	186	54
1.2.2.15	Overlopende activa, uitsplitsing		
	Vooruitbetaalde kosten/facturen	1.634	1.730
	Nog te ontvangen interest	214	168
	Overlopende activa overige	371	170
		2.219	2.068
1.2.2.16	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-100	-64
	Totaal vorderingen	3.893	4.053

Voorziening wegens oninbaarheid (1.2.2.16)

(in duizenden euro's)

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

		2024	2023
1.2.2.16	Stand per 1 januari	64	89
	Onttrekking	-6	-32
	Dotatie	42	7
	Stand per 31 december	100	64

Toelichting bij Debiteuren (1.2.2.1)

Onder de post debiteuren zijn alle in rekening gebrachte vorderingen opgenomen, met uitzondering van vorderingen op studenten en vorderingen die ter incasso zijn overgedragen aan een incassobureau. Deze laatste categorieën zijn verantwoord onder post 1.2.2.7 (deelnemers en cursisten). Aangezien het saldo per 31 december een momentopname betreft, wordt de daling van de vorderingen mede verklaard door het tijdstip van facturatie aan bedrijven, gemeenten en andere onderwijsinstellingen.

Toelichting bij Deelnemers en cursisten (1.2.2.7)

Onder de post studenten en cursisten zijn alle in rekening gebrachte vorderingen op studenten en cursisten opgenomen en de vorderingen die uit handen zijn gegeven aan het incassobureau.

De daling van deze vorderingen ultimo 2024 wordt met name veroorzaakt door het saldo aan openstaande vorderingen voor de wettelijk cursusgelden schooljaar 2024-2025 welke lager is dan ultimo 2023.

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

Toelichting bij Overige vorderingen (1.2.2.10)

De stijging van de Overige Vorderingen wordt voornamelijk veroorzaakt door een incidentele vordering op het UWV voor uitbetaalde transitievergoedingen van medewerkers die ziek uit dienst zijn getreden. Onder de overige vorderingen zijn geen bedragen opgenomen voor vorderingen met een resterende looptijd langer dan één jaar.

Toelichting bij Overlopende activa (1.2.2.15)

De stijging van de overlopende overige activa wordt veroorzaakt door de nog te ontvangen DUMVA-subsidie (afrekening slottermijn van 30%) voor 2 duurzaamheidsprojecten. Onder de overlopende activa zijn geen bedragen opgenomen voor vorderingen met een resterende looptijd langer dan één jaar.

1.2.4 Liquide middelen

(in duizenden euro's)

		2024	2023
1.2.4.1	Kasmiddelen	6	6
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	726	465
1.2.4.3	Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	23.078	16.974
Totaal Liquide middelen		23.810	17.445

Aventus maakt gebruik van schatkistbankieren. Hierbij worden de gekoppelde bankrekeningen van de Rabobank dagelijks afgeroomd of aangezuiverd naar de rekening-courant bij het Ministerie van Financiën. Aventus beschikt over een kredietfaciliteit van € 9,5 miljoen. Aventus maakt ultimo 2024 geen gebruik van deze faciliteit.

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

2.1 Eigen vermogen

(in duizenden euro's)

	Algemene reserve	Bestemmingsreserve		Totaal Eigen vermogen
		Publiek	Privaat	
Stand per 1 januari 2023	63.148	450	801	64.399
Resultaatbestemming	413	474	0	887
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2024	63.561	924	801	65.286
Resultaatbestemming	8.641	-213	0	8.428
Overige mutaties	0	0	0	0
Stand per 31 december 2024	72.202	711	801	73.714

De verdeling van het resultaat 2024 wordt hieronder toegelicht.

Toelichting Algemene reserve

Het publieke vermogen wordt aangewend voor en gevormd uit publieke activiteiten en private activiteiten in het verlengde van de publieke taak. Het resultaat van Aventus wordt voor € 8.641.000 ten gunste van de algemene reserve gebracht.

Toelichting Bestemmingsreserves publiek

- De publieke bestemmingreserve 'doorontwikkeling onderwijsvisie' is gevormd voor een impuls in de verdere ontwikkeling van de organisatie en onderwijsondersteunende processen in relatie tot de onderwijsvisie. Deze bestemmingsreserve is in 2022 gevormd en hiervoor is in 2024 € 37.000 ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht.
- De publieke bestemmingsreserve 'organisatieontwikkeling' is gevormd om de verdere voorbereidingen en aanpassingen van de organisatie op korte en lange termijn vorm te geven. Deze bestemmingsreserve is in 2023 gevormd en hiervoor is in 2024 € 176.000 ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht.

Mutaties publieke bestemmingsreserves (in euro's):

	Stand per 1 januari 2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2024
Bestemmingreserve publiek				
Doorontwikkeling onderwijsvisie	374	-37	0	337
Organisatieontwikkeling	550	-176	0	374
	924	-213	0	711

Toelichting Bestemmingsreserves privaat

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

2.2 Voorzieningen

(in duizenden euro's)

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

	Saldo 01-01-2024	Dotaties 2024	Onttrekkingen 2024	Vrijval 2024	Saldo 31-12-2024	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Langlopend deel > 5 jaar
Personeelsvoorzieningen								
Voorziening wachtgeld	1.146	450	316	298	982	382	562	38
Voorziening duurzame inzetbaarheid	1.827	516	292	0	2.051	352	1.005	694
Voorziening jubileumuitkering	682	145	88	0	739	94	207	438
Voorziening transitievergoedingen	75	37	52	0	60	59	1	0
Voorziening generatiepact	1.758	503	384	196	1.681	580	1.054	47
	5.488	1.651	1.132	494	5.513	1.467	2.829	1.217

Personeelsvoorzieningen (2.2.1)

Voorziening wachtgeld

De wachtgeldvoorziening is een voorziening voor te betalen (toekomstige) wachtgeldten inzake de wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de (toekomstige) te betalen wachtgeldten rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2,7% (2023: 2,6%).

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 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 personen gebruik zullen maken van deze regeling, blijfkans en leeftijd. De voorziening wordt opgebouwd in de 5 jaren voorafgaand aan het moment dat de medewerker van de regeling gebruik kan maken. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2,7% (2023: 2,6%).

Voorziening jubileumuitkering

De voorziening jubileumuitkering is opgenomen rekening houdend met toekomstig verloop van werknemers, verwachte salarisstijgingen en is berekend tegen de contante waarde van de verplichtingen. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2,7% (2023: 2,6%).

Voorziening transitievergoeding

Door een verandering van de regels van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 heeft Aventus een voorziening opgenomen voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband, waarvan de verwachting is dat aan hen een transitievergoeding verstrekt moet worden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van in de toekomst uit te keren transitievergoedingen op basis van een disconteringsvoet van 2,7% (2023: 2,6%).

Voorziening Generatiepact

Het generatiepact is een aanvullende Aventus-regeling, naast de in de cao opgenomen regelingen, die loopt van 1 januari 2022 tot 1 augustus 2026. Met een generatiepact worden medewerkers van 60 jaar en ouder in staat gesteld hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment. Medewerkers van 60 jaar en ouder die aan bepaalde criteria voldoen worden in staat gesteld de arbeidsduur terug te brengen naar 60%-70% van de oorspronkelijke formele betrekkingsomvang, waarbij het salaris 80%-85% wordt doorbetaald en de pensioenopbouw gehandhaafd blijft. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd. De voorziening is gebaseerd op de werkelijke deelnemers aan de voorziening. Het CvB heeft in 2022 besloten de Generatiepactregeling per 1 januari 2022 open te stellen voor medewerkers die op basis van de voorwaarden kunnen instromen en heeft hier in de jaarrekening 2022 een voorziening voor getroffen. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2,7% (2023: 2,6%).

Oprenting

De oprenting van de contante waarde van de voorzieningen is verwerkt als onderdeel van de jaarlijkse dotatie aan de voorziening. De dotatie over 2024 omvat een toevoeging van € 1.514.000 (2023: € 1.838.000) en een oprenting van € 137.000 (2023: € 134.000).

2.3 Langlopende schulden

(in duizenden euro's)

2.3.3 Kredietinstellingen	Bedrag lening 01-01-2024	Aangegane leningen o/g 2024	Aflossingen 2024	Bedrag lening 31-12-2024	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar	Langlopend deel >5 jaar	Resterende looptijd in jaren	Rentevoet
Lening Ministerie van Financiën	9.936	0	432	9.504	432	1.728	7.344	23	0,10%
	9.936	0	432	9.504	432	1.728	7.344		

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 2023 is € 9.504.000

Het langlopende deel van de leningen per 31 december 2024 is € 9.072.000

Kredietinstellingen (2.3.3)

De lening bij het Ministerie van Financiën is een hypothecaire lening en kent een hoofdsom van € 10,8 miljoen. De lening is ingegaan op 21 december 2021 en eindigt op 20 december 2046 (looptijd van 25 jaar), waarbij zowel de aflossing (lineair) als rente (percentage 0,10 %) voor de gehele looptijd vast staan. Het is mogelijk de lening (gedeeltelijk) vervroegd af te lossen waarbij geen kosten en/of boetes in rekening worden gebracht.

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

2.4 Kortlopende schulden

(in duizenden euro's)

		2024	2023
2.4.3	Kredietinstellingen	432	432
2.4.8	Crediteuren	3.612	3.522
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	· loonbelasting	2.625	2.555
	· premies sociale verzekeringen	1.160	1.099
	· omzetbelasting	88	72
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	3.873	3.726
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	1.021	954
2.4.12	Overige kortlopende schulden	13	19
2.4.19	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	Vakantiegeld en verlofdagen	3.818	3.825
	Vooruitontvangen:		
	· subsidies OCW/LNV geormerkt	2.901	2.056
	· wettelijk cursusgelden	916	888
	· projectgelden derden	859	949
	· (studenten)bijdragen	965	977
	· investeringssubsidies	0	784
	Spaarverlof	88	150
	Overige overlopende passiva	3.702	4.474
	Totaal overlopende passiva	13.249	14.103
	Totaal kortlopende schulden	22.200	22.756

Toelichting bij Kredietinstellingen (2.4.3)

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

Toelichting bij Overlopende passiva (2.4.19)

Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV

De vooruitontvangen en geormerkte subsidies van het Ministerie van OCW bedragen per 31 december 2024 in totaal € 2,9 miljoen. Deze middelen zijn op dat moment nog niet besteed en worden gespecificeerd in Model G (doelsubsidies OCW):

- vooruitontvangen subsidies OCW zonder verrekeningsclausule € 1,7 miljoen (G1)
- vooruitontvangen subsidies OCW met verrekeningsclausule € 1,2 miljoen (G2).

Overige overlopende passiva

Onder de overige overlopende passiva zijn per 31 december 2024 de volgende posten opgenomen:

- € 2,4 miljoen voor nog te betalen facturen/kosten met betrekking tot uitbesteed onderwijs (2023: € 2,8 miljoen)
- € 1,0 miljoen voor overige nog te betalen facturen/kosten (2023: € 1,2 miljoen)
- € 0,3 miljoen voor overige overlopende passiva (2023: € 0,5 miljoen)

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

Overzicht (doel)subsidies OCW

G1 - subsidies

Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Subsidiabele kosten t/m 2024	Nog te besteden ultimo 2024	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
			EUR	EUR	EUR	EUR	
Subsidie voor studieverlof 2023	2023	diversen ^{*1)}	99.931	99.931	99.931	0	ja
Subsidie voor studieverlof 2024	2024	diversen ^{*1)}	139.320	139.320	58.050	81.270	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2022	2022	diversen ^{*1)}	220.000	220.000	220.000	0	ja
Subsidie Zij-instroom 2023	2023	diversen ^{*1)}	125.000	125.000	109.816	15.184	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2024	2024	diversen ^{*1)}	325.000	325.000	92.995	232.005	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2023-2024	01-08-2023	100007772	5.806	5.806	5.806	0	ja
Subsidie voor studieverlof Instructeurs 2024-2025	01-08-2024	100016927	9.290	9.290	3.871	5.419	Onderhanden
(DUS-I) Subsidie Nazorg MBO 2022-2024	28-02-2023	NMBO23004	196.651	196.651	196.651	0	ja
(DUS-I) Subsidie Nazorg MBO 2022-2025	28-02-2024	NMB024013	139.951	139.951	0	139.951	Onderhanden
(DUS-I) Subsidie versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	11-12-2023	VABOK230004	1.260.000	840.000	19.675	820.325	Onderhanden
(DUS-I) Subsidie versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	27-08-2024	VABOK240014	1.260.000	420.000	2.395	417.605	Onderhanden
			3.780.949	2.520.949	809.190	1.711.759	

Onderhanden = De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen

Ja = De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen

Nee = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

^{*1)} Vanwege het grote aantal beschikkingen zijn deze subsidies gecompriëerd weergegeven waarbij de separate kenmerken en data van beschikkingen niet zijn opgenomen.

Onderstaand zijn de beschikkingsnummers voor de betreffende subsidies opgenomen:

- Beschikkingen 'Subsidie voor studieverlof 2023': 1322112-1, 1327271-1 en 1350361-1.
- Beschikkingen 'Subsidie voor studieverlof 2024': 1414789-1, 1416651-1, 1418885-1 en 1445303-1.
- Beschikkingen 'Subsidie Zij-instroom 2022': 100000175-1, 100000201-1, 100000597-1 en 100002842-1.
- Beschikkingen 'Subsidie Zij-instroom 2023': 100004192-1 en 100008922-1.
- Beschikkingen 'Subsidie Zij-instroom 2023' 100012672-1. 100015406-1, 100016916-1 en 100021723-1.

G2A – subsidies

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo 2024.

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Totale subsidiabele kosten t/m 2023	Saldo 01-01-2024	Ontvangen in 2024	Subsidiabele kosten in 2024	Te verrekenen ultimo 2024
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
(DUS-I) Subsidie Flexibel onderwijs 3e leerweg	04-05-2020	FLEX19007	500.000	500.000	404.082	95.918	-95.918	0	0
			500.000	500.000	404.082	95.918	-95.918	0	0

G2B – subsidies

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in 2025.

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Totale subsidiabele kosten t/m 2023	Saldo 01-01-2024	Ontvangen in 2024	Subsidiabele kosten in 2024	Nog te besteden ultimo 2024
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Subsidie VSV stedendriehoek 2021-2024	10-09-2020	1119172	1.959.080	1.959.080	1.304.674	654.406	0	469.462	184.944
Subsidie VSV stedendriehoek 2021-2024 - verlenging	14-11-2024	1447270	489.770	0	0	0	489.770	0	489.770
(DUS-I) Subsidie RIF Be-Boost	14-12-2022	RIF22020	2.000.000	928.571	463.217	465.354	428.571	527.323	366.602
(DUS-I) Subsidie Npuls CTL	03-04-2024	CTL230020	500.000	0	0	0	166.667	18.890	147.777
			4.948.850	2.887.651	1.767.891	1.119.760	1.085.008	1.089.007	1.189.093

Vooruitontvangen subsidies OCW/LNV ongeoormerkt

Omschrijving	Datum	Kenmerk	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Kosten t/m 2023	Saldo 01-01-2024	Ontvangen in 2024	Kosten in 2024	Nog te besteden ultimo 2024
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Kwaliteitsafspraken mbo 2024	20-06-2024	100016813	15.445.680	0	0	0	15.445.680	15.445.680	0
			15.445.680	0	0	0	15.445.680	15.445.680	0

Financiële instrumenten

Algemeen

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

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

Kredietrisico

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

Renterisico en kasstroomrisico

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

Prijsrisico

Gezien het karakter van de instelling is het prijsrisico gering, mede omdat nauwelijks gewerkt wordt met vreemde valuta.

Liquiditeitsrisico

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

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

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

Als gevolg van de personenauto's bedraagt de contractuele verplichting ultimo balansdatum € 68.000, waarvan voor het jaar 2025 de verplichting € 33.000 bedraagt, de verplichting tussen 1 en 5 jaar bedraagt € 35.000 en er zijn geen verplichtingen die een looptijd van meer dan vijf jaar hebben.

De meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten bedragen circa € 1,8 miljoen, waarvan de verplichtingen voor 2025 circa € 0,5 miljoen bedragen, de verplichtingen tussen 1 en 5 jaar bedraagt circa € 1,0 miljoen en de verplichtingen die een looptijd van meer dan vijf jaar hebben bedragen € 0,3 miljoen.

Toelichting op de staat van baten en lasten 2024

3.1 Rijksbijdragen

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	94.609	89.208	90.269
3.1.2	Overige subsidies OCW			
	OCW subsidies geormerkt	1.671	1.592	1.497
	OCW subsidies ongeormerkt	15.446	15.500	13.353
	Totaal overige subsidies OCW	17.117	17.092	14.850
	Totaal rijksbijdragen	111.726	106.300	105.119

De totale rijksbijdragen van OCW zijn in 2024 met € 6,6 miljoen gestegen ten opzichte van 2023. Deze stijging bestaat uit een toename van de reguliere rijksbijdragen met € 4,3 miljoen en een stijging van de overige subsidies van OCW met € 2,3 miljoen.

De stijging van de reguliere rijksbijdragen met € 4,3 miljoen wordt voornamelijk verklaard door:

- Rijksbijdragen mbo: enerzijds een stijging van de rijksbijdrage welke wordt veroorzaakt door een toename van het marktaandeel van Aventus, zowel bij de Entree-opleidingen (€ 0,3 miljoen positief) als bij het beroepsonderwijs (€ 0,3 miljoen positief). Anderzijds staat een daling van de rijksbijdrage van circa € 1,8 miljoen door lagere studentenaantallen (T-2), wat per saldo resulteert in een negatief effect.
- Rijksbijdragen vavo: een daling van het marktaandeel (€ 0,3 miljoen negatief), gecompenseerd door een structurele verhoging van de bekostiging in 2024, waaronder een vergoeding voor het reisproduct (€ 0,2 miljoen positief);
- Inhouding wettelijke cursusgelden: een hogere inhouding van wettelijke cursusgelden ter hoogte van € 0,2 miljoen (negatief).
- Loon- en prijscompensatie: een aanpassing van de rijksbijdragen voor mbo, vavo en uitkeringen door de loon- en prijscompensatie in 2024 van ruim € 5,2 miljoen (positief);
- Uitbetaling knelpuntenpot en rijksmaatregelen: een aanpassing van de rijksbijdragen voor mbo (niveau 2 t/m 4) voor in totaal € 0,5 miljoen door de uitbetaling van middelen uit de knelpuntenpot en maatregelen uit de rijksbegroting. Dit laatste betreft budget voor 2025 dat vervroegd is uitbetaald in 2024.

De stijging van de overige subsidies van OCW met € 2,3 miljoen ten opzichte van 2023 wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere subsidie-inkomsten uit de kwaliteitsafspraken. In 2024 zijn hier, evenals in 2023, ook de middelen voor niveau 2 aan toegevoegd.

Ten opzichte van de begroting zijn de totale rijksbijdragen OCW € 5,4 miljoen hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hoger dan begrote loon- en prijscompensatie binnen de reguliere rijksbijdragen en een (per saldo) lichte stijging van de overige subsidies van OCW.

3.3 Wettelijke cursusgelden

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
3.3.2	Cursusgelden sector MBO	2.169	2.167	2.166

De cursusgelden binnen de sector MBO hebben betrekking op de geïnde wettelijke cursusgelden van BBL- en vavo-studenten. De opbrengsten hiervan blijven in 2024 nagenoeg in lijn met zowel de begroting als de realisatie over 2023.

3.4 Baten werk in opdrachten van derden

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
3.4.1.1	Contractonderwijs t.b.v. bedrijven	376	413	498
3.4.1.2	Contractonderwijs t.b.v. inburgering	1.179	1.013	451
Totaal baten werk in opdracht van derden		1.555	1.426	949

In 2024 laten de totale opbrengsten uit contractonderwijs een aanzienlijke groei zien ten opzichte van 2023. Dit komt vooral door de toename van trajecten binnen de onderwijsroute (onderwijs aan nieuwkomers in opdracht van gemeenten), die ruim € 0,7 miljoen hoger uitvallen dan in het voorgaande jaar. Bovendien liggen deze opbrengsten bijna € 0,2 miljoen boven de begroting doordat in 2024 meer groepen zijn gestart dan verwacht.

De cijfers over 2023 zijn geherrubriceerd om zo de vergelijkbaarheid met 2024 met betrekking tot de baten vanuit de onderwijsroute (opgenomen onder inburgering) zichtbaar te maken.

3.5 Overige baten

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
3.5.1	Verhuur	87	76	92
3.5.2	Detachering personeel	858	590	656
3.5.6	Ouderbijdragen	644	593	655
3.5.7	Projecten werk voor derden	1.032	922	782
3.5.10	Overige	1.938	1.678	1.659
Totaal overige baten		4.559	3.859	3.844

De totale realisaties voor de posten opgenomen onder de overige baten in 2024 liggen € 0,7 miljoen hoger dan in 2023. Dit is met name toe te schrijven aan een stijging van het aantal extern gedetacheerde medewerkers voor € 0,2 miljoen (opgenomen onder 3.5.2) en een stijging van het aantal uitbestede studenten vanuit het voortgezet onderwijs (Rutte-leerlingen) en een aanpassing van de tarieven (stijging) voor deze studenten (opgenomen onder 3.5.10). Daarnaast is er een aanzienlijke toename in de inzet van projectgelden van derden, niet zijnde OCW-subsidies (opgenomen onder 3.5.7).

Ten opzichte van de begroting is eveneens een stijging van € 0,7 miljoen zichtbaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van externe detacheringen, hogere studentenbijdragen en een stijging van de opbrengsten uit externe projectgelden.

4.1 Personeelslasten

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
	Brutolonen en salarissen	60.620	58.695	58.054
	Sociale lasten	9.021	8.697	8.492
	Pensioenpremies	8.624	8.659	8.309
4.1.1	Lonen en salarissen	78.265	76.051	74.855
	Dotaties personele voorzieningen	1.652	760	1.971
	Personeel niet in loondienst	4.233	2.956	3.735
	Overige personeelslasten	3.160	4.920	3.825
	Vrijval personele voorzieningen	-494	-440	-846
4.1.2	Overige personele lasten	8.551	8.196	8.685
4.1.3	Af: uitkeringen	-697	-200	-436
	Totaal personele lasten	86.119	84.047	83.104

De brutosalarissen zijn in 2024 met ruim € 2,6 miljoen gestegen ten opzichte van 2023, een toename van 4%. Deze stijging is grotendeels het gevolg van twee Algemene Salaris Maatregelen conform de CAO-afspraken: een salarisverhoging van 3% per 1 januari 2024 en een verdere stijging van 2,95% per 1 juni 2024. Daarnaast zijn in juni en oktober incidentele uitkeringen verstrekt van respectievelijk € 750 en € 550 bruto per fte. Ondanks deze loonontwikkelingen is de totale personele inzet afgenomen ten opzichte van 2023. Dit verklaart waarom de stijging van de brutosalarissen minder sterk is dan de CAO-verhogingen op zichzelf doen vermoeden.

De sociale lasten zijn in 2024 met 6% toegenomen ten opzichte van 2023, voornamelijk als gevolg van een hoger percentage WAO/WIA-premies. De pensioenpremiepercentages zijn licht gedaald voor zowel werkgever als werknemer, maar door een stijging van de pensioengrondslag ligt het totale premiebedrag hoger dan in 2023.

In 2024 is in totaal bijna € 1,7 miljoen toegevoegd aan de personele voorzieningen, een lager bedrag dan in 2023. Dit komt met name door een aanzienlijk lagere instroom in de wachtgeldvoorziening en een afname van het aantal medewerkers dat aanspraak maakt op wachtgeld. De toevoegingen aan de voorzieningen voor duurzame inzetbaarheid en het generatiepact blijven vrijwel op hetzelfde niveau als ultimo 2023.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn in 2024 met bijna € 0,5 miljoen gestegen ten opzichte van 2023 doordat gemiddeld meer externe medewerkers zijn ingezet. Daartegenover staan lagere overige personeelslasten die met bijna € 0,7 miljoen zijn gedaald. Dit is onder meer toe te schrijven aan lagere scholingskosten, een afname van het verlofsaldo ultimo 2024, lagere uitkeringskosten en een per saldo hogere compensatie van transitievergoedingen door het UWV voor medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. Daartegenover staan onder andere hogere kosten voor arbodiensten.

Ten opzichte van de begroting zijn de totale personeelslasten € 2,1 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- de eerder genoemde CAO-loonstijgingen van 3% per 1 januari 2024 en 2,95% per 1 juni 2024, evenals de eenmalige bruto-uitkeringen van € 750 per fte in juni en € 550 per fte in oktober;

- een stijging van de pensioenpremies als gevolg van hogere salarissen en een hogere pensioengrondslag;
- een hogere inhuur van externe medewerkers dan oorspronkelijk begroot;
- hogere uitkeringen in verband met ziekte;
- diverse lager kosten welke zijn opgenomen onder de overige personeelslasten voor onder andere werving- en selectie, vrijval van verlofuren van medewerkers alsmede, lagere reiskosten medewerkers.

Verdeling formatie Stichting ROC Aventus voor 2024

Dit is exclusief LIO/stagiaires/externen. Het gaat hier om het gemiddeld aantal fte's per functiecategorie.

Functiecategorie	2024		2023	
	aantal fte	% verdeling	aantal fte	% verdeling
AOBP	297,5	34%	308,8	34%
Primair proces:				
BOBP	114,3	13%	121,2	13%
OP	463	53%	487,6	53%
Totalen	874,8	100%	917,6	100%

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2024 bedroeg het gemiddeld aantal medewerker bij de organisatie, omgerekend naar full time equivalenten 875 fte (2023: 917).

4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
4.2.2	Afschrijvingen op gebouwen en terreinen	2.795	3.102	2.640
4.2.2	Afschrijvingen op inventaris en apparatuur	2.069	2.327	2.249
	Totaal afschrijvingen	4.864	5.429	4.889

De totale afschrijvingslasten zijn in 2024 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2023. Binnen de afzonderlijke categorieën is echter een verschuiving zichtbaar: de afschrijvingslasten voor gebouwen en terreinen zijn met ruim € 0,1 miljoen gestegen, terwijl de afschrijvingslasten voor inventaris en apparatuur bijna € 0,2 miljoen lager uitvallen. Ten opzichte van de begroting is de realisatie bijna € 0,6 miljoen lager, voornamelijk als gevolg van het achterblijven en doorschuiven van investeringen.

4.3 Huisvestingslasten

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
4.3.1	Huur	748	841	809
4.3.2	Verzekeringen	371	378	370
4.3.3	Onderhoud	1.310	1.370	1.347
4.3.4	Energie en water	1.502	1.730	3.079
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.562	1.528	1.302
4.3.6	Heffingen	659	651	623
4.3.8	Overige	105	139	100
Totaal huisvestingslasten		6.257	6.637	7.630

De totale huisvestingslasten in 2024 zijn € 1,4 miljoen lager dan in 2023, een daling die vrijwel volledig wordt veroorzaakt door lagere energielasten. Daarnaast liggen de totale huisvestingslasten ten opzichte van de begroting bijna € 0,4 miljoen lager, voornamelijk als gevolg van lagere energielasten en lagere huurlasten.

4.4 Overige lasten

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	5.638	6.618	6.014
4.4.2	Inventaris en apparatuur	3.319	3.248	3.210
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	5.683	7.075	6.431
4.4.5	Overige	503	467	443
Totaal overige lasten		15.143	17.408	16.098

De totale overige lasten zijn in 2024 bijna € 1,0 miljoen lager dan in 2023. Binnen de verschillende kostensoorten zijn echter diverse verschuivingen zichtbaar. De externe project- en advieskosten binnen de administratie- en beheerskosten zijn met bijna € 0,3 miljoen gedaald. De licentie-, onderhouds- en implementatiekosten voor software zijn daarentegen met ruim € 0,3 miljoen gestegen, terwijl de overige aanschaf- en onderhoudskosten voor inventaris en apparatuur met circa € 0,2 miljoen zijn afgenomen. Daarnaast zijn de kosten voor uitbesteed onderwijs met € 1,0 miljoen gedaald, voornamelijk door een afname van het aantal studenten binnen uitbesteed onderwijs.

Ten opzichte van de begroting 2024 is sprake van een aanzienlijke daling van de kosten met bijna € 2,3 miljoen. Deze daling wordt met name veroorzaakt door aanzienlijke lagere kosten van circa € 1,3 miljoen op project- en advieskosten, een afname van € 0,8 miljoen op de kosten voor uitbesteed onderwijs en een daling van de examen- en activiteitengebonden kosten ten behoeve van studenten.

Tijdelijke maatregel gratis schoolboeken en licenties basisvaardigheden

In het schooljaar 2024–2025 heeft Aventus gebruikgemaakt van de door OCW beschikbaar gestelde “Tijdelijke maatregel gratis schoolboeken en licenties basisvaardigheden voor minderjarige studenten”. Deze regeling had tot doel de onderwijsdeelname te bevorderen en gelijke kansen te versterken, door leermiddelen in de kernvakken kosteloos beschikbaar te stellen aan minderjarige mbo-studenten (in het studiejaar 2024-2025 voor studenten die geboren zijn op of na 1 september 2006). De regeling betrof leermiddelen voor de vakken taal, rekenen en burgerschap. Vanuit deze regeling is landelijk € 10 miljoen beschikbaar gesteld via de rijksbijdrage.

Conform de beleidskeuze van Aventus is ervoor gekozen om de vergoeding rechtstreeks aan de betreffende studenten uit te keren. Iedere minderjarige student ontving een vergoeding van € 60 als tegemoetkoming in de kosten van schoolboeken en licenties voor basisvaardigheden. In totaal is er in 2024 een bedrag van € 111.960 uitbetaald aan 1.866 minderjarige studenten. De middelen zijn daarmee besteed conform de bestemming van de regeling en is in de jaarrekening verwerkt onder de leer- en hulpmiddelen (4.4.3).

Specificatie honoraria van de accountant

De volgende honoraria (inclusief btw en in duizenden euro's) van KPMG Accountants zijn ten laste gebracht van Aventus, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

	KPMG Accountants nv 2024	KPMG Accountants nv 2023
Onderzoek van de jaarrekening	164	114
Andere controleopdrachten	36	28
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controle diensten	0	3
Totalen	200	145

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2024 (2023) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2024 (2023) en bekostigingscontrole (opgenomen onder andere controlewerkzaamheden), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2024 (2023) zijn verricht.

6 Financiële baten en lasten

(in duizenden euro's)

	2024	Begroting 2024	2023
6.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	812	300	540
6.2 Rentelasten en soortgelijke lasten	-10	-10	-10
Totaal financiële baten en lasten	802	290	530

De totale financiële baten in 2024 zijn bijna € 0,3 miljoen hoger dan in 2023. Deze stijging is met name het gevolg van een toename van de liquide middelen en een hogere rente op creditgelden ten opzichte van 2023. Daarnaast zijn de rentebaten ten opzichte van de begroting € 0,5 miljoen hoger, aangezien de rente-inkomsten in de begroting voorzichtig waren ingeschat. De rentelast is de komende jaren stabiel in verband met de gunstigere rentecondities door het Schatkistbankieren (0,1% rente inclusief risico-opslag).

7 Belastingen

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
7	Belastingen	0	0	1
Totaal belastingen		0	0	1

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

8 Deelnemingen

(in duizenden euro's)

		2024	Begroting 2024	2023
8	Deelnemingen	0	0	-1
Totaal deelnemingen		0	0	-1

Doordat Aventus Detachering bv is ontbonden, wordt in 2024 geen resultaat uit deelnemingen meer verantwoord.

Overige toelichting op de balans en staat van baten en lasten 2024

Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen Aventus en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met Aventus. Dit betreffen onder meer de relaties tussen Aventus 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.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht

De kasstroom uit operationele activiteiten over het verslagjaar bedroeg € 13,1 miljoen positief. In deze kasstroom zijn mutaties in vorderingen en kortlopende schulden gecorrigeerd voor de betaalde en ontvangen interest, investeringsuitgaven en het kortlopende deel van de langlopende schulden.

De kasstroom uit investeringsactiviteiten over het verslagjaar bedroeg per saldo € 6,3 miljoen negatief. Dit was met name het gevolg van investeringen in bouwkundige aanpassingen, ICT-infrastructuur en school- en kantoorinventaris.

De kasstroom uit financieringsactiviteiten over het verslagjaar bedroeg € 0,4 miljoen negatief. Dit is toe te schrijven aan de reguliere aflossingen op de lening bij het Ministerie van Financiën.

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

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

De WNT is van toepassing op Aventus. Het voor Aventus toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 211.000, bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse F, complexiteitspunten baten 8; studenten 4; onderwijssoorten 5 met een totaal van 17.

College van bestuur		
(bedragen x EUR 1)	E. Marks- de Ruiter	R. Bartelink
Functiegegevens	voorzitter	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	187.256	187.300
Beloningen betaalbaar op termijn	23.694	23.620
Subtotaal	210.950	210.920
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	211.000	211.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging 2024	210.950	210.920
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023		
(bedragen x EUR 1)	E. Marks- de Ruiter	R. Bartelink
Functiegegevens	voorzitter	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12	01/03-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	179.108	142.622
Beloningen betaalbaar op termijn	22.878	19.056
Subtotaal	201.986	161.678
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	202.000	169.348
Totale bezoldiging 2023	201.986	161.678

Vermelding toezichthouders (lid van het hoogste toezichthoudende orgaan)

Raad van toezicht						
(bedragen x EUR 1)	J.W. Boomkamp	J.E.M. Tijhuis	L.J. Kentson	M. Kuiper	M. Heijink	C.M.F.H. Pans
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	25.523	16.993	16.880	16.880	16.880	16.880
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.650	21.100	21.100	21.100	21.100	21.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging 2024	25.523	16.993	16.880	16.880	16.880	16.880
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigd betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2023						
	voorzitter	lid	lid	lid	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/04-31/12	01/05-31/12
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	24.435	16.209	16.160	16.160	12.120	10.895
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200	20.200	15.219	13.559

9.5. Vaststelling jaarrekening

Datum vaststelling jaarrekening

Apeldoorn 18 juni 2025

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

10. OVERIGE GEGEVENS

10.1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus (of hierna 'de onderwijsinstelling') te Apeldoorn (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; 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 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

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

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 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

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

- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat de onderwijsinstelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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.

Enschede, 18 juni 2025

KPMG Accountants N.V.

E.M. Olthof RA

10.2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

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

10.3. Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Aventus

Adres

Laan van de Mensenrechten 500

7331 VZ Apeldoorn

Postbus 387

7300 AJ Apeldoorn

Telefoon

088 - 283 68 87

E-mail

cvb@aventus.nl

Website

www.aventus.nl

Bestuursnummer

41151

Brinnummer

27DV

KVK-nummer

08081144

Rechtsvorm

Stichting

Zetel

Apeldoorn

Verantwoordelijk CvB

E. Marks - de Ruijter

Contactpersoon

J.W. Visser, directeur Finance & Control

Accountant

KPMG Accountants N.V.

A photograph of three young adults, two women and one man, sitting at a light-colored wooden table. They are all smiling and looking towards the right. The man on the left is wearing a light-colored jacket. The woman in the middle has reddish-brown hair and is wearing a black and yellow striped shirt. The woman on the right has blonde hair and is wearing a blue long-sleeved shirt. A laptop is open on the table in front of the man, and a notebook with a pen is in front of the woman on the right. The background is a wall of blue lockers.

BIJLAGEN BIJ HET BESTUURS- VERSLAG

BIJLAGE 1: MBO-STUDENTENFONDS IN 2024

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

Voor wie?

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

Voor wat?

Het mbo-studentenfonds kan vergoeden:

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

Excursies of reizen worden niet vergoed, tenzij die volgens het kwalificatiedossier verplicht zijn. Leermiddelen blijven eigendom van Aventus en moeten na gebruik weer worden ingeleverd. Hiervoor wordt een bruikleenovereenkomst getekend.

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

Verantwoording MBO Studentenfonds 1-1-2024 t/m 31-12-2024	Aantallen studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van:	Aanvragen	9		
- een studentenraad zoals bedoeld in artikel 8a. 1.2	Toewijzingen	9	€ 32.538	€ 3.615
- een ander door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschaporgaan				
- een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid				
Studenten die bestuurlijk of maatschappelijk actief zijn en die dat volgens het bevoegd gezag mede doen in het belang van onze school of het onderwijs dat zij volgen.	Aanvragen	0		
	Toewijzingen	0		
Studenten (of hun wettelijke vertegenwoordiger) die onderwijs-benodigdheden die zij nodig hebben voor hun studie niet kunnen betalen.	Aanvragen	257		
	Toewijzingen	167	€ 98.049	€ 587
Studenten die door een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen.	Aanvragen	0		
	Toewijzingen	0		

BIJLAGE 2: VERANTWOORDING 2024 REGELING KWALITEITSAFSPRAKEN 2024-2027

1. BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

1.1. Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Samen met studenten en partners zorgen voor een gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten t.o.v. hbo-studenten; de meerderheid van onze studenten ervaart een gelijkwaardige behandeling;
- Inzetten op meer studentparticipatie bij de vormgeving en kwaliteitsverbetering van ons onderwijs en waar nodig ondersteunen/begeleiden van studenteninitiatieven. Studenten worden structureel betrokken via studentenklankbordgroepen, voelen zich gezien en gehoord en beoordelen ons hierop met een voldoende;
- Versterken van talentontwikkeling door het structureel aanbieden van mogelijkheden voor internationale ervaringen en uitwisselingen met buitenlandse partnerscholen. Internationalisering is structureel opgenomen in het curriculum van al onze mbo-opleidingen.

Ontwikkeling indicatoren

Doelstelling 1.1 bevat geen verplichte indicatoren.

Invulling en uitvoering maatregelen 2024

Voor het bevorderen van een gelijkwaardige positie en participatie van onze studenten, hebben we:

- actief deelgenomen aan regionale activiteiten om zo de rol en bijdrage van onze mbo-studenten onder het voetlicht te brengen. Denk aan de inzet van studenten bij sportevenementen, Sinterklaasoptochten en hackathons/creathons met bedrijven, overheden en/of andere onderwijsinstellingen;
- onze studenten voorzien van een digitale studentenkaart waarmee ze kunnen laten zien ze bij ons studeren en welke opleiding ze volgen;
- voorbereidingen getroffen voor een onderzoek onder studenten waarmee we in kaart gaan brengen waar ze met hun studentenkaart in de regio gebruik van willen kunnen maken;
- in contacten met gemeenten invulling gegeven aan initiatieven en activiteiten voor studenten. Bij de start van het schooljaar, maar ook gedurende het jaar. Zo heeft de gemeente Apeldoorn tijdens onze open dag laten zien wat er voor onze studenten in de stad mogelijk is;
- in iedere sector een studentenklankbordgroep gestart. In deze groepen praten studenten drie keer per jaar mee over verschillende thema's.

Al onze sectoren hebben aandacht voor talentontwikkeling in de vorm van internationalisering. Onze sectoren Economie, Handel & Creatieve Industrie, Techniek & Mobiel en Zorg & Welzijn, bieden diverse mogelijkheden. Van internationale stages tot keuzedelen. Bij de sector MBO Basis & Lyceum krijgt het onderwerp ook aandacht, maar vinden studenten het vaak te spannend. Desondanks zijn er wel activiteiten; zo is er een groep studenten naar Duitsland geweest. Overall is internationalisering veelal niet opgenomen in het curriculum, maar worden wel diverse mogelijkheden geboden, zodat studenten die zich op dit vlak willen ontwikkelen dat ook kunnen doen.

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

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- We bieden een stimulerende en veilige leeromgeving met begeleiding op maat waarin onze studenten zich thuis voelen en optimaal kunnen ontwikkelen. Meer dan 90% van de studenten voelt zich veilig, het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf stijgt met 5-10% t.o.v. van de nulmeting en we vergroten de toegang tot hulp voor studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid;
- We doen dit door iedere student gelijke kansen te bieden om talenten en capaciteiten te ontwikkelen en de leerloopbaan succesvol te doorlopen. En door aandacht voor de student en zijn persoonlijke ontwikkeling en behoeften, verhogen we het mentale welzijn en vertrouwen.

Ontwikkeling indicatoren

Voel je je veilig op school (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
78,5%	80,8%	80,2%	4,2	4,1	4,1

Voel je je veilig bij het leerbedrijf (JOB Monitor)

Percentage positief (bol)			Percentage positief (bbl)		
2020	2022	2024	2020	2022	2024
nvt	nvt	87%	nvt	nvt	92%

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Samen Begeleiden 2.0 (beleid voor hulp en ondersteuning aan studenten)

- Alle teams hebben gezorgd voor een programma voor de eerste (gouden) weken op school;
- Alle teams hebben hun studiewijzers voor eerstejaars verbeterd om hen nog beter te informeren over de opleiding;
- We zijn met de eerste SPEES gestart, een plek waar studenten makkelijk kunnen binnenlopen voor de beantwoording van vragen, ondersteuning, te werken of te ontspannen;
- We hebben een plan uitgewerkt voor de doorontwikkeling en professionalisering van onze begeleidingsstructuur.

Sociale veiligheid

- Samen met de ondernemingsraad, de studentenraad en de studentenklankbordgroepen hebben we gekeken naar de sterke en te verbeteren punten in het huidige sociaal veiligheidsplan voor studenten. We hebben al veel geregeld. Wel kunnen we meer gestructureerd werken en sociale veiligheid als thema beter borgen in onze organisatie. Hiervoor hebben we een verbetervoorstel gemaakt;
- We hebben een veiligheidstafel opgezet, waar collega's en externe partners met verschillende expertise samen bespreken hoe zij jongeren die in de knel zitten het beste kunnen helpen.

Leerlijn suïcidepreventie

Om het handelingsrepertoire van medewerkers met betrekking tot de begeleiding van studenten met dreigende depressieve- of suïcidale gedachten te vergroten, hebben we gewerkt aan de ontwikkeling van een leerlijn Suïcidepreventie.

Analyse programma's Welbevinden op school en Helder op school

We hebben de landelijke programma's *Welbevinden op school* en *Helder op school* geanalyseerd. Omdat we de punten die aandacht behoeven in de ontwikkelingen rondom Samen Begeleiden en het sociaal veiligheidsbeleid geborgd hebben, gaan we geen gebruik maken van deze programma's. Ons Loopbaanexperticeentrum (LEC) heeft acties uitgezet om teams beter te ondersteunen m.b.t. het welbevinden van studenten.

Gezonde school

Onze inzet hebben we gecontinueerd.

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

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

Iedere student krijgt gelijke kansen om talenten en capaciteiten optimaal te ontwikkelen, de opleiding succesvol te doorlopen en goed voorbereid door te stromen naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. Daarom bieden we iedere student een leerroute en begeleiding op maat;

We verbeteren en versterken in samenspraak met studenten en in- en externe professionals de begeleiding van onze studenten op school, tijdens de bpv en bij de overstap van school naar werk (nazorg) om zo te komen tot een sluitende aanpak: iedere student binnen boord. We besteden hierbij extra aandacht aan studenten op niveau 2. Het voorkomen en verminderen van voortijdig schoolverlaten houdt onze focus;

Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters per opleidingsniveau (instellingsbreed) ligt onder de norm;

Het aandeel gediplomeerde uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is gestegen naar 80%;

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is gestegen van 49,7% naar 60%.

Ontwikkeling indicatoren

VSV

	2021-2022 (definitieve cijfers)	2022-2023 (definitieve cijfers)	2023-2024 (voorlopige cijfers)	Doelpercentages over 2023-2024 (landelijk)
Niveau 1	26,4%	17,7%	20,7%	22,2%
Niveau 2	11,1%	10,7%	10,7%	9,33%
Niveau 3	5,1%	4%	3,9%	3,7%
Niveau 4	4,3%	4,1%	4,1%	3,08%

Met deze cijfers voldoen we op de niveaus 2 t/m 4 niet aan de landelijk gestelde normen.

Uitstromers niveau 1 en 2 dat na een jaar nog steeds werk heeft

	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Uitstromers	2.720	3.310	3.290
Waarvan minimaal 12u per week aan het werk	2.220	2.600	2.650
% aandeel uitstromers dat minimaal 12u per week aan het werk is	82%	79%	80%

De cijfers over 2023/2024 zijn nog niet beschikbaar. Met 80% voldoen we aan onze ambitie.

Tevredenheid begeleiding van school tijdens de opleiding

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
46,8%	49,7%	48,9%	3,4	3,4	3,5

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Extra aandacht voor niveau 2

We hebben 3fte begeleidingsdeskundigen extra ingezet voor de ondersteuning op niveau 2. Ook hebben we ons formatiemodel aangepast, zodat er meer middelen naar niveau 2 gaan (verkleinen van de klassen van 25 naar 18 en eerder twee docenten op een klas).

We zijn gestart met loopbaancafés voor studenten niveau 1 en 2 die de arbeidsmarkt op gaan. Er blijkt weinig animo voor te zijn. De sector MBO Basis & Lyceum heeft gezorgd voor een andere invulling. Werknemers- en sollicitatievaardigheden krijgen aandacht in de bpv en bij lob. Daarnaast is een HR professional uitgenodigd om studenten te laten oefenen met het zoeken van vacatures en het maken van een cv.

Continueren doorstroomteam

We participeren in het doorstroomteam, een samenwerking met de RMC gemeenten Apeldoorn, Deventer en Zutphen. De doorstroomcoaches zijn gevraagd welke VSV jongeren in hun caseload mogelijk interesse hebben in een bbl opleiding. Er is een meeloopdag georganiseerd. Totnu toe hebben we 1 aanmelding ontvangen; het animo is dan ook beperkt.

Nazorg

We hebben de inzet van onze jobcoaches gecontinueerd. Ze richten zich op extra begeleiding tijdens de bpv, het vinden van bbl werkplekken en het bieden van nazorg. De vraag naar extra begeleiding in de bpv en hulp bij het vinden van bbl werkplekken stijgt. Daarnaast hebben de jobcoaches 105 gediplomeerde studenten begeleid in hun zoektocht naar werk of vervolgstudie (nazorg). Alumni worden standaard gevraagd of ze behoefte hebben aan een jobcoach. De jobcoaches werken tevens aan een digitale tool/module waarmee laatstejaars zich kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt.

Start SPEES

We zijn met de eerste SPEES gestart, een fysieke plek in de school waar studenten makkelijk kunnen binnenlopen voor de beantwoording van vragen, ondersteuning, te werken of te ontspannen.

Analyse Aanvalsplan (OCW) tegen vsv en begeleiden naar een kansrijke toekomst

We hebben het aanvalsplan geanalyseerd, in samenhang met de verbeteragenda passend onderwijs. De uitkomsten van de analyse hebben we besproken met FERM (VSV regio). We hebben al veel geborgd binnen de ontwikkeling van Samen Begeleiden 2.0. Daarnaast volgen we nieuwe ontwikkelingen, waaronder de Wet van School naar duurzaam werk die is uitgesteld tot 1 januari 2026.

Onze onderwijsteams doen jaarlijks een zelfevaluatie en op basis daarvan herijken ze hun teamplan. Standaard onderdeel hiervan is reflectie op de VSV cijfers en aanpak.

Op Weg naar Aventus

Speciaal voor derdejaars vmbo-leerlingen bieden we 'Op weg naar Aventus' aan. In 16 lessen maken VO-leerlingen praktische opdrachten die aansluiten bij één of meer richtingen op het mbo. Er wordt afgesloten met een kennismakingsdag bij Aventus. Afgelopen jaar hebben circa 1500 vo-leerlingen deelgenomen. De vo-scholen zijn erg enthousiast. Begin 2025 wordt het project geëvalueerd.

1.4. Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Een goede afstemming van het onderwijs in de beroepskolom bevordert flexibele en succesvolle doorstroom van studenten. Dit is van belang in relatie tot de steeds hogere eisen die aan medewerkers worden gesteld. Het niveau van de startkwalificatie, niveau 2, is lang niet altijd voldoende om te voldoen aan de vraag van de regionale arbeidsmarkt en tekorten het hoofd te bieden;
- We vergroten de aansluiting in de beroepskolom door: (1) de inhoudelijke samenwerking met het regionale vo en hbo te versterken, (2) deelname aan het TopTraject te stimuleren, (3) met een doorlopende leerlijn LOB begeleiding te bieden bij het maken van passende keuzes voor vervolgonderwijs, (4) doorstroomprogramma's (door) te ontwikkelen en/of verbeteren met als doel het vergroten van het studiesucces in het vervolgonderwijs;
- Meer dan de helft van onze opleidingsteams heeft in samenwerking met het regionale vo doorstroomprogramma's voor (clusters van) opleidingen op basis van evaluaties (door)ontwikkeld of verbeterd;

- Alle opleidingen op niveau 4 hebben in samenwerking met het hbo (Saxion, HAN en/of Windesheim) doorstroomprogramma's voor (clusters van) opleidingen op basis van evaluaties (door)ontwikkeld of verbeterd;
- Het aantal studenten dat heeft deelgenomen aan doorstroomprogramma's is gestegen ten opzichte van 2023.

Ontwikkeling indicatoren

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)

	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Niveau 2	80%	86%	84%
Niveau 3	84%	85%	85%
Niveau 4	82%	82%	86%

Op niveau 2 zien we een lichte daling, op niveau 4 een lichte stijging en niveau 3 is stabiel.

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo

	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Doorstromers naar het hbo	440	420	340
Waarvan succes na eerste jaar hbo	360	360	280
% succes na het eerste jaar hbo	82%	85%	82%

De cijfers over 2022/2023 betreffen voorlopige cijfers (DUO) en over 2023/2024 zijn ze nog niet beschikbaar.

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

LOB in de regio

Samen met het vo werken we in de regio aan het doorontwikkelen en versterken van LOB. We hebben een regionale regiegroep (directeuren) en regionale kenniskring (decanen, mentoren, managers). Jaarlijks stellen we gezamenlijke agenda vast (gebaseerd op de landelijke ambitie agenda LOB). In 2024 omvatte de agenda het project Op weg naar Aventus, gezamenlijke LOB-scholing en het gebruik van het digitale doorstroomdossier:

- Speciaal voor derdejaars vmbo-leerlingen bieden we 'Op weg naar Aventus' aan. In 16 lesuren maken VO-leerlingen praktische opdrachten die aansluiten bij één of meer richtingen op het mbo. Er wordt afgesloten met een kennismakingsdag bij Aventus. Afgelopen jaar hebben circa 1500 vo-leerlingen deelgenomen. De vo-scholen zijn erg enthousiast. Begin 2025 wordt het project geëvalueerd;
- We hebben ons LOB scholingsaanbod opgesteld voor collega's van vo-scholen t.b.v. gezamenlijke scholing. Er zijn veel aanmeldingen vanuit het vo. Intern heeft een Aventus Leert Next (kennisdelingsbijeenkomst) over LOB plaatsgevonden. De professionaliseringstrajecten van onze teams zijn maatwerk, waarbij LOB scholing in samenhang met de LOB teamtool wordt aangeboden;
- Op dit moment wordt nog niet gewerkt met het digitaal doorstroomdossier.

Doorlopende leerlijnen

De sector MBO Basis & Lyceum werkt samen met het praktijkonderwijs en het voortgezet (speciaal) onderwijs, en ook met scholen met een Internationale Schakelklas (ISK). Het aantal studenten bij Entree & Taal is flink gegroeid en dat geldt ook voor instroom in niveau 2. Als proef konden leerlingen die waren gezakt in het vmbo tien weken een opleiding op niveau 2 volgen. Van de twaalf hebben tien studenten hun opleiding voortgezet.

Onze sectoren Economie, Handel & Creatieve Industrie, Techniek & Mobiel en Zorg & Welzijn werken aan doorlopende leerlijnen met het vmbo en het hbo. Om studenten te ondersteunen bij doorstroom, bieden we havo-trajecten aan en ook keuzedelen die voorbereiden op het hbo. Daarnaast zijn in 2024 twee [Vabok-subsidies](#) toegekend. Samen met de Veluwe Onderwijsgroep, Etty Hillesum Lyceum en Hogeschool Saxion werkt onze sector Economie, Handel & Creatieve industrie aan een doorlopende leerlijn ICT. Met diezelfde partners én Hogeschool Windesheim werkt onze sector Zorg & Welzijn aan een doorlopende leerlijn voor aankomend pedagogisch medewerkers die na het mbo naar de pabo willen.

Eveneens samen met het Etty Hillesum Lyceum, de Veluwe Onderwijsgroep en Hogeschool Saxion bieden we het [Toptraject](#) voor leerlingen die via het mbo naar het hbo willen. Vanaf het derde jaar vmbo krijgen zij verdiepend en soms extra onderwijs aangeboden, tot en met het eerste jaar hbo. Afgelopen schooljaar is de eerste lichting studenten in het mbo gestart. Er is veel animo voor losse activiteiten/workshops zoals #hbohoedan?. Voor het volledige bovenschoolse programma blijkt onvoldoende belangstelling. Dit beeld is hetzelfde in de regio's Achterhoek en Twente.

We werken aan de verdere inrichting van monitoring van doorstroomactiviteiten/-programma's.

1.5. Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- We begeleiden mensen in kwetsbare posities op de arbeidsmarkt en nieuwkomers naar een duurzame werkplek door middel van scholingstrajecten waarbij we de basisvaardigheden (taal-, reken- en digitale vaardigheden) versterken en aandacht hebben voor beroepsvaardigheden. Op een dusdanige manier, dat onderwijs in de basisvaardigheden betekenisvol wordt en aansluit bij de leef- en beroepscontext van de deelnemers. We werken daarin samen met gemeenten, vervolgonderwijs en sociale partners. Daarmee leveren we met ons onderwijs een bijdrage aan de Uitvoeringsagenda 2023-2030 Regio Stedendriehoek ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van groepen in kwetsbare positie;
- Laaggeletterde en laagtaalvaardige NT2-studenten bieden we extra ondersteuning in de vorm van remediëring;
- Lezen en leesbevordering is onderdeel van ieder curriculum.

Ontwikkeling indicatoren

Deze doelstelling heeft geen indicatoren.

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

- We hebben in samenhang met ons taal- en rekenbeleid uitgewerkt hoe we laaggeletterde volwassenen goed kunnen begeleiden. De kern is dat we maatwerk bieden om studenten die moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen en vaak ook digitale vaardigheden een stap verder te helpen. Laaggeletterde en laagtaalvaardige NT2-studenten bieden we extra ondersteuning in de vorm van remediëring;
- Lezen en leesbevordering krijgen aandacht in alle onderwijsteams. Hoeveel ze zijn, verschilt per team. Er wordt ook gewerkt aan een passend boekenaanbod. Zo kunnen studenten van de sector MBO Basis & Lyceum op school boeken lezen en zijn er actieve contacten met bibliotheken. Bij de sector Economie, Handel & Creatieve industrie is er voor een aantal opleidingen een bieb met boeken of een leeskar. Bij de sector Zorg & Welzijn wordt er vooral bij de opleiding Pedagogisch werk veel aandacht besteed aan lezen de leesmotivatie van studenten merkbaar is toegenomen;

- We volgen de ontwikkelingen in het kader van het LLO collectief. In 2023 zijn twee pilots gestart, namelijk voor de regio Twente en de regio Zuidoost Brabant. Op basis van de opgedane ervaringen wordt in 2025 een eventuele mogelijkheid geboden aan andere regio's.

2. VERBETEREN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS – ARBEIDSMARKT

2.1. Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt van werknemers vaardigheden om een leven lang te ontwikkelen, flexibel en wendbaar te zijn en te bewegen in een onzekere arbeidsmarkt. Studenten worden hierop voorbereid en gestimuleerd tot opstroom binnen het mbo, doorstroom naar het hbo en een leven lang ontwikkelen in het algemeen. Loopbaanvaardigheden als zelfregie, eigenaarschap en ondernemerschap zijn hierbij onontbeerlijk.
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is onderdeel van iedere mbo-opleiding. We verbeteren en versterken LOB in de regio en maken met onze regionale partners afspraken over: heldere en duidelijke informatie over (kansrijke) opleidingen en de arbeidsmarkt, gezamenlijke loopbaanactiviteiten vo-mbo-hbo, de samenwerking tussen vo-mbo waar het gaat om LOB professionalisering en het werken met een gezamenlijk LOB-dossier vo-mbo.
- Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over doorleren of werken is gestegen ten opzichte van 2023.

Ontwikkeling indicatoren

Instroom studenten in beroepsopleidingen voor maatschappelijke opgaven in de regio

bc-code	beroepsopleiding	2022-2023		2023-2024	
		nieuwe inschrijvingen	switchers	nieuwe inschrijvingen	switchers
bc008	Apothekersassistent	8	6	6	<5
bc057	Doktersassistent	18	11	20	10
bc080	ICT support	17	14	19	13
bc113	Mbo-Verpleegkundige	205	38	175	35
bc165	Particuliere beveiliging	26	25	44	23
bc203	Tandartsassistent	13	8	17	6
bc223	Verzorgende IG	134	61	110	43
bc280	Industriële processen	184	-	95	<5
bc301	Dienstverlening	178	97	142	102
bc303	IT systems and devices	59	36	57	16
bc310	Maatschappelijke Zorg	151	81	119	65
bc320	Schilderen	17	10	19	22
bc321	Stukadoeren	17	19	13	13
bc325	Metselen	7	5	7	<5
bc328	Middenkader engineering	25	6	21	<5
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	0	-	<5	0
bc337	Pedagogisch werk	201	81	155	70
bc348	Sociaal werk	86	40	99	28
bc350	Sport en bewegen	51	12	62	29
bc355	Timmeren	49	15	52	15
bc356	Publieke veiligheid	70	9	77	15
bc371	Elektrotechnische installaties	66	17	68	35
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	37	11	28	22
bc397	Koude en klimaatsystemen	22	6	12	7
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	0	-	<5	0
bc409	Middenkader bouw en infra	10	-	16	<5
bc411	Service- en onderhoudstechniek	11	-	11	<5
bc412	Mechatronische systemen	7	9	-	-
bc413 bc505	Mechatronica	30	8	32	10
bc425	Software development	67	9	66	19
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	23	25	22	22
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	103	62	89	77
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	124	55	124	75

Gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen voor maatschappelijke opgaven in de regio

bc-code	beroepsopleiding	Gediplomeerde studenten		
		21-22	22-23	23-24
bc008	Apothekersassistent	13	<5	8
bc057	Doktersassistent	28	28	22
bc080	ICT support	21	16	21
bc113	Mbo-Verpleegkundige	153	164	192
bc165	Particuliere beveiliging	11	17	30
bc203	Tandartsassistent	8	17	13
bc223	Verzorgende IG	115	162	132
bc280	Industriele processen	139	153	138
bc301	Dienstverlening	188	189	211
bc303	IT systems and devices	78	74	52
bc310	Maatschappelijke Zorg	78	88	106
bc320	Schilderen	31	32	23
bc321	Stukadoeren	N2: 19 + N3: <5	28	32
bc325	Metselen	N2: 6 + N3: <5	N2: <5	N2: 5 + N3: <5
bc328	Middenkader engineering	22	34	25
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	7	0	<5
bc337	Pedagogisch werk	163	169	157
bc348	Sociaal werk	35	62	69
bc350	Sport en bewegen	30	43	31
bc355	Timmeren	70	50	78
bc356	Publieke veiligheid	43	50	36
bc371	Elektrotechnische installaties	66	70	80
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	35	31	50
bc397	Koude en klimaatsystemen	24	10	23
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	<5	<5	<5
bc409	Middenkader bouw en infra	17	14	10
bc411	Service- en onderhoudstechniek	N3: 16 + N4: <5	N3: 9 + N4: <5	N3: <5 + N4: <5
bc412	Mechatronische systemen	-	-	-
bc413 bc505	Mechatronica	12	N2: <5 + N3: <5	N2: <5 + N3: 16 + N4: 17
bc425	Software development	26	26	41
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	31	43	28
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	161	184	129
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	159	194	166

Tevredenheid over de hulp van school bij de keuze verder leren of gaan werken

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
34%	33%	32%	3,1	3,1	3,1

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Inzet op LOB

Alle onderwijsteams werken aan de invoering van onze LOB beleidskaders. Om teams te helpen hebben we een voorbeeldcurriculum gemaakt. Er is ook een LOB teamtool waarmee onderwijsteams bepalen waar ze staan en hoe ze LOB kunnen versterken.

In onze voorlichtingen is er altijd aandacht voor het loopbaanperspectief en kennis van het werkveld. Teams geven ook veel aandacht aan oriënterende beroeps-/bedrijfsbezoeken. Het werkt motivatieverhogend, biedt een actueel beeld van het werkveld en vormt een goede voorbereiding op de bpv en het latere werk. Zowel bij de voorlichtingen als de oriënterende beroeps-/bedrijfsbezoeken maken we soms gebruik van alumni.

LOB in de regio

Samen met het vo werken we in de regio aan het doorontwikkelen en versterken van LOB. We hebben een regionale regiegroep (directeuren) en regionale kenniskring (decanen, mentoren, managers). Jaarlijks stellen we gezamenlijke agenda vast (gebaseerd op de landelijke ambitie agenda LOB). In 2024 omvatte de agenda het project Op weg naar Aventus, gezamenlijke LOB-scholing en het gebruik van het digitale doorstroomdossier:

- Speciaal voor derdejaars vmbo-leerlingen bieden we 'Op weg naar Aventus' aan. In 16 lesuren maken VO-leerlingen praktische opdrachten die aansluiten bij één of meer richtingen op het mbo. Er wordt afgesloten met een kennismakingsdag bij Aventus. Afgelopen jaar hebben circa 1500 vo-leerlingen deelgenomen. De vo-scholen zijn erg enthousiast. Begin 2025 wordt het project geëvalueerd;
- We hebben ons LOB scholingsaanbod opgesteld voor collega's van vo-scholen t.b.v. gezamenlijke scholing. Er zijn veel aanmeldingen vanuit het vo. Intern heeft een Aventus Leert Next (kennisdelingsbijeenkomst) over LOB plaatsgevonden. De professionaliseringstrajecten van onze teams zijn maatwerk, waarbij LOB scholing in samenhang met de LOB teamtool wordt aangeboden;
- Op dit moment wordt nog niet gewerkt met het digitaal doorstroomdossier.

Toptraject

Samen met het Etty Hillesum Lyceum, de Veluwe Onderwijsgroep en Hogeschool Saxion bieden we het [Toptraject](#) voor leerlingen die via het mbo naar het hbo willen. Vanaf het derde jaar vmbo krijgen zij verdiepend en soms extra onderwijs aangeboden, tot en met het eerste jaar hbo. Afgelopen schooljaar is de eerste lichting studenten in het mbo gestart. Er is veel animo voor losse activiteiten en workshops zoals #hbohoedan?. Voor het volledige bovenschoolse programma blijkt onvoldoende belangstelling. Dit beeld is hetzelfde in de regio's Achterhoek en Twente.

Domeinoverstijgend oriëntatieprogramma

Voor studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt, willen we in 2025-2026 starten met een domein-overstijgend oriëntatieprogramma. In 2024 zijn we gestart met een plan van aanpak.

Kansrijk opleiden

VNO-NCW en FNV hebben landelijk besloten te stoppen met de verdere uitwerking van de aanpak Kansrijk Opleiden. Zelf doorlopen we jaarlijks een proces om ervoor te zorgen dat ons opleidingsaanbod blijft aansluiten op de behoefte in onze regio. Hierbij is het uitgangspunt dat we opleiden voor beroepen waar onze studenten ook daadwerkelijk werk in kunnen vinden. De ontwikkelingen van het opleidingsaanbod worden ook afgestemd met collega mbo instellingen in Gelderland en Overijssel.

2.2. Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Leren in de praktijk is een essentieel onderdeel van alle mbo-opleidingen, hierbij moet iedere student een gelijke kans hebben op een passende stage en/of leerbaan. Tijdens de bpv (stage en leerbaan) ontwikkelen studenten vaardigheden, maken ze kennis met het werkveld en kunnen ze onder begeleiding nieuwe ervaringen opdoen en hun professionele identiteit ontwikkelen. We bieden studenten een goede voorbereiding op en begeleiding in de bpv die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student;
- We leveren een actieve bijdrage aan het tegengaan van stagediscriminatie. In samenwerking met de regio (gemeenten, leerbedrijven, SBB) en onze studenten ontwikkelen we een visie en aanpak ten aanzien van stagediscriminatie. Studenten weten waar ze terecht kunnen als zij te maken krijgen met stagediscriminatie. Meldingen worden zorgvuldig en efficiënt opgepakt en afgehandeld, waarbij de student passende ondersteuning krijgt. Medewerkers geven bij de begeleiding van onze studenten tijdens de bpv het goede voorbeeld. Hiermee geven we invulling aan de uitvoering van het stagepact;
- Het percentage studenten dat tevreden is over de stagebegeleiding vanuit de instelling is minimaal 60%;
- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan is minimaal gelijk of hoger aan 2022 (65% voor bol en 72% voor bbl).

Ontwikkeling indicatoren

Tevredenheid (bol) begeleiding school tijdens stage/bpv (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
34,3%	33,8%	35,5%	3,0	3,1	3,1

Tevredenheid (bol) begeleiding leerbedrijf tijdens stage/bpv (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
64%	65%	63%	3,7	3,7	3,7

Tevredenheid (bbl) begeleiding leerbedrijf (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
70%	72%	69%	3,9	3,9	3,9

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Herijken BPV-beleid

We hebben ons bpv-beleid herijkt. Dat is gebeurd op onderdelen als stagematching, de rol van BPV-begeleiders bij stagediscriminatie, de begeleiding van studenten en informatievoorziening voor studenten en stagebedrijven, bijvoorbeeld over een passende stagevergoeding. Het herijkte beleid wordt geïmplementeerd vanaf 2025. We zorgen voor minimaal drie contactmomenten tussen de student, het leerbedrijf en de bpv-begeleider. Ook hebben we een pilot voor stagematching voorbereid, maar er lijkt vanuit het bedrijfsleven nog niet veel belangstelling. Daarover zijn we in gesprek met SBB.

Tegengaan van stagediscriminatie

Het meldpunt voor stagediscriminatie hebben we ondergebracht bij ons Klachtenloket. In 2024 hebben we geen meldingen ontvangen. Als we wel meldingen ontvangen, dan delen we die met SBB. Vanuit het Klachtenloket wordt ook gemonitord of meldingen effectief worden opgepakt en afgehandeld.

We hebben een visie uitgewerkt m.b.t. het voorkomen van stagediscriminatie (inclusie). Hierover hebben we een statement op onze website geplaatst en gaan we in gesprek met regionale partners.

We nemen in iedere bpv-gids op dat het wenselijk is een passende stagevergoeding te geven en daarbij geen onderscheid te maken tussen mbo/hbo/wo. Dit doen we zelf ook.

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

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wordt voor werkenden steeds belangrijker om bij te blijven in een snel veranderende wereld. Dit leidt tot een toenemende vraag naar bij-, op- en omscholing, ook aan Aventus. We willen steeds beter kunnen inspelen op deze vraag en via flexibel onderwijs voor volwassenen een bijdrage leveren aan een steviger positie voor werkzoekenden en werkenden en aan een vitale arbeidsmarkt in de Stedendriehoek. Betekenisvol en duurzaam zijn daarbij belangrijke waarden.

- We willen dé mbo-opleider in de regio zijn: een partner voor bedrijven, instellingen en gemeenten, werkleerbedrijven en UWV waar het gaat om de ontwikkeling van hun medewerkers of cliënten. We bieden scholing (certificerend, kwalificerend of op weg daar naar toe) voor werkende en werkzoekende volwassenen gericht op het verwerven, versterken of behouden van een arbeidsmarktpositie. Onze focus ligt daarbij in eerste instantie op het sociale domein en kansberoepen.
- Beoogde concrete resultaten 2027:
 - Het aandeel bbl-studenten (25 jaar en ouder) is toegenomen ten opzichte van 2023;
 - Het aantal deelnemers in LLO-trajecten in de derde leerweg is toegenomen ten opzichte van 2023.

Ontwikkeling indicatoren

Het aandeel bbl-studenten (25 jaar en ouder) is toegenomen ten opzichte van 2023

Peildatum: 1 oktober	2021	2022	2023	2024
Aantal bbl studenten van 25 jaar en ouder	1.597	1.818	1.724	1.423
Aandeel van het totaal aantal bbl studenten	-	-	39%	35%

In 2024 is het aandeel gedaald t.o.v. 2023. Van een toename, conform onze ambitie, is dus nog geen sprake.

Het aantal deelnemers in LLO-trajecten in de derde leerweg is toegenomen ten opzichte van 2023

	2022	2023	2024
MBO Basis & Lyceum	15	18	33
Economie, Handel & Creatieve Industrie	0	10	69
Techniek & Mobiel	2	29	25
Zorg & Welzijn	31	114	118
Totaal	48	171	245

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

We zijn een van de samenwerkende organisaties in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek en FactorWerk. Er zijn korte lijnen voor de begeleiding naar mbo-scholingstrajecten. Daarnaast hebben onze sectoren marktwerkingsplannen. Deze plannen zijn gericht op het vergroten van ons opleidingsaanbod op het vlak van leven lang ontwikkelen (llo) en de bekendheid daarvan. De ontwikkeling en uitvoering van het aanbod wordt gedaan door onze onderwijsteams. Het gaat veelal om bbl-opleidingen, maar ook om trajecten die worden afgesloten met een certificaat of praktijkverklaring. Bij voorlichtings- en wervingsactiviteiten krijgen onderwijsteams ondersteuning van onze afdeling Marketing & Communicatie.

3. ONDERWIJS VAN DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

3.1. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Aventus versterkt de taal- en rekenvaardigheid (naast burgerschap en digitale vaardigheden) van haar studenten, zodat zij voldoende vaardig Aventus verlaten. Dat doen we door taal- en rekenonderwijs geïntegreerd aan te bieden binnen 1) de context van het beroep, 2) de context van doorstroom en leven lang ontwikkelen en 3) de context van de maatschappij. Op die manier geven we vorm en inhoud aan betekenisvol leren voor onze studenten, ook waar het de basisvaardigheden betreft. Taal en rekenen zijn essentiële basisvaardigheden om goed deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt en de samenleving. Een goede beheersing van taal en rekenen zijn daarom onmisbaar. We leggen de lat daarom hoog;
- Waar nodig bieden we studenten remediëring op maat. Speciale aandacht hebben we voor de groep NT2-studenten binnen Aventus. Zij hebben meer tijd, aandacht en oefening nodig om hun woordenschat te vergroten, sneller te kunnen lezen en de uitspraak beter te beheersen. Om ook voor hen een goede doorstroom mogelijk te maken die recht doet aan hun kwaliteiten, is aandacht voor taalverwerving nodig;
- Taal-, reken- en vakdocenten zijn voldoende toegerust (facilitering in tijd en deskundigheidsbevordering) om contextrijk taal- en rekenonderwijs te verzorgen voor onze studenten. Zij vertalen de Aventus-brede visie op taal en rekenen naar hun onderwijs, passend bij de doelgroep;
- Beoogde concretere resultaten 2027:
 - Het streefpercentage van gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor Nederlands (CE en IE), uitgesplitst naar opleidings- en examenniveau:
 - niveau 1: minimaal 70% op 2F
 - niveau 2: minimaal 95% op 2F
 - niveau 3: minimaal 98% op 2F
 - niveau 4: minimaal 80% op 3F
 - Het streefpercentage van gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau heeft gehaald voor rekenen (eindcijfer), uitgesplitst naar opleidings- en examenniveau:
 - niveau 1: minimaal 55% op 2F
 - niveau 2: minimaal 60% op 2F
 - niveau 3: minimaal 70% op 2F
 - niveau 4: minimaal 70% op 3F
 - Het percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands is gestegen van 47,3% naar 60%;
 - Het percentage studenten dat positief is over de lessen rekenen is gestegen van 43,1% naar 60%;
 - Lezen en leesbevordering is onderdeel van ieder curriculum.

Ontwikkeling indicatoren

Resultaten centraal examen Nederlands

Niveau	Examenniveau	Ambitie 2027	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
1	2F	70%	62%	44%	24%	71%
2	2F	95%	90%	86%	82%	86%
3	2F	98%	98%	96%	95%	96%
4	3F	80%	75%	74%	71%	71%

De cijfers over 2023/2024 zijn voorlopige cijfers. Alleen op niveau 1 voldoen we aan onze ambitie. Op niveau 2 en 3 zien we wel een lichte stijging. Op niveau 4 is de score stabiel maar nog niet op het gewenste niveau.

Resultaten instellingsexamen Rekenen

Niveau	Examenniveau	Ambitie 2027	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
1	2F	55%	-	12%	14%	-
2	2F	60%	46%	38%	40%	35%
3	2F	70%	75%	67%	60%	73%
4	3F	70%	44%	39%	37%	37%

De cijfers over 2023/2024 zijn voorlopige cijfers. Voor niveau 1 zijn over 2023/2024 geen cijfers beschikbaar. Op niveau 3 zien we een mooie stijging en voldoen we aan onze ambitie. Op niveau 2 en 4 zien we een daling en voldoen we niet aan onze ambities.

Wat vind je van de lessen Nederlands (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
47%	47%	45%	3,3	3,3	3,3

Wat vind je van de lessen Rekenen (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
43%	43%	44%	3,2	3,2	3,3

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Taal- en rekenbeleid

Afgelopen jaar is rekenbeleid gemaakt. Onderwijsteams krijgen handreikingen waarmee zij contextrijk en realistisch rekenonderwijs kunnen vormgeven. Sommige teams zijn daar al mee aan de slag. Daarnaast maken onderwijsteams hun taalonderwijs beroepsgericht en hun beroepsonderwijs taalgericht. Hoe ver teams hiermee zijn, verschilt.

Lezen en leesbevordering

Lezen en leesbevordering krijgen aandacht in alle onderwijsteams; de stand van zaken verschilt. Er wordt ook gewerkt aan een passend boekenaanbod. Studenten van de sector MBO Basis & Lyceum kunnen op school boeken lezen en er zijn ook actieve contacten met bibliotheken. Bij de sector Economie, Handel & Creatieve industrie is er voor een aantal opleidingen een bieb met boeken of een leeskar. Bij de sector Zorg & Welzijn wordt er vooral bij de opleiding Pedagogisch werk veel aandacht besteed aan lezen en daar merken docenten dat de leesmotivatie van studenten toeneemt.

Remediëring

Veel studenten hebben moeite met Nederlands en rekenen. Onderwijsteams bieden extra ondersteuning. Hoe zij dit doen, verschilt per sector. We onderzoeken hoe wij dit samen effectiever en efficiënter kunnen organiseren; hiervoor is eind 2024 een coördinator aangesteld.

We hebben ook een remediërend keuzedeel voor 'Rekenen in de beroepspraktijk' ontwikkeld. Daarnaast is het remediërende keuzedeel voor 'Toewerken naar 2F Nederlands' beschikbaar.

Professionaliseringsaanbod

Zowel voor Nederlands als Rekenen bieden we professionaliseringsaanbod. Het aanbod ontwikkelen we continu door. In samenwerking met docenten gaan we starten met bekwaamheidseisen.

3.2. De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Aventus draagt bij aan de vorming van studenten tot evenwichtige, vitale, participerende en coöperatieve burgers, zodat zij goed met anderen om kunnen gaan en deel uitmaken van de samenleving. We leren onze studenten: kritische denkvaardigheden en reflectievaardigheden, de werking van de Nederlandse rechtsstaat en wat er van hen verwacht wordt om in deze rechtstaat goed te functioneren, bewust om te gaan met de ecologische voetdruk die zij achterlaten en vanuit verschillende perspectieven – bijvoorbeeld ingegeven door religieuze en/of culturele verschillen – naar problemen te kijken.
- Aventus geeft instellingsbreed planmatig vorm aan burgerschapsonderwijs. Uitgangspunt daarbij is dat burgerschapsonderwijs integraal onderdeel uitmaakt van elke opleiding. Docenten burgerschap zijn voldoende toegerust om kwalitatief goed burgerschapsonderwijs te bieden aan onze studenten. Zij vertalen de Aventus-brede visie op burgerschap naar hun burgerschapsonderwijs, passend bij de doelgroep en op zo'n manier dat burgerschapsonderwijs betekenisvol is voor onze studenten;
- Beoogde concrete resultaten: aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau): voldoende of hoger (op of boven norm).

Ontwikkeling indicatoren

Wat vind je van jouw burgerschapsonderwijs (JOB Monitor)

Percentage positief			Benchmark 2024 (score op een vijf puntschaal)		
2020	2022	2024	Onze score	Landelijk (gem)	Peergroup (gem)
-	-	34%	3,1	3,1	3,1

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

De landelijke bekwaamheidseisen voor docenten burgerschap zijn nog niet bekend. We zijn zelf gestart met de ontwikkeling van een generiek bekwaamheidsprofiel. Hiermee ontstaat beter zicht op welke kennis/vaardigheden/competenties nodig zijn en dit geeft richting aan het professionaliseringsaanbod.

3.3. Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Aventus is een aantrekkelijke plek om te werken met oog voor vitaliteit, ontwikkeling en werkplezier.
- Beoogde concrete resultaten 2027:
 - De medewerkerstevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden stijgt van 6,8 naar 7,0.
 - De medewerkerstevredenheid over doorgroeimogelijkheden stijgt van 6,1 naar 6,5.
 - Het percentage medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt daalt van 36,7% naar <35%.
 - Het percentage medewerkers met een dienstverband van 0-2 jaar dat 'nee' antwoordt op de vraag of zij de afgelopen 3 maanden actie heeft ondernomen om ander werk te krijgen of hier plannen voor heeft gehad is gestegen met 5% ten opzichte van de nulmeting.
 - De score op de vraag 'ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij Aventus te blijven werken' is gestegen van een 8 naar >8.
 - De inschaling van het onderwijspersoneel %LB/LC is gestegen van 24,8% naar >35%.

Ontwikkeling indicatoren

Tevredenheid medewerkers over de ontwikkelingsmogelijkheden (Medewerkersonderzoek)

Ambitie 2027	2022	2024	Benchmark 2024
Van 6,8 naar 7,0	6,8	6,8	6,6

Tevredenheid medewerkers over de doorgroeimogelijkheden (Medewerkersonderzoek)

Ambitie 2027	2022	2024	Benchmark 2024
Van 6,1 naar 6,5	6,5	5,7	-

Percentage medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt (Medewerkersonderzoek)

Ambitie 2027	2022	2024	Benchmark 2024
Gedaald tot 35% of lager	37%	36%	43%

Percentage medewerkers met een dienstverband van 0-2 jaar dat de afgelopen 3 maanden geen actie heeft ondernomen om ander werk te krijgen of hier plannen voor heeft gehad (Medewerkersonderzoek)

Ambitie 2027	2022	2024	Benchmark 2024
Gedaald met 5% tov nulmeting	81,3%	87,5%	-

Score medewerkers die het leuk vinden om de komende 1-2 jaar bij Aventus te blijven werken (Medewerkersonderzoek)

Ambitie 2027	2022	2024	Benchmark 2024
Gestegen van een 8 naar >8	8	7,9	7,9

Inschaling van het onderwijspersoneel

Ambitie 2027	2022	2023	2024
% LB/LC is gestegen van 24,8% naar 35% of meer	25%	26%	30%

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Medewerkersonderzoek

Met 75 procent was de respons op het medewerkersonderzoek in het najaar van 2024 goed en gelijk aan dat van 2022. Begin 2025 worden de resultaten van het medewerkersonderzoek besproken in de teams. Op basis daarvan krijgen we zicht op de in te zetten verbeteracties.

Werkdruk blijft een aandachtspunt. Daarin zijn we niet uniek. Recent zijn we gestart met de inzet van werkbegeleiders waarvan we hopen dat dit gaat helpen. Ook hebben we een proef gedaan waarbij onderwijsteams met behulp van externe begeleiding in gesprek gingen over werkverdeling. De ervaringen zijn positief.

Strategische personeelsontwikkeling

Vanuit ons meerjarenformatiebeleid kijken we naar onze strategische personeelsontwikkeling (SPO) om inzichtelijk te krijgen hoe onze toekomstige formatie zich moet ontwikkelen om onze strategische doelen te realiseren. Hiervoor hebben sectoren en diensten, mede op basis van de nieuwe besturingsfilosofie, een vijf jaren doorkijk gemaakt.

Ook zijn we gestart met de uitwerking van een strategisch opleidingsplan. Aan dit thema wordt ook gewerkt vanuit de MBO onderwijsregio Gelderland waarvan wij deel uitmaken. Samen Opleiden/Opleidingsschool is hier onderdeel van. Er is subsidie aangevraagd om de onderwijsregio verder te ontwikkelen.

Employer branding: binden en boeien

Voor onze arbeidsmarktcommunicatie (binden en blijven boeien van medewerkers) hebben we een nieuw concept ontwikkeld, met een social media-aanpak. Ook hebben we onze website en het recruitmentsysteem doorontwikkeld, zodat wij resultaten van advertenties/campagnes beter kunnen meten.

Inductiebeleid

Afgelopen jaar hebben we tijdens vier Welkom@Aventus-bijeenkomsten 82 nieuwe medewerkers welkom geheten. Voor onderwijzend personeel hebben we inductiebeleid gemaakt. Nieuwe collega's krijgen gedurende de eerste twee jaar bij Aventus extra aandacht van onder anderen werkbegeleiders en de eerste drie maanden staan specifiek in het teken van onboarding. Zo versterken we de kwaliteit van onze professionals en verkleinen de kans op uitval of een snel vertrek.

Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is klaar en is eind 2024 voorgelegd ter instemming aan de Ondernemingsraad.

Uitwerking functiehuis en loopbaanpaden

We zijn bezig met de uitwerking van het generiek functiehuis en we werken op basis hiervan bekwaamheidsprofielen uit voor burgerschap, taal en rekenen. Zo ontstaat beter zicht op welke expertise en competenties nodig zijn.

Scholing en professionalisering

Er waren vier kennisdelingsbijeenkomsten (Aventus Leert Next): Zin in Werk, Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB), Sustainable Development Goals en het Kennisfestival van de sector Zorg & Welzijn.

In 2024 werd 764 keer gebruikgemaakt van ons uitgebreide professionaliseringsaanbod. Bijvoorbeeld op het vlak van pedagogische en didactische vaardigheden, begeleiden van studenten, lob, basisvaardigheden, burgerschap, digitale vaardigheden, examinering en vitaliteit/duurzame inzetbaarheid.

Expeditie leiderschap

Op 6 maart 2024 kregen 46 directeuren, teammanagers en teamleiders hun certificaat voor de Expeditie Leiderschap. In anderhalf jaar tijd werden zij door onder externe begeleiding meegenomen in thema's als lerend leiderschap, persoonlijk leiderschap, governance, sturen op onderwijskwaliteit en innovatie, teamontwikkeling en verandermanagement. Uit de evaluatie blijkt dat 69 procent van de deelnemers anders werkt dan voor dit leiderschapsprogramma en 43 procent wil zich graag doorontwikkelen op specifieke onderdelen. De evaluatie is ook benut om het programma door te ontwikkelen.

Generatiepact

Medewerkers zijn vaak lange tijd aan ons verbonden en de gemiddelde leeftijd stijgt. In aanloop naar hun pensioen willen collega's soms al wat minder gaan werken. Hiervoor hebben we het Generatiepact. In 2024 zijn er 14 medewerkers deel gaan nemen aan de regeling. Eind 2024 maakten er 42 deelnemers gebruik van de regeling. Sinds de start van de regeling in 2022 hebben er in totaal 67 collega's gebruik van gemaakt. Afgelopen jaar is de regeling voor de tweede keer geëvalueerd en is besloten om die per 1 februari 2025 met anderhalf jaar te verlengen.

Young Aventus

Young professionals die bij Aventus werken met elkaar verbinden en ondersteunen in hun ontwikkeling: dat is het doel van het netwerk Aventus Young. In 2024 waren er diverse activiteiten, van een gezellige barbecue bij de start van het schooljaar, een uitwisseling van informatie over hun functies en werkzaamheden tijdens een walking diner en het volgen van een workshop effectief vergaderen. Er vindt ook overleg plaats met het college van bestuur en de raad van toezicht.

Participatiemedewerkers

We vinden het belangrijk om mensen voor wie het vinden van een werkplek minder vanzelfsprekend is, kansen te bieden. We zijn blij met hun bijdrage aan onze organisatie. We hebben ons doel nog niet bereikt, maar zijn tevreden over de verdere groei van het aantal participatiebanen in 2024 ten opzichte van 2023. We besteden veel aandacht aan het inwerken en begeleiden van deze nieuwe collega's en jaarlijks stemmen we met gemeenten af over onze samenwerking.

Jaartal	2021	2022	2023	2024
Realisatie in fte's	20,8	22,6	27,7	28,9

3.4. Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.

Onze ambities en beoogde resultaten voor 2027

- Aventus is op het gebied van kwaliteit van onderwijs, onderzoek en innovatie een volwaardige partner in de regio. We zijn nieuwsgierig, staan voor kwaliteit en nemen deel aan onderzoeks- en innovatieactiviteiten die aansluiten bij onze strategische ambities;
- We werken samen vanuit onze gedeelde visie, geven elkaar aandacht en ondersteunen elkaar waar nodig om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken. Al onze (opleidings)teams zijn lerende en samenwerkende netwerken;
- We stimuleren studenten hun talenten te ontdekken en maximaal te ontwikkelen en daarmee hun eigen bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de Stedendriehoek. Studenten benutten in toenemende mate de mogelijkheden die ze hiervoor krijgen.
- Beoogde concreet resultaat 2027: medewerkers en studenten participeren in het regionale ecosysteem in onderzoeks- en innovatieactiviteiten.

Ontwikkeling indicatoren

Aantal practoraten (gerealiseerd en in oprichting)

Ambitie 2027	2023	2024
3	1	2

De sector Techniek & Mobiel heeft het practoraat Data, Energietransitie en Circulariteit. De sector Zorg & Welzijn heeft het practoraat Positieve Gezondheid. Sector Economie, Handel & Creatieve industrie werkt aan RIF aanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds voor onder meer een practoraat dat is gericht op de veiligheidsprofessional van de toekomst.

Invulling en uitvoering maatregelen in 2024

Versterken onderzoekend, samenwerkend en lerend vermogen

Wij hebben een visie op onderzoek en innovatie uitgewerkt waarvan [practoraten](#) onderdeel zijn. We volgen het afwegingskader dat we hebben gemaakt om ervoor te zorgen dat de practoraten waarmee we aan de slag gaan, daadwerkelijk bijdragen aan onze strategische doelen.

We versterken het samenwerkend en lerend vermogen van onze teams door nieuwe interne en externe samenwerkingsvormen te stimuleren. Een voorbeeld is het Curriculum Team van de sector Techniek & Mobiel: onderwijsteams leren samen een curriculum ontwerpen en doen dit in samenwerking met het bedrijfsleven. Een ander voorbeeld is van de sector

Zorg & Welzijn waar verschillende onderzoeksbijeenkomsten worden georganiseerd om de verbinding tussen de opleidingen en het practoraat Positieve Gezondheid te versterken.

Excellentiemogelijkheden en internationalisering

Om alle excellentiemogelijkheden meer herkenbaar te kunnen communiceren naar onze studenten (en docenten) is het label 'Daag jezelf uit' ontwikkeld. Bij de eerste communicatiecampagne rondom de MBO ambassadeur heeft dit extra aanmeldingen opgeleverd.

Onderwijsteams brengen onze onderwijsvisie in praktijk, waaronder als het gaat om de aandacht voor innovaties in het vakgebied, internationalisering en vakwedstrijden. In maart 2024 lieten ruim twintig Aventus-studenten hun expertise zien tijdens de Skills Finals in de Brabanthallen. Zij excelleerden allemaal binnen hun eigen vakgebied. Zeven studenten namen medailles mee naar huis.

Om ook voor 2025 studenten te selecteren voor de Skills, hielden we op donderdag 24 oktober 2024 voor de derde keer de Aventus Champions League. Hier deden bijna tweeduizend studenten aan mee. Studenten gaan in maar liefst veertig verschillende richtingen door heel Nederland op pad voor de kwalificatiewedstrijden.

Al onze sectoren hebben aandacht voor talentontwikkeling in de vorm van internationalisering. Onze sectoren Economie, Handel & Creatieve Industrie, Techniek & Mobiel en Zorg & Welzijn, bieden diverse mogelijkheden. Van internationale stages tot keuzedelen. Bij de sector MBO Basis & Lyceum krijgt het onderwerp ook aandacht, maar vinden studenten het vaak te spannend. Desondanks zijn er wel activiteiten; zo is er een groep studenten naar Duitsland geweest.

Overall is zijn vakwedstrijden en internationalisering veelal niet opgenomen in het curriculum, maar worden wel diverse mogelijkheden geboden, zodat studenten die zich op dit vlak willen ontwikkelen en profileren, dat ook kunnen doen.

Innoventus als Learning Lab

Uit de monitor Leren en Lesgeven met ICT blijkt dat docenten de weg naar Innoventus als learning lab steeds beter weten te vinden. Zij experimenteren meer met ICT en technologie, ook samen met studenten. Van de respondenten ziet 82 procent de toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs.

Ook zijn we gestart met het ons [Center for Teaching & Learning \(CTL\)](#). Hiervoor hebben we subsidie ontvangen van het Nationaal Groeifondsprogramma NPuls. In oktober 2024 is de programmamanager gestart die het CTL met collega's opzet. Ook onze blended coaches zijn betrokken; zij geven workshops aan docenten en faciliteren.

4. JAARLIJKSE EVALUATIE

Interne evaluaties en besprekingen

Intern zijn de ambities, indicatoren en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda onderdeel van onze planning- en controlcyclus. We monitoren de stand van zaken door halfjaarlijks een voortgangsrapportage op te stellen. Die rapportage wordt besproken in ons Aventus Managementteam dat bestaat uit het college van bestuur en de directeuren. Vervolgens vindt ook bespreking plaats in de portefeuillehoudersoverleggen bestaande uit directeuren, managers en adviseurs. In deze overleggen worden eventuele aandachtspunten concreet opgepakt. Voorbeelden waarop afgelopen is bijgestuurd is de realisatie van SPEES en de doorontwikkeling van de remediërende voorzieningen. Beide dreigden te vertragen en daar hebben we op basis van de bespreking van de voortgangsrapportages succesvol op bij weten te sturen. De voortgangsrapportages worden door het college van bestuur ook gedeeld en besproken met de Ondernemingsraad en Raad van Toezicht. Ook de Studentenraad nemen we actief mee in de ontwikkelingen, maar dit doen we in een andere, voor de raad beter passende, vorm. Aan de hand van presentaties worden ze meegenomen in de ontwikkelingen die voor hen interessant zijn.

Evaluatie met externe stakeholders

We evalueren ook met externe partners. Het gaat dan gericht om die onderdelen van de Kwaliteitsagenda waar we samen aan gewerkt wordt. Hiervoor maken we gebruik van bestaande overlegstructuren. Afgelopen jaar vonden onderstaande evaluaties plaats.

Gremium / partner(s)	Uitkomst
Bestuurlijk overleg FERM	Betreft de VSV regio en doorontwikkeling van de VSV aanpak. Belangrijk was de realisatie van SPEES. Samenwerking verloopt naar wens. Komend jaar wordt aandacht besteed aan de uitwerking van een nieuw VSV plan.
Doorstroomteam (Werkcentrum)	Samenwerking wordt gewaardeerd. Er wordt continu gekeken hoe de ketensamenwerking kan worden verbeterd. Aandachtspunt is het organiseren van een goede verbetering van de doorstroomcoaches met onze onderwijsteams. Dit wordt opgepakt.
Stuurgroep Toptraject	Er is onvoldoende animo voor het (bovenschoolse) programma. Dit is ook het beeld in de regio Achterhoek en Twente. Begin 2025 vindt evaluatie van het programma plaats.
Regionale regiegroep LOB	Samenwerking verloopt goed en wordt versterkt met het project Op Weg naar Aventus en doordat we ons scholingsaanbod hebben opgesteld voor het voortgezet onderwijs. Aandachtspunt is het gebruik van het doorstroomdossier. Dit is als vast punt toegevoegd aan de agenda. Om dit goed te kunnen bespreken, wordt de regiegroep ook uitgebreid (met alle DDD partners).
Stuurgroepen uitvoering vabok subsidies	Betreft twee leerlijnen, namelijk ICT en pedagogisch werk/pabo. Beide zijn afgelopen jaar opgestart.
Werkveldcommissies sectoren	Al onze sectoren zijn op verschillende manieren in gesprek met het bedrijfsleven. Er wordt gesproken over bijvoorbeeld het opleidingsaanbod (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), voorlichting van studenten, stagemogelijkheden en -begeleiding, ontwikkeling van de examinering en gezamenlijke projecten. De samenwerkingen verlopen doorgaans naar tevredenheid. Inhoudelijke aandachts-/verbeterpunten worden opgepakt. Er is geen aanleiding om bij te sturen.
Overleg met SBB	Samenwerking verloopt naar wens. Processen rondom eventuele meldingen van stagediscriminatie zijn afgestemd; er hebben nog geen meldingen plaatsgevonden. Tevens wordt samengewerkt aan een pilot stagematching. Animo bij bedrijven lijkt beperkt; dit is onderwerp van gesprek.

Evaluaties en voortgang in relatie tot ons begrotingsproces

De voortgang en stand van zaken vormen belangrijke input voor de uitwerking van het plan en de begroting voor komend jaar. In dit proces bepalen stellen we prioriteiten en bepalen we de allocatie van onze middelen.

5. INZET FINANCIËLE MIDDELEN

Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Begroting 2024	Realisatie 2024	Vershil
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	3.262	4.680	1.418
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	3.173	2.825	-348
Practoraten	3.4	515	114	-400
Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid				
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in NL	1.1	366	393	28
Verbeteren studentenwelzijn	1.2	859	717	-142
Versterken begeleiding in het onderwijs	1.3, overige maatregelen	1.242	1.566	324
Stimuleren in- en doorstroom beroepskolom	1.4	563	154	-409
Verminderen van laaggeletterdheid	1.5	28	21	-7
Prioriteit 2. Verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt				
Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt	2.1	752	780	29
Stageplek aansluitend bij de opleiding	2.2	4.008	3.989	-19
Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio	2.3	1.178	1.304	127
Prioriteit 3. Onderwijs van de toekomst				
Verbetering beheersing NL-taal en rekenen	3.1	1.343	1.424	82
Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	3.2	17	19	2
MBO gelijkwaardige partner onderzoek en innovatie	3.4, overige maatregelen	1.189	1.158	-31
Totaal		18.494	19.146	652