



-2027 **KWALITEITSAGENDA** 2024-2027
KWALITEITSAGENDA **2024-2027** KWALITEITSAGENDA

VERSTERK!

ONTWIKKEL!

VERBIND!

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Aventus in de regio	5
1.1 Over Aventus	5
1.2 Werkgebied van Aventus	6
1.3 Samenwerking in de regio	7
1.4 Demografische ontwikkelingen	8
2. SWOT	10
Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	10
Prioriteit 2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	12
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	16
3. Ambities en maatregelen	19
Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid	19
Prioriteit 2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	29
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	36
4. Draagvlak en samenwerking	45
5. Uitvoeren en verduurzamen	46
6. Meerjarenbegroting	48
Bijlage 1: Belangrijkste samenwerkingspartners Aventus	50
Bijlage 2: Beroepsopleidingen t.b.v. de maatschappelijke opgaven	52
Bronnenlijst	53

Inleiding

Wij zijn Aventus. Een school voor middelbaar beroepsonderwijs en vavo met locaties in de Stedendriehoek Apeldoorn, Deventer en Zutphen. Voor u ligt onze kwaliteitsagenda 2024-2027 *Versterk! Ontwikkel! Verbind!*

We hebben 2023 benut om een nieuwe strategie *Aventus@2030* te formuleren samen met een tweejaarlijkse uitvoeringsagenda. De strategie *Aventus@2030* én de landelijke werkagenda mbo *Samen werken aan talent* liggen aan de basis van deze kwaliteitsagenda die we conform de regeling *Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027* hebben opgesteld. De kwaliteitsagenda is een integraal onderdeel van onze tweejaarlijkse uitvoeringsagenda voor onze strategie.

In onze strategie en in de uitvoeringsagenda bouwen we voort op wat we al goed doen en ontwikkelen we verder door. Onze strategie bestaat uit drie lijnen:

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

Deze lijnen hebben we verbonden met de drie prioriteiten uit de landelijke werkagenda mbo: 1) het bevorderen van kansengelijkheid, 2) het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en 3) inzetten op het onderwijs van de toekomst (kwaliteit, onderzoek en innovatie). De maatregelen die we nemen in het kader van de kwaliteitsagenda vormen (mede) de invulling van onze strategie *Aventus@2030*.



Figuur 1 Verbinding strategielijnen Aventus en prioriteiten werkagenda mbo

Met deze inhoudelijke focus voor de komende jaren leveren we samen met onze studenten en partners een belangrijke bijdrage aan de vitaliteit van onze (arbeidsmarkt)regio waarin samen leren en ontwikkelen meer en meer de normaalste zaak van de wereld is. Waar we elkaar opzoeken en versterken. Als partner van en voor de toekomst van elke doelgroep. Vanuit onze kracht om te ontwikkelen en te verbinden.

Onze resultaten, ook uit de vorige kwaliteitsagenda, tonen dat we goed op weg zijn, uitgezonderd de te grote ongediplomeerde uitstroom. Dat vraagt onverminderd focus, inspanning en versterking van het sluitend netwerk met de partners in de regio.

Bron: [Aventus Jaarverslag 2022](#)

Leeswijzer

In **hoofdstuk 1** beschrijven we Aventus in de regio. We beschrijven onze visie, missie en waarden, het opleidingsaanbod, onze doelgroepen en studentaantallen en medewerkers. Vervolgens beschrijven we de samenwerkingsverbanden in de regio waarin we participeren en de regionale demografische ontwikkelingen. In **hoofdstuk 2** geven we per prioriteit uit de werkagenda mbo aan waar onze sterktes en zwaktes zitten en welke externe kansen en bedreigingen we zien in de regio. **Hoofdstuk 3** beschrijft onze ambities voor de komende jaren en de manier waarop we deze ambities willen bereiken met de uit te voeren maatregelen.

Onze kwaliteitsagenda kan rekenen op draagvlak onder onze interne en externe stakeholders. Hoe deze stakeholders betrokken zijn bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda wordt beschreven in **hoofdstuk 4**. Met de kwaliteitsagenda willen wij duurzame verbetering bereiken op de prioriteiten uit de werkagenda mbo. Om tot duurzame verbetering te komen, is borgen van de verandering of vernieuwing nodig. In **hoofdstuk 5** beschrijven wij hoe we het verander/vernieuwingstraject aanpakken, hoe we de voortgang bewaken en de verandering/vernieuwing in de organisatie verankeren. Tot slot geeft **hoofdstuk 6** de verdeling van de kwaliteitsmiddelen weer aan de hand van een indicatieve begroting.

In de **bijlagen** is een beschrijving opgenomen van onze samenwerkingsverbanden in de regio (bijlage 1) en een overzicht van de selectie van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (bijlage 2).

1. Aventus in de regio

Aventus is een regionaal verankerd opleidingscentrum. In het eerste deel beschrijven we onze visie, missie en waarden, het opleidingsaanbod en de regio waarin we actief zijn. Vervolgens beschrijven we de samenwerkingsverbanden waar we nauw bij betrokken zijn. In de laatste paragraaf beschrijven we de regionale demografische ontwikkelingen en de prognoses voor de ontwikkeling in studentaantallen. De informatie in dit hoofdstuk baseren we op verschillende kwalitatieve en kwantitatieve bronnen.

1.1 Over Aventus

Aventus biedt middelbaar beroepsonderwijs en vavo aan zo'n 12.000 studenten per jaar in de regio Stedendriehoek. We bieden een breed aanbod van ongeveer 170 mbo-opleidingen, vavo en Onderwijsroute. We zijn daarmee de grootste onderwijsaanbieder in de regio.

Onze visie en missie

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.

Onze waarden

We werken vanuit vijf waarden: attent, realistisch, verbindend, nieuwsgierig en prikkelend.

Onze waarden maken we zichtbaar en voelbaar voor studenten, ouders, partners en ook voor 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.

Opleidingsaanbod

Onze opleidingen zijn ondergebracht in vier onderwijssectoren:

- De sector *MBO Basis & Lyceum* (B&L) verzorgt de entree-opleidingen bol en bbl (niveau 1) en een groot deel van de niveau 2-opleidingen (bol en bbl). Daarnaast biedt B&L vavo-trajecten voor mavo, havo en vwo en de Onderwijsroute aan.
- De sector *Economie, Handel & Creatieve Industrie* (EH&C) verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Het gaat om opleidingen op het vlak van Economie & Administratie, Handel & Commerce, Horeca & Facilitair, Orde & Veiligheid, Toerisme & Recreatie, Uiterlijke Verzorging, Creatieve Technologie & ICT, Media en Fashion & Vormgeving.
- De sector *Techniek & Mobiel* (T&M) verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 op het vlak van Autotechniek, Automanagement, Bouw, Industrie, Landbouwtechniek, Metaal, Elektro & Installatietechniek en Transport & Logistiek.
- De sector *Zorg & Welzijn* (Z&W) verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 3 en 4 voor de domeinen Gezondheidszorg, Welzijn & Maatschappij en Sport & Bewegen.

De vier onderwijssectoren bieden naast mbo-opleidingen in bol en/of bbl ook verschillende scholingstrajecten in de derde leerweg aan, waaronder praktijkleren met de praktijkverklaring (m.n. niveau 1 en 2), afhankelijk van de vraag uit de arbeidsmarkt.

Naast vier onderwijssectoren kent Aventus vijf centrale diensten: bedrijfsvoering, finance & control, HR management, strategie & onderwijs en studentenservices.

Onze doelgroepen

Met ons onderwijsaanbod richten wij ons op verschillende doelgroepen. Onze grootste doelgroep zijn de jongeren rechtstreeks afkomstig van het voortgezet onderwijs. Zij stromen vooral in bij de bol-opleidingen, maar ook bij bbl-opleidingen en vavo. Een tweede belangrijke doelgroep zijn de werknemers die willen bij-, om- of opscholen. Zij volgen veelal een bbl-traject of een traject in de derde leerweg. Inherent aan onze maatschappelijke opdracht als regionaal opleidingscentrum bieden we ook trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij starten veelal met een entree-opleiding.

Onze studentenaantallen

In het schooljaar 2022-2023 telt Aventus 11.970 studenten: 10.988 bekostigde studenten, 284 onbekostigde studenten, 383 vavo-leerlingen en 315 examendeelnemers. Met name het aantal bekostigde studenten laat een daling zien ten opzichte van voorgaande jaren. In 2021-2022 waren er nog 11.438 bekostigde studenten en in 2020-2021 waren dat er 12.453. Het aantal bol-studenten neemt af en het aantal bbl-studenten stijgt juist: -675 bol-studenten en +242 bbl-studenten in 2022-2023 ten opzichte van 2021-2022.

Onze grootste sector is Z&W met 3.408 studenten in 2022-2023, gevolgd door de sector T&M met 3.254 studenten, EH&C met 3.225 studenten en B&L met 2.083 studenten. Over de afgelopen jaren laat de sector EH&C een duidelijke krimp zien. De sector T&M krimpt licht. Z&W groeit gestaag, net als B&L.

Onze medewerkers

In 2023 werken er bij Aventus ongeveer 1.200 medewerkers (954 fte), waarvan 60% tussen de 45 en 65 jaar is. Van alle collega's is 75% werkzaam in onze onderwijssectoren.

Het lukt Aventus nog steeds om de openstaande vacature te vervullen. We zien wel dat dit steeds moeilijker wordt door de afname van het aantal sollicitanten per vacature. Met name bij het vervullen van de vacatures in de niet onderwijsgevende functies ervaren we de krapte die er is op de arbeidsmarkt.

1.2 Werkgebied van Aventus

Vestigingen

Aventus heeft drie hoofdvestigingen in Apeldoorn, Deventer en Zutphen. Daarnaast zijn er nog 12 nevenvestigingen binnen de Stedendriehoek, waaronder zes externe locaties bij bedrijven. Ook hebben we een viertal locaties buiten de regio als gevolg van samenwerking met een andere (private) onderwijspartner of een leerbedrijf.

Primaire werkgebied: regio Stedendriehoek

De Stedendriehoek is ons primaire werkgebied en bestaat uit de gemeenten Apeldoorn, Deventer, Zutphen, Brummen, Epe, Heerde, Lochem en Voorst. De regio heeft zo'n 447.000 inwoners. Samen met Noord-Veluwe vormt de Stedendriehoek de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek. Noord-Veluwe bestaat uit de gemeenten Putten, Nunspeet, Harderwijk, Oldebroek, Zeewolde en Ermelo.

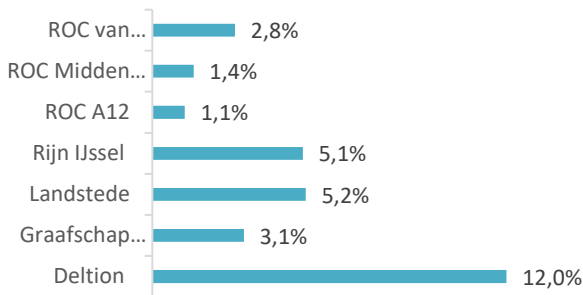


Figuur 2 Primaire werkgebied Aventus

Marktaandeel mbo-studenten Aventus

In 2022-2023 telt de Stedendriehoek 13.365 mbo-studenten. 57,4% daarvan studeert bij Aventus, het enige roc¹ in de regio Stedendriehoek. Dit is vergelijkbaar met het marktaandeel van de afgelopen jaren. Het totaal aantal studenten in de Stedendriehoek is de afgelopen jaren wel iets afgenomen en de prognoses laten zien dat de daling de komende jaren verder zal doorzetten.

In het geografische gebied rondom onze regio zijn verschillende roc's aanwezig. Figuur 3 toont hun (markt)aandeel studenten uit de regio Stedendriehoek.



Figuur 3 Marktaandeel roc's rondom Stedendriehoek (Bron: DUO)

Wanneer we kijken naar onze totale studentpopulatie is 67,5% afkomstig uit de Stedendriehoek. De overige 32,5% trekken we aan van buiten onze eigen regio. Dit aandeel is stabiel over de afgelopen jaren.

1.3 Samenwerking in de regio

Aventus is, als grootste onderwijsaanbieder in de regio, een belangrijke partner voor de realisatie van de ambities van de regio op het gebied van een bestendige, vitale arbeidsmarkt in de toekomst en inclusiviteit van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en afstand tot onderwijs. Samen met bestuurders op gemeentelijk en provinciaal niveau, met werkgevers, met het maatschappelijk veld en met andere onderwijsinstellingen werken wij aan de oplossing voor deze sociaal maatschappelijke vraagstukken en aan het vormgeven van onderwijs voor de toekomst.

Enkele belangrijke samenwerkingsverbanden zijn:

- **Strategische Board Stedendriehoek**
Een samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs- en onderzoeksinstituten en overheden in de regio met als doel het behouden van arbeidskapitaal in de Stedendriehoek.
- **Platform Techniek Stedendriehoek**
Gericht op uitvoer van het Techniekpact Stedendriehoek en verbetering van de aansluiting vmbo-mbo.
- **FactorWerk**
Samenwerking tussen gemeenten en verschillende maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek.
- **Leerwerkloket Stedenvierkant**
Informatiepunt voor onafhankelijk advies over leren en werken in de regio Veluwe-Stedendriehoek. Het leerwerkloket heeft tot doel de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio te bevorderen. Per 1 september 2023 wordt het Leerwerkloket Stedenvierkant onderdeel van Factorwerk.
- **Ferm**
Samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, gemeenten en arbeidsmarkt, in de Stedendriehoek dat is gericht op curatieve en preventieve maatregelen om voortijdig schoolverlaten te verminderen.
- **Samenwerkingsverbanden met roc's**
Aventus participeert in een samenwerkingsverband met Gelderse roc's en in het Overijssels platform van roc's.

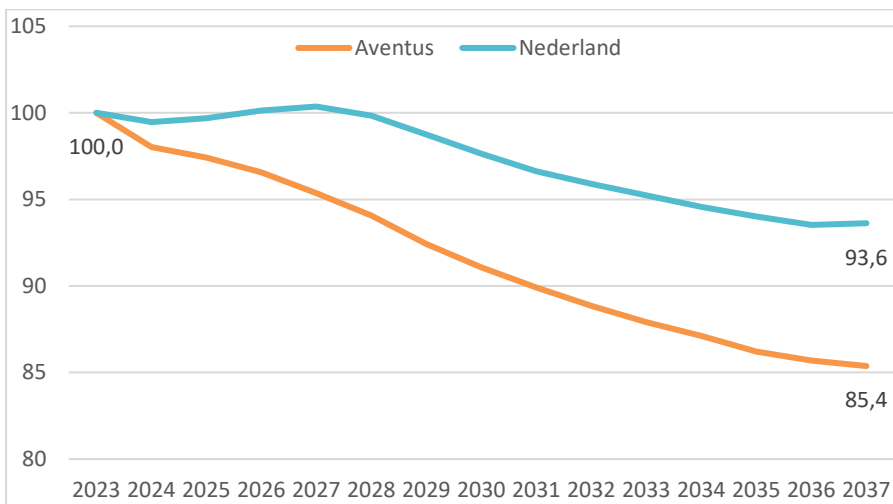
¹ Naast Aventus kent de Stedendriehoek ook nog het Zone.college, een agrarisch opleidingscentrum, en het Hoornbeek College, een reformatorisch opleidingscentrum.

In bijlage 1 is een uitgebreider overzicht opgenomen van de belangrijkste samenwerkingsverbanden en overleggremia waarin Aventus participeert.

1.4 Demografische ontwikkelingen

Per 1 januari 2023 telt de Stedendriehoek in totaal 41.956 jongeren van 15 t/m 22 jaar. Dit aantal is ten opzichte van vijf jaar eerder in het gebied minder sterk gegroeid dan in Nederland als geheel, respectievelijk met 2,1% en 2,7%. Deze stijging zal in de komende jaren stagneren en zelfs ombuigen naar een daling. Hoewel het totaal aantal jongeren in de leeftijd 15 t/m 22 jaar in de periode 2018-2023 nog een lichte toename laat zien, is vooral het aantal 15 t/m 17-jarigen reeds aan het afnemen in de Stedendriehoek. Het aantal jongeren in de leeftijd van 19 t/m 22 jaar is de afgelopen vijf jaar nog wel gestegen.

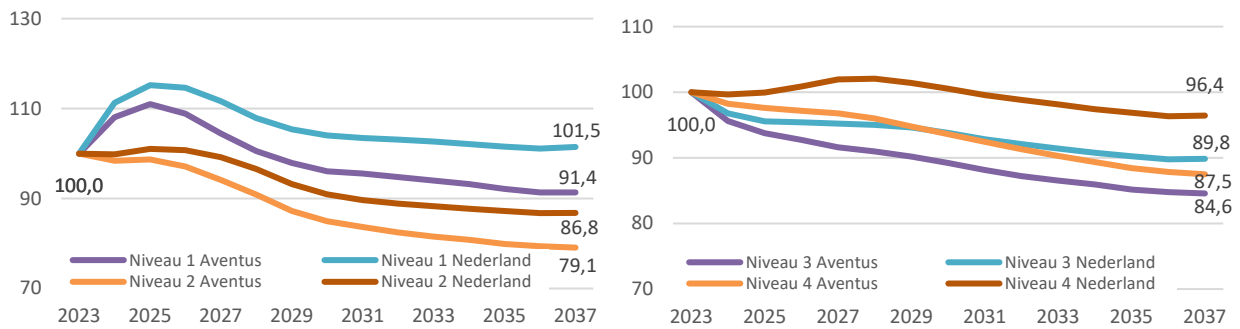
Het aantal studenten bij Aventus zal volgens de basisprognose in de komende 15 jaar dalen met 14,6%. Dit is een daling van bijna 1.600 studenten.



Figuur 4 Ontwikkeling prognose aantal studenten Aventus en Nederland 2023-2037 (2023 = 100)
Bron: DUO, 2023. Bewerking Team Moventem, juni 2023

De daling van het aantal studenten is niet gelijkmatig over bol- en bbl-studenten verdeeld. De verwachting is dat het aantal bbl-studenten (15 t/m 22 jaar) met name de eerstkomende jaren sterk zal dalen. In totaal is tussen 2023 en 2037 een daling van 27% (ruim 1.100 bbl-studenten van 15 t/m 22 jaar) voorzien. Landelijk is dit 25%. Het aantal bol-studenten zal tot 2027 nog groeien om vervolgens gestaag af te nemen met in totaal 7% (ruim 400 studenten van 15 t/m 22 jaar). Terwijl landelijk een kleine toename (1%) is geprognostiseerd.

Uitgesplitst naar niveau laten alle vier niveaus voor Aventus een daling van het aantal studenten zien. Daarbij is ook in alle gevallen de afname verhoudingsgewijs groter dan landelijk. Opvallend daarbij is dat niveau 1 een minder sterke afname laat zien dan niveau 3 en 4. Niveau 2 laat de sterkste daling zien. Op dit niveau neemt het aantal studenten met 21% af (400 studenten). Niveau 4 telt de meeste studenten, hier is de absolute afname dan ook het grootst (ruim 700 studenten). Niveau 3 telt in 2037 bijna 400 studenten minder en niveau 1 zo'n 30 studenten.



Figuur 5 Prognose aantal studenten Aventus en Nederland naar niveau 2023-2037 (2023 = 100)
Bron: Duo, 2023. Bewerking team Moventem, juni 2023

Op basis van de genoemde prognoses laten alle sectoren/branches een afname van het aantal studenten tussen 2023 en 2037 zien voor Aventus. De procentuele afnames zijn groter dan het landelijke gemiddelde.

2. SWOT

Met de strategie *Aventus@2030*, de bijbehorende uitvoeringsagenda én de kwaliteitsagenda 2024-2027 *Versterk! Ontwikkel! Verbind!* wil Aventus een substantiële bijdrage leveren aan het oplossen van de arbeidsmarktproblemen van de toekomst in de (arbeidsmarkt)regio (Veluwe-)Stedendriehoek. In dit hoofdstuk verkennen we langs de drie prioriteiten uit de werkagenda mbo 2024-2027 *Samen werken aan talent* hoe we het doen als Aventus en waar de kansen en bedreigingen liggen in de regio.

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid

Hoe doen we het als Aventus?

De periode van de beperkende coronamaatregelen heeft duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar (groepen) studenten zijn wanneer de omstandigheden om te leren en ontwikkelen niet optimaal zijn. De coronamaatregelen hebben veel gevraagd van onze studenten en van onze medewerkers. Dat blijkt ook uit onze enquêtes onder studenten en docenten in die periode. Met name studentenwelzijn en onzekerheid over de toekomst waren punten van zorg bij studenten en docenten.

Sommige studenten kwamen lastig 'terug in de schoolbanken' na de coronamaatregelen en waren moeilijk bereikbaar. Opleidingsteams hebben veel aandacht voor voortijdig schoolverlaten en de voortekenen daarvan zoals absentie. Ze zetten veel maatregelen in gericht op preventie zoals LOB en een sluitend netwerk om de student. Door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben we extra kunnen inzetten om studievertraging als gevolg van corona zo veel mogelijk te voorkomen of in te halen. Er is binnen de sectoren volop aandacht geweest voor extra begeleiding van de studenten op school (warm welkom, taalondersteuning e.d.) en tijdens de stages. Studenten die extra begeleiding nodig hadden naar een vervolgopleiding of bij het vinden en behouden van stage en/of werk konden terecht bij onze jobcoaches. Zij boden waar nodig ook nazorg aan onze gediplomeerde studenten. Deze inzet is een succes gebleken. In totaal zijn 370 studenten begeleid. We continueren deze aanpak.

De coronaperiode heeft ook veel gebracht. Duidelijk werd het belang van school als ontmoetingsplaats voor studenten: het ontmoeten van medestudenten, docenten, studieloopbaanbegeleiders en hulpverleners. Voor jongeren in een kwetsbare positie is dit cruciaal. Daarnaast heeft leren en lesgeven met ICT een enorme boost gekregen. Veel docenten hebben zich, o.a. met hulp van de blended coaches, de mogelijkheden van het online en blended leren en lesgeven eigen gemaakt; een opbrengst die we steeds verder uitbouwen.

Welzijn studenten

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

De omvang, complexiteit en intensiteit van de begeleidingsvraagstukken van de studenten is toegenomen. Sinds 2022 zetten we extra in op begeleiding van studenten; een derde van de studenten geeft aan dat het niet goed met ze gaat. De groepscohesie en het contact tussen de studenten zijn en blijven belangrijke aandachtspunten. Er zijn twee onafhankelijke onderzoeken uitgevoerd: 'Begeleidingsstructuur binnen Aventus' en 'Samen Sterker voor Generatie Z'. Deze onderzoeken toonden aan dat we moeten werken aan de bekendheid van preventieve ondersteuning en dat onze begeleidingsstructuur om een aanscherping vraagt. Op basis van de onderzoeksresultaten is er een plan van aanpak geschreven om de begeleiding van studenten binnen Aventus te versterken. We zetten in op helderheid, snelheid en deskundigheid. Kern van de aanpak is 'samen'. Meer samen als professionals (docent, studieloopbaanbegeleider, begeleidingsdeskundige, professionals van het Loopbaan Expertise Centrum). Meer samen met de student; de student betrekken bij de uitwerking van verbeteringen uit het plan van aanpak en intensief betrekken bij zijn eigen begeleidingstraject.

Wij willen graag dat onze studenten weten waar ze terecht kunnen met hun vragen. Daarom heeft Aventus in 2022 de eerste editie van De Shit Show georganiseerd. Een campagne waarmee we studenten stimuleren hulp te vragen als ze ergens mee zitten, hen te informeren over de mogelijkheden die er zijn voor ondersteuning, intern (hulp binnen school) en extern (gratis preventieve hulp in de gemeente) en de drempel te verlagen om gebruik te maken van de geboden ondersteuning. Met het concept van De Shit Show heeft het Loopbaan Expertise Centrum een nominatie in de wacht gesleept voor onderwijsteam van het jaar.

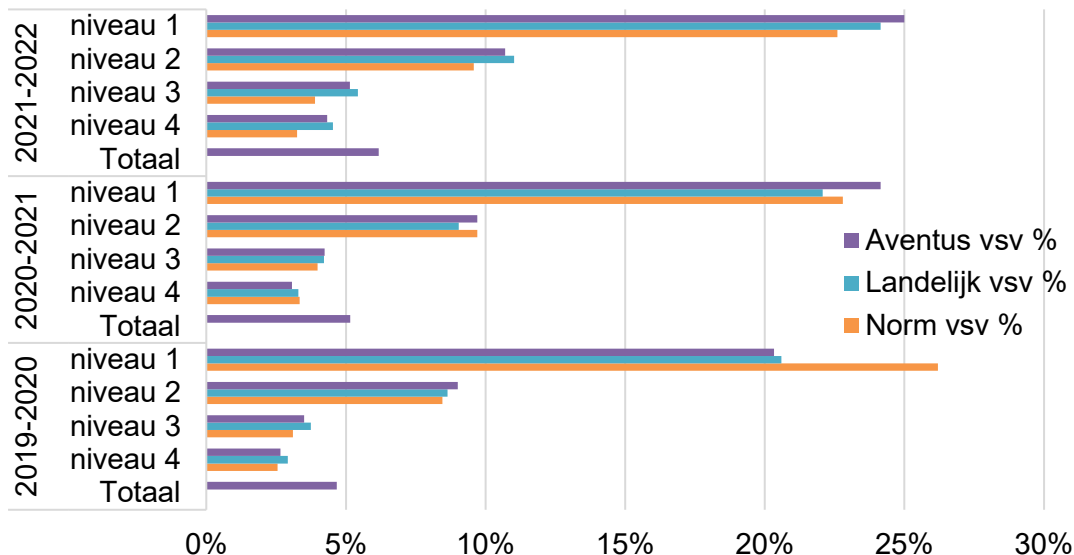


Voortijdig schoolverlaters (vsv)

Ondanks de inzet om vsv terug te dringen, blijkt uit de cijfers dat de voortijdige, ongediplomeerde uitstroom te hoog is en toeneemt.

In 2021-2022 komen de vsv-cijfers op alle niveaus boven de norm uit. We zien daarnaast ook een stijging ten opzichte van de cijfers van de voorgaande jaren. Dit laat zien dat Aventus, net als veel andere mbo-instellingen, een uitdaging heeft op het gebied van vsv mede door de periode van de beperkende coronamaatregelen. Sommige studenten kwamen lastig 'terug in de schoolbanken' en waren daarbij moeilijk bereikbaar. Ook besluiten sommige jongeren door toenemende financiële zorgen en problemen regelmatig tot ongediplomeerde overstap naar werk.

Arbeidsmarkt- en omgevingsfactoren zijn dan ook de grootste uitvalreden die studenten opgeven, gevolgd door persoonsgebonden factoren.



Figuur 6 Vsv percentage Aventus per niveau afgezet tegen de norm en het landelijke gemiddelde. Bron: DUO

Waar liggen kansen en bedreigingen in de regio?

We betekenen steeds meer voor groepen (volwassenen en jongeren) in een kwetsbare positie. We hebben onze positie in de regio verstevigd tot een netwerk aan contacten in het sociaal domein en werken intensief samen. Op de overlegtafels in het sociaal domein wordt het belang van het verkrijgen van een startkwalificatie voor iedere burger besproken. We merken dat onze partners in het sociaal domein dit steeds meer (h)erkennen als onze gezamenlijke opdracht. Samen met gemeentelijke instellingen en werkleerbedrijven verzorgen we een speciale intake voor groepen (jong)volwassenen in kwetsbare positie en samen met

werkleerbedrijven bieden we hen maatwerktrajecten richting een diploma of certificaat. Voorbeelden van zulke trajecten zijn: *Praktijkleren met de praktijkverklaring*, *Kleurrijk zorgen* of het project *TINT² Apeldoorn*.

Impact krapte arbeidsmarkt

We zien hoe hard onze jongeren nodig zijn op de arbeidsmarkt en hoe aantrekkelijk de arbeidsmarkt voor hen is. Mede door toenemende financiële zorgen en problemen besluiten jongeren regelmatig om ongediplomeerd aan het werk te gaan. Samen met het bedrijfsleven moeten we tot oplossingen komen om de zogenaamde 'groenpluk' tegen te gaan. Leidend is het gedeelde belang dat het voor een duurzaam vitale regio noodzakelijk is om jongeren en ouderen met een (start)kwalificatie toe te rusten. Het ontwikkelen en aanbieden van bbl-trajecten biedt daartoe kansen. We weten uit ervaring dat in onderlinge samenwerking goede resultaten kunnen worden boekt.

Samenvatting



Prioriteit 2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Hoe doen we het als Aventus?

In 2018 hebben we, mede naar aanleiding van het vorige landelijke bestuursakkoord, onze onderwijsvisie geactualiseerd. Onze onderwijsvisie geeft de richting waarin wij ons onderwijs en daarmee onze studenten willen ontwikkelen: wendbaar, innovatief, arbeidsmarktrelevant, gepersonaliseerd met toenemende regie voor studenten over hun eigen ontwikkeling. De visie helpt opleidingsteams om het onderwijs verder te ontwikkelen enerzijds en in- en externe samenwerking aan te jagen anderzijds.

Externe stakeholders betrekken we actief. Via bestuurlijke overleggen, samenwerkingsverbanden en contacten op teamniveau. Alle sectoren en veel opleidingsteams hebben langdurige samenwerkingsrelaties met (werkleer)bedrijven en instellingen gericht op co-creatie en/of gezamenlijke uitvoer van onderwijs. Er zijn tal van initiatieven waarin opleidingsteams samen met het bedrijfsleven en instellingen levensechte opdrachten en innovatieve trajecten voor studenten ontwikkelen en hen daarmee enthousiasmeren en voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen. Het motiveert en stimuleert studenten tot nieuwsgierigheid en de ontwikkeling van actuele kennis en vaardigheden.

² Technohub Inclusieve Technologie

In onze innovatiehub *Innoventus* kunnen onze studenten en docenten kennismaken en oefenen met nieuwe (zorg)technologie. Ook hier werken we steeds meer samen met bedrijven en instellingen, bijvoorbeeld met de Technologie & Zorg Academie (TZA) in onze regio.

Bedrijven krijgen via de levensechte opdrachten voor studenten oplossingen voor vraagstukken uit de alledaagse praktijk en maken op die manier kennis met toekomstige medewerkers. Bijvoorbeeld studenten Media die een campagne ontwikkelen voor het werven van nieuwe leden of studenten Facilitair Leidinggevende die tijdens evenementen bij Omnisport de facilitaire werkzaamheden uitvoeren. Docenten doen ervaringen op met de nieuwste ontwikkelingen in de praktijk en worden gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen.

Studenten zijn tevreden en vinden een plaats op de arbeidsmarkt

De JOB-monitor laat zien dat onze studenten Aventus waarderen met een ruime voldoende. Studenten omschrijven ons als groot en goed. In de Imagomonitor 2022-2023 krijgen we een 7,7 voor algemene indruk. Hiermee scoren we hoger of gelijk aan onze omringende roc's. We springen er positief uit als het gaat om een plek waar studenten zich fijn en veilig voelen, de persoonlijke begeleiding door docenten en de kansen die opleidingen bieden op een baan.

Over de begeleiding in de stage zijn onze studenten minder tevreden, hier ligt een duidelijke verbeteropdracht voor ons. Wat tot slot aandacht verdient is hoe we staan aangeschreven, ons imago ('goede naam van de school'): hier scoren we juist lager ten opzichte van de omringende roc's.

Leven lang ontwikkelen

We zetten in op leven lang ontwikkelen (LLO). De huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen niet alleen dat meer mensen meedoen op de arbeidsmarkt, maar ook dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. We zien dat steeds meer bedrijven en instellingen ons weten te vinden voor scholingstrajecten voor hun medewerkers en dat onze samenwerking met werkleerbedrijven zich uitbreidt, waardoor meer mensen een kans krijgen te (blijven) participeren in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. De cijfers ten aanzien van bbl-trajecten en het aandeel volwassenen in scholingstrajecten onderschrijven dit. We bieden als Aventus een groot aanbod van bbl-opleidingen dat ook kansen biedt voor ons LLO aanbod. Maar ook het aantal trajecten in de derde leerweg neemt toe. Zo hebben we binnen Techniek & Mobiel en Zorg & Welzijn een LLO aanbod voor certificerende keuzedelen. En werken we samen met partners als UWV, Politieacademie en HANOS voor scholingstrajecten binnen ICT en Retail.

We verwachten een toenemende vraag naar bij-, op- en omscholing en daar willen we steeds beter en sneller op kunnen inspelen met flexibel onderwijs voor volwassenen. Uitdaging hierbij is het ophalen van de actuele scholingsvraag en deze vraag vanuit goedlopende interne processen om te zetten naar een kwalitatief goed en passend aanbod.

Waar liggen kansen en bedreigingen in de regio?

Hieronder maken we waar mogelijk gebruik van cijfers voor de Stedendriehoek. Daar waar geen aparte cijfers voor de Stedendriehoek bekend zijn, maken we gebruik van cijfers van de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek.

Werkgelegenheid groeit, aanbod werkzoekenden daalt

De werkgelegenheid in de Stedendriehoek is in de periode 2014-2021 met 8,3% gegroeid. De coronacrisis zorgde in 2020 voor een beperkte afname van de werkgelegenheid in de regio, om een jaar later weer bescheiden te groeien.

Het werkloosheidspercentage is een belangrijke indicator voor het aanbod van werkzoekenden. In 2013 waren er nog circa 18.000 werkzoekenden in de Stedendriehoek, in 2021 is dat aantal gedaald tot zo'n 8.000. Het werkloosheidspercentage is dan ook meer dan gehalveerd en bedraagt 3,3% in 2022, iets lager dan het landelijk gemiddelde.

Sinds 2013 is het aandeel hoger opgeleiden in de regio Veluwe-Stedendriehoek met zes procentpunten gestegen tot 38% in 2020. Landelijk is 41% hoog opgeleid in 2022, negen procentpunt meer dan in 2013. In de regio Veluwe-Stedendriehoek is een ten opzichte van Nederland groter deel middelbaar opgeleid.

Krapte op de arbeidsmarkt

Door de periode van hoogconjunctuur en snel herstel na de coronacrisis is de spanning op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren (snel) toegenomen. Sinds het derde kwartaal van 2021 is de regionale arbeidsmarkt zeer krap³. De landelijke spanningsindicator ligt de laatste jaren lager dan in de regio Veluwe-Stedendriehoek. Dit betekent dat het gemiddeld in Nederland iets makkelijker is een vacature te vervullen dan in de regio.

Beroepsklasse	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Agrarische beroepen	krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Commerciële beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Creatieve en taalkundige beroepen	krap	krap	krap	krap
Dienstverlenende beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
ICT beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Managers	krap	krap	zeer krap	zeer krap
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Pedagogische beroepen	krap	zeer krap	krap	zeer krap
Technische beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Transport en logistiek beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Zorg en welzijn beroepen	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap
Totaal	zeer krap	zeer krap	zeer krap	zeer krap

Tabel 1 Typering arbeidsmarkt naar beroepsklasse, Stedendriehoek en Noord-Veluwe (2022). Bron: UWV. Bewerking: Moventem, juni 2023.

Arbeidsmarktperspectief van jongeren verbetert

Door de voorspoedige economische ontwikkeling en grote arbeidsvraag is het perspectief van jongeren op de arbeidsmarkt verbeterd. De werkloosheid onder recent gediplomeerde mbo'ers is sinds 2014 meer dan gehalveerd. In 2014 zat landelijk 11% van de gediplomeerde bol-studenten 1,5 jaar na het einde van hun opleiding nog zonder werk, in 2021 is dit gedaald naar 4,8%. Onder bbl-studenten ligt dit percentage traditioneel lager en daalde in vier jaar tijd van 4% naar 1,1%. Alleen in 2020 steeg het werkloosheidscijfer onder invloed van de coronacrisis licht, maar het daaropvolgende jaar lagen de werkloosheidspercentages al weer op een lager niveau.

Gediplomeerden op niveau 3 en niveau 4 komen het snelst aan een baan en kennen een werkloosheid van nog geen 1%. Bol- en bbl-gediplomeerden op niveau 1 en 2 hebben een hogere werkloosheid dan de niveaus 3 en 4.

Aandachtspunt is de eerder genoemde groenpluk. Daarnaast zien we ook steeds meer leerlingen in het vo die voortijdig uitvallen, een baan vinden en daarna moeilijk de weg terug vinden naar het onderwijs. Samen met het vo proberen we deze leerlingen een passende route richting het mbo te bieden, zodat zij met een startkwalificatie duurzamer de arbeidsmarkt op kunnen.

Onbenut arbeidspotentieel

De spanning op de arbeidsmarkt is regionaal en landelijk nog steeds erg groot. Uit cijfers van het UWV blijkt dat met name in de technieksector nog altijd veel vacatures zijn. Verhoudingsgewijs is een klein deel van de werkzoekenden in de 'technische' beroepsklasse geschoold op niveau 2, 3 of 4 (14%). Veel werkzoekenden hebben een dienstverlenend of bedrijfseconomisch beroepsprofiel. Dit zorgt voor een kwalitatieve mismatch

³ De spanning op de arbeidsmarkt wordt door het UWV in beeld gebracht met de spanningsindicator. Hoe hoger dit getal, hoe meer spanning. Dat betekent dat het voor werkgevers moeilijker is om vacatures te vervullen.

tussen vraag en aanbod. Een groot deel van de werkloze beroepsbevolking heeft niet de gewenste competenties om direct een openstaande vacature te vervullen.

Naast werklozen zijn er nog drie groepen die tot het 'onbenut arbeidspotentieel' behoren. Het gaat om:

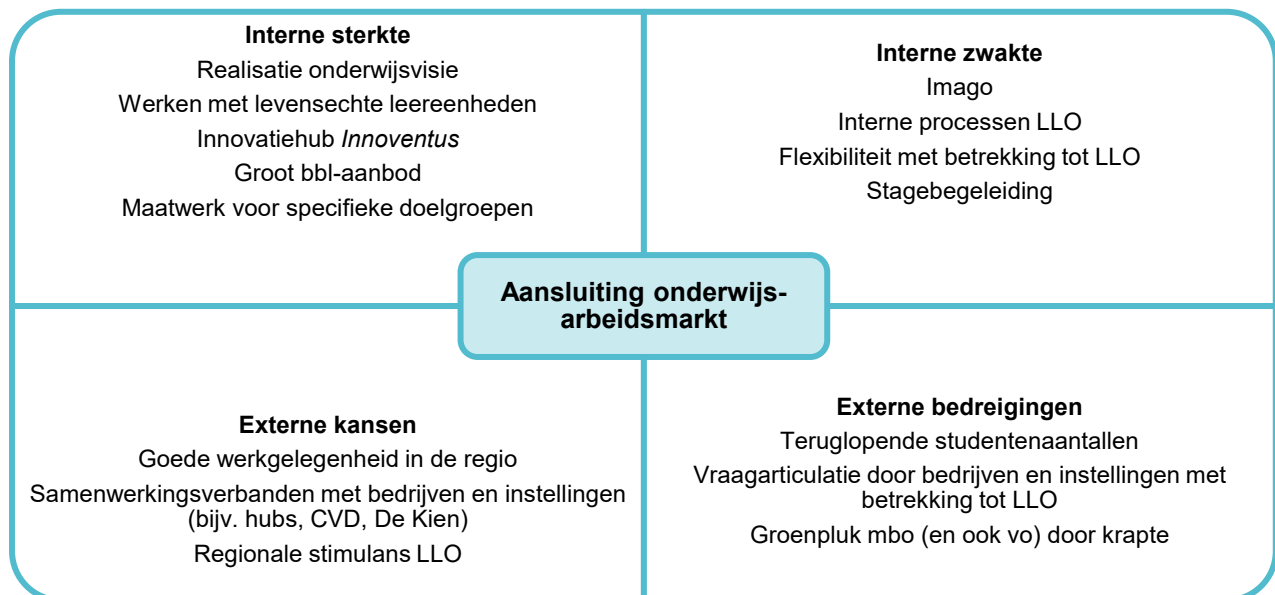
- deeltijdwerkers die meer uren willen werken;
- personen die werk gezocht hebben maar niet direct beschikbaar zijn;
- personen die geen werk gezocht hebben maar wel direct beschikbaar zijn.

Uitvoeringsagenda 2023-2030 regio Stedendriehoek

In de regio Stedendriehoek werken overheden, ondernemers en onderwijsinstellingen samen aan maatschappelijke opgaven. Er wordt ingezet op slimme groene verstedelijking, een vitaal landelijk gebied en een toekomstbestendige regionale economie. De opgaven zijn divers en omvangrijk, van extra woningbouw tot duurzaamheid/energietransitie/gezonde natuur en een veerkrachtige arbeidsmarkt. Hieronder een aantal in het oog springende ontwikkelingen in relatie tot onderwijs waar Aventus nauw bij betrokken is:

- het uitwerken van een Human Capital Agenda;
- het stimuleren van extra stage-, leerwerk- en ervaringsplekken voor studenten in het beroepsonderwijs;
- het vormen van leergemeenschappen waarin bedrijven, werkenden, studenten en kennisinstellingen samen oplossingen ontwikkelen voor de uitdagingen van de toekomst (bijvoorbeeld Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) in Apeldoorn, Stadscampus De Kien in Deventer);
- het stimuleren dat inwoners en bedrijven weten waar ze terecht kunnen voor vragen over een leven lang ontwikkelen.

Samenvatting



Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Hoe doen we het als Aventus?

Kwaliteitszorg

In 2021 gaf de Inspectie van het Onderwijs de kwaliteitszorg op bestuurlijk niveau en bij een tweetal opleidingen een onvoldoende. Er is ingezet op verbetering van de kwaliteitszorg en de onderwijsresultaten. De inspectie oordeelde in 2022 dat de tekortkomingen op het gebied van kwaliteitszorg voldoende zijn weggewerkt.

Als onderdeel van onze kwaliteitszorg voeren opleidingsteams regelmatig een zelfevaluatie uit en voeren ze een kwaliteitsdialog. We monitoren de resultaten en ontwikkeling van opleidingsteams in een kwaliteitsmonitor. Opleidingsteams worden ondersteund bij de reflectie op bevindingen, de aanpak van verbeterpunten en het inbedden van de bevindingen in de totale kwaliteitscyclus. Vervolgstap is dat we dit verbinden met de planning & control-cyclus. Daarbij wordt nadrukkelijker uitgewerkt hoe het teamplan, de tussenevaluatie, de zelfevaluatie en de kwaliteitsdialog met elkaar samenhangen.

Mede naar aanleiding van de feedback van de inspectie hebben we onze auditsystematiek aangepast. De nadruk is komen te liggen op het kwaliteitsgebied Sturen, kwaliteitszorg en ambitie opleidingen. Dit sluit aan op landelijke ontwikkelingen en past bij de ontwikkeling die binnen Aventus wordt gemaakt ten aanzien van kwaliteitszorg. Er is een pool van gekwalificeerde en gecertificeerde auditoren samengesteld die deels uit de onderwijssectoren en deels uit de centrale diensten afkomstig zijn. Over het algemeen zien we veel zaken goed gaan. Er worden goede beoordelingen gegeven op onderwijs en begeleiding. De kwaliteitsgebieden Borging en afsluiting en Sturen, kwaliteitszorg en ambitie opleidingen vragen nog aandacht.

Kwaliteit van onderwijs: Nederlands, rekenen, burgerschap

Aventus heeft in 2020 het taalbeleid geformuleerd aansluitend bij de Aventus onderwijsvisie waarin het belang van contextrijk taalonderwijs is aangegeven. Tijdens de coronaperiode heeft Aventus de noodzakelijke interventies op basisvaardigheden uitgevoerd vanuit NPO. Dat betekent dat de implementatie van het taalbeleid voorzichtig gestart is maar nog flink wat aandacht vraagt. De speerpunten waar we de komende jaren aan werken zijn versterken van het contextrijk taal (en reken)onderwijs, versterken van remediëring en extra aandacht voor NT2-studenten en het stimuleren van het lezen. We zien dat we op het gebied van basisvaardigheden nog slagen te maken hebben, bijvoorbeeld op het gebied van beleid (naast taalbeleid formuleren van rekenbeleid) en professionalisering (taal, rekenen, remediëring).

Leesbevordering is een aandachtsgebied binnen ons taalbeleid. We willen studenten stimuleren om meer te lezen. Bij een klein aantal opleidingsteams is lezen nu al een vast onderdeel van het curriculum. Deze opleidingsteams hebben de beschikking over boeken die studenten op school kunnen lezen. We zien dat studenten dit waarderen en stappen maken in hun taalontwikkeling. In Deventer kunnen studenten, woonachtig in Deventer, tot 27 jaar gratis boeken lenen bij de bibliotheek. In Zutphen is het lidmaatschap van de bibliotheek gratis, maar betalen studenten per geleend boek een vast bedrag. In Apeldoorn geldt dat studenten op vertoon van hun studentenkaart tegen een gereduceerd tarief een abonnement kunnen afsluiten.

Aventus heeft op basis van de burgerschapsagenda (2017-2021) haar burgerschapsonderwijs verbeterd. In schooljaar 2018-2019 is een Aventus werkgroep Burgerschap gestart met een traject tot het ontwikkelen van een visie en uitgangspunten op burgerschap binnen de context van de resultaatafspraken in de kwaliteitsagenda 2019-2022. Vanaf cohort 2020-2021 wordt het burgerschapsonderwijs binnen Aventus vormgegeven volgens deze visie en uitgangspunten.

Werken in het mbo

Het lukt Aventus nog steeds om de openstaande vacatures te vervullen. We zien wel dat dit steeds moeilijker wordt door de afname van het aantal sollicitanten per vacature. Met name bij het vervullen van de vacatures in de niet onderwijsgevende functies ervaren we de krapte die er is op de arbeidsmarkt. Wel is er een stijging te zien in het aantal vacatures dat intern is ingevuld, als gevolg van investeringen in interne mobiliteit en ontwikkeling in voorgaande jaren. De komende jaren krijgt Aventus te maken met een uitstroom van 10% als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, naast het reguliere verloop van 6% gemiddeld.

Aventus heeft een arbeidsmarktstrategie ontwikkeld om medewerkers aan te trekken en vast te houden. Binnen Aventus starten jaarlijks rond de 20 zij-instromers met een PDG-traject en rond de 15 instructeurs met een instructeursopleiding. We blijven werken aan aantrekkelijk werkgeverschap door een goed inductieprogramma, het stimuleren van interne mobiliteit, aandacht voor werkdruk en duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Onderzoek en innovatie

Op het gebied van onderzoek en innovatie heeft Aventus nog geen visie ontwikkeld. We doen uiteraard wel onderzoek op het gebied van de kwaliteit van ons onderwijs (audits) en op specifieke thema's zoals de eerder genoemde onderzoeken rond begeleiding. Maar het structureel gebruik maken van data voor onze beleidsontwikkeling is een ontwikkelpunt. Dat geldt ook voor de aansluiting van Aventus bij datagedreven onderzoek. Op het gebied van practoraten willen we bewuster strategische keuzes maken.

In onze onderwijsprogramma's is onderzoek en innovatie ook nog niet structureel ingebed. Afhankelijk van de sector en branche, zijn medewerkers en studenten in meer of mindere mate betrokken bij onderzoek en innovatie. Denk bijvoorbeeld aan studenten Smart Building die meedenken met het bedrijfsleven waar het gaat om circulaire en duurzame oplossingen, studenten binnen EH&C en Z&W die deelnemen aan hackathons of creathons. Met onze innovatiehub *Innoventus* hebben we wel een goede start gemaakt waar het gaat om innovaties in onderwijs en werkvelden als techniek en zorg.

Onze omgeving ziet ons nog niet altijd als volwaardige partner in de regio als het gaat om onderzoek. We zijn veelal niet tijdig op de hoogte van mogelijkheden die onderzoekssubsidies bieden en maken er daardoor niet of onvoldoende gebruik van. We willen en moeten onderzoek en innovatie een duidelijker plaats geven in onze organisatie en in ons onderwijsaanbod.

Waar liggen kansen en bedreigingen in de regio?

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

Saxion

Saxion heeft als hbo-instelling lectoraten waaraan we vanuit mbo-perspectief een goede bijdrage kunnen leveren. Zo zijn we al partner bij Tech Your Future, het Centre of Expertise voor bèta en technologie dat onderzoek doet en werkwijzen ontwikkelt voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van technologisch talent.

Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) in Apeldoorn, Stadscampus De Kien in Deventer

Bij de stationslocaties in Apeldoorn en Deventer ontwikkelen zich twee consortia van bedrijven, onderwijs- en kennisinstellingen. Het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) in Apeldoorn en Stadscampus De Kien in Deventer. Ten behoeve van regionale opgaven op het vlak van duurzaamheid, digitalisering en veiligheid wordt de interactie en samenwerking tussen studenten, docenten, onderzoekers en bedrijfsleven gestimuleerd.

Innovatie in de logistiek

De A1-corridor is een onderdeel van een belangrijk internationaal transportnetwerk waar dagelijks veel bedrijven gebruikmaken van spoor-, water- en snelwegen. De logistieke sector biedt omvangrijke werkgelegenheid. De regio werkt aan het verbeteren en verduurzamen van de transportinfrastructuur door het innoveren en optimaliseren van logistieke ketens en de transitie naar schoon en slim transport. Hiervoor wordt gebouwd aan een regionaal netwerk van bedrijven, overheden en onderwijspartners voor de aanpak van opgaven die op de logistiek afkomen en wordt er in 2023 een actieplan gemaakt om de logistieke arbeidsmarkt te versterken.

Sterke ecosystemen rondom het mkb

Het MKB wordt uitgedaagd door crises, ontwikkelingen in de markt en op de arbeidsmarkt, energievraagstukken, verduurzaming, veiligheid en digitalisering. In al deze uitdagingen spelen kennis en innovatie een sleutelrol. De toekomstbestendigheid van het mkb zit in oplossingen voor de noodzakelijke grondstoffen- en energietransitie, circulaire bedrijfsmodellen en een efficiënte en klimaatneutrale

bedrijfsvoering. In de regio zijn verschillende initiatieven die bedrijven samenbrengen en vooruit helpen. Dit in combinatie of in verbinding met onderwijsinstellingen en waarbij gebruik gemaakt wordt van hun hubs, labs en werkplaatsen. Voorbeelden zoals eerder genoemd zijn het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) in Apeldoorn en Stadcampus De Kien in Deventer.

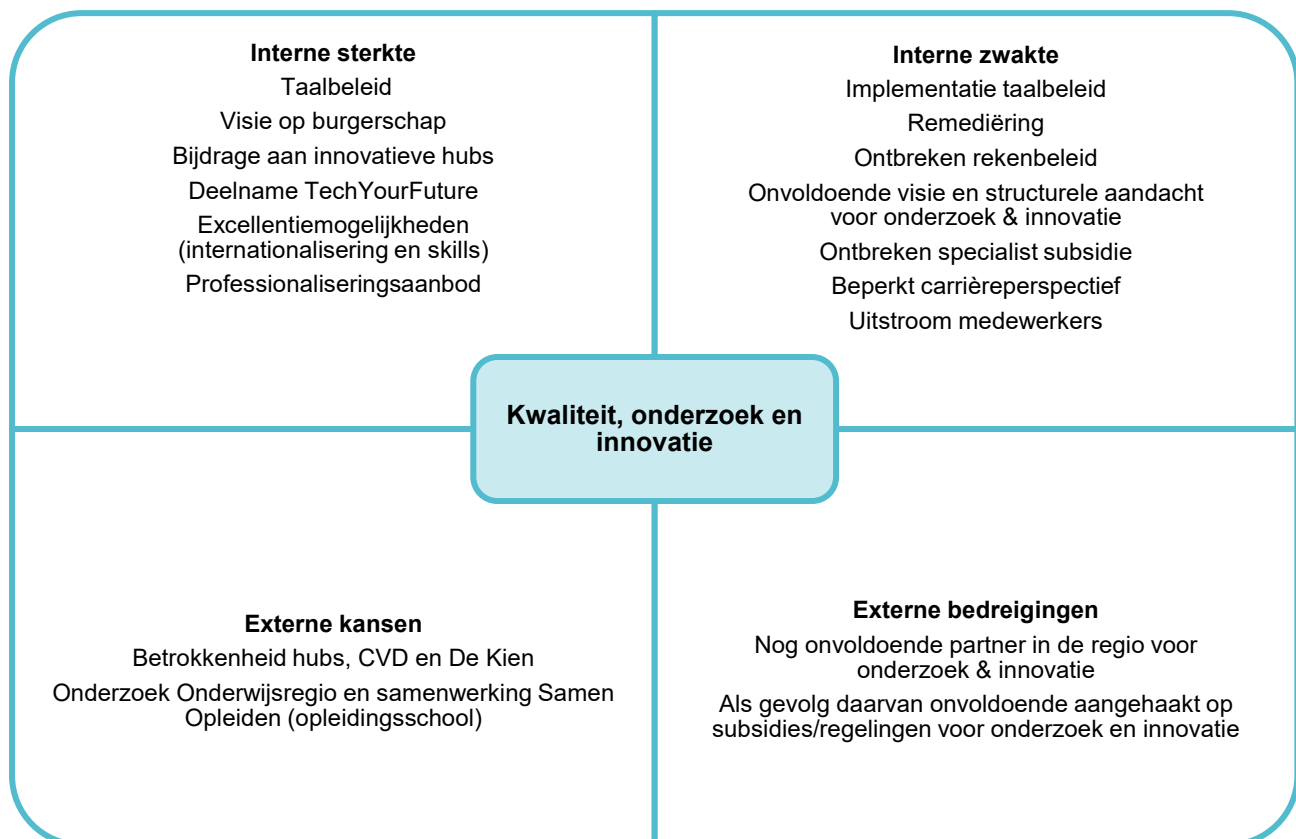
Techniekhubs: mensen warm maken voor de techniek

In de regio zijn drie techniekhubs: NewTechPark in Apeldoorn, TechniekFabriek in Zutphen en Technicampus Experience Centrum in Deventer. Ze proberen alle drie, op geheel eigen wijze, jongeren en/of zij-instromers warm te maken voor een baan in de techniek. Door te verbinden, te delen én samen te werken. Zoveel mogelijk talenten inspireren om te kiezen voor techniek. Elke techniekhub werkt samen met lokale ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden en organiseert allerlei instroom bevorderende activiteiten.

Samenwerken met Zone.college en hogescholen om (nieuwe) collega's op te leiden.

Samenwerken met Zone.college en hogescholen om (nieuwe) collega's te werven, op te leiden, in te werken, te professionaliseren en te behouden. Samen met het Zone.college (vmbo en mbo Groen) en drie hogescholen in de regio (Windesheim, Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) en Saxion) onderzoekt Aventus de mogelijkheden voor het vormen van een onderwijsregio, met de focus op het worden van een 'opleidingsschool' in kader van Samen Opleiden en Inductie.

Samenvatting



3. Ambities en maatregelen

Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Analyse

Er zijn in de regio Stedendriehoek nog geen concrete afspraken gemaakt om te komen tot gelijkwaardige behandeling van studenten in relatie tot studentenleven, zoals mogelijkheid tot studentensport e.d. Dat is niet zo vreemd, want Apeldoorn en Zutphen zijn geen studentensteden. In Apeldoorn is wel een onderwijslocatie van Saxion gehuisvest, maar Apeldoorn richt zich in mindere mate op studenten. Anders dan Deventer waar Saxion als hbo-instelling een prominenter plek heeft en daarmee meer een studentenstad is.

Studentinitiatieven

Aventus is aangehaakt op activiteiten die Saxion bij de start van het schooljaar organiseert in Deventer. Onze bijdrage en zichtbaarheid tijdens de introductie-activiteiten krijgt steeds meer vorm, maar vraagt nog wel aandacht. In Apeldoorn zijn we in gesprek met de gemeente over activiteiten bij de opening van het nieuwe schooljaar. Ook tijdens onze eigen introductieweek kunnen we meer aandacht besteden aan de kennismaking met de stad.

Aventus heeft geen studieverenigingen en ook andere studentinitiatieven zijn er niet of nauwelijks. We hebben een studentenraad, maar deze vraagt nog ontwikkeling. De JOB-monitor laat zien dat de zichtbaarheid van de studentenraad nog verbetering vraagt. Ruim 60% van onze studenten weet niet of er een studentenraad is binnen Aventus, in 2020 was dit nog ruim 50%. Op de vraag of de student zelf mee wil praten over hoe het op school beter kan antwoord 16,6% wel eens mee te willen praten. Dat is iets meer dan in 2020 (15,7%)

Met de studentenraad hebben we ideeën en wensen opgehaald ten aanzien van studentinitiatieven. Het gaat om ideeën ten aanzien van: warme introductie bij de start opleiding (met elkaar, met de school, met de stad) en informatie over het onderwijsprogramma. Daarbij kwam ook de suggestie voor een officiële opening van het nieuwe schooljaar voor tweede-, derde- en vierdejaars studenten, waarin aandacht is voor elkaar en het onderwijsprogramma van het aankomende leerjaar. Door het jaar heen is er behoefte aan ontmoeten en verdiepen in de vorm van bijvoorbeeld een festival en inhoudelijke studieactiviteiten.

Studentenkaart

Aventus heeft een eigen Aventus studentenkaart. We hebben op dit moment geen inzicht in de mate waarin deze kaart studenten toegang geeft tot bijvoorbeeld sportverenigingen e.d. Wel geeft de studentenraad aan dat de vormgeving van de huidige studentenkaart nog onvoldoende duidelijk maakt dat onze studenten studeren bij Aventus.

Internationaliseringsaanbod

Op basis van de internationaliseringskaart mbo is het internationaliseringsaanbod binnen Aventus vormgegeven. Het internationaliseringsaanbod is beschikbaar voor alle opleidingsdomeinen en doelgroepen binnen Aventus.

Domein	Activiteiten studenten	Activiteiten onderwijsprofessional
In de klas	<ul style="list-style-type: none"> Keuzedelen Internationaal Intercultureel spel Gastles door internationale vakdocenten 	<ul style="list-style-type: none"> Taalcursus Samenwerkingsproject buitenland
In de school	<ul style="list-style-type: none"> Internationale gastspreker Internationaal evenement 	<ul style="list-style-type: none"> Internationalisering in het scholingsplan/sectorplan
In Nederland	<ul style="list-style-type: none"> Stage in internationale organisatie Bezoek aan internationale organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> Bezoek aan internationaal evenement Stagebezoek internationale organisatie
Over de grens	<ul style="list-style-type: none"> Buitenlandstage Korte uitwisseling met Duitsland Excursies buitenland 	<ul style="list-style-type: none"> Stagebezoek buitenland Training of taalcursus volgen Jobshadowing/docentstage Bezoek buitenlandse school Bezoek internationale conferentie

Figuur 7 Overzicht internationaliseringsaanbod binnen Aventus

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

Samen met onze studenten en regionale partners (gemeenten, (leer)bedrijven, Saxion) zorgen we ervoor dat mbo-studenten een gelijkwaardige behandeling krijgen in de Stedendriehoek ten opzichte van hbo-studenten. We zetten in op meer studentparticipatie bij de vormgeving en kwaliteitsverbetering van ons onderwijs en ondersteunen en begeleiden - daar waar nodig en wenselijk - studenteninitiatieven. Onze studenten voelen zich gezien en gehoord binnen Aventus.

We versterken samen met onze studenten de talentontwikkeling binnen Aventus door het structureel aanbieden van mogelijkheden voor internationale ervaringen en uitwisselingen met buitenlandse partnerscholen.

Beoogd resultaat 2027:

- De meerderheid van onze studenten ervaart een gelijkwaardige behandeling ten opzichte van hbo-studenten in onze regio.
- Studenten worden structureel betrokken bij de vormgeving en kwaliteitsverbetering van ons onderwijs via studentenklankbordgroepen.
- Studenten voelen zich gezien en gehoord en beoordelen Aventus hierop met een voldoende.
- Internationalisering is structureel opgenomen in het curriculum van al onze mbo-opleidingen.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We leveren een bijdrage aan het positioneren van het mbo en mbo-studenten in de regio, door actief de verbinding aan te gaan met regionale activiteiten en de rol en bijdrage van onze mbo-studenten daarin te laten zien. Bijvoorbeeld: meewerken in de techniekhubs, regionale activiteiten zoals sportevenementen, Sinterklaasintocht, maar ook hackathons en creathons samen met gemeenten en regionale partners.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We starten in 2024 met studentenklankbordgroepen per sector om studenten te betrekken bij de inhoud en vormgeving van ons onderwijs. We onderzoeken in 2024 samen met onze studenten (studentenraad, Aventus ambassadeurs, studentenklankbordgroepen) en regionale partners (o.a. gemeenten) aan welke studentinitiatieven behoefte is. Op basis van deze inventarisatie bepalen we in gezamenlijkheid hoe we deze initiatieven in de regio kunnen realiseren, ondersteunen en begeleiden.

<p>Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We maken samen met onze studenten en onze partners in de regio een plan van aanpak voor het gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten en voeren dit plan vervolgens uit.
<p>Een fysieke studentenkaart introduceren.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We verrijken de informatie op onze fysieke studentenkaart, zodat de herkenbaarheid wordt vergroot, en zorgen dat deze voor meer faciliteiten (intern en extern) te gebruiken is. ▪ We monitoren de mate waarin de studentenkaart onze studenten toegang geeft tot bijvoorbeeld de bibliotheek, sportverenigingen e.d.
	<p>Extra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Internationalisering is structureel opgenomen in het curriculum. Bijvoorbeeld door het aanbieden van internationale stages, keuzedelen met betrekking tot internationalisering en/of internationalisering@home activiteiten. Opleidingsteams kiezen aanbod dat aansluit bij de behoeften van de doelgroep.

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

Analyse

Van de Aventus studenten geeft 80,8% aan zich veilig te voelen binnen onze school. 3,8% van de studenten voelt zich onveilig, dit is een voorzichtige verbetering ten opzichte van de JOB-monitor 2020. Toen gaf 4,1% nog aan zich niet veilig te voelen.

Van de Aventus studenten die de studentenpeiling in april 2022 hebben ingevuld, geeft 19% aan op dat moment een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. Dat percentage ligt iets lager dan het landelijke gemiddelde binnen het mbo (21%).

“..aanpakken van studenten die een onveilige sfeer veroorzaken voor studenten van LHBTIQ+ en/of studenten met mentale aandoeningen of stoornissen. Deze studenten bewust maken van hun acties en erop aan spreken...”

Bron: JOB-monitor 2022

De rol van de medezeggenschap bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

Aventus heeft een integraal veiligheidsbeleid op basis van de 4 pijlers van de MBO Raad: 1) veilig leer- en werkklimaat, 2) veiligheid in het curriculum, 3) crisisbeheersing, 4) veilige infrastructuur.

Onder pijler 1 vallen onder andere sociale omgangsvormen. Verwachtingen ten aanzien van de omgang met elkaar (tussen studenten, tussen medewerkers en tussen studenten en medewerkers) zijn vastgelegd in een aantal documenten, zoals huisregels, gedragscode, pestprotocol en studentenstatuut. Deze documenten worden besproken met de studentenraad en ondernemingsraad. De documenten zijn beschikbaar voor alle studenten en medewerkers via het Aventus Portaal. Dit geldt eveneens voor documenten rondom informatiebeveiliging en privacy.

Gespreksvoering met studenten over welzijn en sociale veiligheid

Er is een duidelijke link met sociale veiligheid en het burgerschapsonderwijs, m.n. waar het gaat om het bespreekbaar maken van taboes (zie ook doelstelling 3.2). Ook in de begeleiding van onze studenten wordt het gesprek over welzijn en sociale veiligheid intensief gevoerd.

In oktober 2022 heeft Aventus samen met Saxion en de Politieacademie een handtekening gezet onder een convenant op LHBTIQ+. In deze verklaring geven wij als drie onderwijsorganisaties in de Stedendriehoek aan dat we samen een inclusieve, veilige, gezonde en inspirerende omgeving creëren voor iedereen en dus ook voor LHBTIQ+ studenten, -docenten en andere medewerkers die bij het onderwijs betrokken zijn. Het

convenant is de start voor het gezamenlijk vormgeven en uitvoeren van een agenda om bij te dragen aan dit belangrijke onderwerp vanuit diversiteit en inclusie. Daarmee willen we onze gezamenlijke belofte voor een veilige leer- en werkomgeving nog meer waar maken.

Samenwerking gemeenten, politie en zorgpartijen bij hulp en ondersteuning

Naast het bovengenoemde initiatief van het convenant LHBTIQA+ heeft Aventus in samenwerking met de Gemeente Apeldoorn en Ferm Stedendriehoek in 2021 onderzoek laten doen naar de vindbaarheid en toegankelijkheid van preventieve ondersteuning voor jongeren in Apeldoorn. De uitgevoerde onderzoeken (zie hoofdstuk 2), laten zien dat het voor studenten belangrijk is dat (extra) ondersteuning vindbaar en bereikbaar moet zijn. Samen met de verbeteragenda Passend Onderwijzen heeft dit geresulteerd in een plan van aanpak voor 'Samen begeleiden 2.0'.

We hebben op verschillende manieren binnen Aventus al zaken in gang gezet om het welzijn en de sociale veiligheid van studenten te vergroten, maar zien ook nog verbeterpunten op dit vlak.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

We bieden een stimulerende en veilige leeromgeving met begeleiding op maat waarin de student zich thuis voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. Met aandacht voor de student en zijn persoonlijke ontwikkeling en behoeften, verhogen we het mentale welzijn en vertrouwen. Elke student moet een gelijke kans krijgen om talenten en capaciteiten optimaal te ontwikkelen en de leerloopbaan succesvol te doorlopen.

Beoogd resultaat 2027:

- Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau): >90%.
- Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau): 5-10% boven nulmeting⁴.
- Het vergroten van de toegang tot hulp voor studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visie en beleid zijn geformuleerd binnen <i>Samen begeleiden 2.0</i> op basis van de onderzoeken. Implementatie vindt plaats en wordt gemonitord en waar nodig bijgesteld. ▪ We richten een laagdrempelige voorziening (centrale plek, shitshow) in om de toegankelijkheid voor de studenten om hulp te zoeken te vergroten. We gaan deze voorziening monitoren.
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samen met ondernemingsraad, studentenraad en de studentenklankbordgroepen reflecteren we op het huidige sociaal veiligheidsplan, op de sterke en zwakke punten en komen tot een verbetervoorstel.
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We vergroten het handelingsrepertoire van onze medewerkers ten aanzien van de begeleiding van de studenten bij dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten. We maken hierbij gebruik van de expertise van ons Loopbaan Expertise Centrum en ontwikkelen ons professionaliseringsaanbod hiervoor door.
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>gezonde school</i> en de programma's <i>welbevinden op school</i> en <i>helder op school</i> .	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We continueren de <i>Gezonde school</i> op twee Aventus-locaties. ▪ We analyseren in 2024 de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i> en op basis van de bevindingen ontwikkelen we een passend onderwijsaanbod.

⁴ OCW ontwikkelt hiervoor nog een indicator.

Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.

Toepassen:

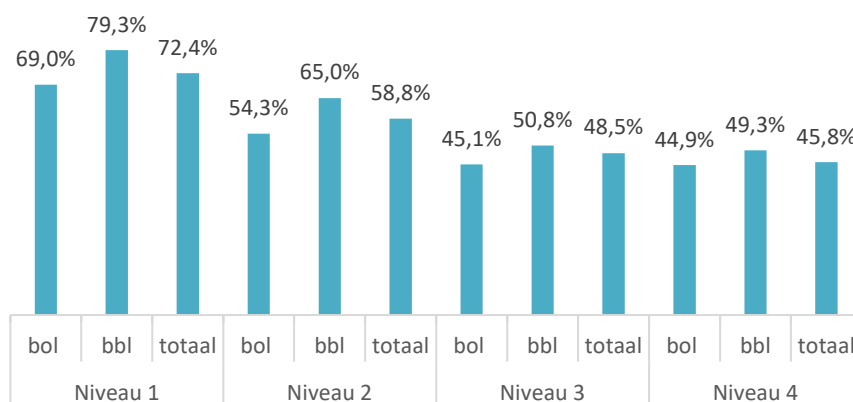
- Visie en beleid zijn geformuleerd binnen *Samen begeleiden 2.0* op basis van de onderzoeken. We implementeren en monitoren *Samen begeleiden 2.0* en waar nodig stellen we bij.
- We ontwikkelen onze pedagogische visie door, waarbij we aandacht hebben voor persoonsvorming, socialisatie en mentale gezondheid van studenten en wat dit vraagt aan begeleiding van de student. Dit doen we in samenhang met de analyse op *Welbevinden op school* en *Helder op school*.

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.

Analyse

De helft van onze studenten (49,7%) geeft aan tevreden te zijn over de begeleiding tijdens de opleiding (JOB-monitor 2022), dit is een kleine verbetering ten opzichte van 2020 (46,8%). Maar onze studenten geven aan meer begeleiding te willen op het gebied van achterstanden, wat er precies van hen wordt verwacht en persoonlijke problematiek.

Er zijn grote verschillen te zien tussen de niveaus: studenten op niveau 1 zijn het meeste tevreden over de begeleiding en studenten op niveau 4 het minst tevreden. Ook geven bbl-studenten vaker aan tevreden te zijn dan bol-studenten. Dit zien we op alle niveaus terug.



Figuur 8 Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (bron: JOB-monitor 2022)

Aantal voortijdig schoolverlaters

Maandelijks ontvangen de opleidingsteams een vsv-rapportage. Op basis daarvan worden verdiepende analyses gemaakt om de diverse oorzaken per opleidingsteam te achterhalen en daar een verbeterplan op te maken. Daarnaast werken we intensief samen met het RMC om een gezamenlijke ketenaanpak voor vsv te realiseren.

Er verlaten nog te veel studenten Aventus ongediplomeerd, zowel in de bol als de bbl. We hebben nog flink wat stappen te zetten om te zorgen dat de uitval naar beneden gaat. Per niveau en leerweg zien we de volgende ontwikkelingen op vsv.

▪ Niveau 1

De vsv-cijfers op niveau 1 stegen de afgelopen jaren naar 25,0% in 2021-2022. Wel zien we verschillen tussen de bol (19,1%) en bbl (37,7%). Bol scoort beter dan bbl en voor de bol blijven we dan ook onder de gestelde norm (22,6%).

- **Niveau 2**
Op niveau 2 zien we een stijging van het aantal vsv'ers. Voor bbl ligt het percentage op 7,2% en daarmee onder de gestelde norm (9,6%). Bol zit hier ver boven met 12,5%.
- **Niveau 3**
Voor niveau 3 scoren voor zowel bol (5,7%) als bbl (4,6%) boven de norm (3,9%).
- **Niveau 4**
Voor niveau 4 scoren voor zowel bol (4,3%) als bbl (4,7%) boven de norm (3,3%).

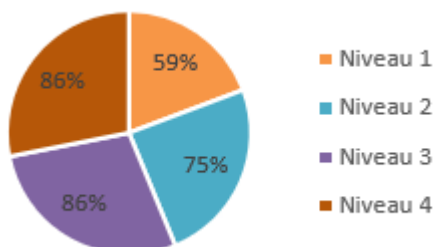
De periode van de beperkende corona-maatregelen heeft duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar (groepen) studenten zijn wanneer de omstandigheden om te leren en ontwikkelen niet optimaal zijn.

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

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

Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt

De meerderheid van onze studenten die gediplomeerd uitstroomt, heeft na een jaar een baan gevonden voor meer dan 12 uur per week. Met name op niveau 3 en 4 zien we dat studenten die uitstromen in Zorg & Welzijn en Techniek een goede kans op de arbeidsmarkt hebben.



Figuur 9 Percentage gediplomeerden dat na een jaar een baan van minimaal 12 uur per week heeft, uitgesplitst naar niveau

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

Iedere student krijgt bij Aventus 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 de student en met onze interne 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 van voortijdig schoolverlaten houdt onze focus en we blijven werken aan het verminderen van voortijdige uitval. We streven ernaar om onder de landelijk vsv norm te komen voor al onze opleidingsniveaus.

Beoogd resultaat 2027:

- 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 van 75% naar 80%.

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

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
<p>Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen; extra begeleiding in het onderwijs/bpv; inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt. 	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We verkleinen de klassen op niveau 2 van 25 naar 18 studenten. ▪ We versterken de begeleidingsstructuur en zetten 3 fte extra begeleidingsdeskundigen in op niveau 2. ▪ We richten op de drie hoofdlocaties een centrale plek in waar studenten binnen kunnen lopen voor allerhande ondersteuning (fysieke en online centrale plekken) ▪ We organiseren loopbaancafés voor studenten op niveau 1 en 2 die de arbeidsmarkt opgaan. We evalueren deze loopbaancafés en bepalen op basis daarvan of deze cafés een positieve bijdrage leveren aan een succesvolle overstap naar de arbeidsmarkt.
<p>Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We zetten het experiment doorstroomteam voort en versterken en bestendigen dit experiment in samenwerking met de RMC gemeenten Deventer, Zutphen en Apeldoorn (RMC-medewerkers, jobcoaches, verzuimcoördinator, leerwerkloket)⁵. We starten in 2024 samen met het doorstroomteam een campagne om voortijdig schoolverlaters te stimuleren terug te keren naar maatwerk bbl-opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgaven.
<p>Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We ontwikkelen een digitale module voor laatstejaars studenten om zich voor te kunnen bereiden op de arbeidsmarkt. ▪ We continueren en borgen de inzet van jobcoaches voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben. ▪ We versterken de nazorg in samenhang met alumni.
<p>Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We analyseren het 'aanvalsplan tegen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst' van OCW⁶ in relatie tot de bestaande interventies binnen Aventus. In samenspraak met Ferm, gemeenten en RMC passen we de interventies aan of breiden we ze uit. Deze aanpassing en/of uitbreiding leggen we vast in het aanvalsplan van Aventus. ▪ We zetten de samenwerking LOB in de regio voort met de concrete ontwikkeling van het programma <i>Op weg naar mbo/Aventus</i> samen met het voortgezet onderwijs in de regio om het keuzeproces voor een vervolgopleiding te ondersteunen, switchen te verminderen en uiteindelijk uitval te voorkomen.

⁵ De insteek van het doorstroomteam is om jongeren (met diploma) van school naar werk te begeleiden, in gesprek met hen te gaan als zij voortijdig de school verlaten en (ongekwalificeerde) jongeren met werk naar een vervolgopleiding / bijscholing te begeleiden.

⁶ Naar verwachting beschikbaar na de zomer van 2023.

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.

Analyse

Binnen Aventus lopen verschillende trajecten waarmee we de aansluiting bij doorstroom naar vervolgonderwijs vanuit vo naar mbo en van mbo naar hbo versterken.

Toptraject

Vmbo-leerlingen met een ambitie om door te stromen naar het hbo verdienen het om hun droom waar te maken. Vaak wordt gedacht dat de ideale route naar het hbo via de havo is, maar voor veel praktisch ingestelde vmbo-leerlingen is een route via het mbo een veel betere keuze. Een mbo-diploma is juist een zeer waardevolle toevoeging aan hun studieloopbaan. Het Toptraject richt zich op deze praktisch ingestelde vmbo'er en wil iedere leerling/student, die kan en wil, helpen bij het realiseren van een succesvolle vmbo-mbo-hbo route.

Het Toptraject Stedendriehoek is een samenwerking tussen het Etty Hillesum Lyceum, de Veluwe onderwijsgroep, Aventus en Saxion en gezamenlijk richten wij ons op het vormgeven van een kansrijk en succesvol doorgaand leertraject (vmbo-mbo-hbo). Het Toptraject start in het derde jaar vmbo en eindigt na het eerste jaar hbo. Gedurende de onderwijsloopbaan in het vmbo, mbo en eerste jaar hbo volgen leerlingen/studenten een verdiepend onderwijsprogramma. Vooral de vroege start in het Toptraject verhoogt kansengelijkheid, maar zorgt ook voor reële verwachtingen.

In 2023 zijn er vanuit de vo-scholen nog geen studenten bij Aventus ingestroomd die deelnemen aan Toptraject. We verwachten de eerste instroom vanuit het vo vanaf schooljaar 2024-2025.

Mhbo-routes

In samenwerking met het hbo (Saxion, Windesheim en/of HAN) geeft Aventus bij verschillende opleidingen vorm en inhoud aan mhbo-routes. Dat kan middels een keuzedeel, maar ook op andere onderdelen binnen het curriculum. Deze mhbo-routes richten zich op zowel specifieke beroepsinhoudelijke voorbereiding als de ontwikkeling van generieke competenties. De toetsing en examinering van de mhbo-route vindt bij voorkeur plaats binnen zowel mbo als hbo, waarbij het mbo eindverantwoordelijk is. In een enkel geval kan het volgen van een mhbo-route leiden tot vrijstellingen voor de propedeuse.

Ad-trajecten

Met Saxion hebben we in 2023 een samenwerkingsovereenkomst getekend waarin beide partijen zich inzetten voor het ontwikkelen en uitvoeren van voltijds Ad-trajecten. Onderwijsontwikkeling en de uitvoer van de Ad-trajecten vindt zoveel als mogelijk plaats in gezamenlijkheid (zowel door mbo- als hbo-docenten) en beide partijen spannen zich gezamenlijk in bij de voorlichting aan studenten over deze trajecten. Ad-trajecten worden alleen ontwikkeld wanneer de macrodoelmatigheidstoets uitwijst dat het regionale werkveld én toekomstig studenten het potentieel van een dergelijke opleiding onderkennen. De ontwikkeling van de opleidingen wordt zoveel mogelijk gebaseerd op de actuele inzichten omtrent doorstroom en studiesucces.

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen

We werken in de regio nauw samen met de vo-scholen en het hbo (m.n. Saxion, HAN en Windesheim). Deze samenwerking kunnen we inhoudelijk nog verder intensiveren waar het gaat om inzet op (regionale) tekortsectoren. Door middel van voorlichting naar vo-leerlingen en mbo-studenten over de kansen en mogelijkheden binnen deze tekortsectoren en het aantrekkelijk maken van de opleidingen die opleiden voor beroepen in tekortsectoren (beroepsoriëntatie en beroepsbeeld). Onderwijsprogramma's stemmen we nu nog niet intensief met elkaar af. Dat doen we wel voor LOB waar het de doorlopende leerlijn betreft vanuit vo naar mbo en in een aantal gevallen ook voor de mhbo-routes. Ook in de ontwikkeling en uitvoer van Ad-trajecten zoeken we deze samenwerking op.

Het aantal studenten dat in 2023 deel heeft genomen aan doorstroomprogramma's is nog niet bekend. Hiervoor voeren we begin 2024 een nulmeting uit.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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:

- de inhoudelijke samenwerking met het regionale vo en hbo te versterken;
- deelname van leerlingen en/of studenten aan TopTraject te stimuleren en te vergroten;
- met een doorlopende leerlijn LOB leerlingen en studenten te begeleiden in het maken van passende keuzes voor vervolgonderwijs (vanuit vo naar mbo en van mbo naar hbo);
- doorstroomprogramma's (door) te ontwikkelen en/of verbeteren met als doel het vergroten van het studiesucces in het vervolgonderwijs.

Beoogd resultaat 2027:

- 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.
- Er is in samenwerking met het regionale vo en hbo een duidelijke doorlopende leerlijn LOB ontwikkeld waarmee we leerlingen en studenten begeleiden in het maken van passende keuzes voor vervolgonderwijs (vanuit vo naar mbo en van mbo naar hbo).
- Het aantal studenten dat heeft deelgenomen aan doorstroomprogramma's is gestegen ten opzichte van 2023.

Maatregelen kwaliteitsafspraken

Invulling Aventus

Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.

Toepassen:

- Samen met regionale vo-scholen en het hbo analyseren we het opleidingsaanbod t.b.v. doorstroom van leerlingen van vo naar mbo en van studenten in het mbo naar het hbo voor de (regionale) tekortsectoren. Hierbij hebben we ook aandacht voor de leerroutes vanuit pro/vso naar entree, vo/ISK-entree, dubbelkwalificaties mbo-vavo en doorlopende/geïntegreerde leerlijnen vmbo-mbo2.

Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.

Toepassen:

- We zetten in op het gezamenlijk (verder) vorm en inhoud geven aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding en verdiepen de uitwerking van *Op weg naar het mbo/Aventus* (LOB). Hiermee ondersteunen we studenten en hun ouders in hun keuzeproces voor een vervolgopleiding en vergroten we de instroom vanuit het vo naar het mbo en vanuit het mbo naar het hbo en verminderen we uitval en switchgedrag als gevolg van een verkeerde studiekeuze.
- Het programma Toptraject biedt vo-leerlingen die via het mbo doorstromen naar het hbo extra ondersteuning om zo het studiesucces te vergroten. We zetten dit programma door, evalueren en stellen bij.

Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke

Toepassen:

- Op basis van de opleidingsanalyse zoals hierboven benoemd, bepalen we gezamenlijk (vo, mbo en hbo) hoe we leerlingen en studenten kunnen interesseren voor tekortsectoren en de opleidingen die daartoe opleiden.
- Op basis van de gegevens die we van DUO hebben ontvangen vragen we in 2023 binnen de regeling 'Versterking aansluiting

opgaven en waar studenten drempels ervaren.

beroepskolom' subsidie aan voor het ontwikkelen en uitvoeren van een aansluitende opleidingsroute vo-mbo-hbo met de regionale vo-scholen en het hbo.

1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Analyse

Aventus biedt per 1 januari 2020 geen trajecten volwasseneneducatie meer aan en daarmee ook geen apart aanbod voor laaggeletterde volwassenen (anderstaligen en Nederlandstaligen) dat voor die tijd onder de noemer basiseducatie wel onderdeel uitmaakte van het opleidingsportfolio van Aventus.

Voor onze opleidingsteams betekent dit dat zij binnen de context van hun reguliere beroepsopleidingen aandacht besteden aan laaggeletterdheid van jongeren en volwassenen. Voor studenten die extra taalondersteuning nodig hebben zijn en worden op sectorniveau voorzieningen ingericht zoals (vak)taalondersteuning in kleine groepen, inzet van NT2 docenten en remediëring. Dat vraagt nog aandacht en ontwikkeling.

De ervaring die we opgedaan hebben en opdoen in trajecten die specifiek zijn ontwikkeld voor laagtaalvaardige anderstaligen, zoals het traject *Kleurrijk zorgen* bieden handvatten voor het versterken van ons aanbod. Aventus werkt binnen dit traject samen met gemeente Apeldoorn, Lucrato, Aslan Consultants, Zorggroep Apeldoorn en VARIIS aan een programma om statushouders voor te bereiden op een baan in de zorg, en werkgevers voor te bereiden op de komst van deze nieuwe medewerkers.

Onderwijsroute

Aventus biedt sinds 2023 voor de gemeenten in de Stedendriehoek de Onderwijsroute aan. Een route voor jongere, inburgeringsplichtige asielstatushouders die na afronding kunnen instromen in het mbo. Deelnemers zitten maximaal 1,5 jaar in de Onderwijsroute. Naast intensief taalonderwijs, staan ook vakken als rekenen, Engels, studievaardigheid en loopbaanoriëntatie op het programma. Een diploma moet samen met opgedane werkervaring en/of eventuele opleidingen (bv. in het land van herkomst) voldoende basis geven voor instroom in een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4.

Oekraïners

In 2022 en 2023 heeft Aventus onderwijs geboden aan Oekraïners. Daar waar mogelijk zijn studenten ingestroomd in een niveau 2 opleiding waarbij zij extra aanbod kregen t.b.v. Nederlandse taalvaardigheid. In andere gevallen zijn studenten ingeschreven op niveau 1 met de focus op het aanleren van de Nederlandse taal, alvorens te starten met een beroepsgerichte opleiding.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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.

Beoogd resultaat 2027:

- Laaggeletterde en laagtaalvaardige NT2-studenten bieden we extra ondersteuning in de vorm van remediëring.
- Lezen en leesbevordering is onderdeel van ieder curriculum.

Maatregelen kwaliteitsafspraken

Deelname aan of medewerking verlenen aan het nationaal groeifondsproject LLO collectief.

Invulling Aventus

Toepassen:

- We volgen de ontwikkelingen binnen het NGF LLO collectief en informeren ons over het vervolg van de pilot. Als deelname aan het LLO collectief gezien de regionale ontwikkelingen relevant is, dan zal Aventus in de 2^e tranche in samenwerking met haar regionale partners een aanvraag indienen.

Prioriteit 2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Conform de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027* is op basis van de arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod in de regio een selectie gemaakt van beroepsopleidingen (bc-codes) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transformatie waar maatschappelijk relevant. Deze selectie is te vinden in bijlage 2.

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 baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Analyse

Regio in beeld van het UWV (november 2022) laat zien dat er grote krapte is op de arbeidsmarkt voor vrijwel alle sectoren waarin studenten van Aventus afstuderen. Dit betekent dat er veel kansen zijn voor deze afstudeerders. De meeste vacatures staan open voor technische banen op mbo-niveau 2 en 3 gevolgd door economische en administratieve banen.

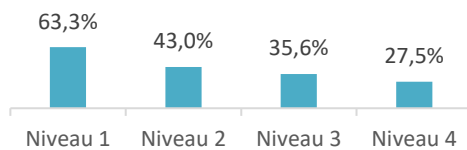
Van de 73 beroepsopleidingen (bc-code niveau) die Aventus aanbiedt merken we er 35 aan die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio. Onder deze 35 beroepsopleidingen vallen 65 unieke crebo's met een instroom van 2.509 studenten in 2022-2023, ruim de helft van de totale instroom dat jaar. 46% van de maatschappelijk relevante instroom stroomt in binnen het domein *Zorg & Welzijn*. De domeinen *Bouw & infra* en *Afbouw, hout & onderhoud* zijn ondervertegenwoordigd met beide slechts 3% van de instroom.

In 2021-2022 studeerden ruim 1.800 studenten af bij Aventus in een richting die nodig is voor de maatschappelijke opgaven in de regio. Dit is 52% van het totaal aantal studenten dat in dat jaar afstudeerde. Het grootste deel van deze studenten (43%) studeerde af in de richting *Zorg & welzijn* gevolgd door *Techniek en procesindustrie* (19%) en *Mobiliteit en voertuigen* (18%).

De kans dat de studenten die afstuderen in een richting die nodig is voor de maatschappelijke opgaven in de regio ook een baan vinden in datzelfde vakgebied varieert sterk per domein. De hoogste kansen zien we binnen *Zorg & welzijn*.

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Het percentage studenten dat positief is over de begeleiding vanuit Aventus bij de keuze voor doorleren en werken is 33,4% (JOB-monitor, 2022). 25,1% is negatief over deze begeleiding. Uitgesplit naar opleidingsniveau geeft het volgende beeld:



Figuur 10 Percentage studenten dat positief is over de begeleiding vanuit Aventus bij de keuze voor doorleren of werken (per opleidingsniveau)

In de JOB-monitor geven studenten de volgende tips: meer beroepsgericht onderwijs, meer praktijkvoorbeelden in de lessen, gastdocenten vanuit de praktijk en aansluiting tussen de theorie en de praktijk.

Samenwerking in voorlichting met werkgevers

Er vindt structureel overleg plaats met zorginstellingen, bijvoorbeeld via het Zorgplatform Apeldoorn. Dit geldt ook voor de kinderopvang in intensieve samenwerking met het UWV naar werkgevers. Binnen Bouw & Infra en Afbouw, hout & onderhoud werken we intensief samen met opleidingsbedrijven als Bouwmensen en SchildersCool. Voor de overige branches geldt dat er op incidentele basis wordt samengewerkt in de voorlichting met werkgevers.

Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

We hebben voorzieningen als Talentus, In- en doorstroomklas (IDK) om studenten die van opleiding willen switchen te ondersteunen bij hun oriëntatie op een andere opleiding. Binnen Aventus zoeken we al langere tijd naar een oplossing om de oriëntatie van studenten die willen switchen bekostigd te krijgen en om op die manier een gedegen oriëntatieprogramma aan te bieden. We juichen het experiment oriëntatieprogramma's dan ook toe.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt van zijn 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 en wordt ingericht vanuit de vijf Aventus LOB kaders die leidend zijn: 1) de vijf loopbaancompetenties, 2) krachtige leeromgeving, 3) loopbaanbegeleider die voldoet aan de LOB eisen, 4) doorgaande leerlijn vanuit het vo, 5) iedere student een lob-dossier (vanuit het vo). 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;
- het werken met een gezamenlijk LOB-dossier vo-mbo.

Beoogd resultaat 2027:

- 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. We ontwikkelen hiervoor een eigen indicator, waarmee we het onderscheid kunnen maken tussen bol- en bbl-studenten⁷.

⁷ De JOB-monitor voorziet niet in het onderscheid tussen bol- en bbl-studenten. Daarnaast herkennen bbl-studenten zich niet in de vraagstelling van de JOB-monitor, want deze studenten zijn niet gericht op vervolgonderwijs of toeleiding naar werk. Daardoor geeft de JOB-monitor geen goed beeld.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
<p>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> Extra fte voor LOB. Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken. Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders. 	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> We reserveren binnen de formatie ruimte voor extra inzet voor LOB. We zetten structureel in op meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken. Waar mogelijk werken we hierin samen met het vo en hbo. We geven meer en bredere voorlichting gericht op het loopbaanperspectief en kennis van het werkveld. Daarbij besteden we expliciet aandacht aan opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven. Waar mogelijk betrekken we hier alumni bij. We zetten in op meer en betere begeleiding van studenten door inzet van onze vijf LOB kaders. We stellen ons LOB scholingsaanbod open voor collega's van vo-scholen en volgen samen de scholing.
<p>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We maken afspraken met grotere werkgevers in sectoren met maatschappelijke opgaven over voorlichting en oriënterende bedrijfsbezoeken. We werken hierin samen met het vo en waar mogelijk ook met het hbo.
<p>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We versterken de regionale regiegroep LOB (directeuren vo-mbo) en de regionale kenniskring LOB (decanen, mentoren, teammanagers) door jaarlijks een gezamenlijke agenda vast te stellen (gebaseerd op de landelijke ambitie agenda LOB) voor de (door)ontwikkeling en versterking van LOB. We stemmen via mhbo-routes en Toptraject LOB activiteiten af met het hbo.
<p>Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We volgen de ontwikkelingen binnen OCW ten aanzien van het experiment voor een domein-overstijgend oriëntatieprogramma. Zodra dat mogelijk is nemen we deel aan het experiment.
<p>Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak <i>Kansrijk opleiden</i> op regionaal niveau.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We maken afspraken over de nadere invulling van de aanpak <i>Kansrijk opleiden</i> op regionaal niveau met Regio Stedendriehoek, UWV en FactorWerk. We nemen de aanpak <i>Kansrijk opleiden</i> mee in onze jaarlijkse portfolio-analyse.

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.

Analyse

In de JOB-monitor van 2022 geeft 33,9% van de bol-studenten aan goed begeleid te worden door school tijdens stage/bpv, 30% is echter negatief over deze begeleiding. In 2020 lag dit percentage ook al op 30%.

Over de begeleiding vanuit het leerbedrijf zijn onze bol-studenten een stuk positiever: 65,3% geeft aan goed begeleid te worden. Er is sprake van een kleine verbetering ten opzichte van 2020. Toen was 64,4% van de studenten positief.

In het opmerkingenveld van de JOB-monitor geven studenten aan dat school te weinig zicht heeft op de inhoud van de stage en dat er geen goede overgang is van de theorie in de lessen naar de praktijk in de stages. Ook missen studenten ondersteuning bij het zoeken naar een stage.

Binnen Aventus is ten aanzien van stagediscriminatie geen specifieke visie geformuleerd of beleid opgesteld, ook zijn er geen specifieke handvatten voor de onderwijsprofessionals bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie opgesteld. Tevens ontbreekt een proces (voor opvolging) van meldingen en een daaraan gekoppelde ondersteuningssystematiek. Specifieke aandacht voor stagediscriminatie is er dus niet en we hebben geen inzicht in het aantal meldingen over stagediscriminatie.

Als er in het algemeen sprake is van discriminatie, ongewenst en grensoverschrijdend gedrag dan kunnen studenten terecht bij hun docent, hun studieloopbaanbegeleider en specifiek bij de vertrouwenspersoon. In de formele documenten (algemene voorwaarden bpvo en het studentenstatuut) zijn artikelen opgenomen in het geval van discriminatie. Binnen de school is een pestprotocol en een klachtenregeling opgesteld.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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 stagepact⁸.

Beoogd resultaat 2027:

- 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 (65,3%).

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We bieden studenten heldere en duidelijke informatie over opleidingen en arbeidsmarkt en kansrijke opleidingen, zodat zij een duidelijk beroepsbeeld krijgen bij het werk dat ze na afronding van de opleiding gaan uitvoeren.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samen met onze regionale partners (gemeenten, leerbedrijven, SBB) en onze studenten ontwikkelen we in 2024 een visie op het tegengaan van stagediscriminatie. ▪ We spreken ons expliciet uit tegen stagediscriminatie en plaatsen een statement op onze website. ▪ De Aventus bpv-begeleiders geven tijdens het begeleiden van onze studenten het goede voorbeeld.

⁸ De vier thema's uit het stagepact vragen de nodig inzet van Aventus in een vierjarige programmatische aanpak, waarbij we de beschikbare middelen gelijkmatig over vier jaar verdelen. In het eerste jaar staat beleidsontwikkeling centraal, in de jaren daarna zetten we in op implementatie en professionalisering.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ We vragen frequent aandacht voor het onderwerp via onze eigen mediakanalen.
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In de voorbereiding op de stage vertelt de Aventus bpv-begeleider hoe de student stagediscriminatie kan herkennen, stagediscriminatie kan melden bij Aventus en hoe Aventus een melding oppakt. Deze informatie wordt op uniforme wijze opgenomen in de opleidingsgids en het bpv-handboek. ▪ We richten in 2024 een meldpunt stagediscriminatie in waar studenten laagdrempelig melding kunnen maken. ▪ We monitoren bij studenten die melding maken van stagediscriminatie of de melding naar tevredenheid is opgepakt en zij de juiste ondersteuning hebben ervaren.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samen met onze regionale partners (gemeenten, leerbedrijven, SBB) en onze studenten ontwikkelen we in 2024 een visie en aanpak op het tegengaan van stagediscriminatie die we vervolgens uitvoeren.
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We richten in afstemming met SBB in 2024 een proces in waarmee we meldingen en signalen van stagediscriminatie zorgvuldig en efficiënt doorzetten naar het klachtenloket van SBB. ▪ We monitoren doorlopend of meldingen en signalen van stagediscriminatie effectief worden opgepakt en afgehandeld.
Stagematching bij eerste stage van bol-studenten in jaar 1.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We herijken in 2024 ons bpv-beleid in samenspraak met onze studenten en regionale leerbedrijven en implementeren dit bpv-beleid vanaf 2025. Expliciet onderdeel van dit bpv-beleid is de wijze waarop opleidingsteams eerstejaars bol-studenten begeleiden naar de eerste stage en de stagematching. ▪ We brengen daarvoor het aantal opleidingen in beeld waar sprake is van stagematching bij de eerstejaars studenten en laten dit aantal jaarlijks groeien.
Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen op de locatie van het leerbedrijf.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We herijken in 2024 ons bpv-beleid in samenspraak met onze studenten en regionale leerbedrijven en implementeren dit bpv-beleid vanaf 2025. Expliciet onderdeel van dit bpv-beleid is de wijze waarop opleidingsteams de begeleiding van de student tijdens de bpv inrichten, inclusief de contactmomenten tussen school, student en leerbedrijf. We houden een ondergrens aan van drie contactmomenten en leggen de bpv-bezoeken vast in Osiris.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We herijken om in 2024 ons bpv-beleid en implementeren dit bpv-beleid vanaf 2025. Op basis daarvan stellen we passend professionaliseringsaanbod samen om Aventus bpv-begeleiders vanaf 2025 te scholen in kwalitatief goede stagebegeleiding en het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In de voorbereiding op de stage vertelt de Aventus bpv-begeleider hoe de student stagediscriminatie kan herkennen, stagediscriminatie kan melden bij Aventus en hoe Aventus een melding oppakt. Deze informatie wordt op uniforme wijze opgenomen in de opleidingsgids en de bpv-gids.

Extra:

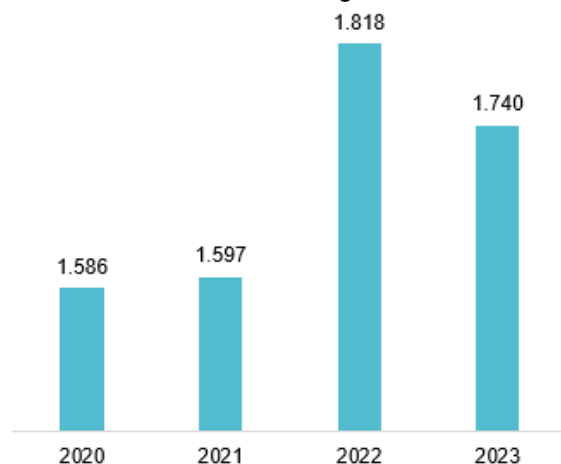
- We nemen in iedere bpv-gids op dat het wenselijk is een passende stagevergoeding te geven en dat we afspraken daarover vastleggen.
- We nemen hierbij een richtlijn op voor minimale hoogte van de stagevergoeding.
- Voor studenten die binnen Aventus stage lopen, hanteren we een stagevergoeding van minimaal € 350.⁹ We maken hierbij geen onderscheid tussen mbo-, hbo- en wo-stageplekken.

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.

Analyse

Bbl-studenten en bbl-maatwerk

Het aantal bbl-studenten van 25 jaar en ouder heeft de afgelopen jaren een groei laten zien. Op 1 oktober 2023 was er een lichte daling in het aantal bbl-studenten.



Figuur 11 Aantal bbl-studenten van 25 jaar en ouder (peildatum 1 oktober).

Een deel van de studenten in de bbl volgt een bbl-maatwerktraject afgestemd op de vraag van bedrijfsleven. Dit bbl-maatwerk is met name gericht op trajecten binnen de sector Techniek & Mobiel voor Bouw & infra, Afbouw, hout & onderhoud, Procestechneik en Metaal, Elektro & Installatietechniek. Ook binnen de zorgopleidingen biedt Aventus bbl-maatwerktrajecten aan. Daarnaast bieden we de AMBOR-opleidingen aan in bbl-maatwerk. In dat laatste geval, maar ook binnen de procestechneik voeren we dit aanbod samen met private aanbieders aan (resp. SPA Groep en Litop). Deze samenwerking zorgt ervoor dat we flexibele diplomaroutes kunnen aanbieden. Binnen MBO Basis & Lyceum bieden we beschut bbl (niveau 1 en 2) aan dat in samenwerking met de werkleerbedrijven Lucrato en Konnected wordt aangeboden.

Het bovengenoemde aanbod van maatwerktrajecten is van meer structurele aard, dan bijvoorbeeld het aanbod binnen de sector Economie, Handel & Creatieve Industrie.

Maatwerktrajecten binnen de bbl zijn altijd diplomagericht, waarbij op basis van de leer- en werkervaring van deelnemers het onderwijsprogramma wordt aangepast en deelnemers op basis van deze leer- en werkervaring de trajecten in een kortere opleidingsduur kunnen volgen.

⁹ Bedrag onder voorbehoud van besluitvorming.

LLO-trajecten in de derde leerweg

Binnen de trajecten die in de derde leerweg aangeboden worden zien we eenzelfde verdeling over de verschillende sectoren heen als hierboven beschreven. Met name in de Zorg, Bouw & infra, Afbouw, hout & onderhoud, Procestechiek en Metaal, Elektro & Installatietechniek, neemt het aanbod dat leidt tot een mbo-certificaat (keuzedelen én certificeerbare onderdelen van een kwalificatie) toe. Daarnaast bieden we in samenwerking met de regionale leerwerkbedrijven ook steeds meer trajecten aan die leiden tot een praktijkverklaring (tot nu toe vooral voor niveau 1 en deels voor niveau 2).

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

Tabel 2 Aantal deelnemers in de derde leerweg uitgesplitst naar onderwijssector en jaar.

In tabel 2 is het aantal deelnemers in de derde leerweg weergegeven voor 2022 en 2023. In 2022 bood de sector Economie, Handel & Creatieve industrie geen leertrajecten in de derde leerweg.

Iedere onderwijssector heeft een marktwerkingsplan voor LLO opgesteld. Directeuren, relatiemanagers en teammanagers halen de vraag op uit het werkveld. Ook is er een nauwe samenwerking met de werkleerbedrijven in de regio (Lucrato, Konnected, GelreWerkt) en kijken we samen met hen naar passend opleidingsaanbod voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In zowel de bbl als in de derde leerweg.

Het RMT in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek is ondergebracht bij FactorWerk. Binnen FactorWerk is Aventus als regionale mbo-opleider vertegenwoordigd.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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.

Beoogd resultaat 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.

Maatregelen kwaliteitsafspraken

Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.

Invulling Aventus

Toepassen:

- We onderzoeken in samenwerking met bedrijven en instellingen binnen sectoren gericht op de maatschappelijke opgaven de opties van bbl-(maatwerk)trajecten.

Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We ontwikkelen op basis van de behoefte van organisaties en instellingen in samenwerking bbl-(maatwerk)trajecten afgestemd op de leer- en werkervaring van de deelnemers.
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We organiseren informatiebijeenkomsten/voorlichtingen specifiek gericht op bbl-(maatwerk)trajecten binnen sectoren gericht op de maatschappelijke opgaven.
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We inventariseren de behoefte aan certificaatgerichte trajecten (inclusief praktijkverklaringen) en stemmen het aanbod af met bedrijven en instellingen in de regio.
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zie bovengenoemde maatregelen.
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan het RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aventus is een van de samenwerkende organisaties in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek, FactorWerk waarin het RMT is gepositioneerd.

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

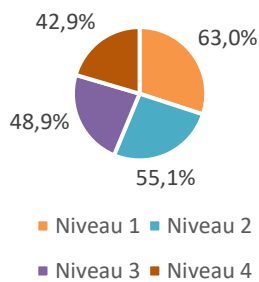
3.1 We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Analyse

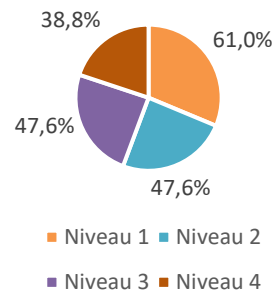
Tevredenheid lessen Nederlands en rekenen

47,3% van de studenten is positief over de lessen **Nederlands**, dat is vergelijkbaar aan de score in de JOB monitor van 2020. Niveau 1 studenten zijn het meest positief (63,0%) en niveau 4 studenten het minst (42,9%).

43,1% van de studenten is positief over de lessen **rekenen**, dat is vergelijkbaar aan de score in de JOB monitor 2020. Net als bij Nederlands geldt ook bij rekenen: hoe hoger het niveau hoe minder tevreden studenten zijn over de lessen.



Figuur 12 Percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands (bron: JOB-monitor 2022)



Figuur 13 Percentage studenten dat positief is over de lessen rekenen (bron: JOB-monitor 2022)

Zowel voor Nederlands als rekenen geven studenten aan dat de inhoud van de lessen afwisselender kan met minder zelfstudie tijd en meer klassikale uitleg. Ook zijn er studenten die aangeven behoefte te hebben aan aanvullende lessen om achterstanden in te lopen.

Percentage gediplomeerde studenten en examenniveau Nederlands en rekenen

Bijna alle studenten behalen de instellingsexamens Nederlands. Voor het centraal examen varieert dit van 62% tot ruim 96%.

Voor rekenen is er op dit moment alleen data beschikbaar over niveau 3 en 4. Slechts 42,3% van de niveau 4 afgestudeerden heeft rekenen niveau 3F gehaald. 65,2% van de niveau 3 studenten haalt rekenen niveau 2F.

Examenniveau	% CE gehaald	
Niveau 1	2F	61,8%
Niveau 2	2F	89,4%
Niveau 3	2F	95,5%
Niveau 4	3F	73,0%

Tabel 3 Percentage gediplomeerde studenten dat CE Nederlands heeft behaald in schooljaar 2020-2021.

Examenniveau	% IE gehaald	
Niveau 1	2F	-
Niveau 2	2F	-
Niveau 3	2F	65,2%
Niveau 4	3F	42,3%

Tabel 4 Percentage gediplomeerde studenten dat IE rekenen heeft behaald in schooljaar 2020-2021.

Zowel voor Nederlands als rekenen geldt dat we nog verdere inspanningen moeten plegen.

Taal- en rekendocenten

Voor het werven en aanstellen van taaldocenten hanteren we de eis dat onze docenten Nederlands een tweedegraads bevoegdheid Nederlands hebben. Voor rekendocenten ontwikkelen we een profiel dat aansluit bij het landelijke bekwaamheidsprofiel.

In aansluiting op het taal- en rekenbeleid ontwikkelen we een scholingsbeleid voor de basisvaardigheden, inclusief een professionaliseringsaanbod waarin we het huidige actuele aanbod voor rekenen verankeren.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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.

Beoogd resultaat 2027:

- 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%.
- 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
- Lezen en leesbevordering is onderdeel van ieder curriculum.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
Investeren in wegwerken coronachterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We bieden extra ondersteuning op gebied van taal en rekenen voor studenten die vanwege de coronamaatregelen met achterstanden instromen vanuit het vo. Per student kijken we wat nodig is en bieden we passende ondersteuning.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We ontwikkelen in 2024 rekenbeleid en bijpassende handreikingen waarmee opleidingsteams contextrijk, realistisch rekenonderwijs kunnen vormgeven. ▪ Opleidingsteams implementeren beroepsgericht taalonderwijs en taalgericht beroepsonderwijs in elke opleiding, passend bij de doelgroep en de leef- en beroepscontext van de student. ▪ Opleidingsteams implementeren het nog te ontwikkelen rekenbeleid. Rekenonderwijs wordt in alle teams contextrijk aangeboden, passend bij de doelgroep en de leef- en beroepscontext van de student.
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor taal- en rekenzwakke studenten bieden we extra ondersteuning in de vorm van remediëring. ▪ We implementeren Aventus breed het ontwikkelde remediërende keuzedeel 'Toewerken naar 2F' voor Nederlands. ▪ We ontwikkelen Aventus breed het remediërende keuzedeel 'Rekenen in de beroepspraktijk' voor rekenen. ▪ We geven NT2-studenten passende ondersteuning h begeleiden hen in het proces van tweedetaalverwerving.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We stellen een scholingsbeleid op voor de basisvaardigheden, inclusief een professionaliseringsaanbod om docenten taal en rekenen waar nodig bij te scholen, zodat zij kwalitatief goed, aantrekkelijk en contextrijk taal- en rekenonderwijs kunnen verzorgen.

Extra:

- Ieder opleidingsteam implementeert lezen en leesbevordering in het curriculum.
- Aventus verzorgt een voldoende boekenaanbod om op school te kunnen lezen.
- We stimuleren het lidmaatschap bij bibliotheken en gaan in 2024 met gemeenten en bibliotheken in gesprek om te onderzoeken of gratis lidmaatschap voor al onze studenten op vertoon van hun studentenkaart mogelijk is.

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Analyse

Aventus is sinds 2017 bezig met de verbetering van het burgerschapsonderwijs volgens de vastgestelde visie en uitgangspunten en met aandacht voor professionalisering van docenten, monitoring van de voortgang van studenten en een heldere verantwoording van burgerschap.

Docenten burgerschap

Docenten die burgerschap geven zijn bevoegd om les te mogen geven in het mbo. In 2024 werken we het bekwaamheidsprofiel voor docenten burgerschap uit. Daarnaast ontwikkelen we aanstellingsbeleid waarbij het bekwaamheidsprofiel leidend is.

De Aventus Academie heeft een professionaliseringsaanbod samengesteld, samen met de Hogeschool van Amsterdam. Hiermee kunnen docenten zich ontwikkelen tot expertdocent burgerschap. Vanaf 2020 is, naast de opleiding tot expertdocent burgerschap, aanvullend professionaliseringsaanbod voor burgerschapsdocenten beschikbaar. Verder wordt ingezet op kennisdeling en neemt Aventus actief deel aan landelijke netwerken en zet zich in voor (de organisatie van) activiteiten en evenementen voor burgerschap. Daarnaast evalueert ieder opleidingsteam jaarlijks het burgerschapsonderwijs en neemt eventuele verbetermaatregelen op in het teamplan.

Burgerschapontwikkeling studenten en monitoring van de voortgang

Burgerschap kent een doorlopende leerlijn binnen iedere opleiding, dit betekent in ieder geval dat alle verplichte onderdelen binnen burgerschap in ieder leerjaar van de opleiding worden aangeboden zodat er duurzaam gewerkt kan worden aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houding bij studenten.

We spitsen burgerschapsonderwijs toe op de doelgroep en maken het betekenisvol voor onze studenten. Daarbij sluiten we zoveel mogelijk aan op de al opgedane ervaringen in het eerdere onderwijs of andere (werk)ervaringen. (De ontwikkeling op) burgerschap wordt op een passende manier gevolgd/afgerond en deze sluit aan bij de leerdoelen en het onderwijs dat gegeven wordt.

Verantwoording en borging

Voor de verantwoording van burgerschap is een handreiking ontwikkeld, waarmee opleidingsteams de borging en verantwoording van burgerschap (in het curriculum) kunnen vormgeven. Het borgingsformat geeft inzicht in de leerdoelen, de gemaakte keuzes in het curriculum, bewijsstukken en de inspanningsverplichting. Het borgingsformat fungeert daarmee als borging voor het opleidingsteam/de docent zelf, het management, de inspectie en als steun voor nieuwe collega's die (het vak) burgerschap gaan aanbieden.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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;
- vanuit verschillende perspectieven, 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.

Beoogd resultaat 2027:

- Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau): voldoende of hoger (op of boven norm)¹⁰.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We stellen docenten burgerschap aan op basis van het bekwaamheidsprofiel. Als dat nodig is bieden we bijscholing.
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We onderzoeken in 2024, in afstemming met (expert)docenten burgerschap en de ondernemingsraad, op welke wijze Aventus om wil gaan met de bekwaamheidseisen burgerschap.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ We stellen een passend professionaliseringsaanbod samen om docenten burgerschap waar nodig bij te scholen, zodat zij overeenkomstig het bekwaamheidsprofiel burgerschapsonderwijs kunnen verzorgen.

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.

Analyse

Aventus besteedt veel aandacht aan aantrekkelijk werkgeverschap door onder andere een goed inductieprogramma, stimuleren van interne mobiliteit, aandacht voor werkdruk en duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Werkdruk

De acties uit de werkdrukplannen hebben geleid tot een verbetering in de ervaren werkdruk. Sinds 2016 is hier een stijgende lijn zichtbaar in de uitkomsten van het medewerkersonderzoek. Toch ervaart 36,7% van de medewerkers de werkdruk als te hoog, volgens het medewerkersonderzoek van 2022. De belangrijkste drivers voor werkdruk beleving zijn in volgorde de hoeveelheid werk, het schakelen tussen verschillende taken en het werken met hulpmiddelen / systemen. Met het programma Aventus Energie zetten we in op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. De ontwikkelgesprekken met medewerkers sluiten hierop

¹⁰ OCW ontwikkelt een indicator m.b.t. het aantal studenten dat tevreden is over de lessen burgerschap.

aan. Aventus kent een generatiepact regeling die medewerkers de gelegenheid biedt om minder te werken vanaf 60 jaar.

Loopbaanperspectief

Ruim 75% van de docenten zit momenteel in een LB-schaal, dit aandeel schommelt de afgelopen jaren iets tussen de 74% en 77%. Het overige deel zit in een LC-schaal en in 2022 was er geen LD inschaling. Mede geïnspireerd door de Aventus onderwijsvisie, is in 2020 geconstateerd dat er behoefte bestond aan meer senior docenten (LC). Dat heeft geleid tot doorstroombeleid van docent naar senior docent en afspraken om in vier jaar toe te werken naar een percentage van 35% LC docenten. De inhoud van het werk is leidend uitgangspunt bij dit beleid. Door onder andere de uitstroom van LC docenten, vrijwillige demotie en een toename in het aantal medewerkers lopen we achter op deze ambitie. Het beleid is in 2022 geëvalueerd en bijgesteld. Op basis van dit beleid en de beloftes die we doen in onze strategie *Aventus@2030* investeren we extra in onderwijsontwikkeling en specifiek voor deze ambitie in de ontwikkeling van docenten van LB naar LC. Aventus kent daarnaast een trainee route voor medewerkers die leidinggevende willen worden.

Startend personeel en inductie

Van de collega's die in de periode 2021-2023 zijn gestart bij Aventus is 46% uitgestroomd in 2023. De docenten die op eigen verzoek Aventus hebben verlaten (ongeveer 36%) geven aan dat zij de volgende barrières hebben ervaren:

- ervaren werkdruk;
- ontbreken van afspraken en structuur als het gaat om inductie;
- onduidelijkheid over rollen, begeleiding, beschikbare informatie en middelen;
- beroepsbeeld van mbo-docent is onvoldoende duidelijk.

De inductie van nieuwe medewerkers en de door hen ervaren werkdruk is al een aantal jaren aandachtspunt binnen Aventus. Uit het medewerkersonderzoek van 2020 blijkt dat de waardering voor 'voldoende tijd voor taken' laag is, namelijk een 5,3. Uit het instroomonderzoek onder nieuwe medewerkers in 2021 blijkt dat Aventus lager scoort dan de Effectory index op verschillende criteria, zoals een duidelijk takenpakket, voldoende informatie over werkprocessen en een goede inwerkperiode. Een gebrek aan tijd speelt hierbij een rol. Aventus heeft in de afgelopen jaren verbeteringen doorgevoerd, zoals het ontwikkelen van een nieuwe arbeidsmarktstrategie, de implementatie van de Appical onboarding app, nieuwe medewerkersdagen en een inwerkchecklist voor nieuwe docenten. Daarnaast zijn onderzoeken uitgevoerd om de inwerkperiode te verbeteren en een voortijdige uitstroom te reduceren.

Professionalisering

Aventus heeft in 2020 een professionaliseringsbeleid opgesteld met als doel een leercultuur te creëren waarin medewerkers van elkaar kunnen leren. De focus ligt op informeel leren op de werkplek en sociale interactie. Medewerkers worden gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling, kennis te delen en samen te innoveren. Professionalisering vindt plaats in zeven thema's, zoals onderwijsontwikkeling, ICT-geletterdheid, wet- en regelgeving en duurzame inzetbaarheid. In de afgelopen jaren hebben meer dan 2.000 medewerkers deelgenomen aan leerinterventies, met name op het gebied van examinering, ICT-geletterdheid, veiligheid, passend onderwijzen en duurzame inzetbaarheid.

Aventus werkt voor de opleiding en professionalisering van docenten samen met hogescholen binnen en buiten de regio (HAN, Windesheim, HvA, HU). Aventus is nog geen opleidingsschool in het kader van Samen Opleiden en Inductie, maar bereidt zich hier wel op voor.

Niet alle professionaliseringsmogelijkheden worden optimaal benut door medewerkers. Dit blijkt ook uit de scores van medewerkers uit het medewerkersonderzoek 2022. Vooral de scores van medewerkers op tevredenheid die zij ervaren over hun ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden (6,8 en 6,1), bieden ruimte voor verbetering. Medewerkers ervaren niet altijd de ruimte en tijd om deel te kunnen nemen aan professionaliseringsmogelijkheden. Op basis van de afmeldingen voor individuele scholingsactiviteiten in de eerste helft van 2023 hebben we geanalyseerd waarom een groep van 180 medewerkers niet heeft deelgenomen aan scholingsactiviteiten, terwijl ze zich wel hebben ingeschreven. In de meeste gevallen gaat het om onderwijs- en studentgebonden redenen. Het geven van onderwijs en de begeleiding van studenten gaat voor deze collega's altijd voor. Het gebrek aan financiële middelen is vrijwel nooit een knelpunt.

Verbetermogelijkheden liggen in de vormgeving van de individuele scholingsactiviteiten (tijd- en plaatsafhankelijk, e-learning en blended learning). Aan groepsgewijze scholingsactiviteiten (maatwerk) op verzoek van teammanagers of sectordirecteuren nemen veel meer medewerkers deel omdat deze deelname wordt gefaciliteerd. Daarnaast is het van belang om te werken aan een professionele leercultuur binnen de teams die feedforward en samen leren ondersteunt en waardoor teams zelf ruimte maken om zich te ontwikkelen en te professionaliseren.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

Aventus is een aantrekkelijke plek om te werken met oog voor vitaliteit, ontwikkeling en werkplezier.

Beoogd resultaat 2027:

- De tevredenheid van medewerkers over de ontwikkelingsmogelijkheden is gestegen van 6,8 naar 7,0.
- De tevredenheid van medewerkers over de doorgroeimogelijkheden is gestegen van 6,1 naar 6,5.
- Het percentage medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt is gedaald 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 nulmeting¹¹.
- 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%.

Maatregelen kwaliteitsafspraken

Invulling Aventus

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:

- a) Inschaling onderwijspersoneel
- b) Professionalisering onderwijspersoneel
- c) Werkdruk onderwijspersoneel
- d) Begeleiding van startend onderwijspersoneel

Verplicht:

- We ontwikkelen beleid en maatregelen in het kader van inschaling, professionalisering, werkdruk en begeleiding van onderwijspersoneel. Daarbij wordt de ondernemingsraad actief betrokken. Samen met de ondernemingsraad wordt gekeken hoe de geformuleerde ambities gehaald kunnen worden. Hierbij wordt aangesloten bij de analyse en de huidige uitgangssituatie. Daarnaast heeft de ondernemingsraad de formele rechten uit de WOR op regelingen en beleid voor personeel.

Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevendend/ personeelsbestand in de instelling.

Verplicht:

- We maken voor alle medewerkers helder wat de criteria en mogelijkheden zijn voor horizontale en verticale doorstroom. Het functiegebouw is hierop ingericht en het professionaliserings-/ontwikkelaanbod sluit hierop aan.
- We hanteren binnen Aventus de functiemix zodanig dat daarmee de doelen van de organisatie kunnen worden gerealiseerd. Dit leggen we vast in het nieuwe meerjarenformatiebeleid 2024-2027.
- We ontwikkelen naast loopbaanbeleid ook beleid op het passend belonen van excellente medewerkers die niet willen doorstromen.
- We maken op basis van het (kwantitatief en kwalitatief) meerjaren strategisch formatieplan, plannen voor talentontwikkeling.

Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.

Verplicht:

- We geven de ingezette koers voor het opleiden van zij-instromers een extra kwalitatieve impuls door opleidingschool te worden.

¹¹ Aventus ontwikkelt hiervoor een eigen indicator.

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

Analyse

In de strategie *Aventus@2030* is een van de onderwerpen 'Onderzoekende attitude, nieuwsgierig de goede dingen doen en de dingen goed doen'. Met dit topic beogen we om in de regio als volwaardig partner mee te doen waar het gaat om onderzoek en innovatie.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

We zien mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen met behulp van de RIF Be Boost (**B**usiness & **E**ducation **B**oost). In deze RIF staan de volgende vier pijlers centraal: 1) hybride leren, 2) onderzoeken en kennisdeling binnen een duurzaam ecosysteem, 3) doorontwikkelen bestaand onderwijs, 4) professionalisering.

Daarnaast zijn we betrokken bij het Centre of Expertise voor Beta & Technologie: TechYourFuture.

Bestaande practoraten en nieuwe practoraten

Aventus participeert met een practor in het practoraat 'Tech in Motion', een gezamenlijk initiatief van Aventus, Friesland College, SOMA College, Aeres Tech en branchevereniging Fedecom, Bouwend Nederland en BMWT. Dit practoraat komt voort uit TIM, het grootste landelijke netwerk en kenniscentrum voor mobiele technologie en innovatie.

Onlangs heeft Aventus een practoraat in oprichting 'Positieve Gezondheid' aangemeld bij de stichting Ieder mbo een practoraat. Vanuit dit practoraat wil Aventus een bijdrage leveren aan het bevorderen van gezondheid vanuit zelfregie.

Binnen de eerder genoemde RIF Be Boost werken we toe naar een practoraat in 2024.

Excellentiemogelijkheden

Alle studenten worden uitgedaagd bij Aventus om het beste uit zichzelf te halen en om topprestaties te leveren. Voor de meest talentvolle studenten biedt Aventus de kans zich te onderscheiden. Daartoe worden talentontwikkeltrajecten aangeboden. Zo'n traject houdt een duidelijke verzwaring, intensivering of verbreding in van het reguliere programma. De trajecten zijn geen onderdeel van het reguliere onderwijs (inclusief de keuzedelen) maar vragen een extra inspanning van de student én van de organisatie.

De ambitie van Aventus is: 'Elke student wordt uitgedaagd door het volgen van een passend talentontwikkeltraject'. Om de ambitie te realiseren heeft Aventus twee doelstellingen geformuleerd:

1. In elke sector worden talentontwikkeltrajecten aangeboden met internationale oriëntatie.
In de periode van september 2021 tot september 2023 namen 138 studenten en 8 medewerkers deel aan deze internationale trajecten vanuit Erasmus.
2. In elke sector worden talentontwikkeltrajecten aangeboden gericht op vakvaardigheden:
 - *Vakwedstrijden/skills*
Vanaf schooljaar 2022-2023 organiseren we de Aventus Champions League, een dag waarop we gezamenlijk vakwedstrijden in verschillende opleidingsrichtingen organiseren. Hiermee beogen we om meer studenten en docenten te betrekken bij de vakwedstrijden. In 2022-2023 deden zo'n 1.000 studenten mee met de Aventus Champions League. Voor sommige opleidingen geldt dat studenten na de Aventus Champions League deel kunnen nemen aan Skills. In 2022-2023 deden 36 studenten mee aan de landelijke skillswedstrijden.
 - *Challengeteams, waaronder hackathons en creathons*
Verschillende opleidingsteams participeren in hackathons en creathons die georganiseerd worden vanuit gemeenten en bedrijven/instellingen in de Stedendriehoek.

Aventus is nog geen volwaardige partner in de regio op het gebied van onderzoek. We willen onderzoek en innovatie op alle niveaus structureel inbedden in de organisatie.

Ambitie en beoogd resultaat 2027

Ambitie:

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.

Beoogd resultaat 2027:

- Medewerkers en studenten van Aventus participeren in onderzoeks- en innovatieactiviteiten in het regionale ecosysteem.

Maatregelen kwaliteitsafspraken	Invulling Aventus
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We onderzoeken en ontwikkelen in 2024 een Aventusbrede visie op onderzoek en innovatie en de plek die practoraten daarbinnen kunnen hebben. ▪ We starten drie practoraten of participeren daarin.
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We zetten in op het meer zichtbaar maken van onze excellentiemogelijkheden, waardoor het aantal studenten dat hier gebruik van maakt toeneemt. ▪ Ieder opleidingsteam neemt minimaal 1x keer per schooljaar deel aan vakwedstrijden en/of challenges. ▪ Ieder opleidingsteam biedt studenten de mogelijkheid om op internationale stage te gaan.
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	<p>Toepassen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We betrekken studenten bij verschillende vormen van onderzoek die we binnen Aventus opzetten en uitvoeren. ▪ We stimuleren een onderzoekende, nieuwsgierige houding bij medewerkers, denk bijvoorbeeld aan: <ul style="list-style-type: none"> ○ stimuleren van datagedreven werken; ○ betrekken stakeholders (studenten, bedrijven/instellingen) bij kwaliteitsverbetering. ▪ We verkennen in 2024 hoe we via regionale samenwerking vormgeven aan practoraten en onderzoek; wat doen we al, wat gebeurt er in de regio, wat zijn onze ambities? We verkennen hierbij ook de mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan lectoraten van Saxion. ▪ We versterken het samenwerkend en lerend vermogen van onze (opleidings)teams. Denk bijvoorbeeld aan: <ul style="list-style-type: none"> ○ stimuleren van (nieuwe vormen van) samen werken in ecosystemen ○ opzetten van en/of participeren in een Centre of learning and teaching (NPuls) ○ samenwerken in en tussen opleidingsteams, blended coaches en Innoventus (innovatielab).

4. Draagvlak en samenwerking

De uitwerking van de kwaliteitsagenda heeft samen opgelopen met de ontwikkeling van onze nieuwe strategie *Aventus@2030*. Hierin zijn studenten, medewerkers, partners en de medezeggenschap betrokken. Er hebben verschillende meedenksessies plaatsgevonden. Intern met medewerkers en studenten op diverse locaties, met interne portefeuillehouders, de medezeggenschapsorganen en de Raad van Toezicht. Extern met bijvoorbeeld het voortgezet onderwijs en wethouders van gemeenten. Het concept van de strategie *Aventus@2030* hebben we vervolgens gedeeld en getoetst tijdens een grote plenaire stakeholderbijeenkomst, Aventus Alive. De nieuwe strategie blijkt op breed draagvlak te kunnen rekenen.

Voor de uitwerking van de kwaliteitsagenda hebben we gebruik gemaakt van de input die we hebben opgehaald bij de ontwikkeling van *Aventus@2030*. Daarnaast hebben we geput uit regionale afspraken zoals bijvoorbeeld de *Uitvoeringsagenda 2023-2030 Regio Stedendriehoek* en de regionale visie voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding, zoals blijkt uit de eerdere (in- en externe) analyse in hoofdstuk 2 en de uitwerking van de ambities en maatregelen in hoofdstuk 3.

Vanuit de werkagenda mbo 2024-2027 *Samen werken aan talent* en gebruikmakend van de door OCW geleverde indicatoren, eigen indicatoren en informatie, hebben we de analyse samengesteld voor onze interne en externe omgeving. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van verschillende reeds bestaande analyses met betrekking tot de regionale vraagstukken op basis waarvan reeds gezamenlijke regionaal beleid met partners is afgesproken. We hebben onze kwaliteitsagenda gevoed vanuit deze plannen en afspraken, zoals bijvoorbeeld het Regionaal programma vsv van Ferm en de *Uitvoeringsagenda 2023-2030 Regio Stedendriehoek*.

Onze externe partners zijn geïnformeerd over en betrokken bij de kwaliteitsagenda via de bestaande overlegstructuren, zoals overleg met de Strategische board, met FactorWerk, met Ferm en op bestuurlijk niveau met de gemeenten, voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs. Deze overlegstructuren benutten we ook bij de uitvoering van de maatregelen en de monitoring van de resultaten. Dit is mogelijk omdat de samenwerkingsverbanden structureel verankerd zijn in de regio. Tabel 5 geeft de afhankelijkheid van deze samenwerkingspartners bij het realiseren van de ambities en beoogde resultaten in 2027 per doelstelling.

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4
Gemeenten	x		x				x	x				
SBB en leerbedrijven	x					x	x	x				
FactorWerk (incl. leerwerkloket Stedenvierkant)			x			x		x				
Ferm			x									
Werkleerbedrijven (Lucrato, Konnected, GelreWerkt)								x				
TechYourFuture												x
Centrum voor Veiligheid en Digitalisering												x
Stadscampus De Kien												x
NewTechPark												x
TechniekFabriek												x
Samenwerkingsverbanden vo- en pro-scholen			x	x		x						
Samenwerkingsverbanden met hogescholen	x			x		x					x	x

Tabel 5 Overzicht betrokkenheid samenwerkingspartners per doelstelling

De ondernemingsraad en studentenraad hebben ingestemd met de nieuwe strategie *Aventus@2030* evenals met de kwaliteitsagenda 2024-2027. Beide kunnen tevens rekenen op de steun van de Raad van Toezicht.

5. Uitvoeren en verduurzamen

De kwaliteitsagenda 2019-2022 *Met trots vertrouwen en lef* heeft een belangrijke rol gespeeld in het realiseren van onze strategische koers tot en met 2022. Door de concreetheid van de maatregelen en de geformuleerde ambities en doelen, bleef de focus op actie en richting behouden.

Bij de uitwerking van onze strategie *Aventus@2030* volgen wij een vergelijkbare aanpak: we formuleren strategische ambities en maken deze concreet in tweejaarlijkse uitvoeringsagenda's. Deze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 *Versterk, ontwikkel, verbind* maakt daar onderdeel van uit.

In de uitvoeringsagenda werken we uit wat we concreet gaan doen om de doelen en ambities uit *Aventus@2030* en de kwaliteitsagenda 2024-2027 te realiseren. Onderdelen worden gekoppeld aan portefeuillehouders. De portefeuillehouders betrekken de voor het onderdeel relevante in- en externe stakeholders en rapporteren over de voortgang. Zij hebben ook de taak om de inhoudelijke voortgang en ontwikkelingen in de samenwerking met de betrokken stakeholders ieder najaar te evalueren. De uitkomsten worden meegenomen in de jaarlijkse overall verantwoording die plaatsvindt in het Aventus jaarverslag.

De uitvoeringsagenda - en daarmee *Aventus@2030* en de kwaliteitsagenda 2024-2027 - is gekoppeld aan de jaarlijkse P&C-cyclus waarbinnen planning/budgettering, monitoring en verantwoording/(bij)sturing plaatsvindt. In dit kader vinden ook besprekingen van het College van Bestuur met de medezeggenschapsorganen en de Raad van Toezicht plaats.

5.1 Betrokkenheid studenten, medewerkers en externe partners

In deze paragraaf schetsen we hoe studenten, medewerkers en externe partners in z'n algemeenheid worden betrokken bij de ontwikkeling/uitvoering van ons onderwijs en de realisatie van onze strategie en kwaliteitsagenda.

Waar relevant betrekken we ook ouders bij de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Wanneer dit het geval is, is dat opgenomen bij de invullingen van de ambities en maatregelen in hoofdstuk 3.

Betrokkenheid studenten

- We betrekken studenten bij evaluaties en verbeteringen van hun onderwijs. De wijze waarop dit plaatsvindt verschilt per onderwijssector en/of opleiding, passend studentenpopulatie. Denk hierbij o.a. aan lesevaluaties, enquêtes, (spiegel)gesprekken, deelname studiedagen opleidingsteams.
- We starten vanaf schooljaar 2023-2024 in alle onderwijssectoren met studentenklankbordgroepen. Deze vinden plaats in aanwezig van de sectordirecteur.
- We hebben een studentenraad een minimale bezetting van 5 studenten. De studentenraad heeft in ieder geval twee maandelijks een overleg met het College van Bestuur. In deze overleggen komen thema's van de strategie en kwaliteitsagenda ter sprake. Daarnaast heeft de studentenraad, afhankelijk van het onderwerp, recht op instemming of advies.
- Aventus heeft een ambassadeursteam van 20 studenten. Deze ambassadeurs worden ingezet voor de verbinding en het peer-to-peer contact met de studenten. Dit gebeurt bijvoorbeeld door de ambassadeurs te betrekken bij voorlichtingen en bij het contact met studenten via social media. De rol van de ambassadeurs wordt stap voor stap verder uitgebreid.

Betrokkenheid medewerkers

- In Aventusbrede portefeuillehoudersoverleggen en kenniskringen (opleiden, begeleiden, examineren, LOB, Burgerschap, basisvaardigheden, bpv, talentontwikkeling, LLO) hebben portefeuillehouders, teammanagers en expert-docenten uit de verschillende sectoren, als ook onderwijskundig adviseurs vanuit de centrale dienst Strategie & Onderwijs zitting. In deze overleggen wordt met elkaar voorgenomen beleid doorgesproken en van adviezen voorzien. Daarnaast wordt staand beleid geëvalueerd en van verbeteradviezen voorzien. Vaststelling van (bijgesteld) beleid vindt plaats door het CvB, na raadpleging van alle directeurs. Naast het adviseren over beleid worden in de kenniskringen ook kennis en best practices met elkaar gedeeld.

- In de sectorale expertgroepen hebben afgevaardigde experts vanuit de verschillende opleidingsteams zitting. In deze expertgroepen wordt Aventus beleid vertaald naar de sector en de opleidingsteams en worden ervaringen, kennis en good practices met elkaar gedeeld.
- De opleidingsteams worden via de lijn betrokken bij en zijn verantwoordelijk voor implementatie van nieuw/gewijzigd beleid en/of verbetermaatregelen.
- Voor Aventus brede ontwikkeltrajecten wordt gewerkt met multidisciplinaire (docent)ontwikkelteams.
- Binnen Aventus worden regelmatig inspiratiebijeenkomsten (Aventus Leert Next) georganiseerd rondom een specifiek onderwerp. Aventus Leert Next is interactief. We nemen goede voorbeelden uit de organisatie (en daarbuiten) onder de loep en onderzoeken met elkaar wat de succesfactoren zijn. We delen ervaringen en geven elkaar tips en handvatten om binnen de context van de eigen opleidingen verder vorm en inhoud te geven aan het thema.
- Aventus Alive is een jaarlijks terugkerende dag voor kennisdeling en inspiratie voor alle stakeholders uitgevoerd door medewerkers en studenten.
- De ondernemingsraad van Aventus heeft regelmatig (wekelijks met dagelijks bestuur en maandelijks als raad) overleg met het College van Bestuur. Leidraad voor de agenda's van deze overleggen is de gezamenlijke uitvoeringskalender die jaarlijks wordt opgesteld. Deze uitvoeringskalender is voor een belangrijk deel gebaseerd op de strategie en kwaliteitsagenda van Aventus. De ondernemingsraad wordt conform hun advies- of instemmingsrecht betrokken bij de uitvoer van maatregelen en volgt de voortgang die op de verschillende onderwerpen wordt gemaakt. Twee keer per jaar heeft de ondernemingsraad een zogenoemde artikel 24-bijeenkomst met het College van Bestuur waarin onder andere de algehele voortgang van de uitvoeringskalender wordt besproken. Onderdeel van deze bijeenkomst is een overleg tussen de ondernemingsraad, studentenraad, het College van Bestuur en een delegatie van de Raad van Toezicht.

Betrokkenheid externe partners

Voor het uitvoeren van de maatregelen in de kwaliteitsagenda heeft Aventus naast haar studenten (en hun ouders) en medewerkers haar externe partners hard nodig. We kunnen het niet op alle punten alleen. In hoofdstuk 3 is bij de invulling van de ambities en maatregelen aangegeven welke externe partners betrokken worden. In hoofdstuk 4 is hiervan een beknopt overzicht (tabel 5) opgenomen. Hieronder geven we op hoofdlijnen weer waarin we samenwerken met onze externe partners. Een overzicht van onze externe partners is ook opgenomen in bijlage 1.

- Aventus participeert met het regionaal bedrijfsleven en regionale (onderwijs)instellingen in verschillende samenwerkingsverbanden. Deze samenwerking vindt op verschillende niveaus plaats: aan bestuurlijke tafels, maar ook op operationeel vlak.
- Opleidingsteams betrekken het bedrijfsleven/werkveld actief bij het opzetten en uitvoeren van actueel, innovatief en aantrekkelijk onderwijs. Deze bedrijven/instellingen leveren levensechte opdrachten, maken hybride leeromgevingen mogelijk, laten studenten en medewerkers participeren in hackathons en/of creathons etc.
- Met regionale partners als gemeenten, zorginstellingen, UWV, e.a. richt Aventus zich op maatregelen tot het voorkomen van vsv met focus op uitstroom naar de arbeidsmarkt.

6. Meerjarenbegroting

Onderstaand overzicht bevat de (kwaliteits)middelen die beschikbaar zijn gesteld voor de uitvoering.

Te besteden budget (* 1.000€)

Type middelen	Instrument	2024	2025	2026	2027	2024-2027
Reguliere deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	7.888	7.881	7.881	7.903	31.553
Practoraten	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	530	530	530	530	2.120
Mbo 2 deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	4.222				4.222
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2.744	2.744	2.744	2.744	10.976
Totaal KA gelden		15.384	11.155	11.155	11.177	48.871
Mbo 2	Lumpsum		3.838	3.838	3.838	11.514
Nazorg	Lumpsum		223	223	223	669
Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	307	307	307	307	1.228
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	Lumpsum	212	212	212	212	848
Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	297	297	297	297	1.188
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	636	636	636	636	2.544
Totaal Lumpsum		1.452	5.513	5.513	5.513	17.991
Nazorg	Regeling nazorg mbo		196			196
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling versterken aansluiting in de beroepskolor	420	420	420	-	1.260
Loopbaanoriëntatie en - begeleiding	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023	678	678	678	678	2.712
Totaal overige regelingen		1.294	1.098	1.098	678	4.168
Totaal besteedbaar budget		18.130	17.766	17.766	17.368	71.030

De ontwikkeling van de (kwaliteits)middelen hebben we gebaseerd op de huidige prognoses van onze studentenaantallen en de verwachte ontwikkeling van ons marktaandeel. De middelen die we ontvangen zijn voor een belangrijk deel bestaande middelen die onderdeel zijn van de reguliere begroting. Op basis van de geformuleerde ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda brengen we focus aan met betrekking tot de inzet van middelen/formatie. Dit leidt tot de volgende kostenraming:

Verwachte kosten (* 1.000€)

Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	2024	2025	2026	2027	2024-2027
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	3.262	3.262	3.262	3.262	13.046
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	3.173	3.133	3.129	3.129	12.563
Practoraten	3.4	515	515	515	515	2.059
Verdere begroting						
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in I	1.1	366	366	366	366	1.462
Verbeteren studentenwelzijn	1.2	859	859	859	859	3.437
Versterken begeleiding in het onderwijs	1.3	1.242	1.242	1.242	1.242	4.969
Stimuleren in- en doorstroom beroepskolom	1.4	563	563	563	133	1.823
Verminderen van laaggeletterdheid	1.5	28	28	28	28	113
Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt	2.1	752	752	752	752	3.006
Stageplek aansluitend bij de opleiding	2.2	4.008	3.999	3.999	3.999	16.005
Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio	2.3	1.178	578	578	578	2.911
Verbetering beheersing NL-taal en rekenen	3.1	1.343	1.343	1.305	1.305	5.295
Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	3.2	17	13	13	13	55
MBO gelijkwaardige partner onderzoek en innovat	3.4, overige maatregelen	1.189	1.189	1.189	1.189	4.756
Totaal verwachte kosten		18.494	17.841	17.798	17.368	71.501

Toelichting verwachte kosten verplichte thema's in de begroting:

- **Extra ondersteuning voor studenten niveau 2 (doelstelling 1.3)**
Aventus zet al een aantal jaar in op extra ondersteuning voor studenten op niveau 2 vanuit de reguliere bekostiging. Het gaat hierbij om extra ondersteuning in het onderwijs en tijdens de bpv, maatwerkgesprekken en het opzetten en de doorontwikkeling van MBO Basis (niveau 1 en 2). Deze activiteiten zetten we door vanuit de reguliere middelen en zijn daarom niet opgenomen in de begroting van voor de kwaliteitsagenda. De opgenomen middelen zijn voor de maatregelen die we vanuit de kwaliteitsafspraken inzetten: verkleinen klassen van 25 naar 18; 3fte extra inzet begeleidingsdeskundigen; extra onderwijskundige ondersteuning; inrichting centrale plek voor allerhande ondersteuning op de drie hoofdlocaties.

- **Carrièreperspectief onderwijspersoneel (doelstelling 3.3)**
Ontwikkelen loopbaanbeleid (waaronder de criteria en mogelijkheden voor horizontale en verticale doorstroom) met bijpassende inrichting functiegebouw en professionaliseringsaanbod; stijging inschaling LC docenten van 24,8% naar >35%; ontwikkelen van beleid om excellente medewerkers die niet willen doorstromen passend te belonen; periodiek herijken meerjarenformatiebeleid en op basis daarvan planvorming voor talentontwikkeling.
Aventus hecht waarde aan de ontwikkeling van haar medewerkers en daarmee in de ontwikkeling van docenten van LB naar LC. We zetten daarom meer middelen in dan beschikbaar zijn gesteld en maken het met deze middelen mogelijk om onze groeidoelstelling te realiseren in 2027.
- **Practoraten (doelstelling 3.4)**
Visieontwikkeling op onderzoek en innovatie (incl. de plek/rol van practoraten); starten van/participeren in drie practoraten.
Onderzoek en practoraten staan nog in de kinderschoenen bij Aventus en daarom vraagt deze doelstelling nog om ontwikkeling. Om die reden zetten we vrijwel het volledige bedrag dat beschikbaar is gesteld in op deze doelstelling.

Bijlage 1: Belangrijkste samenwerkingspartners Aventus

- **Gemeenten**
Binnen de regio Veluwe-Stedendriehoek vallen de gemeenten: Apeldoorn, Deventer, Zutphen, Brummen, Epe, Heerde, Lochem, Voorst, Putten, Nunspeet, Harderwijk, Oldebroek, Zeewolde en Ermelo.
- **Strategische Board Stedendriehoek**
Een samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs- en onderzoeksinstituten en overheden in de regio met het doel van behouden van arbeidskapitaal in de Stedendriehoek.
- **Platform Techniek Stedendriehoek**
Gericht op uitvoer van het Techniekpact Stedendriehoek en verbetering van de aansluiting vmbo-mbo.
- **FactorWerk**
Samenwerking tussen gemeenten en verschillende maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe.
- **Leerwerkloket Stedenvierkant**
Informatiepunt voor onafhankelijk advies over leren en werken in de regio Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe. Het leerwerkloket heeft tot doel de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio te bevorderen. Per 1 september 2023 wordt het Leerwerkloket Stedenvierkant onderdeel van Factorwerk.
- **Ferm**
Samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, gemeenten en arbeidsmarkt, in de Stedendriehoek dat is gericht op curatieve en preventieve maatregelen voor voortijdig schoolverlaten.
- **Werkleerbedrijven**
De werkleerbedrijven Lucrato (Apeldoorn), Konnected (Deventer) en GelreWerkt (Zutphen) bemiddelen duurzaam tussen werkgevers en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van betaald werk. Ze bieden werkzoekenden perspectief op ontwikkeling passend bij het eigen vermogen en de kansen op de arbeidsmarkt.
- **Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)**
SBB heeft als onder andere als wettelijke taak het opstellen en onderhouden van onderdelen van de kwalificatiestructuur, van dossiers, keuzedelen tot mbo-certificaten. Daarnaast erkent en begeleidt SBB leerbedrijven waar studenten terecht kunnen voor een stage of leerbaan.
- **TechYourFuture**
Hét Centre of Expertise voor bèta en technologie. TechYourFuture onderzoekt en ontwikkelt oplossingen en werkwijzen voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van technologisch talent. Dit doen ze samen met partners uit het onderwijs, het bedrijfsleven en de publieke sector. De verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt levert enerzijds toegevoegde waarde op voor afzonderlijke spelers uit de keten (onderwijsinstellingen, docenten, bedrijven) en anderzijds juist versterking van de samenwerking binnen de keten: binnen het onderwijs en tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.
- **Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) in Apeldoorn**
Grote hoeveelheden data, het steeds groter wordende aantal voorwerpen, zoals auto's, medische apparaten en wearables, die online gegevens kunnen verzenden (the internet of things) en artificial intelligence: digitalisering brengt ongekeerde kansen. Maar de risico's zijn groot. Daarom bundelen overheid, bedrijven en kennisinstellingen hun krachten in het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering. Dé nationale hotspot voor actuele kennis en kunde over digitalisering en veiligheid.
- **Stadscampus De Kien in Deventer**
In Deventer zitten veel IT-, techniek- en researchgerichte adviesbureaus. Een groot aantal zit -al dan niet toevallig- in het gebied tussen de binnenstad en het treinspoor. Daarom wordt dit gebied nu ontwikkeld tot Stadscampus De Kien. De Kien wordt een plek waar werken, wonen, leren en ontspanning hand in hand gaan en elkaar versterken. Het dynamische en productieve klimaat dat doordoor ontstaat, trekt andere deskundigen aan en houdt afgestudeerden vast voor de regio.
- **NewTechPark**
De vereniging NewTechPark inspireert en faciliteert Apeldoornse talenten, bedrijven en onderwijs om te kiezen zich een leven lang te ontwikkelen in de techniek. Met als focus samen ontdekken en innoveren binnen de kansrijke techniek.
- **TechniekFabriek**
Binnen de TechniekFabriek (TFZ) in Zutphen ontmoeten ondernemers, onderwijs en overheid elkaar rondom alles wat op het gebied van verduurzaming en de energietransitie. Ondernemers en onderwijs ontwikkelen gezamenlijk leerlijnen en opleidingen. Deze intensieve samenwerking zorgt voor de borging

van actuele kennis en smeedt een nieuwe generatie professionals die klaarstaat om invulling te geven aan de banen van vandaag én morgen.

- *Samenwerkingsverbanden met roc's*

Aventus participeert in een samenwerkingsverband met Gelderse roc's en in het Overijssels platform van roc's.

- *Samenwerkingsverbanden met vo en pro-scholen*

Aventus werkt nauw samen met vo en pro-scholen in de regio om soepele doorstroom naar het mbo en vavo te bevorderen.

- *Samenwerkingsverbanden met hogescholen*

Aventus werkt in de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs samen met verschillende hogescholen in de regio: Saxion, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Windesheim. Denk hierbij aan doorstroomprogramma's mbo-hbo, keuzedelen en Ad-trajecten. Ook voor de professionalisering van medewerkers werken we samen met deze hogescholen.

Bijlage 2: Beroepsopleidingen t.b.v. de maatschappelijke opgaven

Conform de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027* is op basis van de arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod in de regio een selectie gemaakt van beroepsopleidingen (bc-codes) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de arbeidsmarktregio Veluwe-Stedendriehoek op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transformatie waar maatschappelijk relevant.

bc-code	beroepsopleiding	Instroom (n) 2022-2023			gediplomeerde studenten (n) 2021-2022	aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt 2019-2020	startersresultaat (%) 2021-2022	studiesucces hbo (%) 2020-2021
		nieuwe inschrijvingen	switchers	totaal				
bc008	Apothekersassistent	8	6	14	13	-	-	-
bc057	Doktersassistent	18	11	29	28	93,4%	69,2%	100%
bc080	ICT support	17	14	31	21	-	88,2%	-
bc113	Mbo-Verpleegkundige	205	38	243	153	87,2%	84,5%	92%
bc165	Particuliere beveiliging	26	25	51	11	-	75,0%	-
bc203	Tandartsassistent	13	8	21	8	-	76,5%	100%
bc223	Verzorgende IG	134	61	195	113	82,8%	82,8%	-
bc280	Industriële processen	184	-	184	136	64,0%	91,3%	-
bc301	Dienstverlening	178	97	275	188	50,2%	77,2%	-
bc303	IT systems and devices	59	36	95	78	-	83,1%	75%
bc310	Maatschappelijke Zorg	151	81	232	80	85,4%	85,3%	100%
bc320	Schilderen	17	10	27	31	-	76,5%	-
bc321	Stukadoren	17	19	36	18	-	81,0%	-
bc325	Metselen	7	5	12	6	-	83,3%	-
bc328	Middenkader engineering	25	6	31	22	77,6%	91,7%	89%
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	0	-	0	7	-	-	-
bc337	Pedagogisch werk	201	81	282	163	79,9%	82,4%	78%
bc348	Sociaal werk	86	40	126	35	71,8%	78,7%	56%
bc350	Sport en bewegen	51	12	63	30	34,2%	84,2%	94%
bc355	Timmeren	49	15	64	70	73,9%	86,7%	-
bc356	Publieke veiligheid	70	9	79	43	65,2%	91,5%	-
bc371	Elektrotechnische installaties	66	17	83	66	61,8%	84,1%	-
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	37	11	48	34	55,1%	88,5%	-
bc397	Koude en klimaatsystemen	22	6	28	32	74,5%	62,5%	-
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	0	-	0	0	-	-	-
bc409	Middenkader bouw en infra	10	-	10	17	-	95,0%	-
bc411	Service- en onderhoudstechniek	11	-	11	16	-	40,0%	-
bc412	Mechatronische systemen	7	9	16	-	-	-	-
bc413	Mechatronica	24	6	30	12	77,5%	85,7%	-
bc425	Software development	67	9	76	26	-	71,6%	87%
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	23	25	48	31	-	92,6%	-
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	103	62	165	161	-	86,0%	82%
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	124	55	179	159	73,3%	84,1%	-

Bronnenlijst

- Aventus (2023). Visie, missie en strategie Aventus@2030: versterk, ontwikkel en verbind.
- Aventus (2023). Jaarverslag 2022.
- CBS (2023). Arbeidsmarktinformatie, landelijk en regionaal: www.opendata.cbs.nl
- DUO (2023). Databestand open onderwijsdata kwaliteitsafspraken 2024-2027.
- DUO (2023). Studentenaantallen.
- JOB (2022). JOB-monitor 2022.
- Medewerkersonderzoek mbo 2022.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Aanpak basisvaardigheden mbo.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Leerlingen- en studentenraming ter onderbouwing van de begroting van OCW mei 2023.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (2023). Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (2023). Samen Werken aan Talent. *Werkagenda mbo 2023-2027*.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (2023). Stagepact mbo 2023-2027.
- Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (2022). Studentenpeiling NP Onderwijs 2022, instellingsrapportage Aventus.
- Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (2022). Studentenpeiling NP Onderwijs: mbo-ho, onderzoeksnotitie.
- Onderzoeksbureau Moventem (2023). Facts, figures & feelings arbeidsmarkt Veluwe-Stedendriehoek.
- PWE Gelderland, BIRO Overijssel en Vestigingenregister Flevoland, 2023.
- Regio Stedendriehoek (2023). Uitvoeringsagenda 2023-2030.
- UWV (2023). Arbeidsmarktinformatie, landelijk en regionaal: www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie
- UWV (2022). Regio in beeld.

