



GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2018

VOORWOORD

U leest in het laatste Geïntegreerd Jaardocument van het Arcus College. 2018 is voor ons het jaar geworden van de voorbereiding van een fusie met onze collega's van Leeuwenborgh Opleidingen. Een fusie uit kracht, want beide ROC's zijn kwalitatief aan de maat (hoewel we nog mooie stappen samen gaan zetten) en staan er ook financieel goed voor. Waarom dan toch een fusie, zou men zich kunnen afvragen. Welnu, met deze fusie kunnen we beide de kwaliteit van ons onderwijs ook naar de toekomst garanderen. Ons opleidingsaanbod blijft bestaan en we zullen het aanbod -samen met bedrijven, instellingen en onderwijscollega's- verder ontwikkelen. Dus niet afwachten tot we gedwongen worden tot samenwerking. Zo dragen we gezamenlijk bij aan de ontwikkeling van Zuid-Limburg en geven we iedereen die in onze regio woont en werkt kansen op een mooie toekomst.

Een besluit om te fuseren komt niet uit de lucht vallen. Er is door iedereen binnen Arcus keihard gewerkt om de verschillende facetten van zo'n stap goed in kaart te brengen. Dat kun je niet alleen, moet ook niet alleen! Er is draagvlak nodig. Een fusie is immers vooral bedoeld om de regio verder te versterken. Diezelfde regio ondersteunt de fusie van harte en in de volle breedte. Ook de provincie Limburg heeft haar vertrouwen uitgesproken. In juni 2018 beet Hans Teunissen als Gedeputeerde Onderwijs van de Provincie het spits af en daarna ondertekenden ruim 150 relaties een manifest waarin zij die steun ook letterlijk onderschreven. De inhoud van het manifest kwam tot stand na intensieve consultaties. Het was voor ons een belangrijk teken, dat we met de fusieaanvraag de juiste stappen gingen zetten. Dat op 10 juli 2018 het formele besluit genomen kon worden om een stevig onderbouwde Fusie Effect Rapportage in te dienen, gebaseerd op de instemming van onze Ondernemingsraad, de Centrale Studentenraad en de Raad van Toezicht, was alleen maar mogelijk door de inspanningen van velen binnen en buiten Arcus.

Maar onze wereld draaide natuurlijk niet alleen om een voorgenomen fusie. Het gaat immers om het onderwijs, om kwalitatief góed onderwijs. Arcus is in 2017 onder de naam Arcus 3.0 begonnen aan een stevig programma van kwaliteitsverbetering en naast het fusieproces is er natuurlijk veel tijd gestoken in de verdere uitvoering van dat verbeteringsprogramma. Schaken op twee borden: nu kwaliteitsstappen maken ten faveure van de huidige studenten en tegelijkertijd naar de keuzes voor de toekomst kijken. Geen sinecure voor onze medewerkers! Maar wat hebben we er mooie resultaten mee kunnen boeken. Ons MTO leverde verbeteringen op, maar nog belangrijker is dat de waardering van onze studenten ook een flinke sprong vooruit maakte. Met als klap op de vuurpijl de ranking in de MBO Keuzegids 2019. Vanaf 2016 hebben we jaarlijks grote stappen gezet. In dat jaar stonden we nog vrijwel onderaan in de ranking, in de Keuzegids van 2019 zijn we maar liefst 29 plaatsen gestegen: Arcus prijkt inmiddels op plek 12, met maar liefst 13 opleidingen die tot de categorie Topopleiding worden gerekend. Een resultaat dat alleen maar met de uiterste inspanning van velen tot stand kon komen. En dat we dus ook samen vierden!

We hebben een goed fundament gelegd om de fusie met Leeuwenborgh van meet af aan een boost te geven. Vanaf 1-8-2019 gaan wij samen als VISTA college verder bouwen aan de mooie toekomst van Zuid-Limburg. Volgend jaar rond deze tijd leest u in het eerste Geïntegreerd Jaardocument van onze nieuwe organisatie welke gezamenlijke stappen wij gezet hebben!

Hans Meijer
College van Bestuur

VOORWOORD	2
LEESWIJZER	5
SAMENVATTING.....	6
1 STRATEGIE EN ORGANISATIE.....	15
1.1 PROFIEL.....	15
1.2 STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN	15
1.3 DE ORGANISATIESTRUCTUUR VAN HET ARCUS COLLEGE	17
1.4 HET COLLEGE VAN BESTUUR EN DE RAAD VAN TOEZICHT	18
1.5 MEDEZEGGENSCHAP: ONDERNEMINGSRAAD (OR) EN CENTRALE STUDENTENRAAD (CSR)	21
1.6 TOEZICHT DOOR DE ONDERWIJSINSPECTIE	23
1.7 DE BESTURINGSFILOSOFIE EN PLANNING- EN CONTROLCYCLUS.....	24
1.8 KLACHTENAFHANDELING	26
1.9 KLOKKENLUIDERSREGELING	28
1.10 VERTROUWENSPERSONEN.....	28
2 DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS.....	31
2.1 STRATEGIE	31
2.2 ONTWIKKELINGEN IN HET MBO.....	31
2.3 DE BASISKWALITEIT VAN HET ONDERWIJS	31
2.4 TRANSITIE: TEAMS IN THE LEAD EN MANAGEMENT DEVELOPMENT.....	32
2.5 FUSIE ARCUS EN LEEUWENBORGH	33
2.6 ONDERWIJSVISIE.....	34
2.7 ONDERWIJSRESULTATEN	35
2.8 RENDEMENTEN.....	35
2.9 STUDENTTEVREDENHEID.....	38
2.10 MEDEWERKERSTEVREDENHEID.....	38
2.11 TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN	39
2.12 TEVREDENHEID IN KEUZEGIDS MBO	39
2.13 VOORTIJDIG SCHOOLVERLATERS.....	40
2.14 HET BEVORDEREN VAN DE INSTROOM	41
2.15 DE INSTROOM IN CIJFERS.....	41
2.16 RESULTATEN IN RELATIE TOT DE VISIE OP ONDERWIJS.....	42
2.17 ARCUS IN DE REGIO.....	43
2.18 INTERNATIONALISERING	46
2.19 ONDERWIJSBEDRIJFSVOERING EN -ONDERSTEUNENDE PROCESSEN.....	48
3 PERSONEEL	50
3.1 PERSONEELSOPBOUW	50
3.2 VERHOUDING VAST VERSUS FLEX	51
3.3 LEEFTIJDOPBOUW.....	52
3.4 VERHOUDING MAN/VROUW	53
3.5 DEELTIJDARBEID	53
3.6 ZIEKTEVERZUIM	54
3.7 BEVOEGD EN BEKWAAM	56
3.8 DUURZAME INZETBAARHEID	56

3.9	KWALITEITSIMPULS PERSONEEL	56
3.10	REGELING GENERATIEPACT	57
3.11	ONTWIKKELINGEN BIJ HET ARCUS COLLEGE IN RELATIE TOT HET PERSONEELSBELEID	57
3.12	BEHEERSING VAN UITKERINGEN EN ONTSLAG (WW/WGA)	57
4	HUISVESTING	59
5	FINANCIEN	60
5.1	ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN VAN HET ARCUS COLLEGE	60
5.2	GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN VAN HET ARCUS COLLEGE	62
5.3	DE ENKELVOUDIGE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE	63
5.4	DE GECONSOLIDEERDE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE	65
5.5	ONDERLINGE LEVERINGEN EN VORDERINGEN/KORTLOPENDE SCHULDEN TUSSEN GROEPSMAATSCHAPPIJEN	65
5.6	TREASURY EN FINANCIËLE POSITIE	66
5.7	CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	66
BIJLAGE 1	JAAARREKENING (B) EN OVERIGE GEGEVENS (C)	
BIJLAGE 2	NOTITIE HELDERHEID	
BIJLAGE 3	NEVENFUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT	
BIJLAGE 4	CHECKLIST GOVERNANCE	
BIJLAGE 5	EXAMENJAARVERSLAG 2018	
BIJLAGE 6	RAPPORTAGE RIF TECH2CREATE	
BIJLAGE 7	RAPPORTAGE VOORDEEL EN VERVOLG	
BIJLAGE 8	EINDRAPPORTAGE KWALITEITSPLAN 2015-2018	
BIJLAGE 9	MELDING AFWIJKING ONDERWIJSTIJD	
BIJLAGE 10	VERANTWOORDING KEUZEDELEN 2018	

LEESWIJZER

Met dit jaardocument over het jaar 2018 willen we iedereen die betrokken is bij het Arcus College informeren over de gang van zaken in het afgelopen jaar. Het document is voor iedereen beschikbaar op onze website alsmede op Mijncampus, ons intranet.

Na deze Leeswijzer vindt u de Samenvatting van dit Geïntegreerd Jaardocument, waarmee wij u kort en bondig meenemen door het hele document en dus langs de belangrijkste ontwikkelingen bij het Arcus College in 2018.

In hoofdstuk 1 Strategie en organisatie maakt u kennis met het Arcus College en de manier waarop wij omgaan met goed bestuur. Daarin ook de terugblik van de Raad van Toezicht en onze medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad.

In hoofdstuk 2 wordt stilgestaan bij onze corebusiness: de kwaliteit van het onderwijs. We beschrijven de ontwikkelingen rondom Arcus 3.0 en de keuze om de teams in the lead te brengen als onderdeel van de transitie naar de verbetering van de onderwijskwaliteit. Er is aandacht voor de rendementen maar ook voor de stappen op het terrein van de internationalisering. Uiteraard komen de uitkomsten van de JOB-enquête over de studenttevredenheid aan de orde. En we kijken natuurlijk met tevredenheid terug op de geweldige sprong die wij maakten in de MBO Keuzegids.

In hoofdstuk 3 geven we een terugblik op het personeel van Arcus, waarbij ook de componenten van het sociaal jaarverslag zijn opgenomen. Beleid en cijfers dus.

Hoofdstuk 4 informeert u over onze huisvesting, niet alleen op de Campus, het Techniekcollege en de Zorgacademie in Heerlen, maar ook over onze vestigingen in Sittard.

Hoofdstuk 5 richt zich tot slot op de financiën: feiten, cijfers en te verwachten ontwikkelingen. In de continuïteitsparagraaf kunt u lezen hoe wij op die ontwikkelingen anticiperen.

Aansluitend volgt een aantal bijlagen waarmee we op verschillende onderdelen heel gedetailleerd terugkijken en/of financieel dan wel inhoudelijk verantwoording afleggen. Belangrijkste bijlage in dit kader is natuurlijk de jaarrekening met de accountantsverklaring. Via de inhoudsopgave wordt u trefzeker naar de juiste bijlagen verwezen.

Na het lezen van dit Geïntegreerd Jaardocument heeft u wellicht de behoefte te reageren. Dat kan per e-mail maar ook mondeling/telefonisch. Wij zien uw reacties graag tegemoet. Maar misschien triggert dit jaarverslag u zelfs om nader kennis te komen maken. U bent meer dan welkom, we nodigen u van harte uit. Onze deuren staan altijd en overal voor u open!

Arcus College
Valkenburgerweg 148
6419 AW Heerlen
088 - 027 28 70

info@arcuscollege.nl/ www.arcuscollege.nl

SAMENVATTING

Strategie

Mede op basis van de uitkomsten van het (cultuur)onderzoek in 2017 door Van Beekveld en Terpstra is destijds besloten om aan de hand van het transitieplan Arcus 3.0 werk te maken van de kwaliteitsimpuls, die onze studenten en het regionale bedrijfsleven verdienen. Zij hebben recht op kwalitatief goed onderwijs! Tegelijkertijd zijn gesprekken op gang gekomen met het Maastrichtse ROC Leeuwenborgh Opleidingen over een vergaande samenwerking, uitmondend in een fusie van beide instellingen.

Het jaar 2018 stond daardoor niet alleen in het teken van het programma Arcus 3.0 maar ook van de fusie met Leeuwenborgh. In het kader van de kwaliteitsafspraken met de minister en in aanloop naar de fusie hebben Arcus en Leeuwenborgh gezamenlijk een Kwaliteitsplan opgesteld voor de periode 2019-2022. Dit plan bouwt voort op de Kwaliteitsplannen voor de periode 2015-2018, die in de eerste helft van 2019 de laatste voortgangsrapportage en beoordeling krijgen. Inhoudelijk past het natuurlijk volledig binnen de toekomstplannen zoals beschreven in het beslisdocument dat aan de fusieaanvraag ten grondslag ligt. Vanwege de fusie werd ook een gezamenlijke begroting voor 2019 opgesteld.

Arcus 3.0

Met de vaststelling van de kernwaarden: bevologenheid, eigenaarschap en verbinding en van de onderwijsvisie, in te vullen door de teams in hun eigen beroepscontext, is het kader voor het programma gegeven.

In het verslagjaar werden mede op basis van een ontwikkelassessment de onderwijsmanagers benoemd op de onderwijsteams. Er is een platte organisatie neergezet. Teams en management moeten in hun nieuwe rollen en manieren van werken groeien en zijn daarin begeleid door twee transitiedirecteuren. Ook in de transitiefase van de fusie zal deze rol ingevuld blijven worden, gelet op de positieve ervaringen die Arcus ermee heeft opgedaan. De positieve ervaringen met deze wijze van werken leiden ertoe dat we ook in de transitiefase van de fusie met dit instrument zullen werken.

Fusie

De besluitvorming om te komen tot een fusie van Arcus en Leeuwenborgh is afgesloten met een positief advies van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO en een goedkeuring van het voornemen tot fusie door de minister in oktober 2018. Daaraan vooraf ging een bestuurlijk proces, waarin medewerkers, externe stakeholders (bedrijven, overheden, instellingen, ouders) uitgebreid zijn meegenomen. De beide Ondernemingsraden en Centrale Studentenraden zijn in het proces zo veel mogelijk betrokken, niet alleen op de formele momenten! Zij hebben unaniem ingestemd met de besluiten. Na voorafgaande goedkeuring door de beide Raden van Toezicht kon het definitieve fusiebesluit genomen worden.

Resultaten 2018

De jaarresultaten maar ook het terugdringen van schooluitval laten verbetering zien. Dat geldt tevens voor de uitkomsten van onderzoeken naar de tevredenheid van studenten en medewerkers. Er zijn flinke stappen gezet en dat wordt nog eens extra onderstreept met de

grote sprong die wij maakten in de MBO Keuzegids 2019: Arcus steeg naar de 12e positie, een stijging van maar liefst 29 plaatsen ten opzichte van de bijna laatste plek die wij in 2016 bezetten. De vruchten van het kwaliteitsprogramma Arcus 3.0 worden inmiddels geplukt!

De kwaliteit van het onderwijs

De hoofddoelstelling van het strategisch beleid van Arcus voor de jaren 2016-2020 is om goed middelbaar beroepsonderwijs te bieden in de regio, dat de kansen van deelnemers op de arbeidsmarkt of op succesvolle doorstroom naar het hbo vergroot. De titel van dit plan is: “Het beste mbo voor een kansrijke regio”.

Arcus richt zich in haar strategie van 2016-2020 op de volgende vier speerpunten:

1. Het verder verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs;
2. Het versterken van de professionele cultuur binnen de organisatie, met als kernthema's resultaatverantwoordelijkheid, eigenaarschap en onderwijskundig leiderschap;
3. Het bevorderen van de instroom. Daartoe zetten we via systematische portfolioanalyse in op de kwaliteit en herkenbaarheid van onze opleidingen;
4. Een systematische aanpak van omgevingsmanagement en relatiebeheer.

Voor een adequate uitvoering van deze strategie is het in 2017 in gang gezette transitieproces Arcus 3.0 voortgezet, waarbij teams in de lead worden gebracht, gewerkt wordt aan het vergroten van eigenaarschap en onderwijsmanagers en teamleiders door transitiedirecteuren worden begeleid naar een passende wijze van leidinggeven in een platte organisatiestructuur. Er zijn door een extern bureau teamportretten gemaakt van de onderwijsteams, die laten zien waar sterke kanten en ontwikkelpunten liggen. In de portretten wordt inzichtelijk gemaakt wat de (harde) teamresultaten zijn (kpi's), daarnaast wordt een beeld gegeven van waar het team staat als het gaat om de inrichting van een kwaliteitszorgsysteem en de aanwezigheid van een kwaliteitscultuur. De portretten vormen de basis voor nieuwe teamplannen en voor verdere professionalisering.

Daarnaast is in 2018 de aanvraagprocedure voor de fusie met Leeuwenborgh vervolgd en na formele goedkeuring door de Minister zijn de voorbereidingen van de fusie per 1 januari 2019 ter hand genomen. Met de fusie wordt beoogd als één opleidingsinstituut vanuit een eenduidige visie en strategie beter in te spelen op de vragen die de regio Zuid-Limburg stelt. De kenmerken van de regio en haar burgers (ontgroening, vergrijzing, krimp, relatief lage arbeidsparticipatie en vitaliteit, relatief veel kwetsbare jongeren en volwassenen en een relatief hoog percentage voortijdig schoolverlaters) vragen om een opleidingsinstituut dat wendbaar en innovatief is en vraaggericht werkt in nauwe verbinding met interne en externe stakeholders in de regio (scholen, bedrijven, instellingen, gemeenten) en de Provincie.

Tevredenheid

Als de basiskwaliteit van het onderwijs in orde is en de onderwijsdoelstellingen, die gebaseerd zijn op de kwaliteitsafspraken en de Arcus-visie op onderwijs, worden behaald, dan is het effect daarvan dat het onderwijs leidt tot studiesucces, studenttevredenheid, tevredenheid van het regionale bedrijfsleven, arbeidsparticipatie en persoonsvorming bij de student.

Het studiesucces van Arcus heeft een stijgende lijn te pakken en ligt dicht tegen de landelijke norm aan. Ten aanzien van de rendementen moet worden vastgesteld, dat het jaarresultaat 2017-2018 over het geheel genomen iets is gedaald. Bij niveau 1 en niveau 3 is het jaarresultaat gestegen, bij niveau 2 gedaald en bij niveau 4 licht gedaald ten opzichte van 2016-2017. Niveau 3 en 4 scoren boven de norm van de Inspectie, niveau 2 iets onder de norm.

De VSV-cijfers van Arcus liggen in 2017-2018 op alle niveaus nog steeds hoger dan de VSV-norm en ook hoger zijn dan het landelijk percentage VSV. Niveau 1 en niveau 4 hebben zich wel verbeterd t.o.v. 2016-2017. De maatregelen die worden ontplooid in het kader van het VSV-convenant hebben (nog) niet het gewenste effect. Teams worden aangespoord in hun afdelingsplannen acties op te nemen, uit te voeren, te evalueren en bij te stellen om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Heel positief zijn de hogere uitkomsten van de JOB-monitor. Het rapportcijfer voor de opleiding steeg van 6,9 naar 7,1. Maar nog mooier was het verbeterde rapportcijfer dat studenten aan Arcus als school gaven: van 5,9 naar 6,6. Daarmee zijn we natuurlijk nog lang niet tevreden, maar het is een grote sprong die als een bevestiging wordt gezien dat we de goede weg zijn ingeslagen.

De waardering van de studenten voor hun praktijkopleiders bleef met een 7,5 gelijk.

Bij de MTO-scores zien we dat er ook bij de tevredenheid onder medewerkers een stijgende lijn is. We scoren gelijk of zelfs boven de landelijke MBO Benchmark met drie thema's. De tevredenheid van de werknemers is flink toegenomen.

Dit alles kon niet anders dan tot een grote sprong leiden in de MBO Keuzegids 2019. Niet alleen scoort Arcus met 13 topopleidingen opnieuw beter dan vorig jaar. Maar vooral de ranking in de beoordeling als ROC in z'n geheel is verbazingwekkend goed: van bijna onderaan in 2016 groeide Arcus in 2019 naar de 12e plek. Een prestatie die breed gevierd is!

Instroom van nieuwe studenten

In oktober 2016 werd Arcus geconfronteerd met een relatief grote daling van het aantal studenten. Het percentage was groter dan te verwachten viel ten gevolge van de krimp in de regio. Door middel van een doelgerichte aanpak onder het motto "We laten het niet gebeuren", bleek er op 1 oktober 2017 geen sprake meer te zijn van terugloop in de instroom. Sterker nog, de instroom van het aantal studenten was gestegen met 19%. Landelijk steeg bij de ROC's de instroom met 2% ten opzichte van 2016. De stijging van 19% bij Arcus College liet zien dat een aanvankelijk verloren marktaandeel was teruggewonnen. Op 1 oktober 2018 was er een daling van het studentenaantal met 1,75%, die volledig te verklaren valt vanuit de krimp.

Arcus in de regio

De aanhoudende economische groei in Limburg zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt vooral in de zakelijke dienstverlening, techniek, ICT, de bouw en de zorg. De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg kent veel onbenut arbeidspotentieel, variërend van mensen met een uitkering in het kader van werkloosheid, bijstand of arbeidsongeschiktheid tot mensen zonder uitkering. De (netto) arbeidsparticipatie onder de lager opgeleiden in Zuid-Limburg is laag en het aantal

kwetsbare jongeren en volwassenen is groot. Het gegeven dat de vraag naar personeel toeneemt betekent dat er ruimte ontstaat voor en toetreding gewenst is van jongeren en volwassenen, ook de kwetsbaren, op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt.

In 2018 zijn de allianties tussen onderwijs, gemeenten, Provincie, regionaal bedrijfsleven, GGD en Universiteit Maastricht geïntensiveerd rondom opleiding, gezondheid en arbeidsmarkt teneinde vanuit gezamenlijkheid talentontwikkeling en vitaliteit in de regio te bevorderen. De trendbreuk kan alleen worden gerealiseerd door een geïntegreerde aanpak van het economische en het sociale domein. Opleiding is hierbij van doorslaggevend belang. Om te voorkomen dat jongeren ten gevolge van privé gerelateerde problematiek hun schoolloopbaan voortijdig beëindigen is er in gezamenlijkheid tussen Arcus, Leeuwenborgh, CitaVerde en de gemeenten Parkstad, Maastricht-Heuvelland en Westelijke Mijnstreek gewerkt aan de totstandkoming van een zogenaamd MBO-knooppunt. Dit houdt in dat er vanuit de gemeenten hulpverlening op school aanwezig gaat zijn voor jongeren met psychosociale problematiek, schulden en verslavingsproblematiek, waarbij gewerkt wordt vanuit het principe 'Vindplaats is werkplaats' en 'Beschouw MBO als wijk'. In 2018 is er een pilot op Arcus gestart vanuit Jeugdzorg voor Heerlense studenten 18-min.

Techniekopleidingen

Aandacht voor het beschikbaar komen van goed geschoold technisch personeel voor de regio is door Arcus onder meer vertaald in de verdere vormgeving van het techniekonderwijs Zuid-Limburg gezamenlijk met Leeuwenborgh en de drie regionale vmbo-instellingen. Doelstelling is het in gezamenlijkheid realiseren van kwalitatief hoogwaardige, innovatieve (toekomstbestendige) techniekopleidingen, optimaal afgestemd op het regionale bedrijfsleven, die in een situatie van krimp en afnemende belangstelling voor techniek meer jongeren voor het techniekonderwijs trekken en een hoog diplomarendement opleveren.

Samenwerkingsverbanden

Waar mogelijk sluit Arcus aan bij regionale samenwerkingsverbanden. De insteek van deze samenwerkingen is het onderwijs samen met de betreffende partners zodanig te innoveren, dat het bedrijfsleven daar toekomstige vruchten van kan plukken. Arcus neemt deel in projecten in de techniek, de horeca en de zorg, maar ook in een project gericht op scholing van kwetsbare jongeren. Het gaat om de ontwikkeling van vakmanschapsroutes in de zorg, horeca en de logistiek. Daarnaast wordt met het HBO de samenwerking gezocht om mbo-studenten beter voor te bereiden op een vervolgstudie.

Internationalisering

Arcus goes International (www.arcusgoesinternational.nl) is vanaf januari 2018 officieel van start gegaan om internationale mobiliteiten en projecten voor personeel en studenten te initiëren. Inmiddels is er een jaar verstreken en kijken we terug op een drukke, uitdagende en leerzame periode. Het jaar 2018 heeft geresulteerd in een stijging van internationale mobiliteiten door studenten en personeel en een stijging van het aantal deelnemende opleidingen binnen het Arcus College. Scholen uit o.a. Spanje, Italië, Litouwen en Duitsland hebben we mogen ontvangen en begeleiden en Europese studenten voorzien van stages in het

euregionale bedrijfsleven.

Personeel

De belangrijke thema's zoals ziekteverzuim, professionalisering en arbobeleid zijn uiteraard ook in 2018 uitgebreid aan de orde geweest. Willen we de kwaliteit van ons onderwijs blijven verhogen, dan is voor dit soort thema's extra aandacht nodig.

Dankzij het herstel in de groei van de studentenaantallen in 2017 en 2018 alsmede in verband met de voorbereidingen met betrekking tot de fusie is de formatie in 2018 met 14,2 fte toegenomen.

Het verzuim is in 2018 voor het eerst in jaren significant afgenomen van 7,34% in 2017 naar 6,32% in 2018. De extra aandacht voor het hoge verzuim door een stevige inzet op een betere verzuimbegeleiding in de vorm van het eigen regiemodel alsmede de uitrol van de regeling generatiepact, laten in 2018 voor het eerst de beoogde resultaten zien.

Het ontwikkelprogramma voor startende docenten ("Binden en boeien") en het Generatiepact voor senioren maken hier deel van uit. In het kader van de fusie met Leeuwenborgh Opleidingen is het thema in 2018 gezamenlijk verder in kaart gebracht en wordt dit in 2019, voor de nieuwe fusieorganisatie, uitgewerkt in een volwaardig integraal beleid m.b.t. de duurzame inzetbaarheid voor alle in de organisatie aanwezige personeel. Duurzame inzetbaarheid staat daardoor als een van de belangrijkste thema's op de HR-agenda voor 2019 van de nieuwe fusieorganisatie.

Huisvesting

De huisvesting van het onderwijs levert in grote mate een bijdrage aan de onderwijskwaliteit. Het bepaalt tevens voor een aanzienlijk deel de exploitatie en het beheer van de organisatie. Naast een meerjarenplanning voor de huisvesting en overzichten per locatie, zowel in eigendom als gehuurd, zijn in het Strategisch Huisvestingsplan ook aandachtspunten en/of actiepunten benoemd. Een hiervan is de actualisering van de meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) van de locaties in eigendom. Voor de Campus is in 2018 het MJOP met een 30-jarige scope geoptimaliseerd. Voor de Schandelermolenvweg is er een MJOP gemaakt voor de periode tot en met 2026, het jaar waarin conform de afspraak met gemeente Heerlen en het vmbo nieuwbouw of renovatie van het pand gepland staat. Op basis hiervan zijn er afspraken gemaakt met zowel de bouwkundige als de installatietechnische onderhoudspartijen.

Financiën

Het financiële beleid van het Arcus College is een afgeleide van het strategisch beleid. Arcus heeft in haar strategisch beleid 2016-2020 de kwaliteit van onderwijs en professionele cultuur geprioriteerd. Ter ondersteuning hiervan is voor 2018 een herstructureringsbudget van € 3.0 miljoen beschikbaar. Met dit herstructureringsbudget wordt ingezet op ondersteuning van teams en docenten bij hun streven naar verdere professionalisering, wordt verjonging van het personeelsbestand gefaciliteerd en worden huisvestingskosten van de panden die aan het onderwijs zijn onttrokken buiten de reguliere exploitatie gehouden.

Continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf is een voorbeeld van de manier, waarop we verantwoording willen afleggen. Om meer zicht te krijgen op mogelijke problemen in de nabije toekomst, besteden we in dit bestuursverslag van Arcus, in afstemming met de collega's van Leeuwenborgh, expliciet aandacht aan de toekomstverwachtingen van de fusiestichting voor de komende 3 jaar. In deze continuïteitsparagraaf worden de volgende onderdelen gepresenteerd:

- Ontwikkeling studentenaantallen
- Personele gegevens
- Huisvestingsbeleid
- Financiële gegevens
- Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controle systeem
- Rapportage toezichthoudend orgaan

Ontwikkeling studentenaantallen

Volgens berekeningen van OCW/DUO is er sprake van een krimp van 31% in Zuid-Limburg in 2025 ten opzichte van 2012. Landelijk is dit 12%. Tegelijkertijd zien we een toenemend aantal studenten dat niet naar het mbo gaat, maar naar de havo of rechtstreeks naar werk (zogenaamde groenpluk). De impact van deze factoren zal vooral zichtbaar worden in de dalende aantallen studenten in de voltijdsopleidingen (BOL). De periode die nu achter ons ligt, laat zien dat de combinatie Arcus en Leeuwenborgh, voor de periode 2013-2017, een daling van 3,7% kent.

Personele gegevens

Binnen het HR-beleid van Leeuwenborgh en Arcus ligt het accent op verbetering en behoud van kwaliteit van onze medewerkers. Dat gebeurt door te investeren in professionaliseren, in duurzame inzetbaarheid, tijdelijk extra formatie in te zetten voor onderwijsvernieuwing, inzet van duaal en integraal leiderschap en door kwalitatief de beste mensen aan te trekken.

Ook in de fusieorganisatie per 1 januari 2019, waarin duidelijke doelstellingen als versteviging van de kwaliteit van onderwijs én organisatie, alsmede het vergroten van innovatie en ontwikkelkracht staat opgenomen, zullen we vanuit deze organisatievisie focussen op verbeteren en behoud van kwaliteit.

Een van de uitgangspunten van de fusie is, dat we naast het meebewegen met de verwachte krimp in studentenaantallen een reductie toepassen op onderwijsondersteunend personeel. Er wordt rekening gehouden met 1,7% krimp per jaar en 10% reductie OBP (ondersteunend personeel) wegens efficiency-overwegingen gedurende een periode van 7 jaar. Deze reductie wordt gespreid over de jaren 2019 t/m 2025 en in combinatie met flankerend beleid worden gedwongen ontslagen voorkomen. Daarnaast zal bij het ondersteunend personeel een herschikking binnen de verschillende teams plaatsvinden.

Voor de fusieorganisatie is een nieuw aanstellingsbeleid geformuleerd, waarin structureel tijdelijke benoeming voor de duur van 1 jaar plaatsvindt met uitzicht op een benoeming in vaste dienst (onder voorwaarden).

Duurzame inzetbaarheid blijft een steeds belangrijker wordend thema gezien de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd. In de eerste helft van 2019 vindt een onderzoek plaats om tot een gedragen plan van aanpak te komen van duurzame inzetbaarheid, zowel in beleid als uitvoeringsmaatregelen met als doel, prioriteit en focus vast te stellen.

Huisvestingsbeleid

Conform de opdracht van het College van Bestuur heeft het programmamanagement in overleg met de opleidingsmanagers en/of onderwijskundig leiders van alle opleidingsteams het Programma Huisvesting 2018-2021 ontwikkeld. Dit programma is begin 2018 door het College van Bestuur vastgesteld.

Vooralsnog leidt de fusie, behalve voor het techniekonderwijs, niet tot herschikking van opleidingslocaties. Wel zal er een (gedeeltelijke) herschikking voor wat betreft de huisvesting van de ondersteunende eenheden plaatsvinden.

Financiële gegevens

Jaarlijks actualiseren zowel ROC Leeuwenborgh als Arcus College de meerjarenraming waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de ontwikkeling ten aanzien van bekostiging, het aantal studenten en daarop afgestemd beleid en plannen ten aanzien van personeel, huisvesting en projecten.

De in dit Geïntegreerd Jaardocument opgenomen meerjarenstaat van baten en lasten 2018-2021 is gebaseerd op de realisatie 2018 conform de jaarrekening Arcus 2018, de jaarrekening Leeuwenborgh 2018, de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting en de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting voor de jaren 2020 en 2021, zoals opgenomen in het Beslisdocument van de fusie. Aanvullend is in 2020 en 2021 de structurele prijscompensatie voor de loonindexering budgetneutraal verwerkt (i.c. tranche 2019, zoals verwerkt in de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting). De transitiekosten 2020 en 2021 zijn gebaseerd op de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting. In de meerjarenraming zijn de verwachte effecten van de fusie voor zover bekend verwerkt.

Met de fusie gaan Arcus en Leeuwenborgh extra middelen vrijspelen voor het onderwijs. Dit is mogelijk door rationalisatiemaatregelen te treffen in de ondersteuning, de huisvesting en de onderwijsontwikkeling. Deze leiden ertoe, dat er meer financiële middelen beschikbaar komen voor innovatie. Als gevolg van de verbreding van het portfolio en de doelgroepen verwachten wij na de fusie jaarlijks extra BBL of vergelijkbare trajecten (contractomzet). Dit heeft echter pas vanaf 2021 een positief effect. De eerste jaren wordt er nog rekening gehouden met ontwikkelkosten en uitvoeringskosten. De verwachting is dat het OBP jaarlijks meebeweegt met de krimp van 1,7% en daar bovenop een reductie van 10%.

De fusie maakt het mogelijk om in de ontwikkeling van de opleidingen meer samen te werken en krachten te bundelen. Het voorkómen dat bij beide ROC's voor dezelfde opleidingen los van elkaar onderwijs wordt ontwikkeld, leidt tot efficiency. Deze efficiency kan niet ineens bereikt worden, doch in oplopende mate de komende 4 jaar.

Beide ROC's verzorgen onderwijs op eigen locaties, op huurlocaties en bij bedrijven en instellingen op locatie. Door o.a. de daling van het aantal voltijdsstudenten zal het aantal

benodigde vierkante meters afnemen. Door optimale bezettingsgraden na te streven wordt huisvestingscapaciteit vrijgespeeld, waardoor mogelijkheden ontstaan om huisvestingskosten (huurlasten, maar ook gebruikerslasten bijv. energie, schoonmaak et cetera) te besparen en deze aan te wenden voor onderwijs.

Naast bovenstaande rationalisatiemaatregelen stelt de fusiestichting eenmalig een (transitie)budget van € 10 miljoen ten laste van het eigen vermogen beschikbaar. Het budget wordt gespreid over 4 jaren en beschikbaar gesteld voor de integratie van beide organisaties en de implementatie van innovatie- en disruptieve programma's.

Uit de meerjarenraming is de (geprognosticeerde) meerjarenbalans afgeleid. De meerjarenbalans 2018-2021 is gebaseerd op de realisatie 2018 conform de jaarrekening Arcus 2018, de jaarrekening Leeuwenborgh 2018, de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting en de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting voor de jaren 2020 en 2021. De solvabiliteit blijft in de hele periode ruim boven het gemiddelde in de sector en de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controle systeem

Een platte organisatie zoals deze is ingericht bij het VISTA College doet een beroep op het risicobeheersings- en signaleringssysteem en de risicosensitiviteit van medewerkers. In de betreffende paragraaf daarover worden de belangrijkste risico's belicht, die het VISTA College de komende jaren voor zich ziet. Daarna volgt een korte toelichting op de manier waarop we deze risico's willen beheren en beheersen.

Binnen de fusieorganisatie VISTA college maken we onderscheid tussen drie typen risico's:

1. Strategische risico's;
2. Fusie gerelateerde risico's;
3. Risico's uit de going concern.

Het is lastig een zinvolle raming te maken van de financiële impact van dit soort risico's. Het feit dat we ze in het Bestuursverslag opnemen als zodanig, betekent dat ze substantieel van aard zijn en in een worst case scenario de performance van de organisatie kunnen raken. De kans dat de impact van deze risico's zullen raken aan de continuïteit van de organisatie wordt echter zeer laag ingeschat, gezien het goed werkend systeem van risicobeheer en de hoge solvabiliteit van de organisatie.

De inrichting van het risicobeheersingssysteem is een combinatie van de manier waarop dat bij de voorgangers functioneerde. In beide organisaties is sprake van een goed functionerend systeem, hetgeen blijkt uit de doorgaans goede onderwijs- en financiële resultaten en ook uit het feit dat zich in 2018 geen significante incidenten en/of gebeurtenissen hebben voorgedaan die de prestaties en/of het imago van de organisaties negatief hebben beïnvloed.

Binnen het VISTA College communiceert het CvB rechtstreeks met de teams. Uitgaand van huidige aantallen en omvang leidt dat tot een span of support & control van ongeveer 60 teams. Voor de werking van dit model is het van belang dat teams op alle niveaus taakvolwassen zijn en dat er sprake is (dus ook serviceteams, CvB, OR, etc.) van een excellente informatie- en communicatievoorziening evenals een risicosignalerings- en rapporteringssysteem. Het management controlsysteem legt de verantwoordelijkheid zo laag

mogelijk in de organisatie, maakt een duidelijk onderscheid tussen de verschillende taken en verantwoordelijkheden, waarbij de kracht van soft controls adequaat wordt gebruikt. Uiteraard wordt gewerkt op basis van een kwaliteitssysteem en een organisatie brede PDCA-cyclus. De specifieke invulling hiervan wordt in het voorjaar 2019 nader uitgewerkt en zal ook in de periode daarna nog een verfijning kennen.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht oefent haar functie uit middels een periodiek overleg met de College van Bestuur. De RvT en het CvB vergaderen in 2019 minimaal 5 keer per jaar, waarvan tenminste een vergadering een specifiek karakter heeft. De thema's die dan aan de orde komen, zijn: HR, de kwaliteit van het onderwijs en de maatschappelijke verantwoording. Vanwege de fusie is er in 2018 geen governancebijeenkomst geweest, waarin zowel de werkwijze van de RvT als die van het CvB geëvalueerd worden en waarin ook stakeholders betrokken worden.

De RvT is ingericht en handelt overeenkomstig de code goed bestuur. De RvT kent een Onderwijscommissie en een Auditcommissie waarin de Raad in gesprek gaat met de CvB en waarin de onderwerpen voor de RvT-vergadering worden voorbereid.

De RvT heeft middels afvaardiging frequent contact met de ondernemingsraad en de studentenraad. In dit bestuursverslag legt de RvT verantwoording af over zijn handelen in 2018.

1 STRATEGIE EN ORGANISATIE

1.1 PROFIEL

Veertig procent van de Nederlandse werkenden heeft een mbo-diploma. Bijna een half miljoen studenten volgt momenteel een mbo-opleiding. Het mbo kwalificeert voor de arbeidsmarkt, voor een vervolgopleiding én voor goed burgerschap. Starters, herstarters en doorstarters kunnen kiezen uit honderden arbeidsmarktrelevante opleidingen, onderverdeeld in vier hoofdsectoren. Op die manier levert de sector een bijdrage aan een leven lang ontwikkelen voor iedereen.

Een van de sterke punten van het mbo is zijn sterke banden met het bedrijfsleven. Daarnaast combineert het mbo goede leerresultaten met een brede toegankelijkheid. Zwakkere leerlingen en studenten blijven langer binnenboord en het gedecentraliseerde systeem geeft scholen de ruimte voor innovatie. Tegelijkertijd heeft de Inspectie voor het Onderwijs een sterke positie waardoor scholen op efficiënte wijze verantwoording afleggen. Het Nederlandse mbo-onderwijs behoort al met al tot één van de beste systemen ter wereld.

Het Regionaal Opleidingen Centrum Arcus College is een school voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. De juridische structuur is een stichting. Het Arcus College biedt ongeveer 200 verschillende mbo-opleidingen (uitstroomvarianten) aan in twee leerwegen, de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), in vrijwel alle sectoren van het beroepenveld. Het opleidingsaanbod bleef in het schooljaar 2018-2019 gelijk aan het aanbod van het voorafgaande schooljaar. Daarnaast biedt het Arcus College (in samenwerking met de gemeentes) inburgeringscursussen en taal- en rekenonderwijs aan en voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo), waar een vmbo-tl, een havo of vwo-diploma behaald kan worden.

Op 1 oktober 2018 waren er 6190 studenten ingeschreven bij het Arcus College in de diverse mbo-opleidingen, 176 in het vavo en 764 in het inburgerings- en taalonderwijs.

Het Arcus College voert de meeste opleidingen uit op zijn locaties in Heerlen: het Techniekcollege, de Zorgacademie en de Campus. In Sittard worden de opleidingen schilderen en mediavormgeving verzorgd, alsmede BBL-opleidingen voor kok.

1.2 STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN

Mede op basis van de uitkomsten van het (cultuur)onderzoek in 2017 door Van Beekveld en Terpstra is destijds besloten om aan de hand van het transitieplan Arcus 3.0 werk te maken van de kwaliteitsimpuls, die onze studenten en het regionale bedrijfsleven verdienen. Zij hebben recht op kwalitatief goed onderwijs! Tegelijkertijd zijn gesprekken op gang gekomen met het Maastrichtse ROC Leeuwenborgh Opleidingen over een vergaande samenwerking, uitmondend in een fusie van beide instellingen.

Het jaar 2018 stond daardoor niet alleen in het teken van het programma Arcus 3.0 maar ook van de fusie met Leeuwenborgh. In het licht van deze naderende fusie werden het Kwaliteitsplan 2019-2022, in het kader van de Kwaliteitsafspraken met de minister, alsook de begroting voor 2019 in gezamenlijkheid met Leeuwenborgh tot stand gebracht.

Arcus 3.0

Met de vaststelling van de kernwaarden: bevoegdheid, eigenaarschap en verbinding en van de onderwijsvisie, in te vullen door de teams in hun eigen beroepscontext, is het kader voor het programma gegeven. Het CvB heeft in 2018 de onderwijsmanagers voor de teams kunnen benoemen, nadat deze daaraan voorafgaand een ontwikkelassessment hadden gevolgd. Daarmee is de nieuwe, platte, structuur binnen Arcus ook de facto ingericht. De ondersteuning van de onderwijsmanagers door twee transitiedirecteuren is een goed instrument gebleken, dat ook in de transitiefase van de fusie ingezet wordt.

De kern van het programma Arcus 3.0 is het maken van gedragen teamplannen, gebaseerd op teamportretten. Daarop hebben de teams gereflecteerd ten aanzien van het eigen functioneren en de onderwijsresultaten. Deze reflecties werden geprioriteerd en zijn opgenomen in deze teamplannen.

Ook het Techniekcollege, waarin Arcus en Leeuwenborgh al enige jaren samenwerken, heeft in dit proces meegelopen, zij het in een ander tempo. Per slot van rekening komen hier in één school twee onderwijssystemen bij elkaar en dat vergt bijzondere afstemming. En dat geldt ook voor de wijze waarop het onderwijs georganiseerd en ondersteund wordt.

Een tweede hoofdlijn was het verbinden van de onderwijsteams met de ondersteunende diensten. Wij zijn van 'wij/zij' naar 'wij/wij' gegaan. Ook hier is de stap gezet van ontwikkelassessments voor alle leidinggevendenden van de ondersteunende diensten. We zijn begonnen met de vorming van sterteams rondom het onderwijs, waarin voor de specifieke hulpvraag vanuit het onderwijsteam diverse disciplines vanuit de ondersteuning bijeengebracht zijn.

In een aantal opleidingen is de span of support verkleind door een extra onderwijsmanager te benoemen of extra ondersteuning van de zittende onderwijsmanager te faciliteren, waardoor er meer ruimte en aandacht moet komen voor de teamleden. Er is daarnaast een MD-programma voor alle leidinggevendenden gestart.

Fusie

De besluitvorming om te komen tot een bestuurlijke en vervolgens institutionele fusie van Arcus en Leeuwenborgh is afgesloten met een positief advies van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO en een goedkeuring van het voornemen tot fusie door de minister in oktober 2018. Daaraan vooraf ging een bestuurlijk proces, waarin medewerkers, externe stakeholders (bedrijven, overheden, instellingen, ouders) uitgebreid zijn meegenomen. De beide Ondernemingsraden en Centrale Studentenraden zijn in het proces zo veel mogelijk betrokken, niet alleen op de formele momenten! Alle betrokken medezeggenschapsorganen hebben unaniem ingestemd met de besluiten. Na voorafgaande goedkeuring door de beide Raden van Toezicht kon het definitieve fusiebesluit genomen worden.

In een Beslisdocument en het daaruit afgeleide transitieplan liggen de stappen in de fusie vast met concrete projecten en doelen. Het CvB is van oordeel dat er een groot draagvlak is ontstaan voor het nieuwe ROC. Ook de plannen voor een wendbaarder organisatie met meer innovatieruimte, ten koste van de overhead, worden breed gedragen.

Kwaliteitsplan 2019-2022

In het kader van de kwaliteitsafspraken met de minister en in aanloop naar de fusie hebben Arcus en Leeuwenborgh gezamenlijk een Kwaliteitsplan opgesteld voor de periode 2019-2022. Dit plan bouwt voort op de Kwaliteitsplannen voor de periode 2015-2018, die in de eerste helft van 2019 de laatste voortgangsrapportage en beoordeling krijgen. In het plan worden de doelstellingen uit het beslisdocument voor de fusie, de disruptieve programma's daarin (digitalisering, modularisering, kwetsbare groepen, samenwerkend groeien) en onze gezamenlijke onderwijsvisie (beroeps-, student-, regio- en toekomstgericht onderwijs) in fasering uitgewerkt. In de eerste maanden van 2019 zal met de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO worden overlegd over het plan, waarna de commissie een oordeel geeft.

Begroting 2019 nieuwe gefuseerde ROC

De begroting voor 2019 is een gezamenlijke begroting van Arcus en Leeuwenborgh, die zo goed als mogelijk de beide begrotingen van de fusiepartners samenvoegt. Ook omvat deze de innovatie-ambities en de taakstellingen die voortvloeien uit de fusiebesluiten.

In 2019 zal een gewijzigde begroting worden opgesteld, nadat in de eerste maanden meer duidelijkheid komt over de snelheid en de effectiviteit van de uitvoering van het transitieplan.

Resultaten 2018

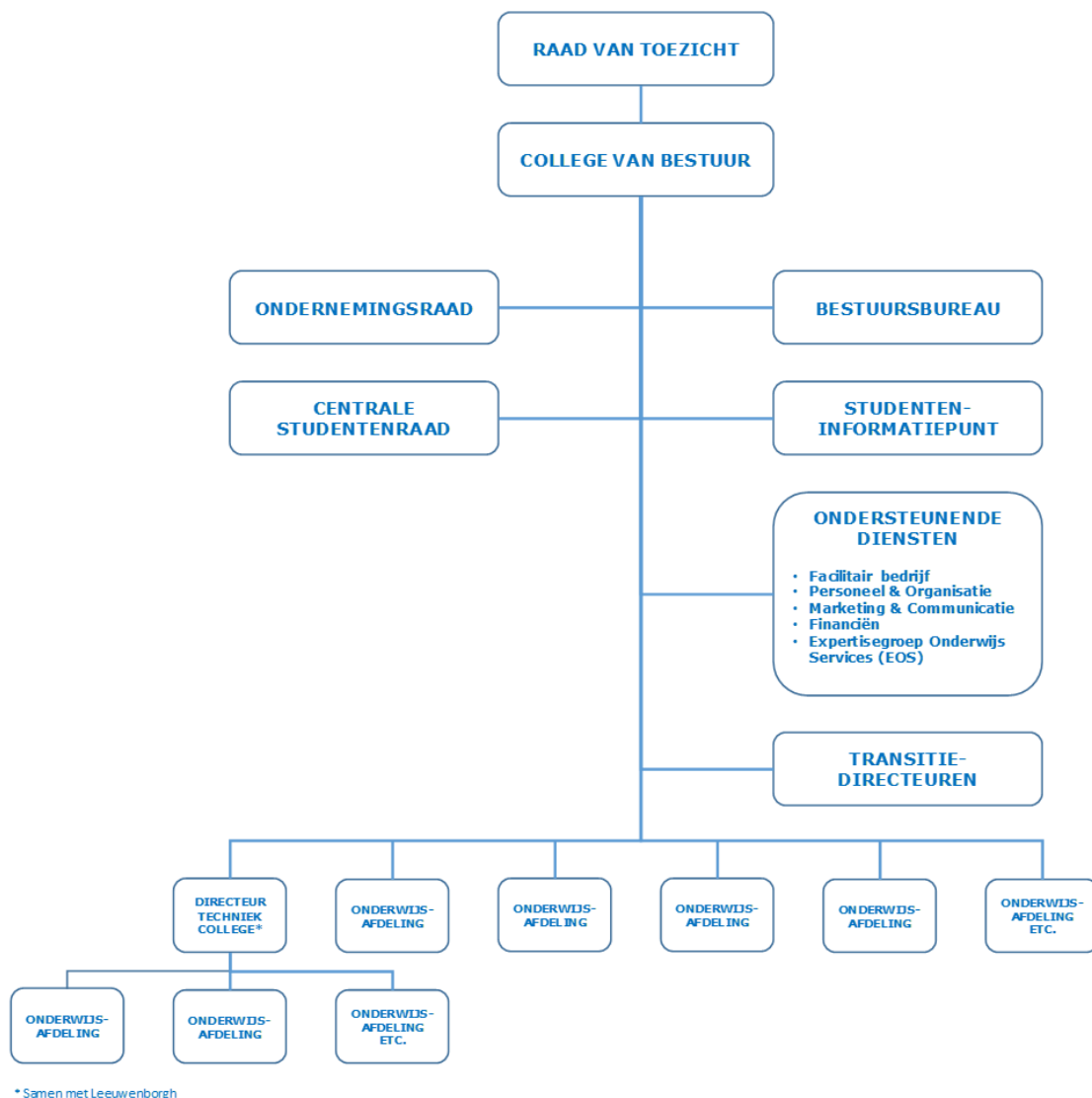
De opgaande lijn in de prestaties van Arcus, en dus van al onze medewerkers, is duidelijk te zien: zowel de jaarresultaten als het terugdringen van de uitval laten verbetering zien. Ook de uitkomsten van de studententevredenheidsenquête (JOB 2018) als het medewerkers tevredenheidsonderzoek laten significante vooruitgang zien. In de MBO Keuzegids komen de verbeteringen duidelijk naar voren door grote sprongen in de ranking van Arcus als totaal en meerdere van onze opleidingen. De goedkeuring van de RIF-aanvraag FoodLab van Gilde en Arcus is een hoogtepunt in de inhoudelijke vernieuwing van het Horeca-onderwijs en de samenwerking met het regionale bedrijfsleven.

1.3 DE ORGANISATIESTRUCTUUR VAN HET ARCUS COLLEGE

De keuzes binnen Arcus 3.0 leidden ertoe dat de teams in de lead zijn gebracht. De aansturing van deze teams ligt bij de Onderwijsmanagers. Onze oude structuur, gebaseerd op units met elk een unitdirecteur, is daarom verlaten. In de periode van overgang zijn twee Transitiedirecteuren aangesteld, wier verblijf bij Arcus is beperkt tot eind 2018. Zij hebben de Onderwijsmanagers ondersteund in het verwerven en waarmaken van hun positie en vaak nieuwe rollen. De nadruk van de transitie lag op de onderwijskant. De inrichting van de ondersteunende diensten is ter hand genomen in relatie tot de verdergaande samenwerking met Leeuwenborgh.

De techniekopleidingen van het Arcus College zijn ondergebracht binnen het Techniekcollege Zuid-Limburg, waar de techniekunits van het Arcus College en ROC Leeuwenborgh als samenwerkingsschool tot één college zijn samengevoegd. Het Techniekcollege heeft een eigen directeur, maar het voltallige management van Techniek heeft wel aansluiting gehouden bij de uitvoeringsaspecten van Arcus 3.0 en zodoende ook gebruik gemaakt van de ondersteuning bij de transitie.

Het organogram van de Arcus-organisatie gedurende het verslagjaar ziet er als volgt uit:



1.4 HET COLLEGE VAN BESTUUR EN DE RAAD VAN TOEZICHT

Het College van Bestuur

Het Arcus College heeft een College van Bestuur (CvB), dat belast is met de dagelijkse leiding. Gedurende het verslagjaar was het CvB als volgt samengesteld:

- dhr. drs. C.M.A. (Karel) van Rosmalen MPA , voorzitter a.i.
- dhr. J.H. (Hans) Meijer RC, lid

De portefeuillevverdeling was als volgt:

Karel van Rosmalen:

- Units: Administratie en Handel, Horeca en Toerisme en GDW;
- Ondernemingsraad;
- Centrale Studentenraad

- Bestuurssecretaris en bedrijfsjurist
- Marketing en communicatie
- Zorg Techniek Limburg
- EOS

Hans Meijer:

- Portefeuilles Financiën en Vastgoed,
- Facilitair Bedrijf
- STIP,
- Techniek
- P&O
- de BV's
- Coöperatie ZAP

Sinds 1 januari 2019 is de bestuurlijke fusie van het Arcus College en ROC Leeuwenborgh een feit. Vooruitlopend op de scholenfusie naar het VISTA-college per 1-8-2019 ligt de dagelijkse leiding bij een Raad van Bestuur, bestaande uit Jos Kusters (voorzitter) en Hans Meijer (lid).

Jeanette Oostijen, huidig directeur van de faculteit International Business and Communication (Zuyd Hogeschool), zal vanaf 1-9-2019 het CvB van het VISTA-college completeren en als lid daarvan toetreden.

De Raad van Toezicht- samenstelling vóór en na de fusie

Arcus kent een Raad van Toezicht (RvT), die een toezichthoudende en adviserende functie heeft ten aanzien van het gevoerde beleid en meer in het bijzonder onderwijskundige, strategische- en financiële zaken. Daarnaast vervult de Raad de werkgeversfunctie naar het College van Bestuur. Leidraad voor het handelen van de Raad van Toezicht is de Branchecode Goed Bestuur in het mbo. De statuten van de stichting geven aan welke bevoegdheden precies aan de Raad zijn toegekend en via interne reglementen is vastgelegd hoe deze bevoegdheden worden uitgeoefend.

De RvT was in 2018 als volgt samengesteld:

- dhr. ir. J.L.J.M Schneiders, voorzitter (herbenoemd per 1-1-2017)
- dhr. J.F. van Engelen (herbenoemd per 18-10-2015)
- dhr. W. Houben, vicevoorzitter/secretaris (benoemd per 1-1-2016)
- dhr. L. Radix (benoemd per 1-1-2016)
- mw. J. van den Houten (benoemd per 1-1-2017)

De RvT kende in 2018 vier commissies:

- de Remuneratiecommissie: behartigt de werkgeverstaken namens de RvTstudie;
- de Onderwijscommissie: adviseert over het onderwijsbeleid en het verbeteren van de onderwijskwaliteit;
- de Auditcommissie: adviseert over de financiën;
- de Selectie- en Benoemingscommissie: adviseert bij de werving en selectie van nieuwe leden voor de Raad van Toezicht en leden van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht heeft, vanwege de gedurende het verslagjaar lopende besprekingen met Leeuwenborgh over een mogelijke samenwerking/fusie, besloten om ontstane vacatures in de Raad vooralsnog op te schorten. Om die reden is de plek die ontstond door het vertrek van Mw. Janssen-Noordman per 01-01-2018 (zij was na twee termijnen niet meer herbenoembaar), in het verslagjaar niet ingevuld.

Sinds 1 januari 2019 is de bestuurlijke fusie van het Arcus College en ROC Leeuwenborgh een feit. Daarmee start ook een nieuwe Raad van Toezicht. Deze bestaat uit drie nieuw geworven leden en vier leden uit de Raden van Toezicht van Arcus en Leeuwenborgh.

De nieuwe leden zijn:

- Christine van Basten-Boddin (burgemeester van de gemeente Beek)
- Steph Feijen (lid Raad van Bestuur Vebego International)
- Maurice Sijben (advocaat, partner bij Sijben & Partners advocaten)

De vier zittende leden van de Raden van Toezicht van Arcus College en ROC Leeuwenborgh zijn:

- Ria Doedel (directeur Waterleiding Maatschappij Limburg)
- Nick Bos (vicepresident bij Maastricht University)
- Jolien van den Houten (Curriculum Innovations Ergotherapie bij Zuyd Hogeschool)
- Loek Radix (Eigenaar bij Radix Ad Visum)

Inhoudelijke werkzaamheden

Naast de regulier verplichte onderdelen voor de RvT, zoals goedkeuring geven aan het vastgestelde Geïntegreerde Jaardocument 2017, inclusief de financiële jaarstukken en het accountantsverslag over dat jaar, het jaarplan 2019 en de begroting 2019 heeft de Raad tijdens alle vergaderingen zeer uitvoerig stilgestaan bij de vorderingen rondom het in 2017 ingezette kwaliteitsprogramma Arcus 3.0. In de betreffende voortgangsrapportages daarover is o.a. aandacht geweest voor de opgestelde teamportretten en de keuzes die daaruit met betrekking tot de inrichting en invulling van de managementposities gemaakt werden door het College van Bestuur.

Mede in het licht van de intensieve aandacht voor de kwaliteit van ons onderwijs heeft de Raad zich ruimschoots laten informeren over enkele specifieke projecten en de vorderingen daarbinnen. Meer in het bijzonder ging het om het programma VOORdeel en Vervolg, gericht op in- en doorstroom van leerlingen op entreeniveau, alsmede over de visie rondom ontwikkelingen binnen de sector techniek en de wijze waarop binnen het Techniekcollege daarop in goede samenwerking met het regionale bedrijfsleven kan worden geanticipeerd. In dit kader is ook de samenwerking met het regionale vmbo binnen het traject TOZL meermaals aan de orde geweest. Een belangrijk onderwerp, niet alleen vanuit het oogpunt van macrodoelmatigheid maar vooral vanuit de onderwijskwaliteit via de doorlopende leerlijn vmbo-mbo.

De Raad nam met instemming kennis van de verbeterde uitkomsten uit de tweejaarlijkse onderzoeken van de JOB-enquête en het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De hele organisatie mag dat als een ondersteuning zien van de goede wegen die ingeslagen werden, hoewel er nog zeker verbetering mogelijk is binnen een aantal teams en op enkele onderdelen. Daartoe werden verbeterplannen opgesteld.

De Raad heeft veel aandacht geschonken aan de besprekingen in het kader van L'Avenir. Met deze naam onderstreepten Leeuwenborgh en Arcus van meet af aan de toekomstgerichtheid van de samenwerking. De vele regionale bijeenkomsten met stakeholders hebben duidelijk aangetoond dat er een breed draagvlak bestaat voor deze samenwerking.

Gedurende het verslagjaar is door de Raad veel energie en (waar nodig ook extra) tijd gestoken in de voorbereidingen van een Beslisdocument op basis waarvan uiteindelijk een Fusie Effectrapportage (FER) kon worden opgesteld. Deze FER bevat onder andere de meer formele juridische onderdelen die betrekking hebben op de governance van het fusiecollege, zoals de werving en selectie van een nieuw College van Bestuur en de samenstelling van de nieuwe Raad van Toezicht. Profielen en wervingsprocedures zijn in gezamenlijke overleggen met de Raad van Toezicht van Leeuwenborgh vastgesteld. Conform de bestaande wet- en regelgeving werden deze stukken met de beide Ondernemingsraden en Studentenraden besproken en na wederzijdse instemming in werking gesteld.

De procedure met betrekking tot de samenstelling van het beoogde CvB van het Fusiecollege heeft ertoe geleid dat de heren Jos Kusters van Leeuwenborgh en Hans Meijer van Arcus benoemd werden. Daarbij gaat Jos Kusters de functie van voorzitter vervullen.

De Raad van Toezicht van het fusiecollege bestaat uit 7 leden, waarvan Arcus en Leeuwenborgh er elk twee uit de zittende RvT hebben geleverd. Vanuit de Raad van Toezicht van Arcus zijn mw. Van den Houten en dhr. Radix toegetreden tot de nieuwe RvT van het fusiecollege. Van de overige leden van de Arcus-RvT werd in december 2018 tijdens een feestelijke bijeenkomst afscheid genomen.

De belangrijke thema's onderwijskwaliteit en samenwerking/fusie zijn ook aan de orde gekomen tijdens de reguliere vergaderingen van de RvT met de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad. Over de richting, aanpak en voortgang van Arcus 3.0 en van de fusiebesprekingen zijn beide medezeggenschapsorganen voortdurend en transparant op de hoogte gehouden, vanuit de overtuiging dat zo'n werkwijze de kwaliteit van de besluitvorming alleen maar ten goede komt en het draagvlak voor uitvoering van de gemaakte keuzes vergroot. Hetgeen uiteindelijk ook is gebleken uit de instemming van OR en CSR met de inhoud van de FER.

Vanwege de fusie is er in 2018 geen governance bijeenkomst geweest, waarin zowel de werkwijze van de RvT als die van het CvB geëvalueerd worden en waarin ook stakeholders betrokken worden.

1.5 MEDEZEGGENSCHAP: ONDERNEMINGSRAAD (OR) EN CENTRALE STUDENTENRAAD (CSR)

De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van Arcus is het orgaan waarin de medezeggenschap van het personeel formeel gestalte krijgt. De OR bestaat uit elf leden. Het personeel van de onderwijsunits en de ondersteunende diensten zijn erin vertegenwoordigd. De medezeggenschap is gebaseerd op de Wet op de Ondernemingsraden en het Professioneel Statuut en nader geregeld in het reglement van de Ondernemingsraad. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar. Elke twee jaar treedt de helft van het aantal leden af. Het College van Bestuur is de gesprekspartner van de Ondernemingsraad. Het CvB heeft er ook in 2018 veel energie in gestoken om de Ondernemingsraad zo goed mogelijk geïnformeerd en betrokken te houden bij de grote thema's Onderwijskwaliteit, de transitie in het

kader van Arcus 3.0 en de gesprekken met Leeuwenborgh om te komen tot een fusie. In het zogenoemde 4-overleg (voorzitters en secretarissen van de OR en het CvB) wordt de voortgang van zaken besproken, maar vooral de tijd genomen om waar nodig toelichting te geven op lopende zaken en nieuwe ontwikkelingen. Zeker bij belangrijke dossiers, zoals de thema's die in het verslagjaar veel tijd gevraagd hebben van de OR-leden, is het noodzakelijk om door goede en vooral tijdige informatie de Raad hulp te bieden bij het voorbereiden van standpunten en vormen van meningen. Transparantie is daarbij een belangrijk begrip voor het CvB maar ook voor de OR. Het biedt de beste basis voor een gelijkwaardig overleg.

Er werden niet alleen reguliere overlegvergaderingen gehouden met het CvB en de RvT, maar ook gezamenlijke overleggen met de CSR alsook met de OR van Leeuwenborgh. Uiteraard betrof het in dat laatste geval bijna altijd kwesties rondom de fusiebesprekingen, zoals het voorbereiden van de route op weg naar een nieuwe OR voor de gefuseerde school. Maar ook de samenwerking binnen het Techniekcollege en met het vmbo stond met regelmaat op de agenda.

Met de CSR werd diverse keren overlegd over de hoofdlijnen van de begroting, maar ook over governancezaken die voortvloeien uit de fusie met Leeuwenborgh. Het betrof bespreking van profielschetsen en afstemming over de wervings- en selectieprocedure waarbinnen zowel OR als CSR een positie vervullen.

Andere thema's die in 2018 op de OR-agenda kwamen of anderszins besproken werden, zijn (zonder uitputtend te zijn):

- Het Jaarplan;
- Het examenreglement;
- De schoolkosten, vooral de wijze van organiseren daaromheen;
- De werving en selectie van RvT-leden en CvB-leden (profielschetsen en selectiegesprekken);
- Het starten en/of stoppen van opleidingen;
- De werkverdeling;
- Vraagstelling en uitkomsten van het MTO;
- Arbo-zaken, waaronder met name de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- duurzame inzetbaarheid van personeel;
- het eigen risicodragerschap;
- de Klachtenregeling;
- de samenvoeging van baliefuncties;
- de uitwisseling van werkkosten;
- de jaarplanning OP-OBP;
- de evaluatie van de inzet van Transitiedirecteuren;
- ontwikkelassessments in het kader van de transitie Arcus 3.0;
- de hoofdlijnen van de begroting.

De Centrale Studentenraad

De studenten die door hun medestudenten in de CSR gekozen zijn, vertegenwoordigen de verschillende onderwijsafdelingen binnen het Arcus College. Ze vormen dé stem van de student. De CSR houdt zich bezig met alles wat voor studenten bij het Arcus College van belang is. De Raad wordt daarbij begeleid door een medewerker van het Arcus College, die tevens de rol van ambtelijk secretaris vervult.

De thema's die aan de orde komen hebben vooral betrekking op het onderwijs en de manier van organiseren daarvan. Het verblijf bij het Arcus College moet immers leiden tot een waardevol diploma en dat moet dan, als het even kan, ook op een plezierige manier en in een uitdagende omgeving kunnen worden gerealiseerd. De resultaten van de tweejaarlijkse JOB-monitor vormen voor de CSR een goed aanknopingspunt voor besprekingen. De uitslagen in 2018 laten voor Arcus College op tal van terreinen een stijgende studenttevredenheid zien ten opzichte van de JOB-monitor 2014 en 2016. De CSR heeft het belang van deelname aan de monitor bij zijn achterban goed onder de aandacht gebracht. Een representatieve uitkomst is namelijk de beste basis om verdere verbeteringen te bespreken met het CvB.

Voor de CSR zijn de thema's die afgelopen jaar zo prominent ter tafel lagen geen dagelijkse kost. Integendeel. Maar Arcus prijst zich gelukkig met een Studentenraad die niet alleen getalsmatig goed bezet is, maar ook qua betrokkenheid en inhoud zijn mannetje staat. Hun samenwerking met diverse OR-leden is van groot belang gebleken bij het mee wegwijs maken van de CSR-leden in voor hen nieuwe dossiers zoals fusie en onze transitie in het kader van Arcus 3.0. Ook de CSR heeft uiteindelijk ingestemd met het fusievoorstel, waarbij tevens is vastgelegd hoe in de gefuseerde situatie met de medezeggenschap van onze studenten moet worden omgegaan. De voorbereidingen voor een nieuwe Studentenraad lopen intussen.

De CSR heeft in de regelmatige overleggen met het CvB en de RvT over een aantal belangrijke thema's gesproken. Onderwerpen die op tafel kwamen, waren (niet limitatief):

- De roostering;
- De Klachtenregeling;
- De ontwikkeling rondom de techniek-opleidingen (TOZL en Techniek College);
- De huisvesting van technische opleidingen in Sittard;
- Parkeerproblemen voor studenten;
- Schoolkosten/leermiddelen;
- de vakantieroosters inclusief de afwijkingen voor techniek;
- het examenreglement;
- governancezaken m.b.t. de fusie (profielschets en betrokkenheid bij werving en selectie);
- de hoofdlijnen van de begroting.

1.6 TOEZICHT DOOR DE ONDERWIJSINSPECTIE

De onderwijsinspectie houdt toezicht op de mbo-instellingen. Dit toezicht op de kwaliteit van het onderwijsproces vindt plaats op grond van het toezichtkader bve 2012 en het Addendum 2015. In 2016 is een nieuw onderzoekskader verschenen. Vanaf augustus 2017 is dit nieuwe onderzoekskader

mbo 2017 in werking getreden, waarin een overstap is gemaakt van een driejaarlijkse naar een vierjaarlijkse cyclus: het vierjaarlijks onderzoek bij bestuur en opleidingen.

Gedurende het verslagjaar zijn er twee onderzoeken geweest.

Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de vraag in hoeverre Arcus bestuurlijk en financieel in control is. De uitkomsten daarvan waren positief, er zijn geen bemerkingen vanuit de inspectie ontvangen.

Daarnaast is eind 2018 een stelselonderzoek uitgevoerd bij de opleidingen Manager/ondernemer horeca, Acteur/artiest en Pedagogisch Medewerker. Over de inhoud en vormgeving van het onderwijs was de inspectie positief. Kritische kanttekeningen werden geplaatst bij de kwaliteitsborging rondom een specifiek onderdeel van de examinering: het op orde hebben van de examendossiers van de studenten. De dossiers dienen alle stukken te bevatten op grond waarvan vastgesteld kan worden, dat de student aan de vereisten voor diplomering heeft voldaan. Deze dossiervorming moet compleet zijn en dat punt verdient extra aandacht. Belangrijk in dit kader is evenwel dat de inspectie ook vaststelde, dat er geen twijfel bestaat over de uitgegeven diploma's! Het CvB blijft nauw betrokken bij de aanpak van de verbeterplannen op dit punt.

Een tweede kritische kanttekening heeft betrekking op de schoolkosten. Studenten moet volstrekt helder zijn, dat men vrij is in het kiezen van de leverancier van de verplichte leermiddelen. Bovendien kunnen geen kosten voor externe activiteiten in rekening worden gebracht, als deze feitelijk tot het onderwijsprogramma moeten worden gerekend. Deze punten worden nadrukkelijker meegenomen in de reeds bestaande informatie daarover aan de studenten, maar ook extra onder de aandacht gebracht bij de onderwijsteams. In verbeterplannen zal dit ook strikt opgevolgd gaan worden. Eind 2019 is een herstelonderzoek gepland.

1.7 DE BESTURINGSFILOSOFIE EN PLANNING- EN CONTROLCYCLUS

Het Transitietraject Arcus 3.0 betekent ook dat onze besturingsfilosofie wijzigde. De uitgangspunten ervan, zoals die in 2013 zijn vastgesteld, leveren op zich nog steeds een goede basis voor de aanpassingen.

Wij zijn een professionele organisatie

We passen het professioneel statuut toe, zoals overeengekomen tussen de werkgevers en de vakbonden. Het onderwijs en de onderwijskwaliteit worden vooral door onze onderwijsprofessionals individueel en in teams gerealiseerd. Onderwijsteams hebben binnen de wettelijke kaders en het vastgestelde instellingsbeleid de professionele ruimte om hun eigen keuzes te maken. Iedere medewerker dient verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan, is ervoor verantwoordelijk dat hij bijdraagt aan het realiseren van de doelen van onze organisatie en legt daarover verantwoording af.

Wij organiseren countervailing power in onze organisatie

Om jezelf als organisatie, bestuur en toezichthouder scherp te houden in je opdracht, is het nodig voldoende tegenspraak in de organisatie te organiseren. Wij doen dat door:

- een open communicatie in de gehele organisatie te stimuleren, zowel bottom-up als top-down;

- de onderwijsteams in de lead te brengen, waarbij de functie van Onderwijsmanager vooral gericht is op onderwijskundig leiderschap;
- de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken van stafdiensten t.o.v. de onderwijsafdelingen en het CvB duidelijk te formuleren;
- een scheiding van verantwoordelijkheden te hanteren bij aanbesteding, inkoop en het in dienst nemen van personeel;
- een krachtige positionering van medezeggenschap via de ondernemingsraad en de centrale studentenraad;
- signalen/oordelen van onze klanten intern en extern op te vragen en daarmee serieus aan de slag gaan;
- externe en interne audits te laten uitvoeren en werk te maken van risicomanagement.

Resultaatverantwoordelijk management

Onze leidinggevenden (Diensthoofden en Onderwijsmanagers) zijn binnen de vastgestelde budgetten, de beschikbaar gestelde menskracht en het vastgestelde beleid, verantwoordelijk en aanspreekbaar op het op een doelmatige wijze realiseren van de voor hen vastgestelde doelen en resultaten. Deze doelen en resultaten zijn onderwerp van gesprek in de managementrapportages en binnen de gesprekscyclus. Leidinggevenden handelen vanuit de doelstellingen van het Arcus College en dragen dat uit in woord en daad.

Ruimte bij onderwijs en strak in de bedrijfsvoering

Integriteitseisen, eisen (en wensen) in het kader van transparante externe verantwoording en efficiënt omgaan met overheids geld, vragen om een strakke bedrijfsvoering, met standaardisatie van ondersteunende (onderwijs)processen. Dit wordt gecombineerd met voldoende professionele ruimte voor de onderwijsteams. Dit vraagt bij de formulering van onze onderwijskaders van heel Arcus een vorm van interactieve beleidsontwikkeling met onze docenten.

De planning- en controlcyclus

Het Arcus College kent een planning- en controlcyclus op het niveau van het Arcus College, die gerelateerd is aan het begrotingsjaar en bestaat uit:

- een jaarlijkse beleids- en begrotingsplanning op basis van een strategisch plan en de financiële meerjarenraming;
- een adequate verantwoording via managementrapportages en -gesprekken, over realisatie van de jaarplannen en daarmee samenhangende begrotingsrealisatie, uiteindelijk resulterend in een externe verantwoording in het Geïntegreerd Jaardocument.

Het Arcus College kent ook een planning- en controlcyclus op afdelingsniveau, die gerelateerd is aan het schooljaar en die resulteert in jaarlijkse onderwijsevaluaties (zelfevaluatie en in- en externe audits) en verbeterplannen, met als doel de onderwijskwaliteit op het niveau van de in ons strategisch beleid geformuleerde doelstellingen te brengen.

Risicomanagement

Als onderdeel van de besturingsfilosofie is binnen het Arcus College ook risicomanagement op een gestructureerde wijze ingevoerd (zie ook de paragraaf Risicomanagement).

De uitvoering van de besturingsfilosofie en de planning en control cyclus

In de transitie die Arcus onder de naam Arcus 3.0 doormaakt, is zowel de (uitvoering van de) besturingsfilosofie als de planning- en controlcyclus nadrukkelijk onderwerp van verbetering. Daarbij is gedurende het verslagjaar ter ondersteuning en begeleiding van de Onderwijsmanagers gebruik gemaakt van twee Transitiedirecteuren. Deze aanpak wordt ook in de komende periode gehanteerd.

1.8 KLACHTENAFHANDELING

Arcus streeft naar een laagdrempelige klachtenaanpak. Onvrede wordt in eerste instantie met de mentor besproken en zo nodig met de Onderwijsmanager van de opleiding. Als het niet meteen lukt de kwestie op te lossen tussen direct betrokkenen, kan een melding gedaan worden bij het 'Meldpunt Arcus-klachten'. Op een eenvoudige wijze kan door middel van een digitaal bericht onvrede kenbaar gemaakt worden. Deze mogelijkheid staat open via internet en het Arcus intranet Mijnarcus.

In 2018 kwamen via deze weg 70 meldingen binnen. Dat is t.o.v. het voorgaande jaar een flinke stijging (2017: 39 meldingen, in 2016: 60 en in 2015: 83). Een verklaring voor deze plotselinge stijging is niet goed te geven. Wel kun je vaststellen dat in veel gevallen een gebrek aan goede en directe communicatie aanleiding voor de klager is om zich te melden.

De meldingen hebben betrekking op zeer uiteenlopende zaken: communicatie, stage, toetsen, parkeerklachten, vernieling, facturen, bejegening, studieadviezen enz.

Eén melding werd kort na 31-12-2018 afgehandeld. Het betrof een geschil over de vraag in hoeverre bij de intake correcte info was verstrekt over de schoolkosten voor de gekozen opleiding. Klager bleek dezelfde info als alle andere studenten bij aanvang gekregen te hebben. Bij hen heeft die informatie geen problemen opgeleverd. Uiteindelijk besloot betrokkene zelf om niet aan de gekozen opleiding te beginnen.

Categorie	Aantal
Cursusgeld/lesgeld	11
Begeleiding	11
Examen/toets	2
Schoolkosten	4
Intake/toelating	2
Studieadvies/Uitschrijving	7
Stage	4
Onderlinge gedraging	1
Diplomering	2
Overige financiële klachten	4
Parkeren/verkeer	1
Over gebouwen	4
Wijze van communiceren	4
Verlies eigen spullen	1
roostering	2
Verzekeringskwesties	2
CAO-kwesties	2
Overig	6

De klachtmeldingen over les- of cursusgeld hebben vooral te maken met het tussentijds beëindigen of niet beginnen van een opleiding. De informatie over de financiële consequenties daarvan is breed gepubliceerd, maar blijkt nog te vaak onbekend bij studenten. In een aantal gevallen is onjuiste informatie van docenten aanleiding voor foutieve beslissingen van studenten omtrent het starten of beëindigen van hun opleiding. In zulke gevallen neemt Arcus uiteraard zijn verantwoordelijkheid, waarbij ook binnen het betreffende team nogmaals aandacht wordt gevraagd voor de correcte regelgeving.

Onder het kopje diplomering zijn klachtmeldingen meegeteld, die te maken hebben met het nog niet kunnen diplomeren omdat op een te laat moment blijkt dat met name in de generieke vakken een examen moet worden ingehaald of overgedaan. De soms complexe regelgeving op dat punt (pilotexamens, instellingsexamens en centraal schriftelijk voor de verschillende cohorten) is debet aan zulke vergissingen. Maar ook het tijdig checken van de behaalde resultaten door de opleiding zelf kan dit soort teleurstellende situaties voor studenten voorkomen.

De klachtmeldingen over examens of toetsen hebben betrekking op situaties het tijdig plannen van examens, het niet toegelaten worden tot een examen en over de wettelijke bewaartermijn van examenstukken.

Klachten over begeleiding gaan meestal over situaties waarin het gevoel bestaat dat er te weinig aandacht is voor een specifieke leerling. In al die gevallen kon men via een goede communicatie met ouders en student tot goede afspraken komen.

De klachten over schoolkosten hebben in één geval ertoe geleid, dat na tussenkomst van de Klachtencommissie de kennelijk niet -of heel weinig- gebruikte leermiddelen door Arcus werden vergoed. Daarna is besloten om dit voor alle studenten in die betreffende opleiding voor dat specifieke jaar op dezelfde manier op te lossen.

In het kader van de fusie met Leeuwenborgh zijn bestaande klachtregelingen op elkaar afgestemd. In de nieuwe regeling is nu tevens de rol van een Ombudsman opgenomen. Deze zal als eerst aanspreekbare de klacht proberen op te lossen en als dit niet lukt partijen van een advies over de klacht voorzien dat meegenomen kan worden als er alsnog behoefte bestaat aan een formele stap naar de Klachtencommissie. De toegankelijkheid van de klachtenprocedure en ook de wijze waarop men een klacht kan melden wordt bij de vernieuwing van onze website verder verbeterd.

De door JOB en de MBO Raad aanbevolen informele fase om van onvrede geen geschil te laten worden, is sinds jaar en dag gewoonte bij Arcus. Dat blijkt ook uit het beperkte aantal dossiers, dat de onafhankelijke externe Klachtencommissie uiteindelijk ter behandeling krijgt voorgelegd.

Meldingen via ons Meldpunt, die al op een Ombudsman-achtige manier werden opgepakt, leiden tot een snel contact met de klager. Het snel reageren en het aanhoren van onvrede is in veel gevallen vaak het begin van een aanvaardbare oplossing tussen betrokkenen. In bijna alle gevallen blijkt namelijk dat er toch nog onvoldoende tussen betrokkenen over de klacht werd gesproken. Door samen nog eens naar de kwestie te kijken en betrokkenen opnieuw met elkaar in gesprek te brengen, konden ook in 2018 de klachtmeldingen vrijwel allemaal op een voor partijen bevredigende wijze worden afgehandeld. Soms is het goede antwoord niet het gewenste en dan is het van belang om ook in zulke gevallen klager ervan te overtuigen, dat zaken niet altijd naar je eigen hand te zetten zijn. Men moet zich serieus genomen voelen in de aanpak van een klacht. Dat streven staat op de eerste plaats.

Als een klachtmelding intern niet naar genoegen wordt afgehandeld, kan betrokkene zijn klacht voor een formele behandeling indienen bij de externe Klachtencommissie Arcus College. Deze commissie kent diverse kamers en staat onder voorzitterschap van mr. M. Goessen, senior rechter bij de Rechtbank Limburg. De commissie is in 2018 slechts één keer in actie gekomen. Het betrof een klacht over de geëiste vergoeding van leermiddelen die niet of onvoldoende zouden worden/zijn gebruikt. Ter zitting kwamen partijen overeen dat men samen de kwestie nogmaals zou bezien. De uitkomst is, dat de niet gebruikte leermiddelen door Arcus zijn teruggekocht.

Een medewerker heeft een formele klacht aangemeld ter behandeling in de CAO-commissie, maar deze klacht is in afwachting van de fusieafspraken over functieplaatsing tijdelijk aangehouden,

Onderstaand overzicht geeft het aantal en het soort formele klachten weer, dat in de afgelopen jaren bij de Externe Klachtencommissie Arcus College is ingediend.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Algemene klachten	-	-	1	-	1	-		-	1
Cao-zaken	-	-	-	2	3	1	3	1	-
Examens	-	2	-	-	-	1	1	-	-
Ongewenst gedrag	2	-	1	-	1	-		-	-
Klokkenluidersregeling (meldpunt)	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Totaal	2	2	3	2	5	2	4	1	1

Externe Klachtencommissie Arcus College, formele behandelingen 2010 t/m 2018 naar Commissiekamer

1.9 KLOKKENLUIDERSREGELING

Arcus kent een Klokkenluidersregeling. Meldingen worden gedaan via het Meldpunt Klokkenluiders of komen via de Vertrouwenspersoon binnen. In het verslagjaar 2018 werden geen meldingen ontvangen.

1.10 VERTROUWENSPERSONEN

Voor het personeel

Het Arcus College wil haar medewerkers een prettige werkomgeving bieden, waarin collegialiteit, onderling vertrouwen, openheid, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen behoren. Wanneer medewerkers op het werk te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen moet daar alert op worden gereageerd. Het elkaar aanspreken is dan meestal de beste manier om het ongewenste gedrag te doen ophouden. Soms lukt dit niet om diverse redenen. Dan kunnen de medewerkers een beroep doen op de Vertrouwenspersoon.

De rol van de Vertrouwenspersoon wordt bij Arcus voor het personeel ingevuld door Marianne Schoffeleers. Zij is geheel onafhankelijk en heeft haar werkplek bij de Provincie Limburg. Jaarlijks (per schooljaar) doet zij verslag aan het CvB over haar bevindingen en waar nodig volgen aanbevelingen. Het Jaarverslag over het schooljaar 2017-2018 is in september 2018 door het CvB in ontvangst genomen.

De onafhankelijke Vertrouwenspersoon is er voor alle medewerkers van het Arcus College die te maken hebben of hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag en daarover willen praten. Zij is op afroep beschikbaar en verzorgt de eerste opvang. Samen met de betrokkene (de melder) wordt de situatie in kaart gebracht. Wat zijn de gevolgen voor de medewerker en wat heeft de medewerker al ondernomen om het ongewenste gedrag te doen stoppen? Samen met de melder worden de verschillende opties besproken om de situatie aan te kunnen pakken. De verantwoordelijkheid wordt niet overgenomen, maar blijft bij de medewerker. Indien de melder een officiële klacht wenst in te dienen wordt de betrokkene tijdens de klachtenprocedure door de Vertrouwenspersoon begeleid in de vorm van voorlichting en het wijzen van de juiste weg. Ook nazorg hoort tot de taak.

In de periode september 2017 tot en met augustus 2018 hebben zich 16 medewerkers (6 mannen en 10 vrouwen) gemeld bij de Vertrouwenspersoon. Deze 16 melders waren betrokken bij 13 casussen. Bij twee casussen waren meerdere medewerkers betrokken. De Vertrouwenspersoon heeft twee adviesvragen gekregen van leidinggevendenden. Vier casussen waren nog aan het einde van het verslagjaar nog niet afgerond.

Vorig verslagjaar was er sprake van 8 casussen van 13 melders, waarbij 1 casus door 6 mensen werd voorgelegd.

Een van de aanbevelingen betrof het op orde brengen van de Regeling Klokkenluiders. Deze moet in lijn gebracht worden met de recente wetswijzigingen waarbij ook het Huis voor Klokkenluiders werd ingericht. Arcus kent een dergelijke regeling al vele jaren en die is net als andere klachtenregelingen voor iedereen toegankelijk. In het kader van de fusiebesprekingen met Leeuwenborgh wordt de regeling aangepast voor de nieuwe gefuseerde situatie. Het voornemen bestaat om de huidige Vertrouwenspersoon Personeel ook aan te wijzen als Meldpunt in het kader van de Klokkenluidersregeling.

De overige aanbevelingen hebben betrekking op het meer bekend maken van het fenomeen Vertrouwenspersoon bij de medewerkers, ongeacht de aard van hun dienstverband. Bovendien is het goed om leidinggevendenden te trainen in het voeren van 'het goede gesprek', waarbij aandacht is voor meer dan alleen het feitelijke probleem. Ook sfeer en gevoel spelen vaak een belangrijke rol bij mogelijke problemen of conflicten.

Het advies om halfjaarlijks een overleg te beleggen tussen de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon en de Dienst Personeel wordt overgenomen.

Voor de studenten

Arcus heeft 7 vertrouwenspersonen voor studenten, die verdeeld zijn over de locaties Campus, Zorgacademie en Techniek College. Een student kan zich tot een vertrouwenspersoon wenden als hij te maken heeft met ongewenst gedrag. Er is dan sprake van een preciaire kwestie, waarbij de student vaak niet weet hoe hij moet handelen of tot wie hij zich moet wenden om een einde te maken aan het ongewenst gedrag.

De Vertrouwenspersonen blijken voor studenten goed bereikbaar, mede ook doordat er meerdere per locatie beschikbaar zijn. Er is een goed contact met de mentoren en zij pakken de onderwerpen goed op, waardoor de student snel gehoord wordt.

De vertrouwenspersonen worden in hun jaartaak gefaciliteerd door het CvB, in totaal voor 480 klokuren. Daarbinnen komen zij als groep vier keer per jaar bijeen om specifieke thema's te bespreken of aan de hand van casuïstiek ervaringen te delen. Waar nodig vindt aanvullende scholing of training plaats. Alle vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd voor het uitvoeren van hun rol/taak.

De studenten weten de vertrouwenspersonen goed te vinden. Informatie over bereikbaarheid en de te volgen route is terug te vinden op Mijncampus, via de Servicedesk en/of bij mentoren. Desondanks wordt in onze interne informatie extra aandacht geschonken aan de aanwezigheid van de Vertrouwenspersonen

In 2018 hebben zich in totaal 5 mannen en 17 vrouwen gemeld.

De aanleiding was:

Agressie:	3
Discriminatie:	0
Pesten:	7
Seksuele intimidatie:	2
Anders:	8
Doorverwijzingen:	11

2 DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS

2.1 STRATEGIE

De hoofddoelstelling van het strategisch beleid van Arcus voor de jaren 2016-2020 is om goed middelbaar beroepsonderwijs te bieden in de regio dat de kansen van deelnemers op de arbeidsmarkt of op succesvolle doorstroom naar het hbo vergroot. De titel van dit plan is: “Het beste mbo voor een kansrijke regio”.

Arcus richt zich in haar strategie van 2016-2020 op de volgende vier speerpunten:

1. Het verder verbeteren van de *kwaliteit van het onderwijs*;
2. Het versterken van de *professionele cultuur* binnen de organisatie, met als kernthema's *resultaatverantwoordelijkheid, eigenaarschap en onderwijskundig leiderschap*;
3. Het bevorderen van de *instroom*. Daartoe zetten we via systematische *portfolioanalyse* in op de kwaliteit en herkenbaarheid van onze opleidingen;
4. Een systematische aanpak van *omgevingsmanagement* en relatiebeheer.

Voor een adequate uitvoering van deze strategie is bij Arcus het in 2017 in gang gezette transitieproces voortgezet, waarbij teams in de lead worden gebracht, gewerkt wordt aan het vergroten van eigenaarschap en onderwijsmanagers en teamleiders door transitiedirecteuren worden begeleid naar een passende wijze van leidinggeven in een platte organisatiestructuur.

Daarnaast is in 2018 de aanvraagprocedure voor de fusie met Leeuwenborgh vervolgd en na formele goedkeuring door de Minister zijn de voorbereidingen van de fusie per 1 januari 2019 ter hand genomen.

2.2 ONTWIKKELINGEN IN HET MBO

In augustus 2017 is de nieuwe wet op het toelatingsrecht ingevoerd ('Wet vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het mbo') waarbij studenten, die zich uiterlijk op 1 april aanmelden voor een mbo-opleiding, het recht hebben toegelaten te worden tot de opleiding van hun eerste voorkeur, wanneer zij voldoen aan de wettelijke vooropleidingseisen. Voor sommige opleidingen gelden opleidingseisen en/of aanvullende eisen. Arcus heeft op grond hiervan het toelatingsbeleid opnieuw gedefinieerd, pijlers vastgesteld en vastgelegd welke opleidingen met aanvullende eisen en/of een numerus fixus mogen werken. Binnen de 'Wet vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het mbo' heeft het bindend studieadvies (bsa) een vaste plaats gekregen. Iedere student die wordt ingeschreven in een mbo-opleiding, krijgt in het eerste jaar een bsa. In 2018 heeft een projectgroep van onderwijsmanagers en beleidsadviseurs een eenduidige werkwijze voor Arcus opgesteld ten aanzien van het verstrekken van een bsa.

2.3 DE BASISKWALITEIT VAN HET ONDERWIJS

Per 1 juli 2017 is de Wet op het onderwijstoezicht (WOT) gewijzigd. Met de wetwijziging maakt de inspectie in haar toezicht onderscheid in de bij wet geregelde deugdelijkheidseisen en eigen aspecten van kwaliteit van besturen en opleidingen. Deugdelijkheidseisen zijn objectiveerbare, zo veel

mogelijk op het niveau van de wet geregelde algemene kwaliteitsnormen, die zodanig helder zijn dat de vrijheid van richting en inrichting gewaarborgd blijven. Deugdelijkheidseisen hebben betrekking op de onderwijskwaliteit, de examinering en het financieel beheer. Dit wordt samengevat in het begrip basiskwaliteit.

Naast de waarborg voor de basiskwaliteit wil de inspectie in het mbo de eigen aspecten van besturen en opleidingen meer tot hun recht laten komen. Binnen de mbo-sector is de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het zicht krijgen op de eigen onderwijskwaliteit en aan het doelgericht doorvoeren van verbeteringen. Op basis van een oordeel over de naleving van de deugdelijkheidseisen komt de inspectie tot een voldoende of onvoldoende. Bij de waardering 'goed' worden naast de deugdelijkheidseisen ook de eigen aspecten van kwaliteit betrokken. Als een bestuur of opleiding voldoet aan basiskwaliteit dan kijkt de Inspectie naar de doelen en ambities die bestuur en opleidingen zelf formuleren en hoe zij deze realiseren. Informatie over de realisatie van die doelen is idealiter afkomstig van onafhankelijke deskundigen.

2.4 TRANSITIE: TEAMS IN THE LEAD EN MANAGEMENT DEVELOPMENT

Net voor de aanvang van het schooljaar 2017/2018 is Arcus gaan werken vanuit een andere koers, Arcus 3.0, om het onderwijs nog meer centraal te stellen. Een plattere organisatiestructuur i.c. het verdwijnen van de functie unitdirecteur moet leiden tot het meer in de lead brengen van teams en het vergroten van eigenaarschap. Twee transitiedirecteuren begeleiden de onderwijsmanagers in leiderschapstijlen die leiden tot zelforganisatie en zelfsturing. Onderwijsmanagers hebben een ontwikkelassessment afgelegd als start van hun (verdere) persoonlijke ontwikkeling. Dit heeft ertoe geleid dat sommige onderwijsmanagers een andere plaats binnen de organisatie hebben gekregen of gekozen hebben voor een plek elders buiten Arcus.

Er zijn door een extern bureau teamportretten gemaakt van de onderwijsteams, die laten zien waar sterke kanten en ontwikkelpunten liggen. In de portretten wordt inzichtelijk gemaakt wat de (harde) teamresultaten zijn (kpi's), daarnaast wordt een beeld gegeven van waar het team staat als het gaat om de inrichting van een kwaliteitszorgsysteem en de aanwezigheid van een kwaliteitscultuur. De portretten vormen de basis voor nieuwe teamplannen en voor verdere professionalisering.

Gestuurd wordt op het bevorderen van de horizontale verbinding tussen onderwijsteams in het licht van leren van en aan elkaar en het maken van verbindingen teneinde elkaar te versterken in de regionale opdracht. De onderwijsmanagers zijn in het kader van een effectieve en efficiënte samenwerking in de platte organisatiestructuur gaan werken in portefeuilles (onderwijs en onderwijslogistiek; innovatie; management development en professionalisering; kwaliteitszorg; examinering; financiën). Dit is aangezet als ontwikkelgericht model dat op grond van ervaringen en evaluatie gaandeweg wordt bijgesteld.

Ook de advisering en ondersteuning vanuit stafdiensten en ondersteunende eenheden is onder de loep genomen. De teamleiders van de ondersteunende diensten hebben een ontwikkelassessment afgelegd, waarin met name ook gekeken is naar de wijze waarop vanuit de ondersteuning verbinding wordt gelegd met het onderwijs. Heidagen met onderwijsmanagers, teamleiders ondersteuning en

stafhoofden hebben geleid tot meer gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid en multidisciplinaire samenwerking, meer proactief handelen en meer vertrouwen en ruimte op bestuurlijk niveau.

2.5 FUSIE ARCUS EN LEEUWENBORGH

In oktober 2018 heeft minister van Engelshoven (OC&W) groen licht gegeven voor een fusie van Arcus en Leeuwenborgh. De juridische en bestuurlijke fusie is ingegaan op 1 januari 2019, de institutionele fusie gaat in per 1 augustus 2019.

Met de fusie wordt beoogd als één opleidingsinstituut vanuit een eenduidige visie en strategie beter in te spelen op de vragen die de regio Zuid-Limburg stelt. De kenmerken van de regio en haar burgers (ontgroening, vergrijzing, krimp, relatief lage arbeidsparticipatie en vitaliteit, relatief veel kwetsbare jongeren en volwassenen en een relatief hoog percentage voortijdig schoolverlaters) vragen om een opleidingsinstituut dat wendbaar en innovatief is en vraaggericht werkt in nauwe verbinding met interne en externe stakeholders in de regio (scholen, bedrijven, instellingen, gemeenten) en de Provincie.

In 2018 is het fusiebeslisdocument besproken in alle geledingen van de organisatie. Er is een projectstructuur ingericht met een stuurgroep, programmamanagement en een negental werkgroepen om een effectieve en efficiënte richting en inrichting van de fusieschool te bewerkstelligen (onderwijslogistiek; ICT, facilitair, inkoop; financiën; personeel en organisatie; marketing en communicatie; audit en control; huisvesting; strategie en beleid; onderwijsinnovatie: disruptieve programma's).

Voor de stafdienst Strategie en Beleid is in 2018 besloten een half jaar extra uit te trekken in 2019 om de werkwijze en positionering van deze dienst te bepalen.

2.6 ONDERWIJSVISIE

De onderwijsvisie van Arcus ziet er als volgt uit:

Iedere student is welkom en verdient een waardevol diploma

Bij Arcus is iedere student welkom. We bieden onderwijs op maat met een persoonlijke benadering. We werken samen met de student om zijn / haar talenten verder te ontwikkelen. Onze bejegening kenmerkt zich door een positieve en waarderende houding. We doen er alles aan om de student startbekwaam te maken voor de arbeidsmarkt / vervolgonderwijs en ook om hem of haar nog beter te laten participeren in de samenleving. Ofwel: een waardevol diploma voor iedere student.

Arcus is in alles een beroepsopleiding

In ons onderwijs staat het beroep altijd centraal. Dat betekent dat alle leeractiviteiten in de context van de beroepspraktijk plaatsvinden. We hanteren in onze werkwijze praktijkgericht onderwijs.

Het onderwijs vindt plaats binnen en buiten de school, in co-creatie met brancheorganisaties en het bedrijfsleven.

De onderwijspartner in de regio

Arcus staat voor het zijn van een goede onderwijspartner in de regio door het creëren van een goede verbinding met de (eu)regionale arbeidsmarkt. Arcus werkt samen met bedrijven, gemeenten en onderwijsinstellingen. Het bedrijfsleven bevindt zich in Arcus en Arcus in het bedrijfsleven. Het onderwijs vindt plaats in de regio zelf, op de werkplek en uiteraard ook in de school. De docenten zijn de ultieme verbinders tussen buiten en binnen.

Het onderwijs voor nu en de toekomst

De dynamiek in de (internationale) samenleving, in de technologie en in de arbeidsmarkt is groot en wordt naar verwachting groter. Arcus verhoudt zich continu met deze externe ontwikkelingen en vertaalt deze ontwikkelingen in haar onderwijs. We leiden niet alleen op voor het nu, maar ook voor de toekomstige inzetbaarheid en tot een leven lang ontwikkelen.

Vanuit de onderwijsvisie zijn meetbare onderwijsdoelen af te leiden die behaald moeten worden om als school succesvol te kunnen zijn. De onderwijsdoelen zijn leidend. Professionaliseringsdoelen en ondersteunings-/organisatiedoelen worden hiervan afgeleid.

Beroepsgerichtheid

Onderwijsdoel: mate van leren in de praktijk en contextrijk leren in de opleidingen

Onderwijsdoel: mate van geïntegreerd onderwijs, onderwijs gericht op hele beroepstaken in de opleidingen

Studentgerichtheid

Onderwijsdoel: mate waarin studenten zich welkom voelen bij Arcus

Onderwijsdoel: mate van gepersonaliseerd leren / maatwerkonderwijs binnen opleidingen

Onderwijsdoel: mate waarin de docenten binnen de opleidingen hun studenten kennen en een 'relatie' met hen hebben

Regiogerichtheid

Onderwijsdoel: mate waarin het team onderwijspartner in de regio is

Onderwijsdoel: mate waarin het onderwijs aansluit op de regionale arbeidsmarkt

Toekomstgerichtheid

Onderwijsdoel: mate waarin studenten wendbaar worden gemaakt, worden voorbereid op de dynamische, steeds veranderende arbeidsmarkt en samenleving = de mate waarin 21^e -eeuwse vaardigheden (geïntegreerd) onderdeel van het curriculum en begeleiding uitmaken.

De onderwijsvisie van Arcus en Leeuwenborgh komt in grote lijnen overeen: beroepsgericht onderwijs, leren in de praktijk, vorming van en deelname aan ecosystemen in de regio, aandacht voor kwetsbare doelgroepen en gepersonaliseerd leren/maatwerk in een eigentijds curriculum. Vanuit Leeuwenborgh is voor de fusieschool in het kader van innovatie het werken met disruptieve programma's nadrukkelijk neergezet.

2.7 ONDERWIJSRESULTATEN

Wanneer de basiskwaliteit van het onderwijs op orde is en onderwijsdoelen en kwaliteitsafspraken worden behaald, dan zal het effect daarvan zijn dat het onderwijs leidt tot studiesucces, studenttevredenheid, tevredenheid van het regionale bedrijfsleven en arbeidsparticipatie. Voor 2018 zijn onderstaande resultaten aan te geven.

2.8 RENDEMENTEN

Rendementen worden gemeten door middel van het zogenoemde jaarresultaat. De definitie van jaarresultaat is: het aantal gediplomeerden in het jaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus studenten die de onderwijsinstelling zonder diploma in hetzelfde jaar verlaten.

Studiesucces wordt voor het mbo uitgedrukt in jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat. Daarnaast worden de indicatoren passende plaatsing, opstroom/doorstroom en kwalificatiewinst (passend diploma) meegenomen.

Vanuit onderstaande tabellen wordt zichtbaar dat het jaarresultaat 2017-2018 over het geheel genomen iets is gedaald.

Bij niveau 1 en niveau 3 is het jaarresultaat gestegen, bij niveau 2 gedaald en bij niveau 4 licht gedaald ten opzichte van 2016-2017.

Niveau 3 en 4 scoren boven de norm van de Inspectie, niveau 2 iets onder de norm.

Het studiesucces van Arcus heeft een stijgende lijn te pakken en ligt dicht tegen de landelijke norm aan.

JAARRESULTAAT

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
A&H	66,4%	65,1%	60,3%	68,5%	72,1%	71,0%
GDW	70,5%	74,1%	68,6%	67,6%	77,5%	72,3%
H&T	69,8%	67,1%	61,7%	68,4%	70,5%	74,1%
TEC	62,0%	61,1%	66,9%	58,1%	71,2%	71,8%
ENT	58,0%	60,3%	66,3%	56,8%	52,1%	-

Jaarresultaat per unit (meetperiode 1-10 tot 1-10). Voor Entree (= niveau 1) wordt geen jaarresultaat meer bepaald

	Norm Inspectie	Arcus 2012-2013	Arcus 2013-2014	Arcus 2014-2015	Arcus 2015-2016	Arcus 2016-2017	Arcus 2017-2018
niv 1	%	59,7%	58,8%	59,2%	56,8%	52,1%	
niv 2	67%	67,6%	67,9%	68,3%	67,1%	70,8%	65,4%
niv 3	68%	69,6%	66,6%	64,0%	61,0%	72,0%	73,4%
niv 4	68%	64,6%	66,2%	63,5%	66,6%	75,9%	74,9%

Jaarresultaat per niveau (meetperiode 1-10 tot 1-10)

STUDIESUCCES

Arcus College studiesucces					
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Landelijke norm 2016-2017	2017-2018
Jaarresultaat	64,8 %	65,5%	72,5%	72,5%	72,2%
Diplomaresultaat	68,5%	68,1%	73,8%	74,8%	73,56%
Startersresultaat	80,8%	81,2%	81,8%	84,5%	84,52%
Passende plaatsing	-	87,0%	89,6%	89,1%	*

Kwalificatiewinst	80,9%	81,9%	83,7%	87,0%	*
Doorstroom mbo-hbo	27,8%	27,6%	25,6%	36,1%	*
Opstroom uit niv. 1,2,3	32,7%	35,8%	39,4%	42,4%	*

**De cijfers op Arcus-niveau zijn voor de openstaande indicatoren niet bekend. Deze worden tegenwoordig opgeleverd op beroepsopleidingscode en niet meer op totaal niveau.*

Ter verduidelijking de definitie bij de gehanteerde begrippen in bovenstaande tabel:

Jaarresultaat:

het aantal gediplomeerden in het jaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in hetzelfde jaar.

Diplomaresultaat:

het aantal gediplomeerde instellingsverlaters in een jaar als percentage van alle instellingsverlaters in hetzelfde jaar. In welk jaar de gediplomeerde instellingsverlater het diploma heeft behaald is niet belangrijk.

Startersresultaat:

het aandeel nieuwe starters dat in een instelling blijft of uitstroomt met een diploma van deze instelling. Uitstroom zonder diploma telt hier niet mee. Het gaat telkens om het gemiddelde over drie jaren.

Passende plaatsing:

deze indicator geeft aan of de plaatsing van de starters op een mbo-niveau in het eerste jaar overeenkomt met wat passend wordt geacht op basis van de vooropleiding.

Kwalificatiewinst:

het aantal uitstromers met een aan de betreffende instelling behaald mbo-diploma, dat minimaal gelijk is aan het diplomaniveau in het mbo dat op grond van de vooropleiding in het vo mag worden verwacht.

Doorstroom mbo-hbo:

het aandeel van alle instellingsverlaters in jaar 20xx-1 met een diploma op niveau 4, die op 1 oktober van jaar 20xx staan ingeschreven in het hbo.

Opstroom uit niveau's 1, 2, 3:

het aandeel van de studenten dat staat ingeschreven, dat een mbo-diploma heeft behaald en doorstroomt naar een hoger niveau dan al behaalde niveaus.

2.9 STUDENTTEVREDENHEID

Deelonderwerp	Doelstelling/resultaat	Resultaat
Rapportcijfer (opleiding)	van 6,9 in 2016 naar 7,1 in 2018	Behaald (7,1) in 2018
Rapportcijfer school	van 5,9 in 2016 naar 6,4 in 2018	Behaald (6,6) in 2018

Gegevens Job-monitor 2014 -2018 (cijfers Arcus-studenten en Arcus-studenten ingeschreven in techniekcollege).

De uitslagen van de JOB-monitor 2018 laten voor Arcus College een stijgende studenttevredenheid zien ten opzichte van de JOB-monitor 2014 en 2016.

Categorie	2014	2016	2018	Landelijk 2018
Algemene tevredenheid	3,2	3,3	3,7	3,7
Informatie	3,4	3,5	3,8	3,7
Lessen / programma	3,2	3,4	3,5	3,4
Toetsing/examinering	3,7	3,8	3,9	3,8
Studiebegeleiding	3,5	3,6	3,7	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,6	3,7	3,7	3,7
Vaardigheden en motivatie	3,6	3,4	3,5	3,4
Stage (BOL)	3,6	3,7	3,8	3,6
Werkplek (BBL)	3,8	3,7	4,0	3,8
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,3	3,4	3,8	3,6
Rechten en plichten	3,1	3,3	3,3	3,1
Sfeer en veiligheid	3,6	3,7	3,9	3,8

Gegevens Job monitor 2014 -2018 (cijfers Arcus-studenten en Arcus-studenten ingeschreven in techniekcollege), gebaseerd op 5-puntsschaal

2.10 MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Bij de MTO-scores zien we dat er een stijgende lijn is. We scoren zelfs gelijk of boven de landelijke MBO Benchmark met drie thema's. De tevredenheid van de werknemers is met een sprong toegenomen.

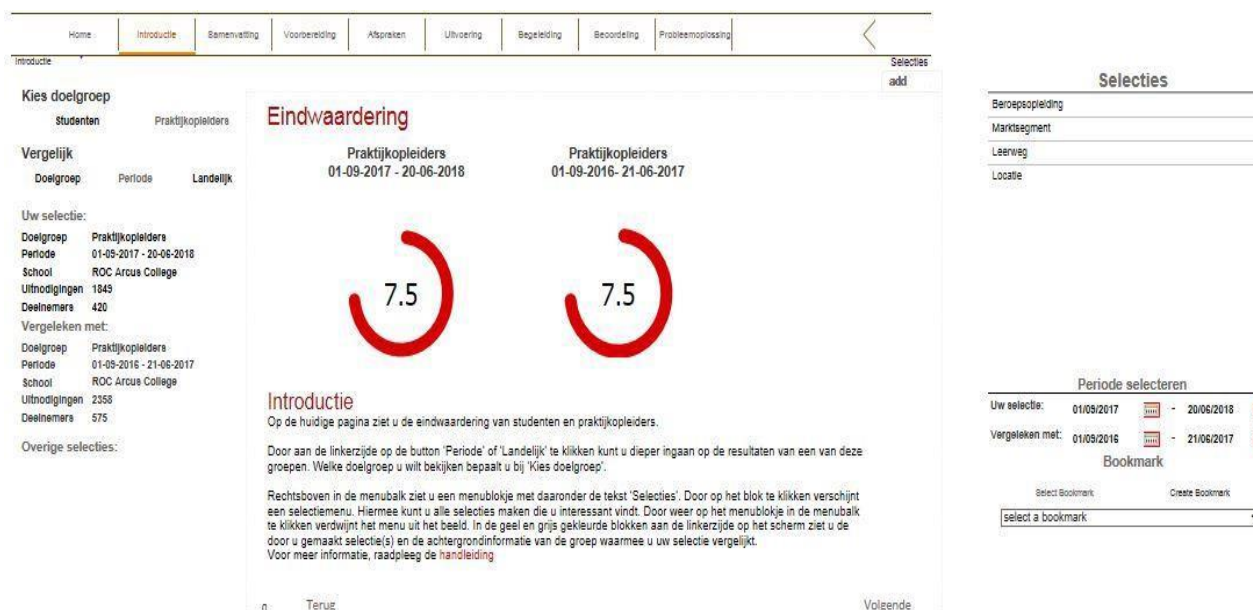
MTO	2016	2018	MBO benchmarkt 2018
Bevlogenheid	7,4	7,5	7,4
Betrokkenheid	7,2	7,6	7,4
Tevredenheid	7,0	7,3	7,3
Werkgeverschap	6,3	6,7	6,8

2.11 TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Onderstaande afbeelding laat zien dat studenten de praktijkopleiders voor Arcus College beide schooljaren waarderen met een 7,5.

Deze eindwaardering is gebaseerd op het gemiddelde van de volgende thema's:

- Voorbereiding
- Afspraken
- Uitvoering
- Begeleiding
- Beoordeling
- Probleemoplossing



2.12 TEVREDENHEID IN KEUZEGIDS MBO

In de Keuzegids MBO is vanaf 2016 een gestage klim waar te nemen, in 2019 is Arcus flink omhoog geschoten. Stond het ROC in 2016 nog vrijwel onderaan in de ranking, in de Keuzegids van 2019 is Arcus 29 plaatsen t.o.v. 2016 en 16 plaatsen t.o.v. 2018 gestegen.

MBO keuzegids	2016	2017	2018	2019
Ranking	41	32	28	12

2.13 VOORTIJDIG SCHOOLVERLATERS

Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren tot 23 jaar die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie (een diploma op havo, vwo of mbo-niveau 2). Uitstromers uit de Entree-(niveau 1)opleiding met een diploma en een werkplek op 1 oktober na de uitstroomdatum, vormen een uitzondering op deze groep. De VSV normen die het Ministerie hanteert en waaraan de resultaten per school worden afgemeten zijn per niveau en per jaar verschillend.

	2015-2016			2016-2017			Voorlopige cijfers 2017-2018		
Norm categorie	VSV % Arcus	VSV% landelijk	VSV % norm	VSV Arcus	VSV% landelijk	VSV % norm	VSV % Arcus	VSV% landelijk	VSV% norm
Mbo niveau 1 (Entree)	42,86%	29,06%	22,50%	36,89%	26,70%	27,50%	34, 86%	23,28%	27,50%
Mbo niveau 2	11,74%	8,68%	10,00%	11,55%	8,93%	9,50%	11,96%	9,37%	9,40%
Mbo niveau 3	4,45%	3,28%	2,75%	4,12%	3,44%	3,60%	4,52%	3,83%	3,50%
Mbo niveau 4	4,20%	2,75%	2,75%	4,13%	2,93%	2,75%	3,48%	3,31%	2,75%

Definitieve VSV-cijfers oktober 2018; voorlopige cijfers 2017-2018, februari 2019, DUO

In de bovenstaande tabel is te zien dat de VSV-cijfers van Arcus College in 2017-2018 op alle niveaus hoger liggen dan de VSV-norm en ook hoger zijn dan het landelijk percentage VSV.

Niveau 1 en niveau 4 hebben zich wel verbeterd t.o.v. 2016-2017. De maatregelen die worden ontplooid in het kader van het VSV-convenant hebben (nog) niet het gewenste effect. Teams worden aangespoord in hun afdelingsplannen acties op te nemen, uit te voeren, te evalueren en bij te stellen om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Binnen de afdeling Handel & Ondernemerschap is in het schooljaar 2017-2018 gestart met het project Succesbegeleiding. De aanpak in dit project heeft het VSV-percentage op deze afdeling met 70% doen dalen. De intensieve persoonlijke begeleiding en maatwerk in onderwijstijd en stage zijn de cruciale factoren die het succes bepalen.

2.14 HET BEVORDEREN VAN DE INSTROOM

In oktober 2016 werd Arcus geconfronteerd met een relatief grote daling van het aantal studenten. Het percentage was groter dan te verwachten viel ten gevolge van de krimp in de regio.

Door middel van een doelgerichte aanpak, “*We laten het niet gebeuren*”, bleek er op 1 oktober 2017 geen sprake meer te zijn van terugloop in de instroom. Sterker nog, de instroom van het aantal studenten was gestegen met 19%. Landelijk steeg bij de ROC's de instroom met 2% ten opzichte van 2016. De stijging van 19% bij Arcus College liet zien dat een aanvankelijk verloren marktaandeel was teruggewonnen.

Op 1 oktober 2018 was er een daling van het studentenaantal met 1,75%, die te verklaren valt vanuit de krimp.

2.15 DE INSTROOM IN CIJFERS

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
(dt-)BOL	5711	5681	5574	5874	6058	5703	5270	5128	4908
BBL	2665	2665	2373	1739	1217	1016	1000	1138	1282
Totaal	8376	8337	7947	7613	7275	6719	6270	6266	6190

Ontwikkeling studentenaantallen naar leerweg 2010-2018

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Niveau 1	649	656	530	388	239	246	157	184	216
Niveau 2	2431	2370	2112	1880	1667	1389	1240	1137	1125
Niveau 3	1796	1780	1893	1870	1967	1926	1884	1875	1789
Niveau 4	3500	3531	3412	3475	3402	3158	2989	3070	3060
Totaal	8376	8337	7947	7613	7275	6719	6270	6266	6190

Ontwikkeling studentenaantallen naar niveau 2010-2018

unit	BOL 2018	BBL 2018	Totaal 2018	Totaal 2017	Totaal 2016	Totaal 2015	Totaal 2014	Totaal 2013	Totaal 2012	Totaal 2011	Totaal 2010
A&H	1224	154	1378	1368	1523	1514	1565	1576	1687	1739	1797
GDW	1507	567	2074	1986	1949	2125	2284	2218	2255	2309	2323
H&T	1137	109	1246	1290	1261	1354	1423	1396	1412	1530	1680
Techniek	839	437	1276	1438	1380	1480	1582	1813	1881	2076	1963
Entree	201	15	216	194	157	246	421*	310*	712*	683	613
Totaal	4908	1282	6190	6266	6270	6719	7275	7613	7947	8337	8376

Ontwikkeling studentenaantallen per unit 2010-2018,

**incl. niveau 2 voor speciale doelgroepen*

2.16 RESULTATEN IN RELATIE TOT DE VISIE OP ONDERWIJS

In deze paragraaf wordt een aantal good-practices op het gebied van ‘beroepsgerichtheid’, ‘studentgerichtheid’ en ‘toekomstgerichtheid’ belicht.

Met betrekking tot de onderwijsdoelstelling ‘beroepsgerichtheid’ fungeren de programma’s in het kader van het Regionaal investeringsfonds mbo (RIF) als aanjagers van het z.g. geïntegreerde onderwijs door middel van succesvolle inzet van integrale beroepsopdrachten, afgestemd op het regionale bedrijfsleven.

Vanuit het Taalexpertisecentrum wordt het concept van taalgericht vakonderwijs (in het vakonderwijs geïntegreerd taalonderwijs) op diverse plekken binnen Arcus uitgerold. In het RIF Tech2Create zijn hiermee bij het onderwijs op VDL Nedcar zeer positieve ervaringen opgedaan.

Een mooi voorbeeld van ‘toekomstgerichtheid’ is de invoering van het opleidingstraject ‘Garage 4.0’.

Elektrisch autorijden is de nieuwe trend. En nieuwe technieken vragen om nieuwe monteurs. Om de autobranche bij deze transitie te helpen, is het opleidingstraject Garage 4.0 gestart. De primeur is voor het Techniek College Zuid-Limburg - een samenwerkingsschool van Arcus College en ROC Leeuwenborch. De opleiding tot specialist E-auto krijgt een doorvertaling naar andere ROC's in het land. Financiële ondersteuning voor Garage 4.0 is er onder meer van de Provincie Limburg en het Europese Interreg-programma.

Om VSV terug te dringen en het studiesucces te vergroten is vanaf schooljaar 2017/2018 gestart met clustering van de niveau 2-opleidingen ‘logistiek medewerker’, ‘medewerker ICT’, ‘verkoper’, ‘medewerker financiële administratie’ en ‘medewerker secretariaat en receptie’. De studenten van deze opleidingen volgen samen projectweken en werken daarin nauw samen. Studenten hebben de mogelijkheid over te stappen naar een van de andere opleidingen. Tevens kunnen studenten die nog geen goed beroepsbeeld hebben ook van start gaan in de z.g. oriëntatiegroep. Deze studenten krijgen van elke opleiding een kennismakingsprogramma waarin het beroep centraal staat en de studenten in het werkveld snuffelstages kunnen volgen.

‘Studentgerichtheid’ komt tot uiting in de op Zuid-Limburgs niveau gezamenlijk opgestarte aanpak van kwetsbare doelgroepen in het programma VOORdeel & VERVOLG.

In een uniek samenwerkingsverband, waarin alle onderwijsinstellingen voor mbo, vmbo, vso en Pro in Zuid-Limburg samenwerken met gemeentes, UWV en ondernemers, wordt een studentgericht, toekomst- en arbeidsmarktgericht onderwijsconcept tot stand gebracht voor kwetsbare jongeren en volwassenen. Via talentontwikkeling op maat kunnen in Zuid-Limburg op termijn zo’n 1000 vacatures per jaar worden ingevuld en kan de doelgroep meer duurzaam participeren op de arbeidsmarkt. De looptijd van het programma is 2017-2021.

De doelgroepen waar VOORdeel & VERVOLG zich op richt zijn enerzijds jongeren in het vmbo, praktijkonderwijs (Pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso) en mbo Entree onderwijs en anderzijds

volwassenen met afstand tot de arbeidsmarkt vanuit bestanden van regionale overheden en UWV: vluchtelingen, immigranten, anderstaligen, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt vanuit verborgen werkloosheid en zittende werknemers zonder startkwalificatie.

2.17 ARCUS IN DE REGIO

Trends en ontwikkelingen

De Limburgse economie groeit volop, het aantal vacatures is in 2018 met 27% gestegen ten opzichte van 2015. Met een krimpende potentiële beroepsbevolking zorgt dit voor een verwachte groei van het aantal arbeidsplaatsen met 10.500 tot 2021 en een afname van de werkloosheid tot 3,1% in 2021. Dit biedt kansen voor mensen zonder werk, maar maakt het voor werkgevers moeilijker om hun vacatures te vervullen. De aanhoudende economische groei in Limburg zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt vooral in de zakelijke dienstverlening, techniek, ICT, de bouw en de zorg. Het groeiende aantal moeilijk vervulbare vacatures kan zelfs tot stagnatie van de economische groei leiden. De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg kent veel onbenut arbeidspotentieel, variërend van mensen met een uitkering in het kader van werkloosheid, bijstand of arbeidsongeschiktheid tot mensen zonder uitkering. De (netto) arbeidsparticipatie onder de lager opgeleiden in Zuid-Limburg is laag en het aantal kwetsbare jongeren en volwassenen is groot. Het gegeven dat de vraag naar personeel toeneemt betekent dat er ruimte ontstaat voor en toetreding gewenst is van jongeren en volwassenen, ook de kwetsbaren, op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt.

Als het gaat om gezondheid en participatie dan scoort Limburg minder goed dan de rest van Nederland. De slechte Limburgse scores zijn vooral Zuid-Limburgse scores en dan met name in de verstedelijkte gebieden. De achterstand is hardnekkig en zien we terug op de vijf gebieden waar zich een trendbreuk zal moeten manifesteren: arbeidsparticipatie, onderwijs, gezondheid, opvoeding, sociaal kapitaal (bron: Eerste integrale Effectmeting Sociale agenda Limburg 2025, Bisschops en Gelissen).

In 2018 zijn de allianties tussen onderwijs, gemeenten, Provincie, regionaal bedrijfsleven, GGD en Universiteit Maastricht geïntensiveerd rondom opleiding, gezondheid en arbeidsmarkt teneinde vanuit gezamenlijkheid talentontwikkeling en vitaliteit in de regio te bevorderen. De trendbreuk kan alleen worden gerealiseerd door een geïntegreerde aanpak van het economische en het sociale domein. Opleiding is hierbij van doorslaggevend belang. Gestart is derhalve eind 2018 met het ontwikkelen van een strategische visie voor de fusieschool vanuit de pijlers sociale inclusie, een leven lang ontwikkelen, digitalisering en aansluiting op ecosystemen.

Het MBO-knooppunt

Om te voorkomen dat jongeren ten gevolge van privé gerelateerde problematiek hun schoolloopbaan voortijdig beëindigen is er in gezamenlijkheid tussen Arcus, Leeuwenborgh en CitaVerde en de gemeenten Parkstad, Maastricht-Heuvelland en Westelijke Mijnstreek gewerkt aan de totstandkoming van een zogenaamd MBO-knooppunt.

Dit houdt in dat er vanuit de gemeenten hulpverlening op school aanwezig gaat zijn voor jongeren met psychosociale problematiek, schulden en verslavingsproblematiek, waarbij gewerkt wordt vanuit het principe 'Vindplaats is werkplaats' en 'Beschouw mbo als wijk'. In 2018 is er een pilot op Arcus gestart vanuit Jeugdzorg voor Heerlense studenten 18-min. Het streven is deze pilot in 2019 uit te breiden naar andere regio's en de hulpverlening vanuit de gemeenten te verbreden naar studenten 18-plus. Tevens is het streven een onderwijszorgarrangement genaamd 'Caredu' te realiseren voor studenten met complexe meervoudige problematiek.

Eendrachtig koersen op het realiseren van de trendbreuk betekent ook voor dit initiatief het bundelen van gemeentelijke, provinciale en onderwijsagenda's, waarmee verkokering en ontschotting binnen lokale overheden en binnen scholen doorbroken kan worden en er vanuit eenzelfde focus en met meer massa doelmatig kan worden gewerkt.

Techniekopleidingen Zuid-Limburg TOZL

Het is voor de economische groei van Zuid-Limburg essentieel dat er meer goed geschoold technisch personeel beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt. Om dit te realiseren zijn een goede aansluiting van het techniekonderwijs op de regionale arbeidsmarkt en het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie noodzakelijk. Aandacht voor het beschikbaar komen van goed geschoold technisch personeel voor de regio is door Arcus in 2015 onder meer vertaald in de verdere vormgeving van het techniekonderwijs Zuid-Limburg gezamenlijk met Leeuwenborgh en de drie regionale vmbo-instellingen.

Doelstelling: ROC Arcus, ROC Leeuwenborgh, Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg (SVOPL), Limburgs Voortgezet Onderwijs (LVO) en Dacapo College realiseren gezamenlijk kwalitatief hoogwaardige, innovatieve (toekomstbestendige) techniekopleidingen, optimaal afgestemd op het regionale bedrijfsleven, die in een situatie van krimp en afnemende belangstelling voor techniek meer jongeren voor het techniekonderwijs trekken en een hoog diplomarendement opleveren. Dit gebeurt binnen gezamenlijk vormgegeven vakmanschaps- en technologieroutes, die in de drie deelregio's van Zuid-Limburg worden uitgevoerd. Hiertoe zijn tevens de mbo-techniekopleidingen van Arcus en Leeuwenborgh al in 2017 gebundeld tot één herkenbaar mbo Techniekcollege voor Zuid-Limburg.

Deelname aan publiek-private samenwerkingsverbanden

Voor Arcus is de participatie in publiek-private samenwerkingsverbanden (o.m. met subsidie vanuit het Regionaal Investeringsfonds mbo) een van de manieren om dit partnership gestalte te geven. De insteek van deze samenwerkingen is geen andere dan het onderwijs samen met de betreffende partners zodanig te innoveren, dat het bedrijfsleven daar toekomstige vruchten van kan plukken. Er is in deze projecten geen sprake van economische activiteiten die tot concurrentie met het bedrijfsleven zou kunnen leiden.

Arcus participeert in de onderstaande publiek-private samenwerkingsverbanden:

- Publiek-private samenwerking CHILL
- Publiek-private samenwerking Zorgtechniek Limburg
- RIF Tech2Create: 3^e/4^e jaar in 2018
- RIF VOORdeel & VERVOLG: 1^e/2^e jaar in 2018

- RIF Gebouwde omgeving: 1^e/2e jaar in 2018

In 2018 zijn de volgende publiek-private samenwerkingen geïnitieerd:

- RIF ICT (aanvraag verwacht medio 2019)
- RIF Procestechniek en maintenance (aanvraag januari 2019)
- RIF Foodlab, Horeca en Leisure (aanvraag goedgekeurd 2018, in uitvoering)

Nieuwe opleidingsarrangementen

Op Arcus en de andere ROC's in Limburg waarmee wordt samengewerkt, komen diverse vragen af die samenhangen met de toenemende krapte op een groeiende arbeidsmarkt. Bedrijven (bijv. rondom campussen, logistieke centra, in de techniek, etc.) clusteren hun vragen en komen tot strategisch personeelsbeleid. Instellingen in de zorg worden gedwongen om hetzelfde te doen. Arcus en de fusieschool zal, in samenwerking met de andere onderwijsinstellingen in de beroepskolom, zich ontwikkelen als een opleidingspartner die strategische personeelsvragen kan vertalen in nieuwe opleidingsarrangementen. Nieuw omdat ze flexibel en snel moeten kunnen worden ingezet. Hoewel Arcus een goede uitgangspositie heeft (er lopen verschillende trajecten met verschillende branches en samenwerkingsverbanden van werkgevers) ligt er nog een grote uitdaging, met name in de zorg, de techniek en de financieel-economische beroepen. Voor die laatste sector zal ook bezien moeten worden welke inhoudelijke verschuiving in de beroepen, en dus onze opleidingen, nodig is.

Samenwerking met het hbo in de regio

Bij Zuyd Hogeschool (de hbo-instelling van Zuid-Limburg waar praktisch alle doorstroom van niveau 4-studenten van Arcus naar toe gaat) kent een teruggang in diplomarendement van mbo-studenten en daarbij is het aandeel mbo-instroom bij Zuyd Hogeschool de laatste jaren 25% (landelijk 30%) en de gemiddelde uitval van mbo-studenten is 26% (landelijk 23%). Om de doorstroom en het rendement van mbo-studenten bij Zuyd te verbeteren is in 2017 een werkgroep 'doorstroom mbo-hbo' ingesteld, waarin Zuyd Hogeschool, Arcus, Leeuwenborgh en Gilde vertegenwoordigd is. Met Citaverde is afgesproken dat zij op de hoogte worden gehouden van voortgang en resultaten.

De focus van de werkgroep heeft gelegen op de thema's:

- Aansluiting mbo-hbo
- Doorstroom mbo-hbo
- Uitvalvermindering (met name in het eerste jaar hbo)
- Rendementsverbetering

Dat heeft geleid tot de volgende opbrengsten:

- "Best practices doorstroomprogramma's Zuyd Hogeschool"
- "Associate Degrees op Zuyd: een verkenning"
- "Kennis over het concept van leren binnen Centres of Expertise en Centra voor Innovatief vakmanschap"
- "Hoe doen mbo-ers het op Zuyd en wat doet Zuyd om doorstroom te bevorderen"

Op basis van onderzoek en inzichten heeft de werkgroep een aantal aanbevelingen gedaan om de doorstroom te verbeteren en de uitval terug te dringen. Aan de hand van deze aanbevelingen zijn projecten gestart om tot verbetering te komen. In het schooljaar 2017-2018 is het keuzedeel 'Doorstroom hbo' in Arcus aangeboden, dat beoogt mbo'ers kansrijker door te laten stromen naar het hbo.

Samenwerking met het pro, vso en vmbo in de regio

Binnen de programma's Techniekonderwijs Zuid-Limburg (TOZL) en VOORdeel & VERVOLG zijn en worden doorlopende leerlijnen ingericht op Zuid-Limburgs niveau. Ook in de zorg en in de horeca zijn er vakmanschapsroutes in ontwikkeling. In 2018 is het initiatief genomen om in logistieke sector een doorlopende leerlijn te ontwikkelen. Toeleverende scholen en het ROC raken op deze wijze steeds nauwer met elkaar verbonden.

2.18 INTERNATIONALISERING

Arcus goes International (www.arcusgoesinternational.nl) is vanaf januari 2018 officieel van start gegaan om internationale mobiliteiten en projecten voor personeel en studenten te initiëren. Inmiddels is er een jaar verstreken en kijken we terug op een drukke, uitdagende en leerzame periode. Het jaar 2018 heeft geresulteerd in een stijging van internationale mobiliteiten door studenten en personeel en een stijging van het aantal deelnemende opleidingen binnen het Arcus College. Scholen uit o.a. Spanje, Italië, Litouwen en Duitsland hebben we mogen ontvangen en begeleiden en Europese studenten voorzien van stages in het euregionale bedrijfsleven.

In 2018 zijn de volgende mobiliteiten gerealiseerd in de vorm van stages en professionaliseringstrajecten:

- 87 student mobiliteiten*
- 33 docent mobiliteiten
- 26 inkomende EU-student mobiliteiten**
- 22 inkomende EU-docent mobiliteiten

** Een toename van 9% ten opzichte van 2017.*

*** Arcus goes International plaatste 26 Europese studenten uit diverse landen bij Euregionale stagebedrijven.*

De volgende internationale projecten zijn lopende of verwezenlijkt in 2018*:

- Garage 4.0 (euregionale samenwerking Automotiv, Techniekcollege)
- MBO Routemap (samenwerking Gilde Opleidingen, Citaverde en Arcus-Leeuwenborgh)
- Internationalisation@home project Go4Culture! (samenwerking Expertisecentrum Taal en Mediavormgeving)
- Uitwisselingsproject euregio van docenten en studenten (opleiding Handel en Ondernemerschap en Berufskolleg Herzogenrath en Aachen)
- Project ECEC, Early Childhood Education and Care (Internationale samenwerking Zorg en Welzijn)

**Er vinden meerdere internationale activiteiten plaats op eigen initiatief van opleidingen.*

Beleid

Conform de doelstelling Lissabon 2020 heeft de MBO Raad met haar leden besloten om minimaal 10% van de studenten in het mbo een internationale ervaring te laten opdoen. Om dit te bereiken zullen de Erasmus+ gelden in de komende jaren moeten groeien. Dit zal stapsgewijs worden geëntameerd. Arcus heeft momenteel een budget van € 125.000,00. In de volgende aanvraagronde van Erasmus+ ligt het in de rede dat we als nieuwe organisatie een VET Charter aanvragen (internationaal erkend keurmerk). Naast Erasmus+ dat gericht is op stages en professionaliseringstrajecten in Europa, ligt de focus bij internationalisering op de Euregio en de samenwerkingsmogelijkheden met zusterorganisaties. Denk hierbij aan Interreg-mogelijkheden en samenwerkingsverbanden zoals de Stichting Europese Beroepsopleidingen. Mogelijkheden binnen de “Lernende Euregio” worden verkend en de provincie biedt mogelijkheden voor euregionale samenwerking in de vorm van de Expertgroep Euregionaal onderwijs. Verder dient Internationalisation@home.nl een sterke plaats te krijgen binnen de curricula van de verschillende teams.

Doel en kerntaken

Het doel van Internationalisering is het sensibiliseren van studenten en docenten ten aanzien van internationale en meer specifiek euregionale activiteiten gericht op de vigerende beroepsopleidingen uitmondend in een Europees/euregionaal burgerschap én vakmanschap.

Er zijn voor wat betreft de activiteiten van de portefeuillehouders Internationalisering twee kerntaken te onderscheiden waarbij bevordering van taligheid binnen de opleiding een onderdeel vormt:

Kerntaak 1: Internationale oriëntatie maakt deel uit van het opleidingstraject van de student en van het professionaliseringstraject van het personeel.

Kerntaak 2: Internationale/euregionale projecten entameren.

Wat beogen we te realiseren middels de internationale activiteiten?

- Actueel en multinationaal/euregionaal georiënteerd onderwijs voor studenten en door personeel.
- Coördineren van activiteiten op euregionaal en internationaal gebied. Laagdrempelig kunnen deelnemen. Teams overtuigen van de meerwaarde van kijken in andermans euregionale keuren en inzetten op mond op mondreclame.
- Creëren van mogelijkheden voor stages en studiereizen.
- Aanboren van Euregionale subsidies waaronder Interreg voor grensoverschrijdende samenwerkingen en Erasmus+ voor Europese mobiliteiten.
- Gremia als Nuffic en MBO Raad nauwgezet volgen bij initiatieven die raken aan diplomaerkenning, certificering over de grens en (meer)taligheid.

Fusie Arcus- Leeuwenborgh

Binnen het kader van de fusie tussen Arcus en Leeuwenborgh zijn een nieuwe missie, visie en kernwaarden ontwikkeld betreft Internationalisering. De kern van de boodschap is “goed onderwijs

met hart voor de student en (EU)regio". Internationalisering en Euregionalisering leveren hier een essentiële bijdrage aan. Wij moeten het mogelijk maken dat onze studenten een plek op de arbeidsmarkt krijgen of dat ze goed voorbereid zijn op vervolgonderwijs. Daarnaast zorgen we dat onze studenten kunnen participeren in een dynamische maatschappij. Door mondialisering van de maatschappij is het voor studenten van belang om kennis te maken met andere culturen, zodat zij beter in staat zijn om in te spelen op de behoeften van de toekomstige arbeidsmarkt en maatschappij.

Aandacht richten op de euregio

Als nieuwe organisatie willen we in de (Eu)regio een belangrijke partner zijn. Om dat te realiseren is er aandacht en initiatief nodig ten aanzien van de grensoverschrijdende activiteiten die vanuit de onderwijsteams vorm gegeven worden. Dat gaat niet vanzelf. In contact met de teams, het inbrengen van voorbeelden en het doen van suggesties bijvoorbeeld t.a.v. contactbedrijven, scholen en instellingen over de grens, brengen we zaken in beweging.

Examinering in het buitenland

In 2018 zijn de studentmobiliteiten t.o.v. 2017 toegenomen. Dit komt onder andere door de betere communicatie m.b.t. de mogelijkheden omtrent examinering in het buitenland. Een examencommissie kan op basis van onderwijs en examinering in het buitenland vrijstellingen verlenen, waarbij CGI's door bevoegde docenten in het buitenland worden afgenomen en bekostigd vanuit het subsidieprogramma Erasmus+.

2.19 ONDERWIJSBEDRIJFSVOERING EN -ONDERSTEUNENDE PROCESSEN

De onderwijsondersteuning en facilitering is bij het Arcus College ondergebracht in een tweetal ondersteunende organisatieonderdelen: het Facilitair Bedrijf (FAB) en het Studenten Informatie Punt (STIP). De ondersteuning voor onze onderwijsorganisatie faciliteert de verbetering van de onderwijskwaliteit.

In 2018 zijn de plannen die in 2016 en 2017 gemaakt zijn om de krimp van de studentenaantallen een halt toe te roepen en deze in verhouding tot de demografische ontwikkelingen te brengen ingebed in de standaard procedures. Zo hebben alle studenten deelgenomen aan een centraal geregisseerde intake, waarbij er strak gestuurd is op een gemiddelde doorlooptijd van maximaal 28 kalenderdagen. Opleidingen waarbij een assessment deel uitmaakt van de intake doen er in de regel iets langer over. De intake is in de zomervakantie uitgevoerd door loopbaanadviseurs.

Bij de ondersteunende teams stond 2018 grotendeels in het teken van de voorbereiding van de fusie tussen het Arcus College en ROC Leeuwenborgh. Naast de going concern en de fusie zijn de volgende projecten door de verschillende teams uitgevoerd:

Inrichting team Servicedesk

Vanaf 1 januari 2018 is gestart om twee afdelingen samen te voegen namelijk afdeling Frontoffice (STIP) en Services (FAB). Dit heeft formeel op 1 maart 2018 geleid tot afdeling Servicedesk. Er is voor iedere grotere Arcus-locatie een één-loketfunctie ontstaan waar 70 tot 80% van de vragen

beantwoord en afgehandeld kunnen worden. Hiervoor zijn werkprocedures, werkprocessen en werkzaamheden gestandaardiseerd en geüniformeerd en de medewerkers zijn generiek getraind. Ook is er op de locatie Schandelmolenweg een nieuwe Servicedesk-balie ingericht, zodat ook daar een één-loketfunctie gesitueerd is.

Bindend Studieadvies

Vanaf het schooljaar 2018-2019 moet wettelijk iedere student in het eerste jaar van de studie een bindend studieadvies ontvangen. Het bindend studieadvies is afgelopen jaar binnen de applicatie Eduarte ingericht. Bij definitieve inschrijving wordt binnen Eduarte een traject 'Bindend Studieadvies' aangemaakt. De student wordt op basis van dit traject beoordeeld op de 4 pijlers: prestatie, praktijk, presentatie en presentie.

Portalen

In 2018 zijn de Eduarte studentenportalen geïmplementeerd. De student kan in het studentenportaal informatie vinden rondom de te volgen studieonderdelen. De student kan op dit portaal roosterinformatie, presentie, resultaten, afspraken en belangrijke notificaties terugvinden.

Oerknal

Vanuit de projectgroep Optimalisatie Ondersteuning is een aantal processen onder de loep genomen. Het proces 'van curriculum tot vaststelling OER's' is in een aantal sessies door een werkgroep tot een gewenste SOLL-proces beschreven. Ter ondersteuning van dit proces is er een pilot gestart met het pakket OERknal. De resultaten van deze pilot waren zodanig positief dat op basis hiervan in samenwerking met het de onderwijsafdelingen besloten is de pilot voor een jaar te verlengen.

Inschrijvings- en intakeproces

De in 2017 opgestarte verbeteringen ten behoeve van het inschrijvings- en intakeproces zijn voortgezet. De strakke regie, in combinatie met intake in de zomervakantie, heeft ertoe geleid dat er bij de aanvang van het nieuwe schooljaar nog maar slechts een beperkt aantal studenten op intake moest komen na de zomervakantie.

Ook zijn er in het kader van het nieuwe toelatingsrecht volgens het nieuwe toelatingsbeleid scholingsmomenten ingericht voor intakers en is de procedure uitgerold volgens toelatingsbeleid.

ICT ontwikkelingen

In 2018 is een groot aantal systemen geüpgraded, o.a. zijn de besturingssystemen van de servers opgewaardeerd naar de hoogst mogelijk versie, de remote werkplek is in twee fasen aangepast en er is gekozen voor een nieuwe uitgebreidere virusscan oplossing.

Voor het onderwijs zijn pilots gestart met Microsoft Teams en voor de techniekopleidingen is een start gemaakt met een gestructureerd en beheersbaar gebruikt Internet of Things (IoT).

Samen met ROC Leeuwenborgh is een aanbesteding doorlopen waarbij een groot gedeelte van de ICT-ondersteuning onder regie extern geplaatst wordt. Voor Arcus betekent dit dat de implementatie hiervan geleidelijk in 2019 en 2020 zal plaatsvinden.

3 PERSONEEL

De belangrijke thema's zoals ziekteverzuim, professionalisering en arbobeleid zijn uiteraard ook in 2018 uitgebreid aan de orde geweest. Willen we de kwaliteit van ons onderwijs blijven verhogen, dan is voor dit soort thema's extra aandacht nodig.

Dankzij het herstel in de groei van de studentenaantallen in 2017 en 2018 alsmede in verband met de voorbereidingen met betrekking tot de fusie is de formatie in 2018 met 14,2 fte toegenomen.

Het verzuim is in 2018 voor het eerst in jaren significant afgenomen van 7,34% in 2017 naar 6,32% in 2018. De extra aandacht voor het hoge verzuim door een stevige inzet op een betere verzuimbegeleiding in de vorm van *het eigen regiemodel* alsmede de uitrol van de regeling generatiepact, laten in 2018 voor het eerst de beoogde resultaten zien.

Maar 2018 is ook voor P&O vooral het jaar geweest van de voorbereiding op de fusie met Leeuwenborgh Opleidingen. Eind 2017, na een uitvoerige bevraging van en afstemming met alle stakeholders van het mbo-onderwijs in Zuid-Limburg, hebben de beide Raden van Toezicht van Arcus en Leeuwenborgh besloten om het beslistraject met betrekking tot een fusie van de beide Stichtingen in gang te zetten. Tijdens dit beslistraject heeft P&O, samen met alle overige diensten, in de eerste vier maanden van 2018 een aanzienlijke bijdrage geleverd in de totstandkoming van het daartoe benodigde beslisdocument. Daarna heeft P&O, ter voorbereiding op de fusie, nieuw beleid geformuleerd om de personele overgang in het kader van de fusie te ondersteunen en te faciliteren. De ontwikkeling van flankerend personeelsbeleid, de bouw van een nieuw functiehuis en een eerste voorzet met betrekking tot de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden is ter hand genomen en in nauwe samenwerking met de besturen en ondernemingsraden, vorm en inhoud gegeven. De nieuwe HR-agenda voor 2019 is eveneens opgesteld. Deze bevat alle overige HR-thema's die in het kader van de fusie nog ter hand moeten worden genomen. Behalve het noodzakelijke beleid ten behoeve van het welslagen van de fusie staat de concrete uitwerking en implementatie van integraal beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid bovenaan op deze agenda.

Parallel hieraan werd het programma Arcus 3.0 verder uitgerold. Het kwaliteitsverbeterproject, inbegrepen een cultuuromslag, dat noodzakelijk is om verbetering van het onderwijs en ondersteuning van het onderwijs te bewerkstelligen, kreeg steeds concreter vorm en inhoud en het daartoe ontwikkelde P&O-beleid met betrekking tot professionele cultuur, teams in the lead en onderwijskundig leiderschap werd in 2018 verdergaand geïmplementeerd.

3.1 PERSONEELSOPBOUW

De onderstaande tabel geeft de gemiddelde formatieomvang over 2016, 2017 en 2018 weer. De gemiddelde bezetting is de bezetting per dag gesommeerd, gedeeld door het aantal kalenderdagen. De gemiddelde bezetting bedroeg in 2018 663,8 fte en is daarmee met 14,2 fte toegenomen t.o.v. de gemiddelde bezetting in 2017.

Organisatieonderdeel	fte 2016	mws 2016	fte 2017	mws 2017	fte 2018	mws 2018
Onderwijsafdelingen	476,9	742	481,6	716	492,8	710
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	138,6	210	139,2	207	139,8	203
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	124,4	200	126,1	191	127,6	200
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	113,3	177	114,0	172	118,6	169
<i>Techniek</i>	100,5	155	102,3	145	106,8	138
Educatie	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<i>Educatie</i>	0,0	0	0,0	0	0,0	0
STIP, FAB en ondersteunende diensten	178,0	217	168,0	220	171,0	225
<i>Ondersteunende diensten</i>	43,0	49	42,8	57	43,7	60
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	83,7	105	79,9	102	69,6	99
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	51,4	63	45,4	61	57,7	66
Totaal	654,9	959	649,6	936	663,8	935

Formatie in fte en aantal medewerkers gemiddeld over 2016, 2017 en 2018

3.2 VERHOUDING VAST VERSUS FLEX

Het meerjarenformatieplan van het Arcus College, in combinatie met de benchmarkgegevens van de mbo-raad, geeft informatie voor nieuw beleid ten aanzien van de verhouding vast versus flex. In de jaren 2013 t/m 2017 is de flexibele schil dankzij de instelling van een vacaturecommissie en nieuw geformuleerd herplaatsings- en contractbeleid afgenomen van ruim 30% tot 17,4%.

Hoewel er per 1-1-2019 een fusie met Leeuwenborgh Opleidingen plaatsvond zal de flexibele schil ook in deze nieuwe fusieorganisatie, in de komende jaren, bij ongewijzigde omstandigheden stapsgewijs verder moeten dalen tot een niveau van 10 tot 15%. Dit met het doel om de instroom van nieuw personeel in vaste dienst ondanks dalende studentenaantallen mogelijk te blijven maken. De situatie in 2018 is onderstaand in kaart gebracht. Gemiddeld genomen omvatte de flexibele bezetting in 2018 19,6% van de totale bezetting, deze is daarmee 2,2% hoger dan in 2017. Een gevolg van de extra inzet van personeel i.v.m. het herstel in de groei van de studentenaantallen en de voorbereidingen in verband met de fusie.

Organisatieonderdeel	extern	tijdelijk	vast*	totaal
Onderwijsafdelingen	8,2%	12,6%	79,3%	100,0%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	8,3%	17,2%	74,5%	100,0%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	2,7%	8,0%	89,3%	100,0%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	9,9%	11,8%	78,3%	100,0%
<i>Techniek</i>	12,7%	12,7%	74,6%	100,0%

Organisatieonderdeel	extern	tijdelijk	vast*	totaal
FAB/STIP en Diensten	9,8%	6,4%	83,8%	100,0%
<i>Ondersteunende diensten</i>	15,2%	13,2%	71,5%	100,0%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	6,6%	2,2%	91,2%	100,0%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	9,5%	6,4%	84,1%	100,0%
Totaal	8,6%	11,0%	80,4%	100,0%

Samenstelling formatie in percentages fte: extern, tijdelijk en vast in 2018

**personeel met uitzicht op een vast dienstverband is toegevoegd aan de categorie 'vast'*

3.3 LEEFTIJDOPBOUW

Uit onderstaande tabel is de bij het Arcus College te verwachten natuurlijke uitstroom van personeel af te lezen. Meer dan 38% van het personeel (zowel in aantallen medewerkers als in fte) van het Arcus College is op 31 december 2018, 55 jaar of ouder. De uitstroom in de komende 12 jaar in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt daarmee ruim 260 fte van de totale personele bezetting (zowel in loondienst, vast en tijdelijk, als via externe werkgevers).

Leeftijd	man		vrouw		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
15 <= x < 20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20 <= x < 25	2	0,5%	8	1,8%	10	1,2%
25 <= x < 30	15	3,9%	36	8,2%	51	6,1%
30 <= x < 35	26	6,7%	60	13,6%	86	10,4%
35 <= x < 40	31	8,0%	82	18,6%	113	13,6%
40 <= x < 45	29	7,5%	39	8,8%	68	8,2%
45 <= x < 50	42	10,8%	45	10,2%	87	10,5%
50 <= x < 55	55	14,1%	44	10,0%	99	11,9%
55 <= x < 60	69	17,7%	53	12,0%	122	14,7%
60 <= x < 65	96	24,7%	68	15,4%	164	19,8%
65 <= x < 70	23	5,9%	6	1,4%	29	3,5%
70 <= x < 75	1	0,3%		0,0%	1	0,1%
Totaal	389	100,0%	441	100,0%	830	100,0%

Personeel naar leeftijdscategorie en geslacht per ultimo 2018

Het verschil in de aantallen medewerkers tussen de tabel inzake de formatieomvang en de tabel over de leeftijdsopbouw zit in het meetmoment. De eerste tabel laat cijfers zien die betrekking hebben op het gehele jaar 2018. De tweede tabel laat de cijfers zien op 31-12-2018. Er zijn in geheel 2018 dus 935 unieke medewerkers in dienst geweest. Op 31-12-2018 waren er 830 unieke medewerkers in dienst.

3.4 VERHOUDING MAN/VROUW

Bij het Arcus College werken meer vrouwen (53,1%) dan mannen. In fte slaat de balans door naar de mannen (51,2%). Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen.

Organisatieonderdeel	man		vrouw	
	aantal mws	%	aantal mws	%
Onderwijsafdelingen	296	47,7%	325	52,3%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	77	44,2%	97	55,8%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	47	26,2%	133	73,8%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	81	56,1%	63	43,9%
<i>Techniek</i>	91	74,1%	32	25,9%
STIP, FAB en ondersteunende diensten	93	44,5%	116	55,5%
<i>Ondersteunende diensten</i>	28	50,5%	28	49,5%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	27	32,3%	56	67,7%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	39	53,8%	33	46,2%
Totaal	389	46,9%	441	53,1%

Formatie in fte naar geslacht per eind 2018

De verdeling naar geslacht bij het management ziet er anders uit. 10 van de in totaal 36 leidinggevende posities worden bekleed door vrouwen. Het bestuur (CvB) en het management (Directeuren en Diensthoofden) bestaat in zijn geheel uit mannen. Bij de direct leidinggevendenden wordt het landelijk gemiddelde van 30% vrouwen wel gehaald. Kortom: reden om bij vacatures in het bestuur en in het management specifiek de aandacht op vrouwelijke kandidaten te richten.

Organisatieonderdeel	man		vrouw	
	aantal mws	%	aantal mws	%
<i>CvB</i>	1	100,0%	0	0,0%
<i>Directeuren / Diensthoofden</i>	3	100,0%	0	0,0%
<i>Direct Leidinggevende</i>	22	68,3%	10	31,7%
Totaal	26	71,8%	10	28,2%

Aantal leidinggevendenden naar geslacht per ultimo 2018

3.5 DEELTIJDARBEID

Van de bezetting bij het Arcus College heeft 37,9% op 31 december 2018 een deeltijdcontract (<0,8 fte). Een arbeidsovereenkomst bij het Arcus College kent daarmee op 31 december 2018 gemiddeld genomen een werktijdfactor van 0,813 fte. Deze neemt daarmee wederom iets toe t.o.v. 2017.

Organisatieonderdeel	fulltime		parttime	
	aantal mws	%	aantal mws	%
Onderwijsafdelingen	374	60,2%	247	39,8%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	104	59,7%	70	40,3%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	84	46,7%	96	53,3%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	102	71,1%	42	28,9%
<i>Techniek</i>	84	68,0%	40	32,0%
STIP, FAB en ondersteunende diensten	142	67,7%	68	32,3%
<i>Ondersteunende diensten</i>	43	77,5%	13	22,5%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	49	59,1%	34	40,9%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	50	69,9%	22	30,1%
Totaal	515	62,1%	315	37,9%

Formatie naar deeltijdfactor per ultimo 2018

Vrouwen werken meer in deeltijd dan mannen. Uit de tabel hieronder blijkt dat 51,5% van de vrouwen in deeltijd werkt terwijl slechts 22,6% van de mannen in deeltijd werkt.

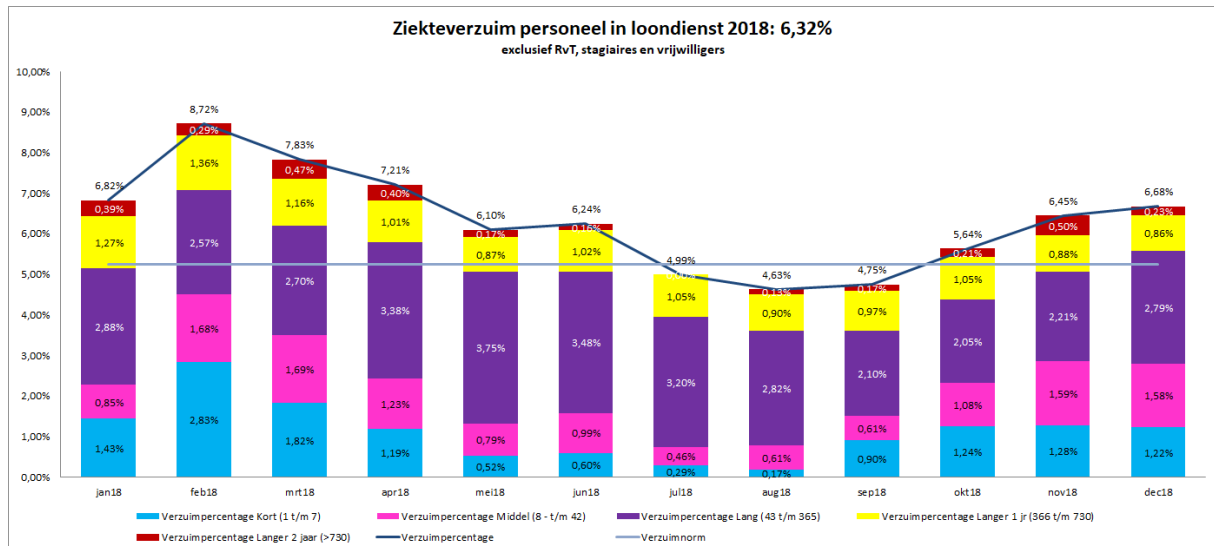
Organisatieonderdeel	fulltime		parttime	
	man	vrouw	man	vrouw
Onderwijsafdelingen	219	155	77	170
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	55	49	22	48
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	30	55	18	78
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	64	39	17	25
<i>Techniek</i>	71	13	20	19
STIP, FAB en ondersteunende diensten	82	60	11	57
<i>Ondersteunende diensten</i>	24	19	4	9
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	23	26	4	30
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	35	15	4	18
Totaal	301	214	88	227

Formatie naar deeltijdfactor mannen versus vrouwen per ultimo 2018

3.6 ZIEKTEVERZUIM

Met ingang van 1 januari 2016 ondersteunt Human Capital Care het Arcus College op het gebied van de ARBO-dienstverlening en m.b.t. invulling en ontwikkeling van de verzuimbegeleiding. Een van de belangrijkste doelstellingen met betrekking tot die verzuimbegeleiding is de transitie naar een 'eigen regiemodel' waarbij het initiatief tot en de invulling van de verzuimbegeleiding primair bij de medewerker zelf en de direct leidinggevende ligt. In 2018 is wederom extra ingezet op de concrete invulling van dit model.

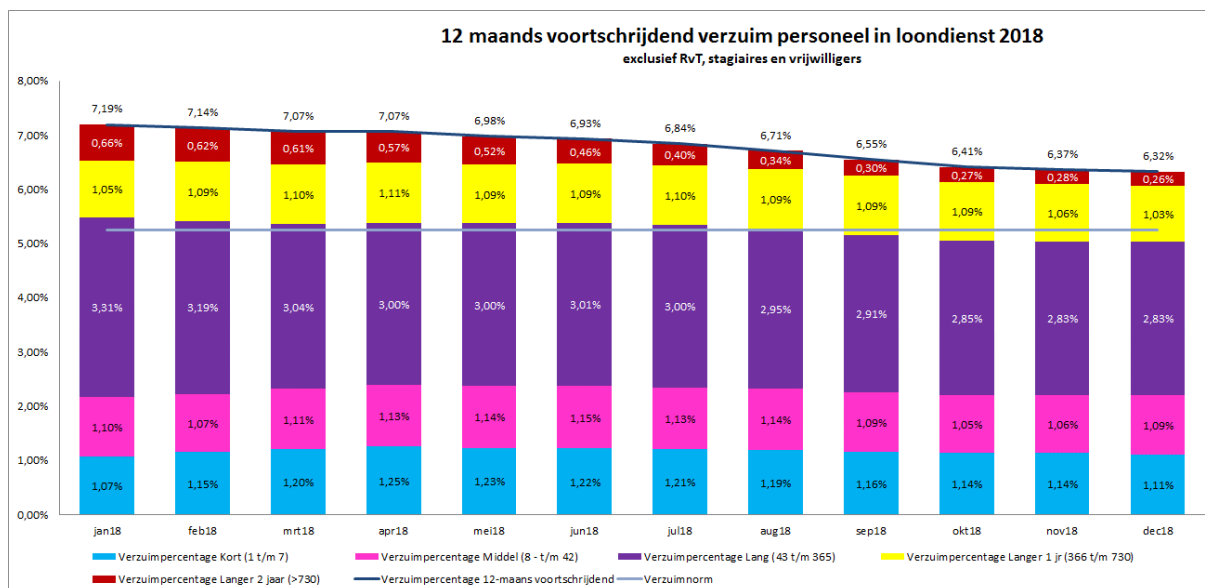
In de grafiek hieronder is het verzuim van het personeel in loondienst in het kalenderjaar 2018 weergegeven. Het verzuim over 2018 bedroeg 6,32%. Dit is 1,02% minder dan in 2017. De norm van het Arcus College voor verzuim tot 2 jaar is 5,25%. Het hieronder getoonde verzuim is inclusief het verzuim langer dan 2 jaar. Dit ultra lange verzuim bedroeg in 2018 0,26% (in 2017 0,69%). Het verzuim tot 2 jaar is daarmee voor 2018 6,04% (versus 6,65% in 2017).



Grofweg kunnen we de verzuimende medewerkers in twee groepen indelen.

De oudere docent die het niet meer redt. Deze klaagt over hoge werkdruk, het missen van de aansluiting met de studenten en hoge administratieve druk. Het gevaar bij deze groep is dat ze, nadat ze hersteld zijn en weer opstarten, weer in hetzelfde gat vallen. Het alsmaar oprekken van de pensioendatum is een uitdaging voor de duurzame inzetbaarheid van deze groep medewerkers. Tot voor kort werd dit 'opgelost' door de oudere leerkrachten minder lesuren en meer begeleidingstaken te geven; op zich geen slecht idee, ware het niet dat daardoor de jonge startende leerkracht, die zo'n vijf jaar nodig heeft om zich tot een volleurde leerkracht te ontwikkelen, onevenredig werd belast. Dit is de tweede groep verzuimende medewerkers. Het gaat om jonge leerkrachten, die voor de uitdaging staan de werk-privé balans op orde te houden en die nog lerende zijn in de organisatie. In het kader van duurzame inzetbaarheid is aandacht voor beide groepen belangrijk. In de paragraaf duurzame inzetbaarheid komen we hierop terug.

Het twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde verzuim laat de trend in het verzuim zien. Vanaf november 2017 daalt het voortschrijdende gemiddelde verzuim bij het Arcus College continu. Daarmee is de trendbreuk in de stijging van de verzuimcijfers van het Arcus, die in 2016 wederom zijn intrede deed, naar wij hopen, nu definitief doorbroken. Het in 2018 gecontinueerde beleid met betrekking tot de verzuimbegeleiding, alsmede de inzet van de regeling generatiepact, laten daarmee naar wij hopen, nu definitief, de beoogde en gewenste resultaten zien.



3.7 BEVOEGD EN BEKWAAM

In 2018 is de registratie van de bekwaamheden van de docenten, mede in verband met de verplichte aanlevering van de benoemingsgrondslagen aan de DUO, volledig afgerond. Op basis van de resultaten van deze registratie én de regels die de DUO hanteert ten aanzien van de benoemingsgrondslagen voor docenten in het mbo, zijn de richtlijnen m.b.t. bevoegd en bekwaam bij het Arcus College verder uitgewerkt in nieuw geformuleerd beleid met betrekking tot bevoegd, bekwaam en benoeming. Dit nieuwe Beleid wordt mee overgenomen naar de nieuwe fusieorganisatie en de toepassing ervan zal vanaf 2019 onderdeel uitmaken van het wervings- en selectie- alsmede het ontwikkelproces voor docenten.

3.8 DUURZAME INZETBAARHEID

In 2017 zijn er activiteiten ontplooid om de situatie rondom de duurzame inzetbaarheid van het personeel verder in kaart te brengen. Hierin is naast een verkenning van het veelomvattende begrip duurzame inzetbaarheid, een aantal lopende, dan wel nog te ontwikkelen initiatieven in het kader van duurzame inzetbaarheid beschreven.

Het ontwikkelprogramma voor startende docenten ("Binden en boeien") en het Generatiepact voor senioren maken hier deel van uit. In het kader van de fusie met Leeuwenborgh Opleidingen is het thema in 2018 gezamenlijk met Leeuwenborgh Opleidingen verder in kaart gebracht en wordt dit in 2019, voor de nieuwe fusieorganisatie, uitgewerkt in een volwaardig integraal beleid m.b.t. de duurzame inzetbaarheid voor alle in de organisatie aanwezige personeel. Duurzame inzetbaarheid staat daardoor als een van de belangrijkste thema's op de HR-agenda voor 2019 van de nieuwe fusie-organisatie.

3.9 KWALITEITSIMPULS PERSONEEL

In 2015 is het project "Kwaliteitsimpuls personeel" gestart om medewerkers, die voor wat betreft niveau van functioneren te veel achterblijven te identificeren en met hun in gesprek te gaan over de inzetbaarheid. Het ging in totaal om 100 medewerkers die in twee groepen verdeeld werden:

De groep 60 jaar en ouder, waarbij door middel van maatwerktrajecten veelal tot een oplossing met betrekking tot hun inzetbaarheidsproblematiek gekomen is. Dit deelproject is in 2017 succesvol afgerond en heeft de basis geleverd voor de ontwikkeling van een regeling generatiepact. Daarnaast de groep jonger dan 60 jaar waarbij door middel van diverse interventies verbetertrajecten in gang zijn gezet. Dit deelproject is in 2018, waar mogelijk, afgerond maar krijgt in het kader van de fusie een vervolg in de vorm van een hernieuwde vlootschouw met mogelijk een nieuw hierop toegespitst interventieprogramma.

3.10 REGELING GENERATIEPACT

In 2017 is de Regeling Generatiepact in werking getreden. Totaal hebben 67 medewerkers gebruik gemaakt van het Generatiepact. De regeling maakt het mogelijk om oudere medewerkers in de vijf jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd op vrijwillige basis voor de helft van hun werktijd omvang buitengewoon verlof te verlenen. Zij ontvangen in dat geval 70% van hun brutosalaris en een volledige pensioenbouw tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. De daarmee vrijgevallen formatie biedt het Arcus College de kans om versneld te verjongen. Naast de duurzame inzetbaarheid van senioren biedt de regeling voorts de mogelijkheden om de beoogde personele ombuiging deels te realiseren. De instroom in de regeling in 2018 is zoals gepland gecontinueerd. In 2019 zal de laatste instroom in de regeling plaats vinden.

3.11 ONTWIKKELINGEN BIJ HET ARCUS COLLEGE IN RELATIE TOT HET PERSONEELSBELEID

Zoals al aangegeven, stond 2018 vooral in het teken van de voorbereiding op de fusie met Leeuwenborgh Opleidingen. Tijdens het beslistraject met betrekking tot de fusie is input geleverd met betrekking tot de nieuwe organisatie-inrichting. Reductiescenario's met betrekking tot de omvang van de ondersteuning om daarmee middelen vrij te spelen voor innovatie en de daaruit voortvloeiende formatie- en functieformatieplannen voor de nieuwe fusieorganisatie zijn in de eerste helft van 2018, veelal in projectverband, samen met de lijnafdelingen opgesteld. Daarnaast is er nieuw beleid m.b.t. de plaatsing, de herplaatsing en de vacature-invulling gemaakt. Ook de bouw van een nieuw functiehuis en een eerste aanzet met betrekking tot de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden is in die periode opgepakt en, in nauwe samenwerking met de ondernemingsraden, vorm en inhoud gegeven. Ten slotte is er in 2018 samen met het bestuur en de ondernemingsraden, een nieuwe HR-agenda voor 2019 gemaakt. Deze bevat alle overige HR-thema's die in het kader van de fusie nog aangepakt moeten worden.

Parallel hieraan werd het programma Arcus 3.0 verder uitgerold. Het kwaliteitsverbeterproject, inbegrepen een cultuuromslag, dat noodzakelijk is om verbetering van het onderwijs en ondersteuning van het onderwijs te bewerkstelligen, kreeg steeds concreter vorm en inhoud en het daartoe ontwikkelde P&O-beleid met betrekking tot professionele cultuur, teams in the lead en onderwijskundig leiderschap werd in 2018, ondanks de drukke agenda i.v.m. de fusie, definitief geïmplementeerd.

3.12 BEHEERSING VAN UITKERINGEN EN ONTSLAG (WW/WGA)

Het voorkomen van de instroom in de WGA is een resultante van een zorgvuldige ziekteverzuimbegeleiding tijdens de eerste twee jaren van verzuim.

De instroom in de WW wordt voorkomen door een zorgvuldig contractbeleid afgestemd op de soort vacature (tijdelijk, uitzicht op vast en vast) en de employability van de aan te stellen medewerker. Een zo spoedig mogelijke uitstroom uit de WW wordt bevorderd door begeleiding van ex-medewerkers met een WW-uitkering door Randstad. Doelstelling is om deze medewerkers zo snel mogelijk toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

4 HUISVESTING

De huisvesting van het onderwijs levert in grote mate een bijdrage aan de onderwijskwaliteit. Het bepaalt tevens voor een aanzienlijk deel de exploitatie en het beheer van de organisatie. Daarom is een Strategisch Huisvestingsplan opgesteld (mei 2017).

Naast een meerjarenplanning voor de huisvesting en overzichten per locatie, zowel in eigendom als gehuurd, zijn in het Strategisch Huisvestingsplan ook aandachtspunten en/of actiepunten benoemd. Een hiervan is de actualisering van de meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) van de locaties in eigendom. Voor de Campus is in 2018 het MJOP met een 30-jarige scope geoptimaliseerd. Voor de Schandelermolweg is er een MJOP gemaakt voor de periode tot en met 2026, het jaar waarin conform de afspraak met gemeente Heerlen en het VMBO nieuwbouw of renovatie van het pand gepland staat. Op basis hiervan zijn er afspraken gemaakt met zowel de bouwkundige als de installatietechnische onderhoudspartijen.

Het meerjarig onderhoud van de andere locaties is de verantwoording van de verharende partij. De kosten voor dit onderhoud zijn daarbij doorgaans meegenomen in de huur- of exploitatieprijs.

In 2018 zijn er op enkele kleine aanpassingen na, geen verbouwingen aan de gebouwen gerealiseerd. Wel is op de Schandelermolweg wat achterstallig onderhoud weggewerkt en zijn er aanpassingen naar aanleiding van de RI&E uitgevoerd, zoals het ophogen van de leuningen en het dichtzetten van de trapbalustrades.

Arcus hanteert in haar inkoop- en aanbestedingsbeleid de duurzaamheidscriteria zoals overeengekomen in het convenant tussen de MBO Raad en het ministerie van VROM (2015). Bij het opstellen van een aanbestedingsstrategie wordt rekening gehouden met thema's als duurzaamheid, maatschappelijk ondernemen en social return.

Dit geldt voor alle inkopen en aanbestedingen, of die nu gericht zijn op onderwijszaken dan wel op aangelegenheden met betrekking tot huisvesting of bedrijfsvoering.

5 FINANCIEN

Het Arcus College is 100% aandeelhouder van Arcus Holding BV en deze holding is weer 100% aandeelhouder van ROC-OZL Contracting BV. De jaarrekening 2018 is opgesteld conform de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs, RJ660 en BW2.

Het financiële beleid van het Arcus College is een afgeleide van het strategisch beleid. Het Arcus College heeft in haar strategisch beleid 2016-2020 de kwaliteit van onderwijs en professionele cultuur geprioriteerd. Ter ondersteuning hiervan is voor 2018 een herstructureringsbudget van € 3.0 miljoen beschikbaar. Met dit herstructureringsbudget wordt ingezet op ondersteuning van teams en docenten bij hun streven naar verdere professionalisering, wordt verjonging van het personeelsbestand gefaciliteerd en worden huisvestingskosten van de panden die aan het onderwijs zijn onttrokken buiten de reguliere exploitatie gehouden. In het kader van het verstrekken van een transparante toelichting worden de enkelvoudige cijfers van het Arcus College en de geconsolideerde cijfers beide gepresenteerd en toegelicht.

5.1 ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN VAN HET ARCUS COLLEGE

Onderstaand treft u aan de enkelvoudige staat van baten en lasten 2018 van het Arcus College, inclusief de vergelijkende cijfers 2017. Voor de meerjarencijfers wordt gelet op de juridische fusie tussen Arcus en Leeuwenborgh verwezen naar de continuïteitsparagraaf, onderdeel van de jaarrekening 2019 van Leeuwenborgh die in deze jaarrekening als bijlage toegevoegd is. Omdat er in het verslagjaar sprake was van een aantal bijzondere posten, worden deze afzonderlijk in onderstaande tabel gepresenteerd in de kolom *2018 realisatie bijzonder*.

Enkelvoudige staat van baten en lasten

<i>Bedragen in €</i>	2018 realisatie regulier	2018 realisatie bijzonder	2018 realisatie totaal	2018 begroting	2017 realisatie
Baten					
Rijksbijdragen OCW	54.537.332	0	54.537.332	51.707.458	53.997.089
Overige overheidsbijdragen	1.634.628	0	1.634.628	800.000	1.420.875
Cursusgelden	706.229	0	706.229	451.402	604.121
Baten werk i.o.v. derden	3.633.860	0	3.633.860	2.665.000	3.867.989
Overige baten	1.477.675	0	1.477.675	812.938	1.234.172
	61.989.724	0	61.989.724	56.436.798	61.124.246
Lasten					
Personele lasten	45.657.073	2.455.193	48.112.266	44.892.453	51.957.108
Afschrijvingen	3.562.909	0	3.562.909	3.620.464	3.547.071
Huisvestingslasten	4.734.313		4.734.313	4.575.312	4.921.518
Overige instellingslasten	7.668.806	276.523	7.945.329	6.332.094	7.857.453

<i>Bedragen in €</i>	2018 realisatie regulier	2018 realisatie bijzonder	2018 realisatie totaal	2018 begroting	2017 realisatie
	61.623.102	2.731.715	64.354.817	59.420.323	68.283.150
Saldo baten en lasten	366.622	-2.731.715	-2.365.093	-2.983.525	-7.158.904
Saldo financiële baten en lasten	-6.345	0	-6.345	0	-2.175
Exploitatieresultaat	360.277	-2.731.715	-2.371.438	-2.983.525	-7.161.079
Resultaat deelnemingen na Vpb	-13.601	0	-13.601	10.800	4.475
Resultaat	346.676	-2.731.715	-2.385.039	-2.972.725	-7.156.604

Toelichting

Het resultaat enkelvoudig van het Arcus College is in 2018 negatief € 2.4 miljoen. Dit negatieve resultaat wordt geheel veroorzaakt door de bijzondere posten.

De baten

In totaliteit zijn de baten € 5,5 miljoen hoger dan begroot. De belangrijkste posten zijn:

Aan Rijksbijdrage en overige overheidsbijdragen werd in 2018 € 3,6 miljoen meer ontvangen dan begroot, dit komt door:

- Compensatie gestegen loonkosten € 1,2 miljoen
- Gerealiseerd externe projectomzet , wegens penvoerderschap € 1,3 miljoen
- VSV inkomsten hoger dan begroot € 0,4 miljoen
- Hogere realisatie productovereenkomst € 0,1 miljoen
- Gerealiseerde uren van medewerkers in externe projecten € 0,6 miljoen

Conform 2017 zijn ook in de jaarrekening 2018 de *cursusgelden* apart verantwoord. Het overschot niet afgedragen cursusgeld bedraagt € 0,3 miljoen. Hetgeen aan het resultaat is toegevoegd.

De *Baten in opdracht van derden* realiseren € 1,0 miljoen hoger dan begroot:

- Hoger volume taaltrajecten € 0,2 miljoen
- Hogere scholing voor bedrijven € 0,7 miljoen
- Hogere realisatie VO-VAVO € 0,1 miljoen

De *Overige baten* overschrijden de begroting met € 0,7 miljoen:

- Meer detacheringen personeel € 0,5 miljoen
- Hogere verhuur vastgoed € 0,2 miljoen

De lasten

De totale lasten zijn € 4,9 miljoen hoger dan begroot. Onderstaand volgt een analyse op hoofdlijnen per rubriek.

De *personele lasten* zijn € 3,2 miljoen hoger dan begroot. Belangrijke oorzaken zijn:

1. Dotatie personele voorzieningen € 2,8 miljoen, begroot € 0,2 miljoen:

- Voorziening WGA € 1,0 miljoen
- Voorziening Langdurig ziek € 0,6 miljoen
- Voorziening Generatiepact € 0,75 miljoen
- Voorziening duurzame inzetbaarheid € 0,23 miljoen
- Overige voorzieningen € 0,2 miljoen

2. Er is extra personeel ingezet ten behoeve van een hoger volume aan opdrachten van derden. Geraamde meerkosten ongeveer € 0,6 miljoen.

De *afschrijvingen* zijn nagenoeg conform begroting.

De *huisvestingslasten* zijn nagenoeg conform begroting.

Bij de *overige instellingslasten* is er sprake van een overschrijding met € 1,6 miljoen, als gevolg van een aantal overschrijdingen en een aantal bijzondere posten:

- Kosten penvoerdersprojecten € 1,2 miljoen
- Hogere kosten inhuur specialisten € 0,2 miljoen
- Overige € 0,2 miljoen

Financiële baten en lasten

Wegens de lage renteopbrengst is deze categorie nihil.

Resultaat deelneming

ROC-OZL Contracting BV had een licht negatief exploitatieresultaat ad -14k.

5.2 GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN VAN HET ARCUS COLLEGE

Bovenstaand is de enkelvoudige staat van baten en lasten gepresenteerd en zijn de belangrijkste verschuivingen en afwijkingen ten opzichte van de begroting toegelicht. Onderstaande tabel geeft de geconsolideerde staat van baten en lasten en een toelichting daarop, voor zover niet reeds aan de orde geweest.

Geconsolideerde staat van baten en lasten

	2018 realisatie	2018 begroting	2017 realisatie
Baten			
Rijksbijdragen OCW	54.537.332	51.707.458	53.997.089
Overige overheidsbijdragen	1.634.628	800.000	1.420.875

	2018 realisatie	2018 begroting	2017 realisatie
Cursusgelden		451.402	604.121
	706.229		
Baten werk i.o.v. derden	3.664.158	2.665.000	3.899.288
Overige baten	1.468.778	812.938	1.225.392
	62.011.125	56.436.798	61.146.765
Lasten			
Personele lasten	48.137.265	44.892.453	51.959.239
Afschrijvingen	3.562.909	3.620.464	3.547.071
Huisvestingslasten	4.734.313	4.575.312	4.921.518
Overige instellingslasten	7.978.940	6.332.094	7.892.953
	64.413.427	59.420.323	68.320.781
Saldo baten en lasten	- 2.402.302	- 2.983.525	- 7.174.016
Saldo financiële baten en lasten	- 5.871	0	-710
Exploitatieresultaat	- 2.408.173	- 2.983.525	- 7.174.726
Vpb	0	0	0
Resultaat	- 2.408.173	- 2.983.525	- 7.174.726

Toelichting, aanvullend op bovenstaande toelichting

Het geconsolideerde resultaat is €23k lager dan het enkelvoudige resultaat. De afwijking tussen enkelvoudig en geconsolideerd wordt verklaard door het resultaat van de Stichting Schoolfonds dat niet in het resultaat Deelneming is verwerkt. Aangezien het Arcus College geen deelneming houdt in Stichting Schoolfonds Parkstad, maar wel doorslaggevende zeggenschap uitoefent, zijn de balans en exploitatierekening van deze stichting wel meegenomen in de geconsolideerde jaarrekening, echter niet als deelneming verantwoord in de enkelvoudige jaarrekening.

De activiteiten van ROC-OZL Contracting BV zijn beperkt tot de detachering van 3 medewerkers naar Stichting Proces en Maintenance Limburg. Dit verklaart de geringe afwijkingen tussen de enkelvoudige en de geconsolideerde staat van baten en lasten.

5.3 DE ENKELVOUDIGE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE

Enkelvoudige balans van het Arcus College

(na winstbestemming)	31-12- 2018	31-12- 2017		31-12- 2018	31-12-2017
Activa			Passiva		
<i>Vaste activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>		
Materiële vaste activa	62.248.490	64.739.644	Algemene reserve	61.129.819	63.514.858
Financiële vaste activa	1.191.820	1.205.421	Bestemmingsreserve publiek	0	0
	63.440.310	65.945.065	Bestemmingsreserve privaat	0	0
<i>Vlottende activa</i>				61.129.819	63.514.858
Vorderingen	3.161.037	2.353.630			
Liquide middelen	13.649.244	14.992.712	Voorzieningen	8.463.625	8.898.157
	16.810.281	17.346.342	Kortlopende schulden	10.657.147	10.878.392
Totaal activa	80.250.591	83.291.407	Totaal passiva	80.250.591	83.291.407

Toelichting

De mutatie op de *materiële vaste activa* betreft hoofdzakelijk afschrijvingskosten Valkenburgerweg.

De *financiële vaste activa* zijn per balansdatum ten opzichte van vorig jaar afgenomen met € 14k. De afname komt overeen met het resultaat deelneming.

De *vorderingen* zijn ten opzichte van 2017 per saldo gestegen met € 0,7 miljoen. Het betreft de *overige vorderingen* € 0,7 miljoen, met name uitbetaalde transitievergoedingen die teruggevorderd kunnen worden bij het UWV.

De *liquide middelen* zijn gedaald met € 0,6 miljoen, als gevolg van de extra inzet bij herstructurering en het financieren van de personele voorzieningen.

De mutatie van het *eigen vermogen* is uiteraard conform het gerealiseerde exploitatieresultaat.

De personele voorzieningen dalen van € 8,9 miljoen naar € 8,4 miljoen, de onttrekkingen m.n. generatiepact en langdurig ziek zijn hoger dan de dotaties.

De ratio's op basis van de enkelvoudige balans zijn:

	31-12-2018	31-12-2017
Solvabiliteit (EV/TV)	0,76	0,76
Liquiditeit (VA/KS)	1,58	1,59

5.4 DE GECONSOLIDEERDE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE

(na winstbestemming)	31-12- 2018	31-12- 2017		31-12- 2018	31-12-2017
Activa			Passiva		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	62.248.490	64.739.644	Algemene reserve	60.348.257	62.719.695
Financiële vaste activa	410.250	410.250	Bestemmingsreserve publiek	781.568	795.169
	62.658.740	65.149.894	Bestemmingsreserve privaat	1.005.363	1.028.497
Vlottende activa				62.135.188	64.543.361
Vorderingen	3.161.728	2.355.270			
Liquide middelen	15.507.11	16.901.856	Voorzieningen	8.463.625	8.898.157
	18.668.839	19.257.126	Kortlopende schulden	10.728.766	10.965.502
Totaal activa	81.327.579	84.407.020	Totaal passiva	81.327.579	84.407.020

Toelichting

Als aanvulling worden de volgende posten toegelicht:

- De *liquide middelen* van de BV's en de Stichting Schoolfonds zijn gelijk gebleven (€ 1,9 miljoen). Hiervan is € 0,9 miljoen van de Holding BV en € 1 miljoen van de Stichting Schoolfonds.
- De *algemene reserve* daalt met € 7,5 miljoen, zijnde het enkelvoudige resultaat van de stichting exclusief het resultaat deelnemingen.
- De *bestemmingsreserve publiek* neemt toe met € 4.455 zijnde het resultaat van de BV's.
- De *bestemmingsreserve privaat* heeft betrekking op de stichting Schoolfonds. Het vermogen van deze stichting is als privaat vermogen aangemerkt. De daling ad € 18.121 vloeit voort uit een bijdrage (hoger dan de ontvangen rente) aan voornamelijk de stichting Leergeld.

De ratio's op basis van de geconsolideerde balans zijn:

	31-12-2018	31-12-2017
Solvabiliteit (EV/TV)	0,76	0,76
Liquideiteit (VA/KS)	1,74	1,76

5.5 ONDERLINGE LEVERINGEN EN VORDERINGEN/KORTLOPENDE SCHULDEN TUSSEN GROEPSMAATSCHAPPIJEN

De activiteiten van de BV's zijn nagenoeg afgebouwd. Dit betekent ook dat de onderlinge diensten tussen het Arcus College en de BV's nagenoeg tot nihil zijn gereduceerd en derhalve ook de onderlinge vorderingen en schulden.

5.6 TREASURY EN FINANCIËLE POSITIE

Het treasurybeleid is om de niet direct benodigde liquide middelen via spaarrekeningen rentedragend te laten zijn. Het Arcus College zal geen risicodragende effecten aanschaffen zoals ook vastgelegd in het in 2016 gewijzigde treasurystatuut.

De liquide positie van het Arcus College is, ook in meerjarenperspectief, solide. Rond 2024/2026 zal geïnvesteerd gaan worden in de techniekhuisvesting Schandelermolenvweg en de verwachting is dat dit voor een groot deel uit het eigen vermogen gefinancierd kan worden. De solvabiliteitsratio zal overigens geen obstakel vormen voor het eventueel aan kunnen trekken van vreemd kapitaal.

5.7 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Inleiding

Op 8 oktober 2018 heeft de minister van OCW ingestemd met de fusie tussen Arcus en Leeuwenborgh. De fusie draagt bij aan het kunnen anticiperen op de sterk veranderende economie, een niet optimaal functionerende arbeidsmarkt in combinatie met de gevolgen van de sterke demografische krimp in de regio. De organisatie behoudt hierdoor de mogelijkheden om te blijven investeren in innovatie van het onderwijs, flexibilisering van het opleidingspakket en ontwikkeling van de onderwijsteams. Per 1 januari 2019 heeft de bestuurlijke en juridische WEB-fusie plaatsgevonden tussen Stichting Arcus College en Stichting voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Westelijk Zuid-Limburg. Per 1 augustus 2019 volgt de institutionele WEB-fusie.

Leeuwenborgh en Arcus zijn beide onderwijsinstellingen die voor het grootste deel gefinancierd worden met publieke middelen. Wij geven ons daar continu rekenschap van en wensen verantwoording af te leggen aan onze stakeholders, die een belang hebben bij goed onderwijs in de meest brede zin des woords. Deze continuïteitsparagraaf is een voorbeeld van de manier, waarop we verantwoording willen afleggen. Om meer zicht te krijgen op mogelijke problemen in de nabije toekomst, besteden we in dit bestuursverslag van Arcus, in afstemming met de collega's van Leeuwenborgh expliciet aandacht aan de toekomstverwachtingen van de fusiestichting voor de komende 3 jaar. In deze continuïteitsparagraaf worden de volgende onderdelen gepresenteerd:

- Ontwikkeling studentenaantallen
- Personele gegevens
- Huisvestingsbeleid
- Financiële gegevens
- Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem
- Rapportage toezichthoudend orgaan

Ontwikkeling studentenaantallen

Volgens berekeningen van OCW/DUO is er sprake van een krimp van 31% in Zuid-Limburg in 2025 ten opzichte van 2012. Landelijk is dit 12%. Tegelijkertijd zien we een toenemend aantal studenten dat niet naar het mbo gaat, maar naar de havo of rechtstreeks naar werk (zogenaamde groenpluk). De impact van deze factoren zal vooral zichtbaar worden in de dalende aantallen studenten in de

voltijdsopleidingen (BOL). De periode die nu achter ons ligt, laat zien dat de combinatie Arcus en Leeuwenborgh, voor de periode 2013-2017, een daling van 3,7% kent.

Bevolkingsontwikkelingen kunnen een trend naar de toekomst weergeven, maar er zijn vele redenen (wijziging in politiek, economische omstandigheden, stimulering van opleidingsrichting, bereikbaarheid etc.), waardoor het toch anders gaat. Omdat demografische gegevens een duidelijke waarde in de prognoses hebben, zijn de ons bekende ontwikkelingen vertaald naar onderstaande studentenaantallen:

ROC LEEUWENBORGH	Telling 2018			Prognose 2019			Prognose 2020			Prognose 2021		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
ONGEWOGEN AANTALLEN												
Sector												
Techniek	879	229	1.108	864	225	1.089	849	221	1.071	835	218	1.052
Economie	1.911	242	2.153	1.879	239	2.117	1.847	235	2.081	1.815	231	2.046
CUVV	1.304	-	1.304	1.282	-	1.282	1.260	-	1.260	1.239	-	1.239
Zorg en Welzijn	1.346	545	1.891	1.324	538	1.862	1.302	529	1.830	1.279	520	1.799
Educatie	141	9	150	139	9	147	136	9	145	134	9	142
Totaal	5.581	1.025	6.606	5.487	1.011	6.498	5.394	993	6.387	5.302	976	6.278

ARCUS COLLEGE	Telling 2018			Prognose 2019			Prognose 2020			Prognose 2021		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
ONGEWOGEN AANTALLEN												
Sector												
Administratie en Handel	1.224	154	1.378	1.203	151	1.355	1.183	149	1.332	1.163	146	1.309
Gezondheid Dienstverl en Welzijn	1.507	567	2.074	1.481	557	2.039	1.456	548	2.004	1.431	539	1.970
Horeca en Toerisme	1.137	109	1.246	1.118	107	1.225	1.099	105	1.204	1.080	104	1.184
Techniek	839	437	1.276	825	430	1.254	811	422	1.233	797	415	1.212
Entree	201	15	216	198	15	212	194	14	209	191	14	205
Totaal	4.908	1.282	6.190	4.825	1.260	6.085	4.743	1.239	5.981	4.662	1.218	5.880

6084,77

5981,32891

5879,646319

FUSIESTICHTING	Telling	Telling	Totaaltelling	Prognose	Prognose	Totaalprognose	Prognose	Prognose	Totaalprognose	Prognose	Prognose	Totaalprognose
	BOL 2018	BBL 2018	2018	BOL 2019	BBL 2019	2019	BOL 2020	BBL 2020	2020	BOL 2021	BBL 2021	2021
ONGEWOGEN AANTALLEN	10.489	2.307	12.796	10.312	2.271	12.583	10.136	2.232	12.368	9.964	2.194	12.158

In de tabel is de verwachting te zien van een jaarlijks dalend studentenaantal van 1,7%. De meerjarenramingen zijn op deze ontwikkelingen van studentenaantallen gebaseerd. Bij de doorvertaling van de daling met 1,7% is geen differentiatie tussen sectoren toegepast.

Personele gegevens

Binnen het HR-beleid van Leeuwenborgh en Arcus ligt het accent op verbetering en behoud van kwaliteit van onze medewerkers. Dat gebeurt door te investeren in professionaliseren, in duurzame inzetbaarheid, tijdelijk extra formatie in te zetten voor onderwijsvernieuwing, inzet van duaal en integraal leiderschap en door kwalitatief de beste mensen aan te trekken.

Ook in de fusieorganisatie per 1 januari 2019, waarin duidelijke doelstellingen als versteviging van de kwaliteit van onderwijs én organisatie, alsmede het vergroten van innovatie en ontwikkelkracht staat opgenomen, zullen we vanuit deze organisatievisie focussen op verbeteren en behoud van kwaliteit.

<i>Formatieverloop fusieorganisatie 2018 -2025</i>	<i>FTE</i>	<i>FTE</i>	<i>FTE</i>	<i>FTE</i>
<i>per ultimo jaar o.b.v. 1,7% krimp per jaar en</i>	<i>ultimo</i>	<i>ultimo</i>	<i>ultimo</i>	<i>ultimo</i>
<i>10% reductie in het OBP</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Bestuur, management.	80	78	76	72

Onderwijspersoneel	868	853	838	824
Ondersteunend personeel	308	297	292	277
Totaal	1.257	1.227	1.206	1.173

In dit overzicht geven we een indicatie van de inrichting van het personeelsbestand van de fusieorganisatie in fte's ultimo boekjaar. De uitgangspunten van de fusie is dat we naast het meebewegen met de verwachte krimp in studentenaantallen een reductie toepassen op onderwijsondersteunend personeel. Er wordt rekening gehouden met 1,7% krimp per jaar en 10% reductie OBP (ondersteunend personeel) wegens efficiency overwegingen gedurende een periode van 7 jaar. De krimp in het aantal studenten kan binnen het onderwijspersoneel worden opgevangen via natuurlijk verloop en een afbouw van de flexibele formatie. Vanaf 2023 ontstaat bij het onderwijspersoneel ruimte door natuurlijk verloop, waardoor uiteindelijk ook een meer evenwichtige leeftijdsopbouw wordt gerealiseerd. De 10% reductie OBP wordt gespreid over de jaren 2019 t/m 2025 en in combinatie met flankerend beleid worden gedwongen ontslagen voorkomen. Daarnaast zal bij het ondersteunend personeel een herschikking binnen de verschillende teams plaatsvinden.

Om als organisatie flexibel te zijn, maken we gebruik van flexibele vormen van arbeid. Onze flexibele schil wordt bepaald door de mensen met een contract bij de Stichting Sité (m.b.t. niet structurele formatie), een tijdelijk contract, uitzendkrachten en externen, die op andere basis werkzaamheden voor ons verrichten. De flexibele schil is van belang om mee te kunnen bewegen met onverwachte veranderingen, koerswijzigingen en andere ontwikkelingen. In de verhouding tussen vast en flexibel personeel anticiperen we op een daling van de studentenaantallen. De medewerkers met een contract bij de Stichting Sité en een tijdelijk contract zijn meegenomen in de formatietabel. Overige vormen van flexibele arbeid zitten daar niet in.

Voor de fusieorganisatie is een nieuw aanstellingsbeleid geformuleerd, waarin structureel tijdelijke benoeming voor de duur van 1 jaar plaatsvindt met uitzicht op een benoeming in vaste dienst (onder voorwaarden).

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft een steeds belangrijker wordend thema gezien de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd. Toch speelt duurzame inzetbaarheid niet alleen een rol bij de ouder wordende medewerkers. Bij duurzame inzetbaarheid gaat het om het behoud van inzet en betrokkenheid gedurende de hele loopbaan, het voorkomen van vroegtijdige uitval, het actueel houden van de steeds sneller verouderende vakkennis en het behoud van een goede gezondheid. Werken aan duurzame inzetbaarheid begint dus op de 1e dag van het dienstverband. Passende maatregelen en persoonlijk maatwerk moeten ervoor zorgen dat individuele capaciteiten van iedereen maximaal benut worden. In de eerste helft van 2019 vindt een onderzoek plaats om tot een gedragen plan van aanpak te komen van duurzame inzetbaarheid, zowel in beleid als uitvoeringsmaatregelen met als doel, prioriteit en focus vast te stellen.

Huisvestingsbeleid

Conform de opdracht van het College van Bestuur heeft het programmamanagement in overleg met de opleidingsmanagers en/of onderwijskundig leiders van alle opleidingsteams het Programma Huisvesting 2018-2021 ontwikkeld. Dit programma is begin 2018 door het College van Bestuur vastgesteld.

In het kader van de fusie zal in voorjaar 2019 het huisvestingsbeleid van Arcus en van Leeuwenborgh geïntegreerd worden. Vanaf april 2018 is een start gemaakt met het inrichten van het gezamenlijke Arcus - Leeuwenborgh project Arendstraat. In nauw overleg met de opleidingsmanagers van de betrokken opleidingen economie, educatie, techniek en zorg & welzijn zijn de huisvestingsontwikkelingen in de regio's Maastricht, Parkstad en Sittard-Geleen verkend én is het ruimtelijk functioneel programma van eisen project Arendstraat ontwikkeld.

De Raad van Bestuur Arcus-Leeuwenborgh heeft het projectplan Arendstraat in een voorgenomen besluit inmiddels vastgesteld. Nader onderzoek vindt plaats in het voorjaar 2019.

De beoogde uitvoering, samen met LVO, Stichting Alterius en Bouwmensen Zuid, van het haalbaarheidsonderzoek t.b.v. het Technocollege Maastricht is onderhanden. Tevens zal er een onderzoek starten naar de gewenste situatie met betrekking tot het Techniekcollege, gevestigd aan de Schandelermolenvweg.

Vooralsnog leidt de fusie, behalve voor het techniekonderwijs, niet tot herschikking van opleidingslocaties. Wel zal er een (gedeeltelijke) herschikking voor wat betreft de huisvesting van de ondersteunende eenheden plaatsvinden.

Financiële gegevens

Meerjarenstaat van baten en lasten 2018-2021

Jaarlijks actualiseren zowel ROC Leeuwenborgh als Arcus College de meerjarenraming waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de ontwikkeling ten aanzien van bekostiging, het aantal studenten en daarop afgestemd beleid en plannen ten aanzien van personeel, huisvesting en projecten.

Onderstaande tabel bevat de meerjarenraming 2018-2021 van de fusiestichting. De meerjarenstaat van baten en lasten 2018-2021 is gebaseerd op de realisatie 2018 conform de jaarrekening Arcus 2018, de jaarrekening Leeuwenborgh 2018, de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting en de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting voor de jaren 2020 en 2021 zoals opgenomen in het Beslisdocument van de fusie. Aanvullend is in 2020 en 2021 de structurele prijscompensatie voor de loonindexering budgetneutraal verwerkt (i.c. tranche 2019, zoals verwerkt in de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting). De transitiekosten 2020 en 2021 zijn gebaseerd op de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting. In de meerjarenraming zijn de verwachte effecten van de fusie voor zover bekend verwerkt.

Meerjarenraming Fusiestichting (x 1 mln)	2018	2019	2020	2021
Rijksbijdrage	116,7	115,9	112,6	110,9
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2,7	2,4	2,4	2,4
College-, cursus,- en/of examengelden	2,1	1,8	1,8	1,7
Baten werk in opdracht van derden	6,5	5,3	5,8	6,1
Overige baten	3,2	2,2	2,2	2,0
Totale baten	131,2	127,5	124,8	123,0
Personeelslasten	101,3	98,1	95,4	93,8
Huisvestingslasten	9,6	9,1	9,5	8,9
Afschrijvingen	6,3	7,0	6,8	7,4
Overige instellingslasten	15,4	13,3	13,0	12,8
Totale lasten	132,6	127,5	124,7	122,9
Financiële baten en lasten	0,1	0,0	0,1	0,1
Transitiekosten	0,0	4,0	2,5	2,5
Exploitatieresultaat	-1,5	-4,0	-2,5	-2,5

Met de fusie gaan Arcus en Leeuwenborgh extra middelen vrijspelen voor het onderwijs. Dit is mogelijk door onderstaande rationalisatiemaatregelen te treffen in de ondersteuning, de huisvesting en de onderwijsontwikkeling. Deze leiden ertoe, dat er meer financiële middelen beschikbaar komen voor innovatie. Als gevolg van de verbreding van het portfolio en de doelgroepen verwachten wij na de fusie jaarlijks extra BBL of vergelijkbare trajecten (contractomzet). Dit heeft echter pas vanaf 2021 een positief effect. De eerste jaren wordt er nog rekening gehouden met ontwikkelkosten en uitvoeringskosten. De verwachting is dat het OBP jaarlijks meebeweegt met de krimp van 1,7% en daar bovenop een reductie van 10%. Deze reductie wordt bereikt na een periode van 7 jaar. Dit wordt haalbaar geacht door:

- Ontdubbelen van leidinggevende functies en beleidsfuncties
- Standaardisatie en digitalisering van werkprocessen
- Centralisatie van administratief logistieke processen
- Centrale aansturing van diverse processen (bijvoorbeeld 2^e lijn begeleiding) die overigens wel decentraal wordt georganiseerd.

De fusie maakt het mogelijk om in de ontwikkeling van de opleidingen meer samen te werken en krachten te bundelen. Het voorkómen dat bij beide ROC's voor dezelfde opleidingen los van elkaar onderwijs wordt ontwikkeld, leidt tot efficiency. Deze efficiency kan niet ineens bereikt worden, doch in oplopende mate de komende 4 jaar.

Beide ROC's verzorgen onderwijs op eigen locaties, op huurlocaties en bij bedrijven en instellingen op locatie. Door de daling van het aantal voltijdsstudenten, het streven om beroepsonderwijs meer "buiten de deur" te laten plaatsvinden en verdere introductie van digitaal onderwijs (E-learning) en afstandsonderwijs zal het aantal benodigde vierkante meters afnemen. Door optimale bezettingsgraden na te streven word huisvestingscapaciteit vrijgespeeld, waardoor mogelijkheden ontstaan om huisvestingskosten (huurlasten, maar ook gebruikerslasten bijv. energie, schoonmaak et cetera) te besparen en deze aan te wenden voor onderwijs.

Naast bovenstaande rationalisatiemaatregelen stelt de fusiestichting eenmalig een (transitie)budget van € 10 miljoen ten laste van het eigen vermogen beschikbaar. Het budget wordt gespreid over 4 jaren en beschikbaar gesteld voor de integratie van beide organisaties en de implementatie van innovatie- en disruptieve programma's.

Meerjarenbalans 2018-2012

Uit de meerjarenraming is de (geprognosticeerde) meerjarenbalans afgeleid. De meerjarenbalans 2018-2021 is gebaseerd op de realisatie 2018 conform de jaarrekening Arcus 2018, de jaarrekening Leeuwenborgh 2018, de vastgestelde begroting 2019 van de fusiestichting en de vastgestelde meerjarenraming van de fusiestichting voor de jaren 2020 en 2021, zoals hierboven gepresenteerd.

Meerjarenbalans fusiestichting (x € 1mln)	2018	2019	2020	2021
Immateriële vaste activa	0,4	0,3	0,2	0,1
Materiële vaste activa	94,9	104,7	103,5	102,7
Financiële vaste activa	0,5	0,5	0,5	0,5
Totaal vaste activa	95,8	105,5	104,2	103,3
Voorraden	-	-	-	-
Vlottende activa	6,3	7,4	7,4	7,4
Liquide middelen	25,9	11,1	7,7	4,8
Totaal vlottende activa	32,2	18,5	15,1	12,2
Totaal activa	128,0	124,0	119,4	115,5
Algemene reserve	90,7	86,7	84,2	81,7
Bestemmingsreserve publiek	0,8	0,8	0,8	0,8
Bestemmingsreserve privaat	2,3	2,3	2,3	2,3
Eigen vermogen	93,8	89,8	87,3	84,8
Voorzieningen	12,2	6,9	6,1	5,4
Langlopende schulden	-	5,0	4,0	3,5
Kortlopende schulden	22,0	22,3	22,1	21,8
Totaal passiva	128,0	124,0	119,4	115,5
<i>Solvabiliteit (EV + VZ / BLtotaal)</i>	83%	78%	78%	78%
<i>Liquiditeit (Vlott.act./KVV)</i>	1,46	0,83	0,69	0,56

De solvabiliteit blijft in de hele periode ruim boven het gemiddelde in de sector en de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. In 2019 is conform de vastgestelde meerjarenraming € 11 miljoen gereserveerd voor het projectplan Arendstraat. Definitieve besluitvorming vindt naar verwachting plaats in het najaar 2019. In het verlengde daarvan is een onderzoek naar herfinanciering onderhanden.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Een platte organisatie zoals deze is ingericht bij het VISTA College doet een beroep op het risicobeheersings- en signaleringssysteem en de risico-sensitiviteit van medewerkers. In deze paragraaf belichten we de belangrijkste risico's die het VISTA College de komende jaren voor zich ziet. Daarna volgt een korte toelichting op de manier waarop we deze risico's willen beheren en beheersen.

Risico's binnen VISTA college

Binnen de fusie organisatie Vista college maken we onderscheid tussen drie typen risico's:

1. Strategische risico's
2. Fusie risico's
3. Risico's uit de going concern

Strategische risico's

De belangrijkste strategische risico's die wij onderscheiden hebben we benoemd in het fusie besluitvormingsdocument als legitimatie van deze fusie. We refereren dan aan:

- a. Technologische ontwikkelingen

- b. Toenemende aandacht voor kwetsbare groepen
- c. Sterk veranderende economie
- d. Suboptimale arbeidsmarkt
- e. Krimp en ontgroening.

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben een disruptieve impact op de arbeidsmarkt en daarmee op het beroepsonderwijs. Dat vraagt een breed aanbod aan maatwerkopleidingen voor heel verschillende doelgroepen en een praktijkgericht en toegankelijk mbo, dicht bij de student, bij het voorbereidend onderwijs en bij bedrijfsleven. Deze stapeling van opgaven heeft ertoe geleid dat ROC Arcus en ROC Leeuwenborgh zijn gefuseerd tot het VISTA College. De bundeling van krachten en het wegnemen van belemmeringen zal ingezet worden om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen in Zuid-Limburg. De manier waarop wij dit willen vormgeven is beschreven in het fusie besluitvormingsdocument dat de goedkeuring heeft gekregen van de Minister. Het is kunstmatig om betreffende risico's in deze paragraaf nader te specificeren en te voorzien van een beheersmaatregel omdat het om maatschappelijke ontwikkelingen gaat die niet met enkele beheersmaatregelen te vangen zijn. Het gehele strategisch programma van VISTA is erop gericht om het hoofd te bieden aan deze ontwikkelingen en de kansen te realiseren die daar ook bij horen.

Fusie gerelateerde risico's

Een fusie kent kansen en risico's. De risico-inventarisatie voor de fusie van het Vista college heeft plaatsgevonden door raadpleging van een brede achterban van zowel interne als externe stakeholders. De inventarisatie heeft de volgende risico's opgeleverd:

- a. Haalbaarheid/ maatschappelijke meerwaarde
- b. Positionering
- c. Identiteit en herkenbaarheid van de fusie organisatie
- d. Architectuur van onderwijs en onderwijsontwikkeling
- e. Governance en besturing
- f. Financiële haalbaarheid
- g. Fusie-dip
- h. Operationele samenvoeging

In onderstaande tabel lichten wij de risico's en de manier waarop wij deze willen besturen kort toe.

	Risico	omschrijving	sturing
Fusie risico's	Haalbaarheid /maatschappelijke meerwaarde	De kans dus dat we wel investeren maar dat we de beoogde (maatschappelijke) meerwaarde niet realiseren	Focus in transitieplan, en een strategie implementatieplan incl. monitoring
	positionering	Overheidsbeleid; de daadwerkelijke ontwikkeling van de doelgroepen en	Continue monitor, toetsen en bijsturen veronderstellingen

Fusie	Risico	omschrijving	sturing
		ook de markt van aanbieders zijn moeilijk te beïnvloeden	
	Identiteit en herkenbaarheid van de fusieorganisatie	Culturen matchen niet waardoor meerwaarde niet ontstaat	Respect voor ieder. Duidelijkheid ten aanzien van de gewenste cultuur, gedrag en leefregels middels gezamenlijke kernwaarden (programma)
	Architectuur van het onderwijs en onderwijsontwikkeling	Verschillende vormen van onderwijs lopen in de eerste jaren door elkaar heen	Transitie management monitort waar de kracht en aandachtspunten van teams liggen en hoe daarop ingespeeld kan worden. Continue dialoog met Bestuur
	Governance en Besturing	Is het leiderschap voldoende geëquipeerd om sturing en richting aan het transitieproces te geven	- Platte organisatiestructuur - Leiderschapsprogramma - Afronding en integratie strategische programma's LMHV en Arcus 3.0
	Financiële haalbaarheid	Haalbaarheid van de efficiency maatregelen t.b.v. transitie- en innovatiebudget	Transitieplannen en formatie- en financieel beleid.
	Operationele samenvoeging en fusiedip	Schaalgrootte neemt toe. Tijdelijk kan door samenvoeging van processen een terugval in de kleine kwaliteit ontstaan	Transitie verantwoordelijk in CvB Planning en afstemming Adequaat monitorings- en rapportagesysteem. Inzet soft controls CvB Lessons learned Techniekcollege

Risico's Going Concern

We maken expliciet een onderscheid tussen strategische en fusie gerelateerde risico's en de risico's in de staande organisatie/ de going concern. In deze laatste context gaat onze aandacht uit naar:

- Kwaliteit van het onderwijs en examinering
- Techniek Onderwijs
- Teams in the lead
- Ziekteverzuim
- Huisvestingskosten

Wij lichten deze risico's als volgt toe:

Risico's going concern	risico	omschrijving	sturing
	Kwaliteit van onderwijs en examinering	De kwaliteit van het onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen, dit willen wij behouden. De kwaliteit van de examinering vormt een punt van aandacht, Der wetgeving is complex en veeleisend en vraagt om een specifiek gedrag en cultuur.	Professionalisering van management, docenten en teams, op samenwerking tussen teams en diensten en op feedback op het functioneren van docenten door studenten. Intensivering van externe audits en scherpere zelfevaluaties. Afronden strategische programma's Arcus 3.0 (afloop 2020) en binnen Leeuwenborgh "Leeuwenborgh maakt het Verschil" (afloop 2019). Professionaliseren van de examencommissie en het continueren van de dialoog met het Bestuur
	Techniek onderwijs	Borgen van het Techniek onderwijs in de regio middels het Techniek College en het programma TOZL (samen met de VO-besturen. Dit is een complex project waarbij het risico bestaat dat de doelstellingen niet gehaald worden.	Aandacht voor operations excellence en verdere verbinding met het vmbo, HBO en het bedrijfsleven om het Techniekcollege verder gestalte te geven.
	Teams in the lead	Rechtstreekse aansturing teams door CvB met integrale verantwoordelijkheid voor teams. Aandacht voor teamvolwassenheid en span of control.	Afstemming van de organisatie controlmodel op de besturingsfilosofie. Inrichten van een steunstructuur met transitiecoaches en "ster teams" Scholingsprogramma voor teams
	Ziekte-verzuim	Het ziekteverzuim laat een ongewenst verloop zien	Intensieve samenwerking met de arbodienst en een stringente monitoring door

Risico's	risico	omschrijving	sturing
			P&O.
	Huisvestings kosten	Vista college heeft een viertal panden in eigendom, dit brengt kosten met zich mee als ook het risico op leegstand. Daarnaast is in 2019/20 een renovatie gepland.	Benoeming van een stafhoofd vastgoed om het beleid zo goed mogelijk uitvoering te geven en te monitoren. Een onderzoek naar financieringsmogelijkheden is lopende.

Financiële impact risico's

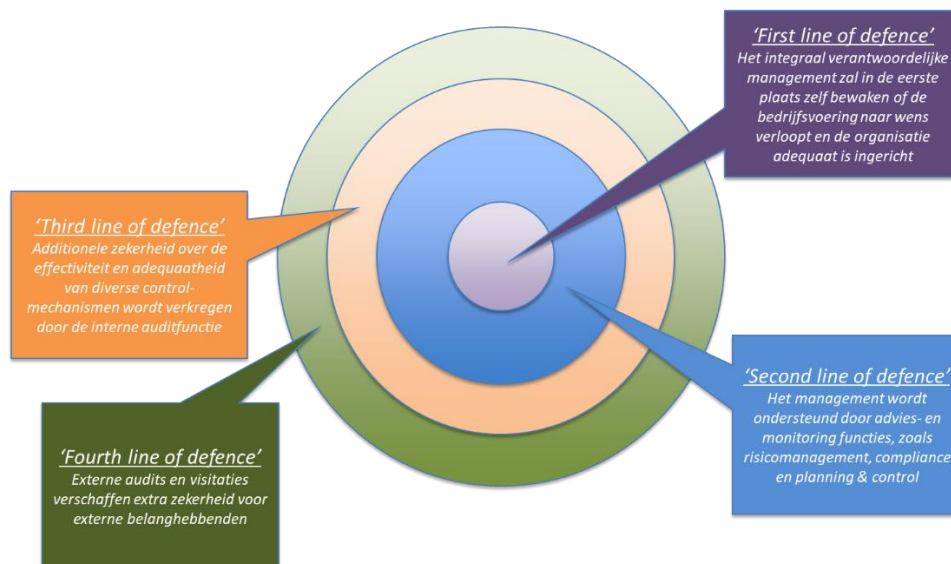
Het is lastig een zinvolle raming te maken van de financiële impact van de bovengenoemde risico's. Het feit dat de risico's in het Bestuursverslag genoemd worden, betekent dat ze substantieel van aard zijn en in een worst case scenario de performance van de organisatie kunnen raken. De kans dat de impact van deze risico's raken aan de continuïteit van de organisatie wordt zeer laag ingeschat gezien het goed werkend systeem van risicobeheer en de hoge solvabiliteit van de organisatie.

Inrichting en werking van het risicobeheerssysteem

De inrichting van het risicobeheersingssysteem is een combinatie van de manier waarop dat bij de voorgangers functioneerde. In beide organisaties is sprake van een goed functionerend systeem, hetgeen blijkt uit de doorgaans goede onderwijs én financiële resultaten en uit het feit dat zich ook in 2018 geen significante incidenten en/of gebeurtenissen hebben voorgedaan die de prestaties en/of het imago van de organisaties negatief hebben beïnvloed.

Binnen het VISTA College communiceert het CvB rechtstreeks met de teams. Uitgaand van huidige aantallen en omvang leidt dat tot een span of support & control van ongeveer 60 teams. Voor de werking van dit model is het van belang dat teams op alle niveaus taakvolwassen zijn en dat er sprake is (dus ook serviceteams, CvB, OR, etc.) van een excellente informatie- en communicatievoorziening evenals een risicosignalerings- en rapporteringssysteem. Het management controlsysteem legt de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie, maakt een duidelijk onderscheid tussen de verschillende taken en verantwoordelijkheden, waarbij de kracht van soft controls adequaat wordt gebruikt. Uiteraard wordt gewerkt op basis van een kwaliteitssysteem en een organisatie brede PDCA-cyclus. De specifieke invulling hiervan wordt in het voorjaar 2019 nader uitgewerkt en zal ook in de periode daarna nog een verfijning kennen.

De systematiek van interne beheersing (management control) is gebaseerd op de filosofie van "Three Lines Of Defense" waarbij de sturing, control en verantwoording voor en door het team centraal staan. Het toezicht vindt proportioneel plaats, afgestemd op de volwassenheid van ieder team en de behoefte/noodzaak aan ondersteuning en advies. Zie figuur X.



Figuur X- Monitoring vg. "Four Lines of defence"

De derde lijn wordt ingevuld door het team Audit&Control. Dit team, dat rechtstreeks gepositioneerd is onder de RvB, monitort en toetst (met behulp van audits) de ontwikkeling en de actuele stand van zaken rondom de uitvoering van het ROC-beleid integraal (onderwijs en bedrijfsvoering) en rapporteert over de uitkomsten aan de RvB. Het team heeft tevens een directe communicatielijn met de RvT.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht oefent haar functie uit middels een periodiek overleg met de College van Bestuur. De RvT en het CvB vergaderen in 2019 minimaal 5 keer per jaar, waarvan ten minste een vergadering een specifiek karakter heeft. De thema's die dan aan de orde komen, zijn: HR, de kwaliteit van het onderwijs en de maatschappelijke verantwoording. Vanwege de fusie is er in 2018 geen governance bijeenkomst geweest, waarin zowel de werkwijze van de RvT als die van het CvB geëvalueerd worden en waarin ook stakeholders betrokken worden.

De RvT is ingericht en handelt overeenkomstig 'de code goed bestuur'. Vanaf 2019 kent de RvT een Onderwijscommissie en een Auditcommissie waarin de RvT in gesprek gaat met de CvB en waarin de onderwerpen voor de RvT vergadering worden voorbereid. De RvT krijgt de beschikking over alle relevante beleidsdocumenten en rapportages inclusief een periodieke bestuursrapportages om de voortgang in de uitvoering van het beleid en de risico's hieromtrent te monitoren. Naast de formele momenten gebruikt de RvT informele momenten om met de CvB in gesprek te zijn en voert de RvT functioneringsgesprekken met de CvB. Tevens heeft de RvT middels afvaardiging frequent contact met de ondernemingsraad en de studentenraad. Elders in dit bestuursverslag legt de RvT verantwoording af over zijn handelen in 2018.

Bijlage 1

Jaarrekening (B) en overige gegevens (C)



Bijlage 1 Jaarrekening (B) en Overige gegevens (C)

Bijlage 1 Jaarrekening (B) en Overige gegevens (C)

B1 Grondslagen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Arcus College in Heerlen is een Regionaal Opleidingen Centrum voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in het oostelijke deel van Zuid-Limburg. Het College biedt een breed pakket opleidingen in de BOL voltijd en BBL.

Stichting Arcus College is tot en met 31 december 2018 ingeschreven in het handelsregister onder nummer 41074178/

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2017 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2018 mogelijk te maken.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

Groepsverhoudingen

Stichting Arcus College staat aan de hoofd van een groep. In de consolidatie zijn de financiële gegevens opgenomen van onderstaande rechtspersonen:

- Arcus College Holding B.V te Heerlen (100% kapitaaldeelname)
- ROC-OZL Contracting B.V. te Heerlen (100% kapitaaldeelname)
- Stichting Schoolfonds Arcus College te Heerlen (beslissende zeggenschap)

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan

worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die worden aangehouden om ze te vervreemden worden niet geconsolideerd.

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

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de Groep gemaakte winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd, waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht.

Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappijen wordt verwezen naar de toelichting op de enkelvoudige balans.

Transacties in vreemde valuta

Transacties luidend in vreemde valuta worden in de betreffende functionele valuta van de organisatie omgerekend tegen de geldende wisselkoers per de transactiedatum. In vreemde valuta luidende monetaire activa en verplichtingen worden per balansdatum in de functionele valuta omgerekend tegen de op die datum geldende wisselkoers. Niet-monetaire activa en passiva in vreemde valuta's die tegen historische kostprijs worden opgenomen, worden in euro's omgerekend tegen de geldende wisselkoersen per de transactiedatum. De bij omrekening optredende valutakoersverschillen worden als last in de staat van baten en lasten opgenomen.

Gedurende het verslaggevingsjaar hebben geen significante transacties in vreemde valuta plaatsgevonden.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. In de verkrijgingsprijs is opgenomen de inkoopprijs en eventueel bijkomende kosten. In de vervaardigingsprijs wordt geen rekening gehouden met rente over de geactiveerde bedragen. Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur en onder aftrek van eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Gebouwen: 20 tot 40 jaar
- Inventaris en apparatuur: 5 tot 20 jaar

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die duurzaam in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de toekomstige nettokasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte toekomstige kasstroom, wordt een bedrag voor "impairment" ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de actuele waarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere actuele waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarop invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van Stichting Arcus College gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of duurzaam lagere bedrijfswaarde.

Langlopende vorderingen worden gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de langlopende vorderingen.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vorderingen.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Personele voorzieningen

In de jaarrekening is een voorziening gevormd ten behoeve van de afdekking van de loonkosten van langdurig zieke medewerkers. In deze voorziening wordt een inventarisatie gemaakt van de langdurig zieke medewerkers; voor deze groep medewerkers zijn de loonkosten van de inactieve contractperiode in de voorziening opgenomen, rekening houdend met een schatting van de herstelkans en de resterende tijd tot het moment van uitdiensttreding. Deze voorziening heeft een overwegend kortlopend karakter.

In de jaarrekening is een voorziening gevormd ter afdekking van de loonkosten van medewerkers die gebruik maken van regelingen voor duurzame inzetbaarheid, met name seniorenverlof. In deze voorziening worden de toekomstige werkgeverslasten van vernoemde regelingen, per medewerker die per 31 december 2018 hier gebruik van maakt, berekend en contant gemaakt op basis van een discontovoet van 2%. De salarisverplichtingen als grondslag voor de voorziening worden jaarlijks geïndexeerd met 1,45%. De voorziening heeft zowel een kort- als langlopend karakter.

Ten aanzien van de verplichting om toekomstige jubileumuitkeringen te betalen is in de jaarrekening een voorziening jubileum gevormd. De jubileumregeling is gebaseerd op de CAO BVE (uitkeringen bij 25 jarig respectievelijk 40 jarig onderwijsjubileum). In de berekening van de jubileumvoorziening is rekening gehouden met vertrekkansen en toekomstige salarismet 2018
groei. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een discontovoet van 2%. De salarisverplichtingen als grondslag voor de voorziening worden jaarlijks geïndexeerd met 1,45%. Deze voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Arcus is tot en met 2018 eigen risicodragert 2018
er voor WGA instroom van medewerkers. Op basis van beschikkingen van het UWV worden de toekomstige kosten in de voorziening opgenomen. Deze voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een discontovoet van 2%. In deze voorziening is tevens rekening gehouden met toekomstige indexaties. De voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

De overige personeelsvoorzieningen betreffen de beste inschatting van de toekomstige uitstroom van middelen, met een overwegend langlopend karakter. De belangrijkste van deze voorzieningen is de voorziening Generatiepact. Deze voorziening is gevormd als gevolg van een in 2017 door Arcus ingevoerde Regeling, waarbij medewerkers die in 2017 ouder dan 60 jaar zijn, vanaf de leeftijd van 62 jaar tot aan het pensioen of uitdiensttreding 50% kunnen werken, met behoud van 70% tot 90% van het salaris (afhankelijk van functieschaal en wel of niet zes maanden voorafgaand aan de pensioendatum stoppen met werken), en 100% pensioenopbouw. Arcus neemt de loonkosten van het inactieve deel van het dienstverband van alle deelnemers aan het generatiepact in een voorziening op, vanaf het moment van ingang van de periode van inactiviteit.

Overige voorzieningen

Onder de overige voorzieningen is een voorziening opgenomen voor de kosten van leegstand van de kantine in een huurpand; deze kosten zijn contractueel vastgelegd. De contractuele kosten zijn in de voorziening opgenomen tot en met de einddatum van het huurcontract in 2018, en hebben derhalve een deels kortlopend en deels langlopend karakter.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden gewaardeert op geamortiseerde kostprijs. Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeert met activa.

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

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Cursusgelden

Gefactureerde cursusgelden worden als baten verantwoord naar rato van het aantal verstreken maanden van het cursusjaar.

Baten werk in opdracht van derden

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die onder de "verplichting-aan-de-pensioenuitvoerder-benadering" vallen. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP). Uitgangspunt is dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen, voor zover sprake is van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Het ABP heeft op 31 december 2018 (2017) een dekkingsgraad van 97,0% (104,4%), dat is onder de minimaal vereiste grens van 104,2% (gemiddelde laatste vijf jaren). De wettelijke minimale beleidsdekkingsgraad bedraagt 128%.

In het herstelplan beschrijft het pensioenfonds welke maatregelen men gaat nemen om de financiële situatie te herstellen. In het herstelplan van 2016 staat hoe ABP de financiële situatie in elf jaar tijd kan herstellen. Dit betekent dat eind 2026 de beleidsdekkingsgraad ongeveer 128% moet zijn. Dit is in lijn met de nieuwe regels voor pensioenfonds. Heeft ABP een lagere dekkingsgraad dan 128%, dan is er sprake van een tekort. In het herstelplan staan de maatregelen die het bestuur neemt om het tekort weg te werken.

Zolang de financiële situatie onvoldoende blijft, moet ABP ieder jaar een nieuw herstelplan opstellen en indienen bij DNB.

Lasten

De lasten worden toegewezen op de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden betaalde (te betalen) interest

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen.

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

Voor latente belastingen wordt een voorziening getroffen voor tijdelijke verschillen tussen de boekwaarde van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving en de fiscale boekwaarde van die posten.

Er wordt uitsluitend een actieve belastinglatentie opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst belastbare winsten beschikbaar zullen zijn die voor de realisatie van het tijdelijke verschil kunnen worden aangewend. Actieve belastinglatenties worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht, betreffende de jaarmutatie in de liquide middelen, is opgesteld op basis van de indirecte methode. Kasstromen in buitenlandse valuta's zijn herleid naar euro's met gebruikmaking van de gewogen gemiddelde omrekeningskoersen voor de betreffende periodes.

Fusie met ROC Leeuwenborgh

In verband met de juridische fusie met Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Westelijk Zuid-Limburg (ROC Leeuwenburgh) te Sittard houdt Stichting Arcus College per 1 januari 2019 op te bestaan. Per die datum gaan beide stichtingen samen verder onder de naam Stichting BVE Zuid-Limburg. De jaarrekening 2018 van Stichting Arcus College is derhalve opgesteld op basis van de voortzetting van de activiteiten.

B2 Kengetallen geconsolideerde jaarrekening

	2018	2017
Solvabiliteit 1	0,76	0,76
Solvabiliteit 2	0,87	0,87
Liquiditeit (current ratio)	1,74	1,76
Liquiditeit (quick ratio)	1,74	1,76
Rentabiliteit	-3,9%	-11,7%

Solvabiliteit 1

verhoudingsgetal totaal eigen vermogen t.o.v. totaal passiva

Solvabiliteit 2

verhoudingsgetal totaal eigen vermogen en voorzieningen t.o.v. totaal passiva

Liquiditeit (current ratio en quick ratio)

verhoudingsgetal vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden

Rentabiliteit

verhoudingsgetal resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening t.o.v. totaal baten en financiële baten.

B3 Geconsolideerde balans per 31 december 2018
(na resultaatbestemming)

1 Activa	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
Vaste activa		
1.1 Materiële vaste activa		
1.1.1 Gebouwen en terreinen	54.291.447	55.989.479
1.1.2 Inventaris en apparatuur	<u>7.957.043</u>	<u>8.750.165</u>
	62.248.490	64.739.644
1.2 Financiële vaste activa		
1.2.1 Deelnemingen	2.250	2.250
1.2.2 Langlopende vorderingen	<u>408.000</u>	<u>408.000</u>
	410.250	410.250
Totaal vaste activa	<u>62.658.740</u>	<u>65.149.894</u>
Vlottende activa		
1.3 <u>Vorderingen</u>		
1.3.1 Debiteuren	1.055.074	1.024.554
1.3.2 Deelnemers/cursisten	269.238	151.651
1.3.3 Vorderingen op overige overheden	136.080	226.691
1.3.4 Overige vorderingen	1.035.598	140.720
1.3.5 Overlopende activa	<u>665.738</u>	<u>811.654</u>
	3.161.728	2.355.270
1.4 Liquide middelen	<u>15.507.111</u>	<u>16.901.856</u>
Totaal vlottende activa	<u>18.668.839</u>	<u>19.257.126</u>
Totaal activa	<u>81.327.579</u>	<u>84.407.020</u>

2	Passiva	31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1	Algemene reserve	60.348.257	62.719.695
2.1.2	Bestemmingsreserves - publiek	781.568	795.169
2.1.3	Bestemmingsreserve - privaat	1.005.363	1.028.497
	Totaal vermogen	62.135.188	64.543.361
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personele voorzieningen	8.358.984	8.898.157
2.2.2	Overige voorzieningen	104.641	0
	Totaal voorzieningen	8.463.625	8.898.157
2.3	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.3.1	Crediteuren	1.985.273	2.939.361
2.3.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.146.406	2.012.863
2.3.3	Schulden terzake pensioenen	559.083	518.405
2.3.4	Overige kortlopende schulden	166.611	189.455
2.3.5	Overlopende passiva	5.871.393	5.305.418
	Totaal kortlopende schulden	10.728.766	10.965.502
	Totaal passiva	81.327.579	84.407.020

B4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	54.537.332	51.707.458	53.997.089
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.634.628	800.000	1.420.875
3.3 Cursusgelden	706.229	451.402	604.121
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3.664.158	2.665.000	3.899.288
3.5 Overige baten	1.468.778	812.938	1.225.392
Totaal baten	62.011.125	56.436.798	61.146.765
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	48.137.265	44.892.453	51.959.239
4.2 Afschrijvingen	3.562.909	3.620.464	3.547.071
4.3 Huisvestingslasten	4.734.313	4.575.312	4.921.518
4.4 Overige lasten	7.978.940	6.332.094	7.892.953
Totaal lasten	64.413.427	59.420.323	68.320.781
Saldo baten en lasten	-2.402.302	-2.983.525	-7.174.016
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	3.192	0	8.529
5.2 Financiële lasten	9.063	0	9.239
Saldo financiële baten en lasten	-5.871	0	-710
Resultaat voor belastingen	-2.408.173	-2.983.525	-7.174.726
Belastingen	0	0	0
Resultaat na belastingen	-2.408.173	-2.983.525	-7.174.726

B5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2018

Verwijzing:	2018 EUR	2017 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-2.402.302	-7.174.016
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat		
- Afschrijvingen	1.1 3.647.446	3.574.507
- Boekverlies desinvesteringen materiële vaste activa	1.1 0	57.121
- Mutatie voorzieningen	2.2 -434.532	4.285.556
	3.212.914	7.917.184
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	1.3 -806.458	-177.486
- Schulden	2.3 -236.736	1.202.556
	-1.043.194	1.025.070
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-232.582	1.768.238
- Ontvangen interest	5.1 3.192	8.529
- Betaalde interest	5.2 -9.063	-9.239
	-5.871	-710
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-238.453	1.767.528
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
- Investeren in materiële vaste activa	1.1a -1.156.292	-1.457.750
- Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.1b 0	800.000
- Deelnemingen	1.2 0	0
	-1.156.292	-657.750
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.156.292	-657.750
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
- Nieuw opgenomen leningen	0	0
- Aflossing langlopende schulden	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-1.394.745	1.109.778
Beginstand liquide middelen	1.4 16.901.856	15.792.078
Mutatie liquide middelen	1.4 -1.394.745	1.109.778
Einstand liquide middelen	15.507.111	16.901.856

B6 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

1 Activa

1.1 Materiële vaste activa

	Verkrijgings- prijs t/m 2017	Afschrijvingen t/m 2017	Boekwaarde 31-12-2017	Investerings- 2018	Mutaties 2018		Desinv cum afs 2018	Afschrijvingen 2018	Boekwaarde 31-12-2018
					Activering activa in uitvoering	Desinves-teringen 2018			
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.1 Gebouwen en terreinen									
1.1.1.1 Gebouwen (a)	71.337.932	18.688.397	52.649.535	203.163	0	0	0	1.901.394	50.951.304
1.1.1.2 Terreinen	4.493.969	1.160.471	3.333.498	0	0	0	0	0	3.333.498
1.1.1.3 Activa in uitvoering	703.270	696.824	6.446	0	0	0	0	-199	6.645
	76.535.171	20.545.692	55.989.479	203.163	0	0	0	1.901.195	54.291.447
1.1.2 Inventaris en apparatuur	30.981.689	22.231.524	8.750.165	953.129	0	0	0	1.746.251	7.957.043
Totaal mat vaste activa	107.516.860	42.777.216	64.739.644	1.156.292	0	0	0	3.647.446	62.248.490

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

Er wordt afgeschreven vanaf de ingebruikname van het activum.

(a) In het boekjaar 2014 is een suppletie omzetbelasting ingediend in verband met de te verrekenen voorbelasting op investeringen in de nieuwbouw Valkenburgerweg.

In verband met het fiscale regime inzake btw-herziening op btw-belaste activiteiten is een deel van het bedrag van de suppletie, € 278.407 (2017: € 362.943), gepasseerd als reservering. Dit bedrag zal tijdens een periode van 10 jaar, tot en met 2023, in termijnen vrijvallen ten gunste van de exploitatierekening.

1.1.A OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag EUR
1.1.A.1 OZB-waarde gebouwen en terreinen		
Schandelmolenweg 21		4.825.000
Valkenburgerweg 148		53.800.000
Totaal		58.625.000
1.1.A.2 Verzekerde waarde gebouwen		
Schandelmolenweg 21	A06	22.384.800
Valkenburgerweg 148	A09	57.972.300
Totaal		80.357.100

Peildatum OZB-waarde gebouwen en terreinen:
- waardepeildatum 1 januari 2019

Peildatum verzekerde waarde gebouwen:
- peildatum 1 januari 2019 (wijzigingsdatum)

1.2 Financiële vaste activa

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.2.1 Deelneming CHILL B.V.	2.250	2.250
	<u>2.250</u>	<u>2.250</u>

* Voor een toelichting verwijzen wij naar onderdeel 1.2.1. van de enkelvoudige jaarrekening.

In de volgende deelneming heeft Stichting Arcus beslissende zeggenschap:

	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	Eigen verm. 31-12-2018	Exploitatie saldo 2018	Omzet 2018	verklaring art.2: 403	consolidatie ja/nee
Schoolfonds Arcus College	Stichting	Heerlen	4	1.005.363	-23.134	0	N	J

1 = contractonderwijs

4 = overig

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.2.2 Langlopende vorderingen		
- Vordering Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A.	408.000	408.000
	<u>408.000</u>	<u>408.000</u>

1.3 Vorderingen

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.3.1 Debiteuren	1.055.074	1.024.554
1.3.2 Deelnemers/cursisten (BVE)	269.238	151.651
1.3.3 Vorderingen op overige overheden	136.080	226.691
1.3.4 Overige vorderingen (a)	1.035.598	140.720
1.3.5 Overlopende activa	665.738	811.654
Totaal vorderingen	<u>3.161.728</u>	<u>2.355.270</u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar, met uitzondering de vordering ad € 750.828 onder Overige vorderingen, zie onderstaande toelichting. Deze vordering heeft een resterende looptijd van 1 tot 5 jaar.

(a) Onder de overige vorderingen is inbegrepen een vordering inzake de Wet Compensatie Transitievergoedingen ten bedrage van € 750.828. Dit betreft de sinds 1 juli 2015 uitgekeerde transitievergoedingen aan medewerkers die uit dienst treden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. De overheid heeft een Fonds gevormd waaruit uitkeringen worden verricht ter compensatie van deze categorie vergoedingen. In 2020 wordt tussen 1 april en 30 september een overzicht en bijbehorend dossier bij het Fonds ingediend. Na beoordeling door het Fonds zullen de vergoedingen worden uitgekeerd, naar verwachting voor 31 maart 2021.

1.3.1	Specificatie debiteuren	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.3.1	Debiteuren	1.078.143	1.059.390
1.3.1.1	Voorziening debiteuren	-/- <u>-23.069</u>	-/- <u>-34.836</u>
		<u>1.055.074</u>	<u>1.024.554</u>
1.3.2	Specificatie deelnemers / cursisten	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.3.2	Deelnemers/cursisten (BVE)	343.977	211.832
1.3.2.1	Voorziening	-/- <u>-74.739</u>	-/- <u>-60.181</u>
		<u>269.238</u>	<u>151.651</u>

1.3.3	Specificatie vorderingen op overige overheden	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
	Overige gemeentelijke vorderingen	136.080	226.691
	Voorziening	-/- 0 -/-	0 -/-
		<u>136.080</u>	<u>226.691</u>
1.3.4	Specificatie overige vorderingen	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
	Interest	1.865	5.820
	Nog te factureren Taal- en overige reïntegratietrajecten	0	0
	Overige	<u>1.033.733</u>	<u>134.900</u>
		<u>1.035.598</u>	<u>140.720</u>
1.3.5	Specificatie overlopende activa	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
	Nog te vorderen	360.171	486.944
	Vooruitbetaalde kosten	<u>305.567</u>	<u>324.710</u>
		<u>665.738</u>	<u>811.654</u>
1.4	Liquide middelen	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.4.1	Banken	2.269.484	3.642.195
1.4.2	Kasmiddelen	4.551	9.904
1.4.3	Spaarrekeningen / deposito's	<u>13.233.076</u>	<u>13.249.757</u>
	Totaal liquide middelen	<u>15.507.111</u>	<u>16.901.856</u>

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

2.1.1. Verloopoverzicht

	Saldo 1-1-2018 EUR	Mutaties		Saldo 31-12-2018 EUR
		Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	
Algemene reserve	62.719.695	-2.371.438	0	60.348.257
<i>Bestemmingsreserves - publiek (a)</i>				
Verbonden e.v. Arcus Holding BV	795.564	-4.132	0	791.432
Verbonden e.v. ROC-OZL Contracting BV	-395	-9.469	0	-9.864
<i>Totaal publieke reserves</i>	<i>795.169</i>	<i>-13.601</i>	<i>0</i>	<i>781.568</i>
<i>Bestemmingsreserve - privaat (b)</i>				
Stichting Schoolfonds Arcus College	1.028.497	-23.134	0	1.005.363
<i>Totaal reserve privaat</i>	<i>1.028.497</i>	<i>-23.134</i>	<i>0</i>	<i>1.005.363</i>
Totaal eigen vermogen	64.543.361	-2.408.173	0	62.135.188

(a) Deze is gevormd voor de geconsolideerde resultaten van de dochteronderneming Arcus College Holding. De activiteiten van deze dochteronderneming zijn nauw gerelateerd aan de publieke ROC-taak, vandaar dat resultaten en vermogen als publiek zijn geclassificeerd. Het duiden als bestemmingsreserve heeft enkel en alleen als doel om afzonderlijk zichtbaar te maken dat de reserve kan worden aangewend ten behoeve van de doelstellingen van Arcus College Holding. Door het bestuur is geen enkele beperking ten aanzien van de besteding aangebracht. Dit zou kunnen veranderen indien in de toekomst de omvang van de bedrijfsactiviteiten toeneemt.

Voor een nadere toelichting verwijzen wij u naar de tabel met activiteitencodes in de enkelvoudige jaarrekening (rubriek verbonden partijen).

(b) Dit private vermogen is bestemd voor niet-publieke activiteiten van Arcus College. In de afgelopen jaren zijn de activiteiten van het Schoolfonds beperkt tot donaties aan de Stichting Leergeld.

2.1.2. Voorstel resultaatbestemming

Tijdens de Vergadering van het College van Bestuur waarin de jaarrekening zal worden vastgesteld, zal worden voorgesteld het nettoresultaat ten laste van de overige reserves te boeken. Het vorenstaande is reeds verwerkt in de jaarrekening 2018 van de stichting.

2.1.3. Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich géén gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van Stichting Arcus College.

Stichting Arcus College is als gevolg van een fusie op 1 januari 2019 opgegaan in Stichting BVE Zuid-Limburg. Alle activa, vorderingen en verplichtingen zijn door de Stichting BVE Zuid-Limburg overgenomen.

2.2 Voorzieningen

	Mutaties					Onderverdeling saldo 2018		
	Saldo 31-12-2017	Dotaties 2018	Onttrekkingen 2018	Vrijval 2018	Overige mut 2018	Saldo 31-12-2018	< 1 jaar	1-5 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1 Personele voorzieningen								
Wachtgelden (a)	103.778	36.386	-40.896	0	0	99.268	60.796	38.472
Voorziening jubileum (b)	486.953	10.241	-35.685	-1.238	0	460.271	46.405	132.556
Voorziening WGA (c)	1.279.001	1.248.183	-166.290	-208.993	0	2.151.901	253.776	980.096
Voorziening kwaliteitsimpuls (d)	634.370	75.194	-424.734	-82.919	0	201.911	134.370	67.541
Voorziening langdurig zieken (e)	518.484	864.628	-820.206	-234.731	0	328.175	320.369	7.806
Voorziening Generatiepact (f)	5.483.287	869.939	-1.666.567	-115.717	0	4.570.942	2.042.371	2.528.571
Voorziening duurzame inzetbaarheid (g)	363.338	243.999	-79.498	-10.269	0	517.570	66.482	259.860
Voorziening spaarvariant (h)	28.946	0	0	0	0	28.946	28.946	0
	8.898.157	3.348.570	-3.233.876	-653.867	0	8.358.984	2.953.515	4.014.902
2.2.2 Overige voorzieningen (i)	0	104.641	0	0	0	104.641	6.262	42.940
								55.439
Totaal voorzieningen	8.898.157	3.453.211	-3.233.876	-653.867	0	8.463.625	2.959.777	4.057.842
								1.446.006

- (a) De voorziening betreft de aan Arcus in de toekomst doorbelaste kosten voor voormalige werknemers uit hoofde van de regelingen bovenwettelijke uitkeringen Wachtgelden.
- (b) De voorziening betreft de contant gemaakte toekomstige uitkeringsverplichtingen in het kader van jubileumgratificaties, conform de CAO MBO.
- (c) De voorziening betreft de te verwachten kosten van arbeidsongeschiktheid van (deels voormalige) werknemers, op basis van het voorzichtigheidsbeginsel. Arcus College is eigen risicodragers voor de WGA. Er is geen betrouwbare schatting af te geven inzake toekomstige dotaties. Bij de fusie per 1 januari 2019 is het eigen risicodragerschap beëindigd. Er vindt alleen nog instroom in de voorziening plaats van medewerkers waarvan de datum van ziekmelding voor 1 januari 2019 was.
- (d) Deze voorziening omvat de kosten van inactiviteit van 31 in 2015 en 2016 met medewerkers afgesloten beëindigingsovereenkomsten; deze kosten worden aan de voorziening onttrokken naar rato van de voortgang van de individuele contracten. Tot en met 2017 zijn 18 contracten afgewikkeld, zodat er in 2018 nog 13 resteren. Er zullen geen materiële toevoegingen vanaf 2019 plaatsvinden.
- (e) Dit betreft een voorziening inzake de loonkosten van langdurig zieke en inactieve medewerkers. Medewerkers worden in de voorziening opgenomen wanneer ze langer dan zes maanden ziek zijn, of korter dan zes maanden en geen uitzicht op terugkeer in verband met de hoge ernst van de ziekte. Deze voorziening is gevormd op basis van de inschattingen van de herstellkans van de langdurig zieke medewerkers, en betreft de kosten van inactiviteit tot het moment van uitdiensttreding.
- (f) Deze voorziening omvat de kosten van inactiviteit van 77 in 2017 en 2018 met medewerkers afgesloten beëindigingsovereenkomsten, waarvan 64 in het kader van de Regeling Generatiepact. Het Generatiepact betreft een door het bestuur in 2017 eenmalig ingevoerde instellingsregeling, waarbij de medewerkers die deelnemen met ingang van het contract 50% van hun oorspronkelijk dienstverband blijven werken, terwijl 70-90% van de loonkosten worden doorbetaald, plus er wordt 100% pensioenaanspraak opgebouwd. In deze voorziening zijn tevens 11 in 2017 en 2018 afgesloten maatwerkovereenkomsten opgenomen, en de loonkosten van 2 medewerkers die in 2018 op non-actief zijn gesteld maar 100% loon wordt doorbetaald. De kosten van inactiviteit worden aan de voorziening onttrokken naar rato van de voortgang van de contracten. De inschrijving voor de regeling is in december 2017 gesloten; in 2018 zijn drie medewerkers ingestroomd waar de overeenkomst niet eerder kon worden geëffectueerd als gevolg van langdurige ziekte en in 1 geval individuele dispensatie. Voor 2019 en volgende jaren zullen geen dotaties plaatsvinden anders dan uit indexeringen van loonkosten en individueel maatwerk. Hiervoor is momenteel geen betrouwbare schatting af te geven.
- (g) Deze voorziening bevat de loonkosten van alle medewerkers die op balansdatum 31 december 2018 gebruik maken van de overgangsregeling seniorenverlof. De kosten betreffen de contante waarde van alle toekomstige loonkosten van het niet-actieve deel van de dienstverbanden uit deze populatie, tot de verwachte datum van uitdiensttreding of pensionering. De kosten van de opname van het seniorenverlof worden aan de voorziening onttrokken. Er is geen betrouwbare schatting af te geven inzake toekomstige dotaties.
- (h) Deze voorziening bevat de door medewerkers gespaarde en nog niet opgenomen gelden inzake de regeling VAA en Tijdsparenopbouw. Opname kan geschieden in geld of verlofuren.
- (i) Deze voorziening betreft de toekomstige contractuele verplichtingen ten aanzien van de leegstaande kantine in het gehuurde pand Milaanstraat te Sittard. De verplichting is opgenomen tot en met het einde van het huurcontract, medio 2028.

2.3 Kortlopende schulden

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
2.3.1 Crediteuren exclusief accountantskosten	1.950.973	2.905.061
Crediteuren accountantskosten	34.300	34.300
Crediteuren totaal	1.985.273	2.939.361
2.3.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.146.406	2.012.863
2.3.3 Schulden terzake pensioenen	559.083	518.405
2.3.4 Overige kortlopende schulden	166.611	189.455
2.3.5 Overlopende passiva		
2.3.5.1 Kortlopende schulden OCW	803.926	996.313
Reservering BTW herziening (a)	278.407	362.943
Overige vooruitontvangen subsidies (b)	1.285.065	1.242.677
Overige vooruitontvangen projectgelden	62.999	0
Vakantiegeld	1.417.619	1.380.269
Vakantiedagen	286.065	323.410
Deelnemersbijdragen	55.177	23.229
Vooruitgefactureerde omzet	595.524	610.464
Bindingstoelage	57.387	64.770
Overige (c)	1.029.224	301.343
	5.871.393	5.305.418
Totaal kortlopende schulden	10.728.766	10.965.502

(a) Voor een toelichting op de reservering BTW herziening verwijzen wij u naar de toelichting op de materiële vaste activa.

(b) In deze subsidies zijn inbegrepen nog te besteden subsidiegelden inzake het project Tech2Create ten bedrage van:

€ 419.772 (Regionaal Investerings Fonds OC&W)

(b) In deze subsidies zijn inbegrepen nog te besteden subsidiegelden inzake het project VOORdeel & VERVOLG ten bedrage van:

(1) € 559.015 (Regionaal Investerings Fonds OC&W)

(2) € 94.201 (Regionaal Investerings Fonds Provincie)

(c) In de post Overige is inbegrepen de reservering voor de in januari 2019 ten bedrage van € 249.101, conform CAO aan de werknemers uit te betalen eenmalige uitkeringen. De reservering betreft de bruto uitkeringen plus een opslag voor werkgeverslasten.

2.3.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Specificatie belastingen en premies sociale verzekeringen:

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
Omzetbelasting	33.355	56.126
Loonbelasting	2.113.051	1.956.737
	2.146.406	2.012.863

Stichting Arcus College, Arcus College Holding B.V. en ROC-OZL Contracting B.V. vormen samen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

2.3.4 Overige kortlopende schulden

Specificatie overige kortlopende schulden:

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
Leveranciers	5.210	44.500
Reservering ESF (a)	137.336	137.334
Overige	24.065	7.621
	166.611	189.455

(a) De reservering ESF betreft een reservering voor enkele ESF-projecten uit de jaren 2010 tot en met 2014, waarvan de verjaringstermijn zal vervallen in 2023. Uit voorzichtigheidsprincipe hebben wij een reservering opgenomen van 10% van de ESF-gelden.

2.3.5.1 Specificatie kortlopende schulden OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen tm verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
			EUR	EUR		
Lerarenbeurs 2016	772071-2	20-9-2016	261.462	261.462	v	
Lerarenbeurs 2017	854061-1	20-9-2017	254.196	254.196		v
Lerarenbeurs 2018	933747-1	20-11-2018	179.982	179.982		v
Regeling leermiddelen minimagezinnen	926388-2	21-8-2018	132.485	132.485		v
Totaal			828.125	828.125		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen tm verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR
Regeling schoolmaatschappelijk werk 2018	874334-2	22-1-2018	220.142	220.142	220.142	0
Totaal			220.142	220.142	220.142	0

De werkelijke lasten in 2018 van de regeling Schoolmaatschappelijk werk bedroegen € 686.267.

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01-18	Ontvangen tm verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-18	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal Investeringsfonds MBO (Tech2Create)	704909-2	18-12-2015	1.811.418	637.419	1.720.848	579.931	1.301.076	419.772
Regionaal Investeringsfonds MBO (Voordeel & Vervolg)	1261126	13-10-2017	2.000.000	499.097	900.000	340.082	340.985	559.015
Totaal			3.811.418	1.136.516	2.620.848	920.013	1.642.061	978.787

2.3.5.1 Kortlopende schulden OCW Specificatie Kortlopende schulden OCW

	2018 EUR	2017 EUR
Lerarenbeurs 2016-2017	10.306 in te houden door OCW	10.306
Lerarenbeurs 2017-2018	1.509 in te houden door OCW	254.196
Lerarenbeurs 2018-2019	179.982 Vooruitontvangen van OCW	0
Leermiddelen minima 2017	0 Vooruitontvangen van OCW	99.715
Leermiddelen minima 2018	91.235 Vooruitontvangen van OCW	0
Excellentie	520.894 Vooruitontvangen van OCW	632.096
	803.926	996.313

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2018 EUR		2017 EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	<u>45.338.967</u>	45.338.967	<u>46.654.393</u> 46.654.393
3.1.2 Overige subsidies OCW			
Geoormerkte subsidies	1.392.841		861.494
Niet-geoormerkte subsidies	<u>7.805.524</u>		<u>6.481.202</u>
	9.198.365		7.342.696
Totaal rijksbijdragen OCW	<u>54.537.332</u>		<u>53.997.089</u>

Op de Rijksbijdrage is de inhouding cursusgeld ten bedrage van € 451.402 (2017: € 455.953) in mindering gebracht.

Voor een verdere toelichting op de geoormerkte en niet-geoormerkte subsidieopbrengsten wordt verwezen naar paragraaf 2.3.5.1 in deze jaarrekening.

3.2 Overige overheidsbijdragen

	2018 EUR		2017 EUR
3.2.1a Gemeentelijke bijdragen			
3.2.1a.1 Bijdrage educatie (inclusief participatiebudget)	<u>945.871</u>		<u>832.752</u>
Totaal gemeentelijke bijdragen	945.871		832.752
3.2.1b Overige overheidsbijdragen	<u>688.757</u>		<u>588.123</u>
Totaal overige overheidsbijdragen	688.757		588.123
Totaal overige overheidsbijdragen	<u>1.634.628</u>		<u>1.420.875</u>

3.3 Cursusgelden

	2018 EUR		2017 EUR
3.3.1 Cursusgelden	<u>706.229</u>		<u>604.121</u>
Totaal cursusgelden	<u>706.229</u>		<u>604.121</u>

3.4 Baten werk in opdracht van derden

	2018 EUR	2017 EUR
3.4.1 Opbrengst werk in opdracht van derden		
Contractonderwijs		
Verkopen aan derden	2.049.922	1.964.843
Inburgerings- / Taaltrajecten	<u>1.614.236</u>	<u>1.934.445</u>
	3.664.158	3.899.288
Totaal baten werk in opdracht van derden	<u>3.664.158</u>	<u>3.899.288</u>

3.5 Overige baten

	2018 EUR	2017 EUR
3.5.1 Verkopen restaurant	107.637	135.710
3.5.2 Verhuur onroerende zaken	312.462	350.553
3.5.3 Detachering personeel	828.565	470.413
3.5.4 Projecten	207.696	228.911
3.5.5 Overige		
Incidentele baten	12.418	39.805
	<u>12.418</u>	<u>39.805</u>
Totaal overige baten	<u>1.468.778</u>	<u>1.225.392</u>

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	2018 EUR	2017 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	29.934.102	30.636.467
4.1.2 Sociale lasten	4.319.563	4.133.055
Pensioenlasten	4.917.862	4.677.355
4.1.3 Overige personele lasten		
4.1.3.1 Uitzendkrachten/detacheringen/Zij-instroom	5.383.460	4.626.765
4.1.3.2 Overige		
Dotatie overige personele voorzieningen (a)	2.694.701	6.771.088
Arbo dienst	180.070	201.998
Scholing	556.628	584.471
Wachtgeldverplichtingen	208.380	129.696
Uitbesteding salarisadministratie	75.785	104.003
Overige (b)	933.373	396.874
Totaal overige	4.648.937	8.188.130
Totaal overige personele lasten	10.032.397	12.814.895
4.1.4 Uitkeringen die personeelslasten verminderen (-/-)	-1.066.659	-302.533
Totaal personele lasten	48.137.265	51.959.239

(a) In de dotatie is in 2017 inbegrepen een mutatie aan de voorziening jubileumuitkeringen ten bedrage van -/- € 274.298. Dit betreft een schattingswijziging ten opzichte van het jaar 2016; wij verwijzen u voor een verdere toelichting naar het verloopoverzicht van de voorziening in de toelichting op de geconsolideerde balans.

(b) In de Overige personeelslasten is inbegrepen een post Coaching en begeleiding ten bedrage van € 321.197 (2017: € 131.171).

(b) In de Overige personeelslasten is inbegrepen een reservering van € 249.101 betreffende de in januari 2019 conform CAO uit te betalen eenmalige uitkering. Deze kosten betreffen de bruto eenmalige uitkering plus een opslag voor de bijbehorende werkgeverslasten.

	2018	2017
Het gemiddeld aantal werknemers in dienst van Arcus geconsolideerd bedraagt (omgerekend naar FTE)	610	603

4.2 Afschrijvingen

	2018 EUR	2017 EUR
4.2.1 Gebouwen	1.901.394	1.882.363
4.2.2 Inventaris en apparatuur	1.746.251	1.692.044
4.2.3 Activa in uitvoering	<u>-199</u>	<u>100</u>
	3.647.446	3.574.507
4.2.1.1 Gebouwen BTW herziening (a)	-84.536	-84.536
4.2.1.2 Boekverlies verkoop Klompstraat-Gasthuisstraat	0	57.100
	<u>3.562.910</u>	<u>3.547.071</u>
Totaal afschrijvingen	<u>3.562.910</u>	<u>3.547.071</u>

(a) Ter verrekening van de BTW op investeringen in btw-belaste activiteiten is in 2014 een suppletie ingediend ten bedrage van € 701.087

Op deze BTW zijn herzieningstermijnen verbonden, van 5 jaar op roerende goederen, en van 10 jaar op onroerende goederen.

Het eerste herzieningsjaar betrof 2014; in 2017 en 2018 1/10 deel van de btw op roerende- en onroerende goederen vrijgevallen in het resultaat, ten bedrage van jaarlijks € 84.536.

4.3 Huisvestingslasten

	2018 EUR	2017 EUR
4.3.1 Huurlasten	2.101.258	2.023.493
4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie	561.980	785.048
4.3.4 Energie en water	540.530	728.574
4.3.5 Schoonmaakkosten	690.106	665.854
4.3.6 Heffingen	319.864	294.273
4.3.7 Overige huisvestingslasten		
Tuinonderhoud	81.052	58.479
Verzekeringen	93.426	108.089
Bewaking / beveiliging	236.655	228.380
Dotatie voorziening leegstand	104.641	0
Overige	<u>4.801</u>	<u>29.328</u>
	520.575	424.276
Totaal huisvestingslasten	<u>4.734.313</u>	<u>4.921.518</u>

4.4 Overige instellingslasten		2018	2017
		EUR	EUR
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		
	Administratie en beheer	97.733	90.820
	Reis- en verblijfskosten	501.039	490.817
	Accountantskosten	126.366	74.858
	Telefoon- en portokosten e.d.	294.045	315.317
	Reproductie	299.228	340.260
		1.318.411	1.312.072
4.4.2	Inventaris en apparatuur		
	Inventaris	15.364	17.941
		15.364	17.941
	Leer- en hulpmiddelen		
	Leermiddelen	1.205.965	1.131.093
	Examenkosten	310.753	298.757
		1.516.718	1.429.850
4.4.3	Dotatie voorzieningen		
	Dotatie voorziening dubieuze debiteuren	24.004	31.819
		24.004	31.819
4.4.4	Overige		
	Kosten automatisering	1.771.615	1.662.624
	PR-kosten	320.866	368.988
	Representatiekosten	52.591	33.819
	Kantinekosten	365.968	466.803
	Contributies	281.494	253.678
	Abonnementen	35.852	21.809
	Verzekeringen	36.613	26.479
	Inleen specialisten	738.910	959.036
	Externe Inhuur	29.584	8.281
	Innovatiemiddelen materieel	1.101.179	693.369
	Overige	369.771	606.385
		5.104.443	5.101.271
Totaal overige instellingslasten		7.978.940	7.892.953

5 Financiële baten en lasten

	2018 EUR	2017 EUR
5.1 Financiële baten		
5.1.1 Rentebaten	<u>3.192</u>	<u>8.529</u>
	3.192	8.529
5.2 Financiële lasten		
5.2.1 Overige financiële lasten	<u>9.063</u>	<u>9.239</u>
	9.063	9.239
Saldo financiële baten en lasten	<u>-5.871</u>	<u>-710</u>

B8 Enkelvoudige balans per 31 december 2018
(na resultaatbestemming)

Activa		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1 Materiële vaste activa			
1.1.1.1 Gebouwen	50.890.537	52.609.024	
1.1.1.2 Terreinen	3.333.498	3.333.498	
1.1.1.3 Activa in uitvoering	6.645	6.446	
	<u>54.230.680</u>	<u>55.948.968</u>	
1.1.2 Inventaris en apparatuur	8.017.810	8.790.676	64.739.644
	62.248.490		
1.2 Financiële vaste activa			
1.2.1 Deelnemingen	783.820	797.421	
1.2.2 Langlopende vorderingen	408.000	408.000	
	1.191.820	1.205.421	
Totaal vaste activa	<u>63.440.310</u>	<u>65.945.065</u>	
Viottende activa			
1.3 Vorderingen			
1.3.1.1 Debiteuren	1.055.074	1.024.312	
1.3.1.2 Verbonden partijen	200	582	
1.3.2 Deelnemers/cursisten	269.238	151.651	
1.3.3 Vorderingen op overige overheden	136.080	226.691	
1.3.4 Overige vorderingen	1.394.918	625.684	
1.3.5 Overlopende activa	305.527	324.710	
	3.161.037	2.353.630	
1.4 Liquide middelen	13.649.244	14.992.712	
Totaal viottende activa	<u>16.810.281</u>	<u>17.346.342</u>	
Totaal activa	<u>80.250.591</u>	<u>83.291.407</u>	

Passiva		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1	Algemene reserve	61.129.819	63.514.858
2.1.2	Bestemmingsreserves - publiek	0	0
Totaal vermogen		61.129.819	63.514.858
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personele voorzieningen	8.463.625	8.898.157
2.2.2	Overige voorzieningen	0	0
Totaal voorzieningen		8.463.625	8.898.157
Kortlopende schulden			
2.3.1.1	Crediteuren	1.961.554	2.939.219
2.3.1.2	Verbonden partijen	0	0
2.3.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.119.673	1.987.107
2.3.3	Schulden terzake pensioenen	556.103	515.600
2.3.4	Overige kortlopende schulden	161.386	144.856
2.3.5	Overlopende passiva	5.858.431	5.291.610
Totaal kortlopende schulden		10.657.147	10.878.392
Totaal passiva		80.250.591	83.291.407

Het enkelvoudige eigen vermogen per 31 december 2018 wijkt € 1.005.363 negatief af van het geconsolideerde eigen vermogen (per 31 december 2017: € 1.028.501 negatief) als gevolg van het feit dat het eigen vermogen van het Schoolfonds niet wordt meegenomen in de enkelvoudige jaarrekening.

B9 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	54.537.332	51.707.458	53.997.089
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.634.628	800.000	1.420.875
3.3 Cursusgelden	706.229	451.402	604.121
3.4 Baten werk i.o.v. derden	3.633.860	2.665.000	3.867.989
3.5 Overige baten	1.477.675	812.938	1.234.172
Totaal baten	61.989.724	56.436.798	61.124.246
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	48.112.266	44.892.453	51.957.108
4.2 Afschrijvingen	3.562.909	3.620.464	3.547.071
4.3 Huisvestingslasten	4.734.313	4.575.312	4.921.518
4.4 Overige instellingslasten	7.945.329	6.332.094	7.857.453
Totaal lasten	64.354.817	59.420.323	68.283.150
Saldo baten en lasten	-2.365.093	-2.983.525	-7.158.904
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	2.341	0	6.549
5.2 Financiële lasten	8.686	0	8.724
Saldo fin. baten en lasten	-6.345	0	-2.175
Exploitatieresultaat	-2.371.438	-2.983.525	-7.161.079
Resultaat deelnemingen	-13.601	10.800	4.475
Resultaat	-2.385.039	-2.972.725	-7.156.604

Het enkelvoudige resultaat 2018 wijkt € 23.134 positief af van het geconsolideerde resultaat (2017: € 18.122 positief) als gevolg van het feit dat het resultaat van het Schoolfonds niet wordt meegenomen in de enkelvoudige jaarrekening.

B10 Grondslagen behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2018

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de geconsolideerde jaarrekening 2018 van Stichting Arcus College.

Voor zover posten uit de balans en de staat van baten en lasten in de enkelvoudige jaarrekening niet worden toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarop invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van Stichting Arcus College gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt gevormd ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of duurzaam lagere bedrijfswaarde.

Vorderingen

De opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan twaalf maanden.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel van het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen.

1.2.1 Deelnemingen

	Boekwaarde 31-12-2017 EUR	Mutaties		Boekwaarde 31-12-2018 EUR
		Overige mutaties EUR	Resultaat 2018 EUR	
Arcus College Holding B.V.	795.171	0	-13.601	781.570
Chemelot Innovation and Learning Labs B.V.	2.250	0	0	2.250
Totaal deelnemingen	797.421	0	-13.601	783.820

1.2.2 Langlopende vorderingen

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
- Vordering Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A.	408.000	408.000
	<u>408.000</u>	<u>408.000</u>

Overzicht verbonden partijen

Meerderheidsdeelneming	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen verm. 31-12-2018	Exploitatie saldo 2018	Omzet 2018	Verklaring art.2: 403	Consolidatie ja/nee	Deelname percentage
Arcus College Holding B.V. (a)	BV	Heerlen	4	781.570	-4.132	n.v.t.	N	J	100%
ROC-OZL Contracting B.V.	BV	Heerlen	1	-9.864	-9.469	256.349	N	J	100%
				<u>771.706</u>	<u>-13.601</u>	<u>256.349</u>			
Stichting Schoolfonds Arcus College	Stichting	Heerlen	4	1.005.369	-23.134	n.v.t.	N	J	beslissende zeggenschap
				<u>1.777.075</u>	<u>-36.735</u>	<u>256.349</u>			

(a) Arcus College Holding B.V. is houdstermaatschappij van ROC-OZL Contracting B.V..

Minderheidsdeelneming

Chemelot Innovation and Learning Labs	BV	Heerlen	4	2.250	0	n.v.t.	N	N	12,5%
				<u>1.779.325</u>	<u>-36.735</u>	<u>256.349</u>			

1 = contractonderwijs
4 = overig

	2018 EUR	2017 EUR
1.3.1.2 Vorderingen verbonden partijen meerderheidsdeelnemingen		
Arcus College Holding B.V.	0	0
ROC-OZL Contracting B.V.	200	582
	<u>200</u>	<u>582</u>
2.3.1.2 Kortlopende schulden verbonden partijen meerderheidsdeelnemingen		
ROC-OZL Contracting B.V.	0	0
	<u>0</u>	<u>0</u>

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 01-01-2018 EUR	Mutaties		Saldo 31-12-2018 EUR
		Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	
2.1.1 Kapitaal				
2.1.2 Algemene reserve	63.514.858	-2.385.039	0	61.129.819
Totaal eigen vermogen	63.514.858	-2.385.039	0	61.129.819

Het enkelvoudige eigen vermogen wijkt af van het geconsolideerde eigen vermogen, doordat de resultaten van Stichting Schoolfonds Arcus College in de consolidatie zijn meegenomen. Deze entiteit is echter niet als deelneming verantwoord door Stichting Arcus College. De reden hiervoor is dat Stichting Arcus College geen belang heeft in deze stichting maar wel de beslissende zeggenschap.

3.5 Overige baten

	2018		2017	
	EUR		EUR	
3.5.2 Verhuur onroerende zaken		312.462		350.553
3.5.3 Detachering personeel		837.462		479.193
Verkopen restaurant		107.637		135.710
3.5.4 Overige				
Projecten	207.696		228.911	
Overige	12.418		39.805	
		220.114		268.716
Totaal overige baten		1.477.675		1.234.172

4 Lasten

In het kader van de Operatie kwaliteitsimpuls zijn in de begroting van 2018 gelden vrijgemaakt met als doel structurele verhoging van de kwaliteit van personeel. De hiervoor begrote kosten bedroegen € 2.446.900 personele kosten (inclusief advisering in de personele sfeer) en € 564.300 overige kosten (met name kosten externe adviseurs) totaal € 3.011.200.

De gerealiseerde kosten 2018 in het kader van deze operatie bedroegen € 2.883.104, verdeeld in € 2.591.057 personele lasten en € 292.047 overige kosten.

Teneinde de vergelijkbaarheid van de lasten van 2018 ten opzichte van de begroting en ten opzichte van de lasten 2017 inzichtelijk te maken, hebben wij een tabel bijgevoegd waarin de kosten in het kader van de Operatie Kwaliteitsimpuls als incidentele kosten worden gerubriceerd.

	2018		2018		2017	
	Realisatie		Begroting		Realisatie	
	Totaal	Incidenteel	Totaal	Incidenteel	Totaal	Incidenteel
	EUR		EUR		EUR	
4.1 Personele lasten	48.112.266	2.591.057	44.892.453	2.446.900	51.957.108	7.172.246
4.2 Afschrijvingen	3.562.909	0	3.620.464	0	3.547.071	0
4.3 Huisvestingslasten	4.734.313	0	4.575.312	0	4.921.518	121.178
4.4 Overige instellingslasten	7.945.329	292.047	6.332.094	564.300	7.857.453	408.093
	64.354.817	2.883.104	59.420.323	3.011.200	68.283.150	7.701.517

4.1 Personele lasten

Het gemiddeld aantal werknemers in dienst van Stichting Arcus College bedraagt (omgerekend naar FTE)

607

600

B11 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Vorderingen op OCW

De vorderingen houden verband met een stelselwijziging in 1996 inzake de vergoeding van de loonheffing en de premies bij ABP bij de invoering van de lumpsumbekostiging respectievelijk een vordering inzake vakantiegeld die verband houdt met de overgang naar kalenderjaarbekostiging. Deze vorderingen bedragen EUR 1.485.718 en worden opelsbaar in geval van beëindiging van de activiteiten van de stichting. De vordering is echter met inachtneming van het continuïteitsbeginsel gewaardeerd op EUR 1.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Medewerkers kunnen na het bereiken van de leeftijd van 57 jaar gebruik gaan maken van de regeling seniorenverlof, als gevolg waarvan voor Arcus een verplichting gaat ontstaan in de toekomst. Er kan geen betrouwbare inschatting worden gemaakt van deze toekomstige instroom in de regeling; in de berekening van de voorziening duurzame inzetbaarheid is dit aspect om vermeldte reden niet meegenomen.

Vloer parkeergarage locatie Valkenburgerweg

In de parkeergarage van het Arcus College is een van de vloeren gemaakt met een zogenaamde 'bollendeckvloer' of 'bubbledeck-vloersysteem'. De gedeeltelijke instorting van de parkeergarage vliegveld Eindhoven, ook een bubbledeck vloersysteem, heeft tot landelijke controle- en voorzorgsmaatregelen geleid. Een groot aantal objecten is onderzocht. Ook de vloeren van de parkeergarage van Arcus College zijn gecontroleerd. Teneinde absolute veiligheid te kunnen garanderen zijn enkele tijdelijke maatregelen getroffen en hiermede is de parkeergarage als volledig veilig verklaard. Arcus is in afwachting van nieuwe landelijke richtlijnen op basis waarvan definitieve maatregelen en voorzieningen getroffen kunnen worden en waarna de Arcus-parkeergarage voldoet aan de nieuwe aangescherpte landelijke normen. De verwachting was dat deze nadere richtlijnen einde 2018 beschikbaar zouden zijn, echter per heden zijn we nog in afwachting. Deze maatregelen en te treffen voorzieningen leiden tot noodzakelijke investeringen en kosten. De aard van de richtlijnen en de hiermede gepaard gaande kosten zijn nog niet in te schatten en in welke mate deze zijn te verhalen op constructeur dan wel uitvoerder is onzeker. Dit alles bij elkaar maakt het haast onmogelijk om een enigszins betrouwbare inschatting van de omvang van de kosten te maken. De huidige verwachting is dat de richtlijnen worden uitgevaardigd medio 2019 of in het najaar van 2019. Arcus College zal de hoofdaannemer aansprakelijk gaan stellen voor de kosten van het herstel, echter ook van het bedrag van de aansprakelijkheidsstelling is momenteel geen betrouwbare schatting te maken.

Huur en leaseverplichtingen

Er zijn ultimo 2018 diverse huurcontracten aangegaan. De genoemde huurverplichting heeft betrekking op één jaar.

Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar

Zuyd Hogeschool	372.000	
Technocollege DaCapo	140.000	
Parkeerplaatsen Open Universiteit	60.000	
		572.000

Looptijd > 5 jaar

Zorgacademie ZAP	970.000	
Parkeren ZAP	31.000	
Technocollege DaCapo	183.600	
		1.184.600

Alle huurcontracten zijn per 1 januari 2019 overgenomen door Stichting BVE Zuid-Limburg.

Bankgaranties

De verstrekte bankgaranties bedragen EUR 500.000 ultimo 2018.
Begunstigde: De Huismeester B.V. - Garantiebedrag de Zorgacademie

Overige garanties en verplichtingen

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

Stichting Schoolfonds Arcus College heeft zich verplicht voor het komende schooljaar (schooljaar 2018-2019) tot een jaarlijkse bedrag ad € 35.000 te doneren aan Stichting Leergeld Parkstad.

B12 Honoraria van de accountant

De volgende honoraria (inclusief BTW) zijn ten laste gebracht van de organisatie, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW. Opgegeven worden de lasten ten aanzien van het boekjaar waarop de (controle) werkzaamheden betrekking hebben.

	2018 EUR	2017 EUR
Onderzoek van de jaarrekening	90.750	78.650 (a)
Andere controleopdrachten		
Adviesdiensten op fiscaal terrein	3.442	0
Andere niet-controlediensten	424	2.258
	94.616	80.908

(a) In de vergelijkende cijfers 2017 is ten opzichte van de jaarrekening 2017 een extra bedrag ad € 6.050 opgenomen, zijnde meerwerk over 2017 dat in 2018 door de accountant is gefactureerd.

B13 Bezoldiging topfunctionarissen

Klasse-indeling WNT: E

Criterium:	1.A	1.B	1.C
Aantal complexiteitspunten:	6	3	5

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Bedragen x € 1	J.H. Meijer	C.F.M. van Rosmalen
Functiegegevens	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	nee
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	137.462	31.960
Beloningen betaalbaar op termijn	18.920	0
Subtotaal	156.382	31.960
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	158.000	52.811
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0
Totale bezoldiging	156.382	31.960
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling:	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2017		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	zie tabel kalendermaand 1 t/m 12 hieronder
Omvang dienstbetrekking (als deeltijdfactor in fte)	1	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	130.004	
Beloningen betaalbaar op termijn	17.761	
Subtotaal	147.765	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	153.000	
Totale bezoldiging 2017	147.765	

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Bedragen x € 1	C.F.M. van Rosmalen
Functiegegevens	Voorzitter
Kalenderjaar	2018
Periode functievervulling in het kalenderjaar	01/01 - 31/08
Aantal kalendermaanden functievervulling in het	8
	2017
	01/09 - 31/12
	4
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 182
Maxima op basis van de normbedragen per maand	165.200
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum gehele	197.776
Bezoldiging	
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum	Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	104.400
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	165.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0
Totale bezoldiging, exclusief BTW	165.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling:	n.v.t.

Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	ir. J.L.J.M. Schneiders	L.R.M. Radix	W. Houben	J.F. van Engelen	J.A.M. van den Houten
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12

Bezoldiging 2018					
Totale bezoldiging	11.500	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.700	15.800	15.800	15.800	15.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling:	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in Bezoldiging 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Totale bezoldiging	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.950	15.300	15.300	15.300	15.300

In de jaarrekening 2018 worden de inkomens van interim niet-topfunctionarissen niet vermeld. Dit conform het besluit van het Ministerie van BZK van 12 maart 2014, waarin gesteld wordt dat uitvoering van de openbaarmakingsplicht over 2013 niet of beperkt mogelijk is en deze derhalve achterwege kan blijven en accountants op dit punt ook geen controle hoeven uit te voeren.

B14 Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	40875
Naam instelling	Arcus College
Adres	Valkenburgerweg 148
Postadres	Postbus 207
Postcode / Plaats	6400 AE Heerlen
Telefoon	088-0272870
E-mail	secretariaatcvb@arcuscollege.nl
Internetsite	www.arcuscollege.nl
Contactpersoon	De heer J.H. Meijer
Telefoon	088-0272870
E-mail	secretariaatcvb@arcuscollege.nl
BRIN:	Naam:
25PU	Arcus College

B15 Ondertekening van de Jaarrekening
Heerlen, 11 juni 2019

J.J.M. Kusters
Voorzitter Raad van Bestuur

J.H. Meijer RC
Lid Raad van Bestuur

S. Feljen M.C.E.
Voorzitter Raad van Toezicht

C.E. van Basten-Boddin
Lid Raad van Toezicht

Dr. N.J.P.M. Bos
Lid Raad van Toezicht

H. Doedel
Lid Raad van Toezicht

J.A.M. van den Houten
Lid Raad van Toezicht

L.R.M. Radix
Lid Raad van Toezicht

M. Sijben
Lid Raad van Toezicht

C Overige gegevens

C1 Controleverklaring van een onafhankelijke accountant

Aan de Raad van Bestuur van Stichting BVE Zuid-Limburg

Controleverklaring

C2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar ten laste van het eigen vermogen gebracht.

Bijlage 2

Notitie Helderheid MBO



Thema 1. Uitbesteding

Het Arcus College heeft in 2018 geen (delen van) opleidingen uitbesteed.

Thema 2. Besteding van publieke middelen voor private activiteiten

Alle activiteiten van het Arcus College, ook van de BV's van de Holding, zijn als publiek aangemerkt. Alleen de activiteiten van de stichting Schoolfonds zijn privaat.

Desalniettemin is van de BV's (Holding BV en OZL Contracting BV) ook in 2018 een aparte administratie gevoerd en zijn de nog beperkte onderlinge leveringen geadmistreerd. De activiteiten van OZL Contracting BV zijn voor wat betreft het maatwerkonderwijs per aanvang 2015 overgedragen aan het Arcus College (zie ook de toelichting bij Thema 7). Wat resteert voor OZL Contracting BV is de (kostendekkende) detachering van een drietal medewerkers naar de Stichting proces en maintenance Limburg. Voor CBB BV is in 2015 het liquidatietraject gestart en in maart 2016 het faillissement uitgesproken.

Stichting Schoolfonds

Het kapitaal van de Stichting Schoolfonds is samengebracht uit private middelen. Het CvB (bestuur van de Stichting) ondersteunt uit deze middelen via de Stichting Leergeld Parkstad studenten van het Arcus College, zodat zij onderwijs kunnen (blijven) volgen als dat financieel problematisch is. De Stichting Schoolfonds heeft in 2018 een bedrag van € 35.000 gedoneerd.

Met de Stichting Leergeld is afgesproken dat de Schoolfonds-donatie uitsluitend wordt ingezet voor (ouders van) studenten van het Arcus College. Daarbij beoordeelt Leergeld de aanvragen aan de hand van de landelijk gehanteerde grenzen voor de inkomstentoets. Bij een positieve beoordeling kan financiële hulp geboden worden. Deze richt zich met name op de aanschaf van verplichte leermiddelen zoals boeken, licenties en bijzondere leermiddelen die nodig zijn om de opleiding te kunnen volgen. Daarnaast beoordeelt Stichting Leergeld voor het Arcus College de aanvragen van studenten/ouders om gebruik te kunnen maken van een leen-laptop. Het betreft gebruikte laptops, die door docenten werden gebruikt en vervangen werden. Het ICT Leerwerkbedrijf van Arcus maakt de laptops klaar voor gebruik door onze studenten. Alleen de laptops die in perfecte conditie zijn, worden in dit project ingezet. In het verslagjaar werden er 231 leen-laptops toegekend (194 in 2017).

Sinds september 2016 zijn er via het ministerie extra gelden voor verplichte leermiddelen ter beschikking gesteld t.b.v. financiële ondersteuning van minima-gezinnen. De gelden moeten specifiek ten goede komen aan BOL-leerlingen tot 18 jaar. De besteding ervan loopt op dezelfde wijze als de besteding van de donatie van de Stichting Schoolfonds. De minister heeft in de brief aan de Tweede Kamer, waarin zij deze middelen destijds aankondigde, niet voor niets gewezen naar de positieve samenwerking tussen Leergeld Parkstad en Arcus. Voor het schooljaar 2018-2019 bedroegen deze aanvullende middelen voor het Arcus College € 132.485. Daarvan werd tot en met december 2018 € 75.588,20 gebruikt. Het resterende bedrag blijft gedurende het schooljaar 2018-2019 beschikbaar voor de betreffende leerlingen. Een eventueel overschot wordt dan aan de algemene middelen toegevoegd.

In het schooljaar 2018-2019 werd er tot begin januari 2019 door in totaal 656 aanvragers een verzoek ingediend voor ondersteuning, waarvan 451 aanvragers op basis van de geldende criteria geholpen konden worden. Uitgesplitst naar leeftijd (ouder/jonger dan 18):

Jonger dan 18: 268 toekenningen (2017: 115)

Ouder dan 18: 183 toekenningen (2017: 172)

In vergelijking met voorgaande jaren zet de stijgende trend van aantallen aanvragen én toekenningen zich door.

Uit de gegevens van Leergeld:

2013-2014: 114 aanvragen, 48 toekenningen

2014-2015: 183 aanvragen, 85 toekenningen

2015-2016: 196 aanvragen, 113 toekenningen

2016-2017: 258 aanvragen, 146 toekenningen

2017-2018: 317 aanvragen, 287 toekenningen

2018-2019: 656 aanvragen, 451 toekenningen

Dat de groep Jonger dan 18 meer dan verdubbeld is, heeft zonder twijfel te maken met de grotere bekendheid met de regeling, mede gebaseerd op de extra informatie erover aan ouders tijdens open dagen en bij de inschrijving voor een opleiding.

De donatie vanuit Schoolfonds wordt sinds de invoering van de regeling voor minimagezinnen alleen nog maar gebruik voor de groep Ouder dan 18. Het budget voor deze groep is al jarenlang gelijk en beperkt ten opzichte van de 18-minregeling.

Toets op de Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen: het Arcus College maakt geen deel uit van publiek-private arrangementen waarin economische activiteiten plaatsvinden. De samenwerking in het kader van het CIV ZTL, RIF T2C, Chill, RIF Voordeel & Vervolg betreffen activiteiten gericht op hedendaagse onderwijsontwikkeling en onderwijsinnovatie en zijn niet gericht op de economische markt.

Thema 3. Het verlenen van vrijstellingen

In de diverse afdelingen van het Arcus College zijn geen vrijstellingen verleend aan studenten waardoor zij niet zouden voldoen aan de urennorm. Daar waar vrijstellingen verleend zijn wordt de totale duur van de opleiding ingekort. Er is dan sprake van “verkorte” opleidingen.

Thema 4. Les- en cursusgeld niet door de student zelf betaald

Met name voor BBL-studenten geldt dat hun cursusgeldverplichtingen vaak worden overgenomen door de werkgever. Waar dit het geval is, hebben we in onze administratie een ondertekende *akkoordverklaring andere betalingsplichtige*.

In enkele gevallen wordt door studenten een beroep gedaan op de Stichting Leergeld Parkstad, ook is dan een akkoordverklaring opgesteld. Het Arcus College heeft geen fonds voor les-en cursusgeld.

Thema 5. In- en uitschrijving van studenten in meer dan een opleiding tegelijk

Dit soort inschrijvingen komt voor bij opleidingen in de Horeca en bij Techniek, waarbij de student uiteindelijk voor meerdere uitstroombifferentiaties gediplomeerd wordt. Interne procedures zijn erop gericht, dat in die gevallen de student slechts één keer voor bekostiging in aanmerking komt.

Horizontale diplomastapeling

Er doen zich binnen het Arcus College geen situaties van diplomastapeling voor.

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

Overzicht studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderen

Verandering van leerweg betekent een overstap tussen BOL en BBL of omgekeerd. Een verandering van opleiding betekent dat de betreffende student een geheel andere richting kiest. Het kan dus voorkomen dat een student niet alleen van leerweg, maar ook van opleiding verandert.

Switchers gedurende de eerste maanden van het schooljaar

	2018		2017		2016		2015	
	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding
Okt	53	112	27	76	16	91	18	85
Nov	14	48	13	68	21	44	4	116
Dec	9	87	19	92	4	27	7	23
Totaal	76	247	59	236	41	162	29	224

Overzicht studenten die relatief kort na 1 oktober het Arcus College verlaten hebben of instroomden

Onderstaande tabel toont het aantal studenten dat binnen een reeks van enkele maanden na 1 oktober de opleiding verlaten heeft, met aanduiding van reden. Tevens is een overzicht opgesteld van de instroom van deelnemers in dezelfde periode.

Uitstroom kort na 1 oktober

	okt-18	nov-18	dec-18	2018-Q4	2017-Q4	2016-Q4	2015-Q4
Diploma	19	28	32	79	99	115	35
Afgemeld door bedrijf	8	5	4	17	11	14	17
Zonder diploma	34	66	53	153	123	153	146
Totaal	61	99	89	249	233	282	210

In de onderstaande tabel is aangegeven hoeveel studenten kort na 1 oktober instroomden, verdeeld over de maanden van instroom en de leerweg waarbinnen zij instroomden.

Instroom kort na 1 oktober

	2018			2017			2016			2015		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Oktober	64	205	269	72	185	257	91	131	222	82	187	269
November	7	48	55	12	21	33	10	87	97	11	36	47
December	8	54	62	9	26	35	24	22	46	16	37	53
Totaal	79	307	386	93	232	325	125	240	365	109	260	369

Thema 7. Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

Het Arcus College biedt maatwerktrajecten aan bij bedrijven en instellingen. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste. Het betreffen overigens altijd crebo-opleidingen of opleidingen die in het verlengde liggen van een crebo-opleiding en het maatwerk kan betrekking hebben op omvang van de groep, de tijdstippen waarop de opleiding of delen daarvan gegeven wordt, de aard en omvang van de begeleiding, specifieke leermiddelen, de locatie van uitvoering of specifieke praktijksituaties die in het onderwijs aan de orde moeten komen.

Contractactiviteiten zijn maatwerktrajecten waarbij een derde – een bedrijf of een andere organisatie- een bijdrage betaalt voor het op maat aanbieden van trajecten voor eigen personeel.

Het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2018 en de Notitie Helderheid in de bekostiging BVE 2004 stellen als voorwaarde voor het aanbieden van maatwerktrajecten dat contractueel moet zijn vastgelegd wat de meerkosten van het maatwerktraject zijn ten opzichte van de kosten van een reguliere opleiding en de rijksbijdrage die voor deze opleiding wordt ontvangen. Deze meerkosten komen ten laste van de opdrachtgever.

Het proces rondom het waarborgen van de kostendekkendheid van contractactiviteiten ziet er als volgt uit:

Op het moment dat een derde partij een contractactiviteit met Arcus wil aangaan, is eerst de accountmanager aanzet. Deze spreekt voorwaarden af en bepaalt de prijs van de offerte. Deze afgesproken prijs mag niet lager zijn dan de prijs die resulteert na het invullen van het calculatiemodel. Het calculatiemodel is de voornaamste Arcus-brede beheersingsmaatregel om te zorgen dat alle aangegane contractactiviteiten (minimaal) kostendekkend zijn.

In het calculatiemodel worden door de accountmanager gegevens ingevuld m.b.t. het beoogd traject. Het gaat hier om gegevens zoals deelnemersaantallen, uren inzet personeel per onderdeel, inzet van lokalen etc. Tevens wordt rekening gehouden met uitvalpercentages (staffel) en evt.

winstpercentage. Vervolgens wordt de offerte aangemaakt; in de offerte worden naast de standaard gegevens ook facturatie afspraken opgenomen, en de voorwaarde dat als de deelnemers aan de opleiding zijn gestart, de offerte als getekend wordt beschouwd. Daarnaast is de afspraak dat indien deelnemers uitvallen als het traject is gestart, het offertebedrag hetzelfde blijft (aangezien in de prijsstelling rekening is gehouden met uitvalpercentages).

Voordat de offerte verzonden wordt naar de cliënt wordt deze eerst samen met de calculatie naar de opleidingsmanager van de betreffende sector en naar de controller gestuurd ter controle en goedkeuring. Bij een offerte boven de € 5.000,- wordt deze tevens ter autorisatie voorgelegd aan een lid van het CvB, die de offerte ondertekent. Indien de offerte afwijkt van de calculatie dient dit te worden onderbouwd.

De afdeling Onderwijsadministratie bewaakt de procedure en zorgt ervoor dat alle offertes en calculaties in Eduarte opgeslagen worden en beschikbaar zijn voor nacalculatie.

Deze procedure vormt een belangrijke structurele beheersmaatregel om de kostendekkendheid blijvend te waarborgen.

Intern wordt de naleving van de bovenstaande procedure getoetst.

De belangrijkste trajecten in 2018 zijn:

Unit	Opleidingen	Gemiddeld aantal 2018	Jaar 2018 in €
A&H	Logistieke opleidingen, customerservices, retail verkoopspecialist	61 deelnemers	€ 168.403
	Daarnaast open aanbod belastingwetgeving, PDL en Excell		€ 11.041
Techniek	Diverse opleidingen operator A/B/C, werkvoorbereider, middenkaderfunctionaris, (met name voor Stork, DSM, Spie, VDL-Nedcar)	251 deelnemers	€ 827.859
H&T	Thai meister	20 deelnemers	€ 33.800
GDW	Diverse opleidingen Helpende zorg en welzijn, Verzorgende IG, Verpleegkundige niv.4 voor Meander, Zuyderland, Sevagram.	146 deelnemers	€ 239.324
	Verder zijn er diverse korte trainingen en workshops verzorgd o.a. voor Meander /Sevagram en Conzorg		€ 60.222
STIP	Afname AMN testen voor diverse bedrijven		€ 17.000

Thema 8. Buitenlandse deelnemers

Het Arcus College biedt alleen onderwijs aan binnen Nederland. Wel is er sprake van buitenlandse stages.

Het Arcus College biedt onderwijs aan aan buitenlandse studenten voor zover die:

- Burger zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie;
- Burger zijn van een andere staat, maar over een geldige verblijfsvergunning beschikken.

Bijlage 3

Nevenfuncties CvB en RvT



Afkortingen:

RvC= Raad van Commissarissen

RvT= Raad van Toezicht

RvA= Raad van Advies

DGA= directeur groot aandeelhouder

Leden CvB

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		<i>Instelling/organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Bezoldigd ja/nee</i>
dhr. J.H. Meijer RC (lid)	Lid CvB Arcus College			
		Stichting Bibliotheek Kerkrade e.o.	Lid RvT	Nee
		Atletiekvereniging Achilles-Top Kerkrade e.o.	Bestuurslid	Nee
		Abdijcross Kerkrade	Evenementenmanager	Nee
dhr. drs. C.M.A. van Rosmalen MPA (voorzitter a.i. per 1 september 2017 tot en met 31 december 2018)	Voorzitter a.i. CvB Arcus College			
		Hobson	Lid RvC	Ja
		Stichting Kenniscentrum examinering	Voorzitter bestuur	Nee
		MBO in Bedrijf	Lid evaluatiecommissie	Ja
		Adviescommissie Bekostiging Hoger Onderwijs (Cie. Van Rijn)	Lid	Ja

Leden RvT

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		<i>Instelling/organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Bezoldigd ja/nee</i>
dhr. ir. J.L.J.M. Schneiders (voorzitter)	DGA Boerenanseld Management bv			
		Limburg Ventures	Voorzitter RvC	Nee
		Chemelot Ventures	lid RvC	Ja
		REA Bisschoppelijk Centrum Rolduc	Lid RvT	Nee
		Denktank sociale innovatie	Lid	Nee

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		<i>Instelling/organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Bezoldigd Ja/nee</i>
Dhr. W. Houben (vicevoorzitter)	Burgemeester van Voerendaal			
		DB/AB GR Parkstad Limburg	Lid	Nee
		AB GR Veiligheidsregio Zuid-Limburg	Lid	Nee
		AB GR RUD	Lid	Nee
		Stichting Samenwerking Kamers van Koophandel en Economische Ontwikkeling in de Euregio Maas-Rijn	Secretaris/ penningmeester	Nee
		Stichting Starterscoördinatie	Voorzitter	Nee
		Stichting Structuur Versterkende Projecten (EsVePe)	Voorzitter	Nee
		Ondernemingshuis kantorenpark Sittard	Directeur	Ja
		HIT Foundation	Voorzitter	Nee
		Houben Holding BV	DGA	Nee
dhr. J.F. van Engelen	Met pensioen			
		Pensioenfonds DSM Nederland	Lid Verantwoordingsorgaan	Ja
		Stichting streekmuseum Stevensweert / Ohé en Laak	Voorzitter, secretaris a.i. van het bestuur	Nee
mw. J.A.M. van den Houten	Docente Zuyd Hogeschool			
		Ergotherapie Nederland	WFOT, Delegate <i>Per 01-05-2017</i>	Nee
dhr. L. Radix (lid)	DGA Radix Ad Visum			
		Mercurius Beleggingsmaatschappij	Vicevoorzitter RvC	Ja
		Bodemzorg Limburg	Lid RvC	Ja
		Stichting Ave Rex Christe (Kasteel Hoensbroek)	Voorzitter Bestuur	Nee
		United World College	Lid Board <i>Per 01-03-2018</i>	Nee
		Museumplein Kerkrade	Lid RvT	Nee
		Fonds voor Sociale Instellingen	Penningmeester bestuur	Nee
		Chemelot Ventures	Voorzitter RvC	Ja

		Brightlands Agrofood Ventures	Voorzitter RvC	Ja
		Valid	Voorzitter RvA	Ja
		Fibrant	Lid RvC	Ja

Bijlage 4

Checklist governance



Checklist voor mbo-instellingen voor de verantwoording over Governance in het Geïntegreerd Jaardocument 2018

Deel 1: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze colleges van bestuur	
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
1. Het CvB zorgt bij verschillende inkomstenbronnen voor een heldere scheiding in de verantwoording	☒
2. Het CvB regelt (indien van toepassing) vertegenwoordigingsbevoegdheid in een bestuursreglement of procuratieregeling.	☒
3. Het CvB zorgt voor actuele informatie over de behoeften en wensen van belanghebbenden en neemt die aantoonbaar mee in zijn besluitvorming.	☒
4. Het CvB vraagt de RvT goedkeuring voor: a. de visie op basis waarvan het CvB wenst te opereren b. het strategisch meerjarenplan, de begroting, het jaarplan, de jaarrekening en het jaarverslag c. (wijzigingen in) het bestuursreglement d. besluiten tot statutenwijziging of ontbinding van de rechtspersoon, of het aanvragen van faillissement of surseance van betaling e. overige majeure beslissingen, vast te leggen in de statuten en/of het bestuursreglement	☒
5. Het CvB legt verantwoording aan de RvT af over de gang van zaken in de instelling en zijn eigen functioneren en verschaft de RvT daartoe actief de nodige informatie.	☒
6. Het CvB verschaft de RvT alle informatie die deze nodig heeft voor zijn toezichttaak.	☒
7. Het CvB legt belangrijke beslissingen en complexe zaken voor advies voor aan de RvT.	☒
8. Het CvB legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	☒
9. De RvT stelt de omvang van het CvB vast.	☒
10. Het CvB omschrijft bij een meerhoofdig CvB in het bestuursreglement de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leden.	☒
11. De RvT werkt bij de werving en selectie van CvB-leden met vooraf door het CvB opgestelde en openbare profielen. De profielen worden voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad en de studentenraad.	☒
12. De RvT evalueert jaarlijks (de leden van) het CvB en bespreekt met hen de verwachtingen en wensen voor de toekomst.	☒
13. Leden van de RvT mogen niet worden benoemd in het CvB van dezelfde instelling.	☒
14. Bij belet of ontstentenis van alle CvB-leden voorziet de RvT tijdelijk in het bestuur.	☒

15. Leden van het CvB vragen voor het aanvaarden van betaalde of onbetaalde nevenfuncties goedkeuring aan de RvT.	☒
16. De RvT stelt criteria vast, op grond waarvan goedkeuring wordt verleend of onthouden aan nevenfuncties van CvB-leden.	☒
17. Relevante nevenfuncties van CvB-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	☒
18. Een lid van het CvB meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega CvB-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	☒
19. Een CvB-lid neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	☒
20. Belangenverstrengeling bij een CvB-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	☒
21. Belangenverstrengeling bij een CvB-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een CvB-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	☒
22. Het CvB zorgt voor een integriteitscode, na overleg met de ondernemingsraad.	☒

Deel 2: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze raden van toezicht	
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
23. De RvT legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	☒
24. De RvT stelt de omvang van de RvT vast, de competenties die nodig zijn, de zittingsduur en de honorering. Alle zaken rond de samenstelling van de RvT worden geregeld in de statuten en/of het bestuursreglement.	☒
25. De RvT benoemt, schorst en ontslaat de leden van de RvT.	☒
26. Bij vacatures in de RvT stelt de RvT een profielschets op. Alle profielen worden voor advies voorgelegd aan het CvB, de ondernemingsraad en de studentenraad.	☒
27. Bij vacatures in de RvT worden afspraken gemaakt over de wervings- en selectieprocedure.	☒
28. De zittingsperiode voor leden van de RvT is vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor één termijn. Daarbij wordt het lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot de profielschets.	☒
29. De RvT stelt een rooster van aftreden vast, waarin enerzijds fris bloed en anderzijds continuïteit wordt gewaarborgd.	☒
30. De leden van de RvT ontvangen een honorering. De RvT stelt de hoogte van deze honorering vast.	☒
31. Een lid van de RvT wordt genoemd op bindende voordracht van de ondernemingsraad, indien de OR van dit wettelijke recht gebruik wil maken.	☒
32. Voormalige leden van het CvB, voormalige werknemers of iemand die belangrijke	Alleen

zakelijke relaties heeft gehad met de instelling, kunnen geen lid van de RvT van deze instelling worden.	bepaald voor voormalige CvB-leden
33. De leden van de RvT functioneren zonder last en ruggespraak.	☒
34. De instelling maakt het financieel mogelijk dat de RvT over een secretariaat beschikt.	☒
35. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en samenstelling van door de RvT in te stellen commissies worden vastgelegd in een commissiereglement.	☒
36. De RvT benoemt de externe accountant. De opdrachtverlening tot niet-controlewerkzaamheden wordt goedgekeurd door de RvT en/of AC. De externe accountant woont de vergaderingen van de Auditcommissie bij, waarin wordt gesproken over de jaarrekening en de managementletter. De externe accountant rapporteert zijn bevindingen over de jaarrekening tegelijkertijd aan de RvT en het CvB. De keuze voor de accountant wordt om de zes jaar gemotiveerd heroverwogen.	☒
37. De RvT evalueert jaarlijks de leden van het CvB en het College als team. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	☒
38. De RvT evalueert jaarlijks zijn eigen inrichting en functioneren en de bijdragen van de afzonderlijke leden, in afwezigheid van het CvB. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	☒
39. De RvT legt de werkwijze bij de evaluatie van het CvB en de RvT vast in het bestuursreglement.	☒
40. De RvT draagt zorg voor een transparante en toegankelijke klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling.	☒
41. Een lid van de RvT meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega RvT-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	☒
42. Een lid van de RvT neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	☒
43. Belangenverstrengeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	☒
44. Belangenverstrengeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een RvT-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	☒
45. Relevante nevenfuncties van RvT-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	☒

Deel 3: Inrichting en verantwoording over de horizontale dialoog Klachtenregelingen voor externe en interne belanghebbenden		
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'		Check instelling
46. Het CvB formuleert wie externe belanghebbenden zijn, welke belanghebbenden waarbij worden betrokken, hoe de belanghebbenden bij de beleidsontwikkeling worden betrokken en waarover, hoe en aan wie welke informatie wordt gegeven.		☒
47. De instellingen geven vorm aan de afspraken in het professioneel statuut voor werknemers.		☒
48. Het CvB zorgt voor transparante, eenvoudige en gemakkelijk toepasbare klachtenregelingen voor externe belanghebbenden en interne belanghebbenden en zorgt ervoor dat deze klachtenregelingen bij de belanghebbenden bekend is.		☒
49. De instellingen leggen verantwoording over de horizontale dialoog met externe belanghebbenden af in het jaarverslag.		☒

Deel 4: Overige governance-elementen in de regelgeving over verslaggeving van de rijksoverheid		
Eis overheid	Bron regelgeving overheid	Check instelling
50. Het geheel van verslaggevingsdocumenten bestaande uit jaarrekening, jaarverslag en overige gegevens	Burgerlijk Wetboek (BW) boek 2, titel 9	☒
51. Aansluiting BW en verslaggeving onderwijs met • Aansluiting BW en richtlijnen jaarverslaggeving onderwijs • Afwijkingen en in aanvulling op BW • Aanvullende richtlijnen m.b.t. personeelsbeloningen, profileringsfonds(HO) en vergoedingen en declaraties (HO) • Aanlevering gegevens	Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO)	☒
52. WEB met verplichtingen t.a.v. • Kwaliteitszorg en verslag examens • Jaarrekening • Jaarverslag, nadere regels en verplichting om te vermelden hoe wordt omgegaan met de code Goed Bestuur • Verslag deelnemersraad • Bestuur en inrichting van de instellingen	Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), • artikel 1.3.6. • artikel 2.5. • artikel 8a.2.1 • hoofdstuk 9, titel 2	☒

53. UWEB met nadere uitwerking verplichtingen WEB t.a.v. informatie en controleprotocol	Uitvoeringsbesluit WEB, hoofdstuk 5	☒
54. Controleprotocol met nadere uitwerking accountantscontrole en verantwoording met o.a. overzicht wet en regelgevingen en overzicht verantwoording van subsidiemiddelen conform Wet overige OCW-subsidies (WOOS) of de Regeling onderwijs subsidies (ROS)	Onderwijscontrole-protocol OCW / EZ	☒
55. Medezeggenschap over strategische keuzes voor de instellingen conform Wet op de ondernemingsraden (WOR) en zeggenschap over onderwijs (Professioneel Statuut) en werkverdeling (CAO)	(WOR),Professioneel Statuut en CAO	☒

Bijlage 5

Examenjaarverslag 2018



1. Beknopte inleiding

In de wet WEB, artikel 2.5.4, is vermeld dat het bevoegd gezag jaarlijks een jaarverslag, o.a. over de examinering, opstelt en publiceert. In het onderzoekskader 2017 heeft de inspectie van het onderwijs de taak van de examencommissie nader uitgewerkt en daarmee impliciet aangegeven over welke onderwerpen de examencommissie in het jaarverslag rapporteert.

Achtereenvolgens wordt in het jaarverslag aan de orde gesteld: de samenstelling van de examencommissies, de kwaliteit van het exameninstrumentarium, het verlenen van vrijstellingen, de kwaliteit van het examendossier, de kwaliteit van het examinerings- en diplomeringsproces en de deskundigheid van bij de examinering betrokken personen. De inhoud van het jaarverslag is samengesteld op basis van de jaarverslagen van de examencommissies van de exameneenheden Administratie en Handel (A&H), Gezondheidszorg en Dienstverlening (GDW), Horeca en Toerisme (H&T) en het jaarverslag over de examinering van het Techniek College (TC).

2. Examencommissie's

Op basis van bestuurlijke en onderwijskundige ontwikkelingen bij Arcus College en het Techniek College en de aangescherpte wetgeving met betrekking tot de eisen aan de examencommissie zijn de examencommissies eind 2016/- begin 2017 een transitietraject ingegaan. De examencommissies zijn vanaf februari 2018 operationeel.

Op basis van de verscherpte regelgeving voor de examencommissies zijn de volgende aanpassingen doorgevoerd:

- er zijn minder managementteamleden met een operationele/financiële verantwoordelijkheid lid van de examencommissie en er zijn meer docenten en medewerkers uit het werkveld aan de examencommissie toegevoegd;
- in alle examencommissies zijn externe voorzitters benoemd uit het werkveld, met een bepaalde deskundigheid op het gebied van de examinering;
- er is meer focus aangebracht op de rol/taak van de examencommissie bij het toezicht op de examenprocessen en borging van de examenkwaliteit;
- er is meer focus aangebracht op de niet delegeerbare kerntaken van de examencommissie met betrekking tot het vaststellen van de kwaliteit van de exameninstrumenten, het verlenen van vrijstellingen voor examens en het vaststellen of een deelnemer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een diploma, certificaat of een instellingsverklaring als bedoeld in artikel 7.4.6a alsmede het uitreiken of afgeven daarvan.

Door de aangepaste personele samenstelling is een scheiding aangebracht tussen de operationele verantwoordelijkheid voor de examinering (de onderwijsmanager en het team) en het toezicht op de examenkwaliteit en borging daarvan (de examencommissie). Het handboek examinering, het examenreglement en de verscherpte wet- en regelgeving vormen het kader waarbinnen de examencommissie haar rol en taak verricht.

Deze documenten zijn echter niet samengesteld op het niveau dat ze prescriptief kunnen worden toegepast, maar hebben de examencommissie uitgedaagd de ijkpunten in die documenten te vertalen in concrete taken en werkwijzen. Vervolgens is de uitwerkingen daarvan verankerd in het huishoudelijk reglement van de betreffende examencommissies en toegankelijk voor elke medewerker van de exameneenheid.

De examencommissies zijn als volgt samengesteld:

Exameneenheid Administratie en Handel

Dhr. P. Bormans : voorzitter (extern)

Mw. M. Frings : secretaris

Mw. S. Rambaran : lid
Dhr. H. van den Bunder : lid
Dhr. R. Rondas : lid
Dhr. R. Dudziec : lid
Mw. C. van Berkel : lid
Mw. K. Van hoof : adviseur (optioneel)
Dhr. R. Videc : adviseur (optioneel)

Subcommissies

Subcommissie 1: Afhandeling klachten: Dhr. P. Bormans, Mw. M. Frings, Dhr. H. van den Bunder

Subcommissie 2: Verzoeken betreffende examinering: Dhr. R. Rondas, Mw. C. van Berkel,
Mw. M. Frings en Mw. K. van Hoof (adviseur)

Subcommissie 3: Controle examendossiers: Dhr. R. Rondas, Mw. Frings en Mw. C. van Berkel

Exameneenheid Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn

Dhr. L. Op 't Hoog : voorzitter (extern en werkzaam voor MC Zuyderland)
Mw. M. Ruwette : plv. voorzitter (extern lid en werkzaam voor de Koraalgroep)
Mw. J. Meuwissen : ambachtelijk secretaris
Dhr. J. Hoesen : lid
Dhr. F. Stroeks : lid
Dhr. M. Toonen : lid
Dhr. M. Thoonsen : lid
Dhr. Stahlmann : lid
Dhr. L. Ortman : lid
Mw. M. Beuten : kwaliteitszorgmedewerker (adviseur)
Dhr. M. Hirsch : beleidsadviseur(optioneel)

Subcommissies

Subcommissie 1: Vaststelling- en inkoop exameninstrumenten: Mw. M. Ruwette,
Dhr. M. Thoonsen en 6 adviserende leden

Subcommissie 2: Vrijstellingen, onregelmatigheden en klachten: Dhr. J. Hoesen, Dhr. M. Toonen
en 6 adviserende leden

Subcommissie 3: Vaststelling examenresultaten, diplomering en certificering: Dhr. L. Op 't
Hoog, Dhr. Stahlmann, Dhr. F. Stroeks en Dhr. L. Ortman

Subcommissie 4: Kwaliteitsborging en verantwoording: Dhr. M. Toonen, Dhr. L. Ortman en 7
adviserende leden

Exameneenheid Horeca en Toerisme

Dhr. P. Lemmens : voorzitter (extern en werkzaam als VZ CvB Kindante)
Mw. M. v.d. Waarenburg: plv. voorzitter
Mw. R. Dohmen : secretaris
Dhr. P. Pranger : OM (lid vanaf september 2017)
Dhr. R. Lauffer : OM (lid t/m maart 2018)
Dhr., H. Dautzenberg : OM (lid t/m januari 2018)
Dhr. J. Kromhout : OM (lid t/m maart 2018)
Dhr. R. Videc : hoofd examenbureau (adviseur)
Dhr. Rothkrans : docent/kwaliteitszorgmedewerker (adviseur)
Mw. K. Van Hoof : adviseur (AVO)

Subcommissies

Subcommissie 1: Dagelijks bestuur: Mw. M. v.d. Waarenburg, Mw. R. Dohmen en Dhr. P.
Lemmens en 2 adviserende leden

Subcommissie 2: Vrijstellingen, Onregelmatigheden en Klachten: Dhr. Dhr. M. Theelen,
Dhr. Jacobs, Dhr. Siedler en 1 adviserend lid

Subcommissie 3: Examenresultaten en Diplomering: Dhr. G. Enning, Mw. Hoenen,
Dhr. G. Schlangen en Dhr. M. Siedler

Subcommissie 4: Kwaliteitsborging en Verantwoording: alle leden van de examencommissie

Techniek College Zuid Limburg

Dhr. G. Enning : voorzitter (extern)
Mw. M. Hoenen : plv. voorzitter
Dhr. M. Theelen : lid
Dhr. N. L'Herminez : lid
Mw. G. Schlangen : lid
Mw. M. Siedler : lid
Mw. Ch. Jacobs : lid
Dhr. A. Leeggangers : lid (extern)
Dhr. G. Honings : lid (extern)
Mw. N. van Laarhoven : kwaliteitszorgmedewerker (adviseur)
Mw. Elly Solberg : Ambtelijk secretaris

Subcommissies

Subcommissie 1: Vaststelling: Dhr. G. Enning, Mw. M. Hoenen en 4 adviserende leden

Subcommissie 2: Vrijstellingen, Onregelmatigheden en Klachten: Dhr. M. Theelen,
Dhr. Jacobs, Dhr. Siedler en 1 adviserend lid

Subcommissie 3: Examenresultaten en Diplomering: Dhr. G. Enning, Mw. Hoenen,
Dhr. G. Schlangen en Dhr. M. Siedler

Subcommissie 4: Kwaliteitsborging en Verantwoording: alle leden van de examencommissie

Voor de exameneenheid H&T is de examencommissie nieuwe stijl sinds september 2018 operationeel.

Periodiek (elke zes weken) heeft het College van Bestuur overleg met de voorzitters van de examencommissies. Het doel van dat overleg is via direct contact met de voorzitters van de examencommissies toezicht te houden op de kwaliteit bij de invulling van de rol en taak van de commissies en de examencommissies faciliteren bij de toerusting op de taak.

3. Exameninstrumentarium

Arcus College voert een actief inkoopbeleid voor de aanschaf van exameninstrumenten. De exameninstrumenten worden pas dan zelf geconstrueerd en vastgesteld indien geen exameninstrumenten via gecertificeerde leveranciers kunnen worden ingekocht. Voor het vaststellen van de exameninstrumenten hebben de examencommissie subcommissies ingericht (vaststellingscommissie), bestaande uit leden van de examencommissies, aangevuld met ter zake kundige docenten. De kwaliteit van de ingekochte exameninstrumenten zijn steekproefsgewijs onderzocht aan de hand van een semi-gestandaardiseerde vaststellingslijst die is gebaseerd op de standaarden van de onderwijsinspectie. De zelf-geconstrueerde examens zijn allen door de vaststellingscommissie vastgesteld en gearchiveerd bij het examenbureau.

De examencommissies hebben in het schooljaar 2018-2019 in totaal 194 exameninstrumenten onderzocht en 20 exameninstrumenten zijn via de externe audits onderzocht. Meer concreet bij de eenheid A&H 12 (+5) instrumenten, bij de eenheid GDW 55 (+5) bij de eenheid H&T 30 (+5) instrumenten en bij het Techniek College 77 (+5). De tussen haakjes geplaatste getallen zijn de

aantallen die via de externe audits zijn onderzocht. Daarbij is vastgesteld dat niet alle onderzochte exameninstrumenten voldoen aan de vaststellingseisen.

De afdelingen kopen de exameninstrumenten in bij diverse leveranciers. Bij de exameneenheid A&H zijn 9, bij exameneenheid GDW 5 en bij de exameneenheid H&T zijn geen nieuwe contracten afgesloten. De unit Techniek College heeft geen melding gemaakt over het aantal afgesloten contracten.

4. Vrijstellingen

Arcus College verleent vrijstelling op grond van wettelijke bepalingen. Voor het verlenen van vrijstellingen komen in aanmerking kandidaten die:

- diploma's en- of certificaten hebben behaald bij een erkende onderwijsinstelling die gelijk staan aan de inhoud van het beroepsgerichte deel en/of het generieke deel van het kwalificatiedossier waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd;
- een ervaringscertificaat dat is afgegeven door een erkend evc-centrum dat overeenkomt met de inhoud van het beroepsgerichte deel en/of het generieke deel van het kwalificatiedossier waarvoor de vrijstelling(en) wordt gevraagd;
- toetsen onder examencondities hebben afgelegd in het buitenland.

Voor het afgeven van vrijstellingen zijn door de examencommissies van de exameneenheid A&H, H&T, GDW en het Techniek College subcommissies ingericht met een specifieke taak voor het afgeven van vrijstellingen. De subcommissies bestaan uit leden van de examencommissie en wordt ondersteund door een aantal inhoudsdeskundige adviseurs. In dit kader heeft Arcus College in het schooljaar 2017-2018 in totaal 495 vrijstellingen verleend voor kwalificerende examens t.w. voor de exameneenheid A&H 196 vrijstellingen, de exameneenheid GDW 99 vrijstellingen, de exameneenheid H&T 39 vrijstellingen en het Techniek College 161 vrijstellingen. Het verlenen van vrijstellingen gebeurt via de vastgestelde procedure in het handboek examineren.

5. Examendossier

Steekproefsgewijs vergewist de examencommissie zich ervan of de examendossiers van studenten inhoudelijk aan de maat zijn. Hierbij zijn de examendossiers onderzocht op twee vraagstellingen: 1) dekken de exameninstrumenten het kwalificatiedossier op het vereiste niveau af en 2) voldoen alle dossiers aan de gestelde eisen. Voor dat onderzoek zijn de namen van de kandidaten "ad random" gestoken en de dossiers opgevraagd bij het examenbureau.

De examencommissies hebben in het schooljaar 2017-2018 264 dossiers onderzocht t.w. voor de exameneenheid A&H 14, de exameneenheid GDW 33, de exameneenheid H&T 192 en het Techniek College 5 dossiers. Verder zijn 20 dossiers onderzocht via externe audits. Bij de onderzoeken is gebleken dat 76% van de getoetste dossiers aan de eisen voldoen. Bij de incomplete Vaak ontbreken examenonderdelen of komen de aangetroffen onderdelen niet overeen met de resultatenstructuur in Eduarte.

6. Examinerings- en diplomeringsproces

Jaarlijks evalueren de examencommissies aan de hand van afdelingsevaluaties, panelgesprekken met studenten, behaalde rendementen en andere meetgegevens zoals o.a. de JOB-enquête en de keuzegidsresultaten de examenprocessen. Uit de resultaten van die evaluaties zijn de navolgende resultaten op Arcus niveau gedistilleerd (zie tabel 1). In tabel 2 zijn een aantal van de resultaten voorzien van maat en getal.

Tabel 1: evaluatieresultaten van de exameneenheden

Kwaliteitsaspect	Evaluatieresultaat
ED1. Kwaliteitsborging examinering en diplomering	
De examencommissie vergewist zich m.b.t. het examengedeelte van de Onderwijs en Examenregeling of: - de OER voldoet aan de kwaliteitscriteria (conform format) - de OER overeenkomt met de resultatenstructuur in Eduarte - de OER tijdig beschikbaar en toegankelijk is voor de studenten - de studenten zijn geïnformeerd over eventuele aanpassingen in de OER na de start van de opleiding en mutaties in de resultatenstructuur	- de OER's van de opleidingen gestart in schooljaar 2017-2018 zijn verder ontwikkeld en afgerond voor de opleidingen van de nieuwe cohorten - onderzoek naar de kwaliteit van de OER-en heeft plaatsgevonden door kwaliteitszorgmedewerker. Van een aantal opleidingen is n.a.v. dit onderzoek de OER aangepast en verbeterd. Hierna zijn de OER's vastgesteld. Bij H&T heeft geen controle plaatsgevonden wegens onderbezetting van de EC. Dit punt is opgenomen in het verbeterplan. Bij het TC heeft een 100% controle plaatsgevonden. - OER's waren niet allemaal te vinden op de website Mijncampus.nl. Dit is inmiddels verbeterd. - via steekproefonderzoek heeft de EC (TC&GDW) gecontroleerd of de gebouwde resultatenstructuren overeenkomen met OER-en en de OER-en aansluiten bij kwalificatiedossiers. Deze taak is bij A&H echter onvoldoende uitgevoerd vanwege ondercapaciteit. - er zijn geen aanpassingen in de OER-en geweest die een verzwaring van de exameneisen tot gevolg hadden

Kwaliteitsaspect	Evaluatieresultaat
ED1. Kwaliteitsborging examinering en diplomering	
De examencommissie vergewist zich m.b.t. tot de diplomering en certificering of: - de studenten voldoen aan de voorwaarden voor het verkrijgen van het diploma, certificaat of instellingsverklaring - de studenten hebben op juiste gronden vrijstellingen verkregen - het examendossiers van de studenten volledig en adequaat samengesteld - de gegevens vermeld de diploma's en de resultatenlijsten correct zijn weergegeven.	- het nemen van besluiten betreffende vrijstellingsverzoeken heeft veel tijd gevraagd wegens onduidelijkheden over de inzet en beoordeling van keuzedelen - er is veel onderzoek gedaan voor vrijstellingen op basis van "losse examens" om na te gaan of deze examens volledige werkprocessen of kerntaken afdekken. Vrijstellingen zijn verleend op basis van de vereiste documenten en bewijzen. - via steekproeven zijn examendossiers gecontroleerd. Bij A&H zijn slechts een beperkt aantal steekproeven genomen waardoor de betrouwbaarheid onder druk is komen te staan. Het TC heeft per crebo 5 dossiers onderzocht.
De examencommissie vergewist zich m.b.t. de kwaliteitsborging of: - het examen- en diplomeringproces correct verloopt volgens het Examen en Kwalificatiebesluit, het handboek examinering en de procesbeschrijving administratieve processen examinering van het examenbureau - op basis van analyses verbetermaatregelen neemt bij het examinerings- en diplomeringproces en toeziet op de realisatie daarvan - bij de examinering betrokken medewerkers zijn toegerust en deskundig voor het correct vervullen van de taak en waarborgt die deskundigheid in het perspectief van (toekomstige) ontwikkelingen op het gebied van de examinering	- de examencommissies werken volgens de PDCA-cyclus en een jaarplanning voor toezicht en borging van de kwaliteit - op basis van examenobservaties is vastgesteld dat het examinerings- en diplomeringproces in grote lijnen verloopt zoals dat is beschreven in het handboek examinering en de procesbeschrijving van het EB - dit schooljaar is een eerste aanzet gegeven tot een (cijfermatige) analyse van de examenresultaten voor de generieke en beroepsspecifieke leergebieden (GDW&TC) - de analyseresultaten worden met de teams besproken en leiden tot verbeteracties (GDW&TC) - de medewerkers met een taak bij de examinering zijn in een drie-jarencyclus geschoold in het vaststellen en beoordelen van examens (A&H, GDW&TC) en de leden van de examencommissies in competenties voor de borging van de examenkwaliteit (GDW&TC) - alle onderwijsteams hebben deelgenomen aan een "compliance-onderzoek". In dat onderzoek is vastgesteld dat er behoefte is aan meer communicatie met de examencommissies over rollen, taken en bevoegdheden en informatie over wet- en regelgeving en werkprocessen. De teams hebben de verbeterpunten opgenomen in het doorlopende afdelingsjaarplan (DAP). - elk team rapporteert periodiek over de examenresultaten en de verbetertrajecten aan de examencommissie en de examencommissie ziet er op toe dat afspraken dienaangaande worden nagekomen. - de Raad van Bestuur bespreekt zes wekelijks de stand van zaken met betrekking tot de kwaliteit van de examinering met de voorzitters van de examencommissies

Kwaliteitsaspect	Evaluatieresultaat
ED.2 Het exameninstrumentarium	
De examencommissie bewaakt, monitort en analyseert de kwaliteit van de exameninstrumenten en ziet toe op de	- de vaststellingscommissie stelt de exameninstrumenten vast en informeert via verslagen de EC - de vaststellingscommissie A&H spreekt haar zorgen uit over

realisatie van verbeteractiviteiten.	de onderbezetting in deze commissie. De commissie bestaat uit 2 leden, waarvan 1 lid langdurig ziek is geweest. De vaststellingscommissie vreest dat de kwaliteitsborging door onderbezetting in het gedrang komt. - voor een aantal keuzedelen zijn geen examens beschikbaar via erkende leveranciers. Omdat gemis op te vangen worden eerdere examens aangepast op basis van de geldende kwalificatiedossiers en vervolgens vastgesteld door de vaststellingscommissie van de examencommissies. Hiermee komt de principe afspraak "eerst inkoop dan zelfconstructie" in het gedrang.
De examencommissie vergewist zich bij de inkoop en uitbesteding van examens/diensten of: - de inkoop van examens of dienst tot stand is gekomen met in achtneming van de inkoop procedure van Arcus College - de inkoop van examens of diensten behorende tot de kwalificatie zijn vastgelegd in een contract (specificatie) - in het contract een garantie- en geschillenreling is opgenomen - de examens of diensten inhoudelijk voldoen aan de eisen zoals gesteld in het Examen en Kwalificatiebesluit en het handboek examinering	- de examens zijn landelijk gecontroleerd op dekkingsgraad en toets technische vereisten. De EC's controleren (steekproefsgewijs) of de ingekochte exameninstrumenten voldoen aan de kwaliteitseisen - de inkoop van exameninstrumenten verloopt volgens de inkoopprocedure - de contracten zijn niet gecontroleerd op eisen die zijn vastgelegd in de inkoopprocedure
De examencommissie vergewist zich m.b.t. de vaststelling van examens of: - examens voldoen aan kwaliteitscriteria m.b.t.: . de dekkingsgraad, cesuur en toets technische vereisten . de validiteit, betrouwbaarheid/complexiteit . de examenvorm en exameninhoud . de transparantie en authenticiteit . de informatie over de examenafname en de beoordeling/beoordelingsvoorschrift voor de studenten en beoordelaars - de examens door onafhankelijke en deskundige vaststellers zijn vastgesteld en/of zijn voorzien van een keurmerk van een extern leverancier	- i.v.m. de vele fouten in een ingekocht examen heeft de EC de leverancier hierover geïnformeerd. De leverancier heeft op basis daarvan het examen aangepast en de kwaliteit verbetert (A&H) - vanwege onderbezetting is de vaststellingscommissie niet in voldoende mate toegekomen aan het steekproefsgewijs controleren van de kwaliteit van ingekochte examens. Het is wel noodzakelijk dat dit gebeurt (A&H). - via de vaststellingscommissie heeft de examencommissie inzicht op de kwaliteit van de exameninstrumenten (GDW&TC) - ondanks dat alle examens worden ingekocht en dus zijn voorzien van een keurmerk van een externe leverancier, worden alle examens vastgesteld door de vaststellers van de EC (GDW&TC).

Kwaliteitsaspect	Evaluatieresultaat
ED.3 De afname en beoordeling van examens	
De examencommissie vergewist zich m.b.t. de afname en beoordeling van examens of: - er is vastgelegd op welke momenten en omstandigheden en examenvormen de examinering wordt vorm gegeven - de examencondities voor studenten gelijkwaardig zijn en de examenprestatie daadwerkelijk zelf hebben geleverd - de beoordelingen objectief, onafhankelijk en controleerbaar is opgemaakt (passend bij het beoordelingsvoorschrift) - bij de beoordeling van de examens de cesuur correct is toegepast - de procedure voor bezwaar en beroep tijdig voor de studenten beschikbaar is en correct wordt toegepast - de student tevreden is over het examenproces, de exameninstrumenten, het niveau van de examens en de samenwerking met de docenten/school	- de OER-en worden door de kwaliteitszorgmedewerker gecontroleerd op hiernaast genoemde kwaliteitseisen - niet alle OER-en voldoen aan de kwaliteitseisen en zijn op basis van controles gerepareerd - bij de flexibele examens worden studenten geïnformeerd hoe zij het examen tijdig kunnen aanvragen - via een steekproef is uit alle examens willekeurig een lijst van examens gestoken (10%) waarbij een deelnemers tevredenheidsenquête is afgenomen. Niet alle formulieren zijn ingevuld geretourneerd. Over het algemeen zijn studenten tevreden over de examinering (A&H). - in de JOB-enquête scoren de studenten voor Arcus College totaal gemiddeld 3,9 op een schaal van 4 voor tevredenheid over toetsing en examinering - de afname van de landelijke examens bij de afdeling VAVO geschiedt op dit moment in verschillende toets ruimtes omdat een grote centrale toets ruimte ontbreekt. Daardoor zijn veel personen nodig om deze examens goed te kunnen afnemen, hetgeen organisatorisch moeilijk te regelen is.
De examencommissie vergewist zich m.b.t. het leerbedrijf of: - het leerbedrijf geïnformeerd is over de richtlijnen m.b.t. de examenafname in de beroepspraktijk - de examenopdracht(en) in het leerbedrijf aansluiten bij de werkprocessen en kerntaken van het kwalificatiedossier(dekkingsgraad) - de beoordelaar van het leerbedrijf onafhankelijk en deskundig examens kan afnemen en beoordelen in samenwerking met de docent-beoordelaar van de school - de examens in het leerbedrijf worden afgenomen en beoordeeld conform de richtlijnen voor de examenafname en beoordeling (in het examen of verantwoordingsdocument) - het leerbedrijf tevreden is over het examenproces, de exameninstrumenten, het niveau van de examens en de samenwerking met de school	- via examenobservaties (steekproef), telefonische interviews van beoordelaars en BPV bezoeken vergewist de examencommissie zich van de kwaliteit van de afname en beoordeling van examens in de BPV (GDW&TC) - de examens in de BPV en de BPV als zodanig wordt beoordeeld conform wet- en regelgeving en zijn voorzien van de vereiste documenten - daar waar examinering in de BPV plaats vindt worden bedrijven, afhankelijk van de afdeling, schriftelijk via BPV-boek en/of apart examenproject geïnformeerd over de wijze van examinering. Daar waar nodig wordt dit mondeling toegelicht. Bij H&T is dit een verbeterpunt. - via de BPV-monitor (SBB) en afdeling gebonden enquêtes wordt de tevredenheid van de leerbedrijven gemonitord - de EC is dit jaar voornemens meer focus aan te brengen in de examinering in de beroepspraktijk. De EC vindt het belangrijk om na te gaan hoe het externe examineren op dit moment verloopt om vervolgens te werken aan een format dat voor alle opleidingen toepasbaar is en dat voldoet aan de kwaliteitseisen rondom examineren.

Kwaliteitsaspect	Evaluatieresultaat
De samenwerking tussen de studenten en het onderwijsteam	
De examencommissie vergewist zich m.b.t. de tevredenheid van studenten over de examinering of: - de voorlichting over de examinering helder en toereikend is - de exameninhoud aansluit bij het onderwijsprogramma en de OER - de examenafname aansluit bij de didactische werkvormen - de gemaakte examens kunnen worden ingezien - de belangrijkste klachten en/of positieve opmerkingen over de examinering bekend is bij de docenten - de studenten worden geïnformeerd over mogelijke verbeteractiviteiten en de resultaten daarvan	- de examencommissie signaleert aan de hand van steekproeven, observaties en vrijstellingen mogelijke risico's en koppelt dit terug aan het onderwijsteam - de kwaliteitszorgmedewerker monitort de tevredenheid van studenten o.a. via de JOB enquête en vragenlijsten - over het algemeen zijn de studenten tevreden over het examenproces. Aandachtspunt blijft dat studenten aangeven dat ze onvoldoende zijn geïnformeerd over de inzage mogelijkheden van de beoordeelde examens. - bij de examencommissie voor A&H zijn 2 klachten en 3 onregelmatigheden, voor GDW geen klacht en voor het TC 2 klachten in behandeling genomen - besluitvorming vindt plaats in de examencommissie - de examencommissie heeft periodiek overleg met het examenbureau over de bedrijfsprocessen en neemt ingeval van calamiteiten direct contact op met de teamleider EB - het is niet duidelijk of en op welke wijze studenten worden geïnformeerd over verbeteractiviteiten
De samenwerking tussen het onderwijsteam en het examenbureau	
De examencommissie vergewist zich m.b.t. de samenwerking of: - de exameninstrumenten tijdig zijn aangeleverd door de OM/CEB - de examenplanning voor het lopende schooljaar is besproken en vastgelegd met de CEB en conform afspraken is uitgevoerd - voor studenten met een aangepast examen tijdig afspraken zijn gemaakt met de CEB over de faciliteiten en de afname van die examens - examens, via planning en/of op verzoek, tijdig worden aangeleverd bij de (docent-) beoordelaar en na beoordeling wederom tijdig worden ingeleverd - de resultatenregistratie correct en binnen de daarvoor staande tijdslimieten is uitgevoerd - de gemaakte examens, resultatenlijsten en protocollen correct en volledig zijn gearriveerd	- de exameninstrumenten zijn niet altijd tijdig beschikbaar voor het EB. Bij H&T zijn de instrumenten wel tijdig aanwezig. - studenten met een aangepast examen zijn bekend en zijn de aangepaste examens correct aangeleverd - teamleider van het EB neemt regelmatig deel aan het overleg van de examencommissie en de daaruit voortvloeiende afspraken worden in onderling overleg adequaat uitgevoerd - de samenwerking het tussen medewerkers van het EB en de leden van de EC verloopt goed. Bij Zodra men op het calamiteiten betreffende examinering wordt direct contact opgenomen met leden van de EC. Na overleg met het examenbureau neemt de EC een besluit. - faciliteiten voor studenten in het kader van passend onderwijs worden vermeld op de examenprotocollen en uitgevoerd door de surveillant. Calamiteiten worden eveneens op het protocol vermeld en gemeld aan de EC. - met betrekking tot de resultatenregistratie is het controleren van de resultaten door het EB vereenvoudigd. De EC heeft de taak om erop toe te zien dat alle afdelingen deze taak goed uitvoeren.

Tabel 2: evaluatieresultaten in maat en getal

Eenheid	Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018
A&H	68,25	72,02	73,74	67,29	73,38	77,12
GDW	68,25	77,46	73,39	73,01	81,28	75,04

H&T	65,00	66,00	72,00	61,00	65,00	71,00
TC	61,81	78,14	71,35	62,74	76,86	75,45
Jaarresultaat: - norm niveau 2 = 67,00 - norm niveau 3-4 = 68,00				Diplomaresultaat: - norm niveau 2 = 61,00 - norm niveau 3-4 = 70,00		

Onderwerp	A&H		GDW	H&T	TC
Verleende vrijstellingen	196		99	39	161
Ingediende klachten m.b.t. examinering	2		0	2	2
Incidenten tijdens de examinering	7		1	4	2
Fraude tijdens de examinering	2		2	4	2
Beoordeelde examendossiers (volledigheid)	14		33	192	per crebo 5 opm: PT volledig
Bijgewoonde examens door examencommissieleden	3		23	19	5
Vastgestelde en goedgekeurde examens	12		55	30	77
Contracten examenleveranciers (Inkoop/uitbesteding/diensten)	9		5	geen nieuwe contracten	opm.: niet gecheckt
Ingekochte examens	19		54	-----	66
Zelf geconstrueerde examens	3		1	30	10
Resultaat tevredenheidsonderzoek examenkandidaten (via vragenlijst HBE)	EO H&O ICT VAVO	vold. vold. vold. -----	88 78 69 ---	-----	uitgevoerd: geen resultaat gemeld
Resultaat tevredenheidsonderzoek beoordelaars uit het beroepenveld (via vragenlijst HBE)	EO H&O	frm. frm.	5 14	-----	----- opm.: geen analyse uitgevoerd

7. Deskundigheid van bij de examinering betrokken personen

Sinds 2009 voert Arcus College een actief deskundigheidsbevorderingsbeleid voor medewerkers met een taak bij de examinering. Centraal in dat beleid staat de communicatie-/voorlichting en instructie van de medewerkers met een taak bij de examinering over de uitvoering van de examenprocessen en de daarbij behorende kwaliteitsborging. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de aansluiting tussen de primaire examenprocessen en de secundaire bedrijfsprocessen van het examenbureau.

Vanaf het kalenderjaar 2015 wordt het scholingstraject, via een onderhandse meervoudige aanbestedingsprocedure, uitgevoerd door CINOP-academy en het TC door CITO. Tijdens de scholing zijn de medewerkers getraind in de constructie- en vaststelling van exameninstrumenten en de beoordeling van examenresultaten. Verder zijn de medewerkers geïnformeerd over de laatste stand van zaken en toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot taak en rol van de examencommissie en de actuele wet- en regelgeving. Via opdrachten en oefeningen hebben de medewerkers geleerd de wet- en regelgeving toe te passen bij de constructie en vaststelling/inkoop van exameninstrumenten en de afname en beoordeling van examens. In het scholingstraject 2017-2018 is het accent verplaatst van constructeur-/vaststeller naar assessor omdat in toenemende mate exameninstrumenten worden ingekocht.

Tabel 3: deskundigheidsbevordering examinering

exameneenheid	Aantal deelnemers per schooljaar (1-10-2016 t/m 30-9-2017)			Aantal deelnemers per schooljaar (1-10-2017 t/m 30-9-2018)		
	assessor (2dgn)	assessor (1dag)	constructeur/vast steller	assessor (2dgn)	assessor (1dag)	constructeur/ vaststeller
A&H	13		1	18		
GDW	25		5	25 werkveld 4		5
Techniek.College	5					
H&T	23		9			

Totaal	66		15	47		5
--------	----	--	----	----	--	---

Opmerking: het TC heeft medewerkers geschoold via Leeuwenborgh Academie. Helaas zijn geen gegevens in het jaarverslag vermeld.

8. Resultaten externe audit

In het jaar 2017-2018 heeft Acus College, conform het kwaliteitszorgbeleid 2013, vijf externe audit uitgevoerd. Onderstaand worden de belangrijkste bevindingen beknopt weergegeven.

Tabel 4 geeft per team aan hoe de kwaliteitsgebieden zijn beoordeeld op de driepuntschaal goed-voldoende-onvoldoende.

Tabel 4: overzicht van scores per team en per kwaliteitsgebied

	Handel en Ondernemerschap	Kappen	WEI	Orde en Veiligheid	Travel Leisure Hospitality
Team/Opleiding	Interieuradviseur	Junior kapper	Technicus engineering	Beveiliging	Zelfstandig med. Travel en Hospitality / Leidinggevende Travel en Hospitality
Onderwijsproces	Onvoldoende	Voldoende	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende
Examinering en diplomering	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende	Onvoldoende	Onvoldoende
Schoolklimaat	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Goed	Goed
Onderwijsresultaten	Voldoende	Onvoldoende	Onvoldoende	Goed	Onvoldoende
Kwaliteitszorg en ambitie	Voldoende	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende	Onvoldoende

Toelichting op de beoordelingen voor examinering:

Team Handel en Ondernemerschap (opleiding interieuradviseur)

Het gebied 'examinering en diplomering' is met onvoldoende beoordeeld omdat de standaard Afname en beoordeling met onvoldoende is beoordeeld en dat is een kernstandaard. De afname en beoordeling is onvoldoende omdat de oordelen bij de proeve van bekwaamheid niet betrouwbaar zijn.

Team Orde en Veiligheid (Opleiding Beveiliging)

Het gebied 'examen en diplomering' is met onvoldoende beoordeeld omdat de standaard Kwaliteitsborging examen en diplomering met onvoldoende is beoordeeld en dat is een kernstandaard. Redenen voor de onvoldoende: de examendossiers zijn niet overzichtelijk, bevatten onduidelijkheden, onvolledig ingevulde beoordelingsformulieren, niet onderbouwde onvoldoendes, overbodige documenten (formatieve informatie) en administratieve slordigheden. Het is ook niet duidelijk hoe de taken en verantwoordelijkheden zijn verdeeld tussen het team en de examencommissie met betrekking tot het borgen van de kwaliteit van examineren en diplomeren.

Team Travel Leisure en Hospitality (Opleidingen Zelfstandig medewerker travel en hospitality en Leidinggevende travel en hospitality)

Het gebied 'examen en diplomering' is met onvoldoende beoordeeld omdat de twee standaarden Kwaliteitsborging examen en diplomering en Afname en beoordeling met onvoldoende zijn beoordeeld en dat zijn beide kernstandaarden. De standaard Kwaliteitsborging examen en diplomering is onvoldoende omdat de examencommissie niet grondig genoeg toeziet op een deugdelijke afname, beoordeling en besluitvorming bij diplomering. De standaard Afname en beoordeling is onvoldoende omdat de afname en beoordeling van praktijkexamens op school niet betrouwbaar genoeg is.

Alle opleidingen hebben inmiddels de verbeterpunten opgenomen in een verbeterplan en/of het teamjaarplan, ingediend bij het College van Bestuur en worden via quickscans gevolgd.

9. Resultaten Stelselonderzoek door de onderwijsinspectie

De inspectie heeft van 29 oktober 2018 tot en met 7 december 2018 een stelselonderzoek uitgevoerd bij ROC Arcus.

Hierbij zijn de volgende opleidingen onderzocht:

- Manager/ondernemer horeca niv.4 (25184) / Ondernemer horeca bakkerij niv.4 (90303), BOL
- Acteur niv.4 (25472) / Artiest-drama niv.4 (90032) BOL
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker niv.4 (25484) en Gespecialiseerd pedagogisch medewerker niv.4 kinderopvang (92632) BOL

Onderstaand worden de belangrijkste bevindingen van de inspectie weer gegeven.

Manager/ondernemer horeca en Ondernemer horeca bakkerij

De inspectie heeft de standaarden Didactisch handelen en Beroepspraktijkvorming met een "voldoende" beoordeeld. Ook het exameninstrumentarium voldoet aan de eisen.

De standaarden Kwaliteitsborging examen en diplomering en Afname en beoordeling voldoen echter niet aan de basiskwaliteit omdat de examencommissie (EC) onvoldoende zicht en grip heeft op de kwaliteit van de examinering, de controle van de examendossiers voorafgaande aan het diplomabesluit niet adequaat heeft uitgevoerd en noodzakelijke verbeteringen in de examinering niet snel genoeg uitgevoerd. Tevens voldoet de opleiding niet aan de eisen gesteld in artikel 8.1.4 van de WEB met betrekking tot de schoolkosten. De opleiding maakt niet duidelijk dat de studenten een kostuum mogen aanschaffen waar zij willen. De studenten krijgen een presentatie van slechts een leverancier die kostuums aanbiedt.

Acteur/Artiest-drama

De inspectie beoordeeld de standaard Didactisch handelen als voldoende. De standaarden Beroepspraktijkvorming en Kwaliteitsborging examen voldoen echter niet aan de basiskwaliteit Met betrekking tot de Beroepspraktijkvorming (BPV) meldt de inspectie dat de voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de studenten onvoldoende doeltreffend is en daarmee niet voldoet

aan art. 7.1.2. tweede lid van de WEB. Tevens worden de studenten gedurende de opleiding te weinig in de gelegenheid gesteld om de benodigde competenties te leren van professionals in het beroepenveld.

Over de Examinering geeft de inspectie aan dat de examencommissie (EC) onvoldoende zicht en grip heeft op de kwaliteit van de examinering omdat er nauwelijks analyses van examenresultaten worden gemaakt. Tevens is er geen systematiek voor het bijwonen van examenonderdelen uitgewerkt. Ook stuurt de EC te weinig op het naleven van de afspraken uit het eigen examenhandboek.

Positief vindt de inspectie dat de examencommissie inmiddels op volle sterkte en onder leiding van een nieuwe voorzitter aan de slag is gegaan met het opstellen van een werkwijze en het maken van onderlinge afspraken.

Gespecialiseerd pedagogisch medw. en Gespecialiseerd pedagogisch medw. kinderopvang

De inspectie heeft de standaarden Didactisch handelen en de Beroepspraktijkvorming met een voldoende beoordeeld. De standaard Kwaliteitsborging examinering en diplomering voldoet echter niet aan de basiskwaliteit. De opleiding voldoet wel aan de eisen wat betreft de schoolkosten.

Met betrekking tot de examinering heeft de inspectie gemeld dat de examencommissie onvoldoende zicht en grip heeft op de kwaliteit van de examinering omdat de commissie over onvoldoende informatie/analyse gegevens beschikt over de kwaliteit van de afname en de beoordeling van de afgelegde examens. Tevens meldt de inspectie dat de examencommissie weliswaar steekproeven van examendossiers neemt voordat een diplomabesluit wordt genomen, maar is niets vastgelegd over wat de omvang van de steekproef. Hierdoor bestaat onduidelijkheid over de representativiteit van deze steekproef.

Tot slot geeft de inspectie aan dat de examencommissie in haar jaarplan diverse activiteiten, binnen de gestelde termijn, niet heeft behaald. Een deugdelijke analyse van de redenen hiervoor is niet voorhanden. Positief is dat de examencommissie begin dit schooljaar is gestart met het steekproefsgewijs doen van bijwoningen bij afname van examens.

Aanvullend vervolgtoezicht

Bij alle drie onderzochte opleidingen blijkt de examencommissies de kwaliteit van examineren en diplomeren onvoldoende te waarborgen. Daarom vraagt de inspectie het bestuur te onderzoeken in hoeverre dit probleem instellingsbreed aanwezig is. De inspectie ontvangt deze analyse van Arcus College voor 1 mei 2019. Naar aanleiding van de kwaliteit en de resultaten van deze analyse zal de inspectie bepalen wat het vervolgtoezicht zal zijn.

Bijlage 6

Rapportage RIF Tech2Create



2018 is voor Tech2Create het laatste gehele projectjaar. Einde april 2019 loopt de projectperiode na 4 jaar af. Dat is terug te zien in de inzet in 2018. Qua onderwijsontwikkeling is gefocust op volledige zelfstandige inzet van de reguliere, staande organisatie. De ontwikkeling alsook de regie hierop is door het onderwijs steeds meer zelf ingevuld. Voor de vastgestelde crebo's is de ontwikkeling van de integrale beroepsopdrachten, samen met het bedrijfsleven, voort gezet. Inmiddels zijn er meer dan 85 IBO's ontwikkeld en geoptimaliseerd. Allemaal in lijn met de eerder opgestelde onderwijs visie en model. In 2018 is tevens Loopbaan en Burgerschap verder aangepakt, om dit meer in lijn te krijgen met de visie beroepsgericht onderwijs én de wensen van het bedrijfsleven. Tevens is gewerkt aan de totstandkoming van beroepsgerichte instellingsexamens Nederlands en Engels. Uniek voor ons ROC. Op verzoek van de aangesloten partners hebben we per opleiding een opleidingsgids gemaakt, en is een IBO "0" gemaakt. De IBO 0 is een soort voorschakeltraject, waarin deelnemers worden voorbereid op een mbo opleiding. Met onderdelen als digitale vaardigheden, taal en werken met een IBO. De praktijk wijst uit dat deze IBO 0 een beter beeld geeft van de leerbaarheid van de deelnemer en zijn motivatie. Deze specialties komen boven op de eerder ontwikkelde keuzedelen, eveneens speciaal ontwikkeld voor de bedrijven.

Een belangrijke inbreng van de partners is in de vorm van deelnemers: medewerkers die een BBL traject volgen. De teller staat inmiddels ruim boven 300 deelnemers. Waarvan meer dan 100 gediplomeerd zijn en ruim 200 nog bezig met de opleiding. Een mooie prestatie. Daarnaast kijken we nog altijd met veel trots terug op het grote toeleidingstraject bij VDL Nedcar in 2016. 365 praktijkverklaringen hebben we mogen uitgeven. Dat traject heeft veel spin-off's gekregen, waaronder toepassingen in het RIF VOORdeel/VERVOLG. Een andere vorm van inbreng van bedrijven is kennis en toegang tot de praktijk. In co-creatie, met dedicated ontwikkelteams, zijn veel producten ontwikkeld, waardoor de verankering van de opleiding in de huidige praktijk beter gegarandeerd is. Daar staat tegenover dat medewerkers van de bedrijven toegang krijgen tot didactiek en pedagogiek, op het gebied van begeleiden. Door het volgen van de ontwikkelde workshops hebben praktijkopleiders in 2018 hun kennis en competenties op dit vlak weer kunnen ontwikkelen.

Naast onderwijs ontwikkeling, toeleiding en professionalisering, hebben we ons in 2018 extra gericht op digitalisering. Een visie op digitaal onderwijs en verder door ontwikkeld tot de inrichting van een digitale omgeving voor leren. Met allerlei aspecten: digitaal beheer en ontsluiting van onderwijs materiaal, afstandslernen, BIG data en learning analytics. Eerste pilots zijn uitgevoerd en de resultaten zijn veelbelovend. We krijgen betere inzichten in de ontwikkeling van een deelnemer, waardoor gepersonaliseerd onderwijs en maatwerk begeleiding mogelijk wordt. We zetten in op een robuust proof-of-concept in 2019, zodat deze vervolgens op grotere schaal in het nieuwe ROC ingezet en getest kan worden.

In 2018 zijn we meer 'on tour' gegaan. We zijn trots op onze resultaten en dat mag gedeeld worden. Dat moet zelfs gedeeld worden, om verduurzaming te realiseren. We zijn aanwezig geweest op diverse congressen en seminars, om ons verhaal te vertellen. In 2019 organiseren we een 2^e preuverij: een bijeenkomst met alle docenten van Techniekcollege, en externen, en delen we onze resultaten. Met een bredere uitrol van de visie en uitgangspunten voor ogen. Eerder is de Tech2Create visie al omarmd door bedrijfsopleidingen van Techniekcollege, en als norm vastgesteld. Nu worden ook andere afdelingen betrokken.

	Realisatie start t/m dec 2018	Begroting	
Cofinanciering	€ 3.040.991	€ 3.583.037	85%
Subsidie OC&W	€ 1.294.532	€ 1.811.417	71%

Inbreng MBO	€ 968.158	€ 1.201.470	81%
Provincie	€ 156.147	€ 242.360	64%

Bijlage 7

Rapportage VOORdeel en VERVOLG



Voortgang VOORdeel & VERVOLG

Jaar 1 VOORdeel & VERVOLG 01-09-2017 tot en met 30-08-2018

Rapportageperiode 01-01-2018 tot en met 31-12-2018

Algemene voortgang

In het eerste jaar van VOORdeel & VERVOLG (V&V) is veel aandacht besteed aan het goed inrichten van de programmaorganisatie, met hierin veel vertegenwoordigers van de partners. Werkgroepen zijn bemenst en hebben een duidelijke opdracht. De planning & controle cyclus is inhoudelijk en financieel ingericht en functioneert goed. Partners van het programma worden periodiek geïnformeerd over de voortgang in het algemeen en specifiek m.b.t. hun eigen bijdrage. Stuurgroep, stakeholdersraad, programma- en kerngroep komen hiervoor frequent bij elkaar.

Er is een nieuw VOORdeel & VERVOLG onderwijs- en begeleidingsconcept voor de Entree-opleidingen ontwikkeld, dat als kader dient voor de onderwijsontwikkeling en begeleiding van de opleiding(en) en waarvoor draagvlak is bij de verschillende (PrO, vso en mbo) onderwijspartners in de regio. Er zijn diverse BOL pilots en één BBL pilot (deels) uitgevoerd in jaar 1. In september 2018 zijn twee andere BBL pilots gestart.

Onder meer omdat de cofinanciering van de partners gekoppeld is aan pilots in de praktijk, loopt de cofinanciering achter. Dit wordt verder in deze voortgang verder toegelicht.

Er is gewerkt aan een professionaliseringmodel voor docenten en praktijkopleiders, om gezamenlijk de begeleiding van de leerwerktrajecten volgens het nieuwe concept te kunnen uitvoeren. Er hebben hiervoor diverse professionaliseringbijeenkomsten plaatsgevonden.

De gezamenlijke (3 O's) begeleiding van school naar werk en van bestanden gemeentes/UWV naar werk (en leren) komt steeds meer tot stand. Aandachtspunt hierbij is de nog te grote diversiteit in de begeleidingsarrangementen van de verschillende gemeenten.

Jaar 1 heeft vooral in het teken gestaan van de ontwikkeling van organisatie, producten, diensten en netwerken als basis voor de beoogde uitvoer van de pilots.

Meerwaarde samenwerking voor studenten/deelnemers

- De mbo Entree opleiding wordt binnen VOORdeel & VERVOLG als 'instrument' gebruikt om duurzame arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen te realiseren. Met dat doel worden de mbo Entree-opleiding(en) in heel Zuid-Limburg, BOL en BBL, gedurende de looptijd van het RIF geheel opnieuw en in co-creatie met de partners in de regio ontwikkeld en naar de praktijk gebracht. De opleiding volgens dit concept levert dus een bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van de studenten/deelnemers.
- Deelnemers van het programma VOORdeel & VERVOLG ontvangen praktijkgericht onderwijs dat meer gericht is op hun beroepscontext. Hierbij is de koppeling van theorie en praktijk nadrukkelijk aanwezig in de vorm van integrale beroepsopdrachten (IBO's), die de rode draad van het curriculum vormen. Door dit praktijkgerichte concept en de gezamenlijke begeleiding van onderwijs, werkgever en overheden bij de leerwerktrajecten, zal het studiesucces groter zijn en de uitval verminderen. De deelnemers worden opgeleid voor een beroep met een erkend mbo diploma. Dit alles verhoogd hun duurzame inzetbaarheid/mobilisatie.
- Bij de uitgevoerde pilots zijn na het basisdeel van de Entree-opleiding VOORdeeltcertificaten uitgereikt aan de deelnemers. Dit was een uniek moment en een succeservaring voor de deelnemers omdat dit voor velen het eerste diploma/certificaat was.

Meerwaarde samenwerking voor het onderwijs

Duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt voor de studenten is een van de belangrijkste doelstellingen (en dus in het belang) van het mbo onderwijs. Door de nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs dat wordt uitgevoerd in de praktijk, blijven de docenten 'bij' als het

gaat om nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het onderwijs verwerft daarnaast door co-creatie in onderwijsontwikkeling en -uitvoering, de positie van onderwijspartner in de regio.

Meerwaarde samenwerking voor bedrijven (of andere arbeidsorganisaties)

Ook hier is de belangrijkste meerwaarde de vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werknemers door deze vorm van scholing. In de komende jaren worden door ontgroening en vergrijzing tekorten verwacht op de arbeidsmarkt en moeten werknemers langer doorwerken. In die situatie is het van groot belang voor werkgevers om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Door co-creatie in de ontwikkeling en uitvoering van de leerwerktrajecten, sluit de opleiding aan bij het bedrijf, leren bedrijf en school veel van elkaar en ontstaat er een 'leercultuur' binnen het bedrijf. We zien in de pilot het draagvlak en het geloof binnen het bedrijf (van directie tot en met de werknemers op de werkvloer (collega's en praktijkopleiders) ontstaan. Dit is manier om de duurzame inzetbaarheid van de doelgroep te vergroten. Hiernaast zien we ook de toenemende bereidheid om in deze een actieve rol in te nemen.

Meerwaarde samenwerking voor de overheid

Ook voor de gemeentes (en UWV) is de vergroting van de arbeidsparticipatie leidend tot duurzame inzetbaarheid, als verantwoordelijke voor de uitvoering van de participatiewet, van groot belang. Het vermindert de uitkeringslast. Deelname aan een samenwerkingsverband- waarin door middel van leerwerktrajecten de arbeidsparticipatie toeneemt en er minder mensen 'aan de kant staan- ', is derhalve zeer de moeite waard en lonend.

Meerwaarde samenwerking voor overige betrokken partijen

Overige betrokken partijen in deze publiek private samenwerking (pps) zijn naast de hierboven genoemde partijen, de uitzendbureaus. Voor hen is de meerwaarde van deze samenwerking dat zij daar waar werkgevers nog geen vast contract kunnen of willen bieden, als werkgever voor deze werkenden kunnen optreden. Het optreden als werkgever voor uitzendkrachten is het verdienmodel van uitzendbureaus.

Positieve ontwikkelingen

- De programmaorganisatie "staat" waarbij een goede vertegenwoordiging van de 30's gerealiseerd is. Hierdoor is betrokkenheid en draagvlak gecreëerd. De financiële administratie en planning- en control cyclus is ingericht en loopt naar wens. Conclusie: het fundament staat!
- De ontwikkeling van producten en diensten loopt op schema.
- Er is tevens veel aandacht voor de interne en externe communicatie. Zo vindt periodieke terugkoppeling plaats van voortgang van het programma naar partners van V&V door middel van nieuwsbrieven, website, partnerbijeenkomst en informatieverstrekking via social media.
- In jaar 1 zijn de BOL-aantallen (45) ruimschoots behaald.

Knelpunten

- De invulling van de cofinanciering blijft achter bij de overheid en bedrijven en in mindere mate bij de onderwijspartners.
- In jaar 1 is de kwantitatieve doelstelling van 45 deelnemers aan BBL trajecten (5 BBL pilots) niet behaald. Uiteindelijk hebben er 5 deelnemers aan een BBL traject deelgenomen. Gezien de ambitieuze doelstelling van het programma (500 BBL deelnemers in 4 jaar) heeft dit knelpunt grote aandacht van de programmaleiding alsook van de stuurgroep.

Oplossingen knelpunten

- De realisatie van het merendeel van de cofinanciering is gekoppeld aan de uitvoering van de pilots. Hiernaast is de iets latere daadwerkelijke start van het V&V programma (15-11-17 in

plaats van 01-09-2017) één van de redenen dat de opstart van de pilots – waarin bedrijven en overheid vooral hun cofinanciering realiseren - ook later op gang gekomen.

Oplossing: inhaalslag in 2019 met duidelijk commitment van betreffende partners aan de hand van formele afspraken.

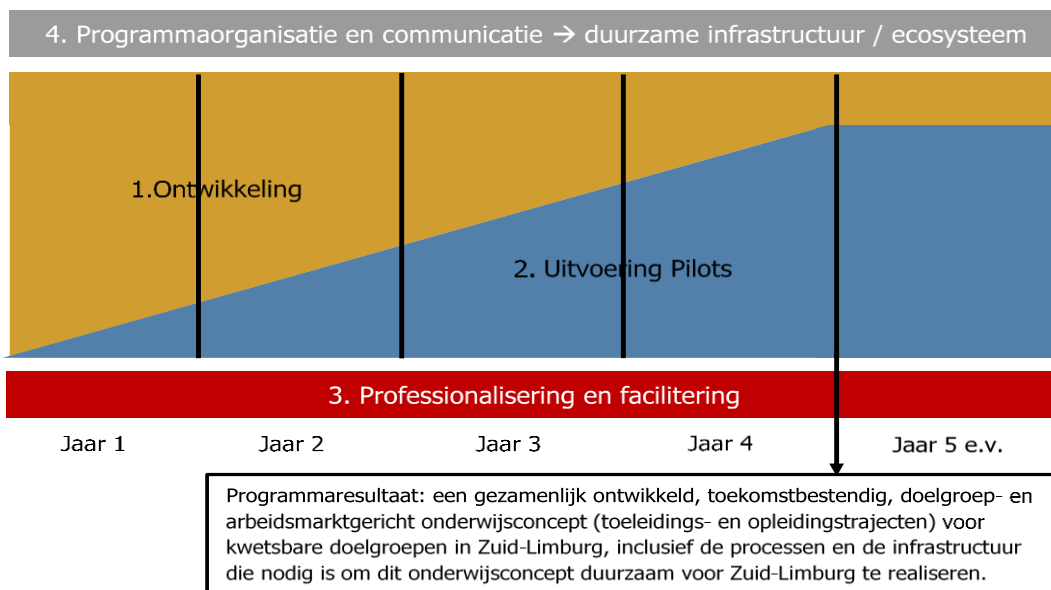
- De realisatie van het merendeel van de cofinanciering is gekoppeld aan de uitvoering van de pilots. In het eerste jaar van het programma waren nog niet veel pilots voorzien, terwijl in de begroting de cofinanciering te veel gelijkmatig over de 4 jaren verdeeld is.

Oplossing: Als het volume van pilots toeneemt in de komende jaren, zal de cofinanciering sterk toenemen.

- Het bleek niet gemakkelijk om BBL pilots te starten met kwetsbare doelgroepen: enerzijds was de aanvoer van kandidaten vanuit bestanden gemeentes en UWV beperkter dan we van te voren hadden ingeschat; anderzijds zijn de bedrijven niet gewend aan BBL trajecten voor deze doelgroep. Het kost tijd (en professionalisering) om te zorgen dat de benodigde extra aandacht en begeleiding geleverd kan worden. De deelnemers hebben vaak een te grote achterstand tot de arbeidsmarkt om direct in een baan bij een regulier bedrijf gecombineerd met een BBL programma (zelfs op niveau 1) in te stromen.

Oplossing: met de gemeentes en UWV worden op dit moment voorschakelprogramma's ontwikkeld, waarbij het VOORdeel (basisdeel van de Entree-opleiding) wordt aangeboden voorafgaand aan de start bij een regulier bedrijf.

In onderstaande afbeelding wordt duidelijk gemaakt hoe onder andere ontwikkeling en uitvoering pilots zich gedurende de programmaperiode verhouden. In jaar 1 en 2 van het programma ligt de nadruk meer op de ontwikkeling en in jaar 3 en 4 verschuift deze focus naar de uitvoering pilots. Hierdoor zal in de tweede helft van de programmaperiode ook de cofinanciering –die zo duidelijk gekoppeld is aan uitvoering pilots- een vlucht nemen.



Figuur 1: weergave programmalijnen programmaperiode

Financiële verantwoording jaar 1 V&V

In onderstaande tabel is de financiële verantwoording zichtbaar van het programma VOORdeel & VERVOLG in jaar 1 van het programma. Dit is de periode van 01 september 2017 tot en met 30 augustus 2018. De uitputting van de subsidie is in lijn met de realisatie van de cofinanciering.

Begroting en realisatie V&V RIF jaar 1, op twee manieren ingedeeld

	Begroting totaal (4 jr)	Begroting jaar 1	Realisatie jaar 1	% realisatie
Loonkosten	€ 5.046.963	€ 1.402.162	€ 391.172	27,90%
Materiële kosten	€ 129.095	€ 17.580	€ 8.569	48,74%
Kosten derden	€ 1.031.600	€ 345.300	€ 129.607	37,53%
Machines/apparatuur	€ 233.600	€ 23.360	€ 900	3,85%
Totaal	€ 6.441.258	€ 1.788.402	€ 530.248	29,65%

Cofinanciering arbeidsorganisaties	€ 2.491.928	€ 475.230	€ 39.185	8,25%
Cofinanciering pro/vso/vmbo	€ 359.890	€ 129.648	€ 68.313	52,69%
Cofinanciering gemeentes/UWV	€ 969.440	€ 301.782	€ 73.750	24,44%
Cofinanciering Provincie	€ 620.000	€ 155.000	€ 154.641	99,77%
Subtotaal cofinanciering overig	€ 1.949.330	€ 586.430	€ 296.704	50,59%
Subsidie RIF	€ 2.000.000	€ 726.742	€ 193.069	26,57%
Totaal	€ 6.441.258	€ 1.788.402	€ 528.958	29,58%

Bijdrage mbo	€ 741.680,00	€ 185.420,00	€ 180.586,00	97,39%
--------------	--------------	--------------	--------------	--------

Totaal cofinanciering		€ 1.061.660	€ 336.248	31,67%
Totaal subsidie RIF	€ 6.441.258	€ 1.788.402	€ 528.958	29,58%

	Begroting totaal (4 jr)	Begroting jaar 1	voorfinanciering + jaar 1	% realisatie
Cofinanciering Provincie (buiten RIF)	€ 580.000,00	€ 347.500,00	€ 348.143,00	100,19%

Bijlage 8

Eindrapportage Kwaliteitsplan 2015-2018



Eindrapportage Kwaliteitsplan 2015 t/m 2018



Februari 2019

1	INLEIDING	3
2	ONDERWIJSKWALITEIT OMHOOG.....	3
2.1	TRANSITIE, ARCUS 3.0 EN MANAGEMENT DEVELOPMENT TRAJECT.....	3
2.2	TEAMS AAN ZET	5
2.3	VOLGENDE FASE VAN PROFESSIONALISERING.....	5
2.4	DE FUSIE MET ROC LEEUWENBORGH	6
3	BEHAALDE RESULTATEN KWALITEITSAFSPRAKEN	7
3.1	STUDIESUCCES ALS OVERALL DOELSTELLING	7
3.2	INSTROOM EN TEVREDENHEID OVER DE ORGANISATIE	8
3.2.1	<i>Studenttevredenheid</i>	<i>8</i>
3.2.2	<i>Medewerkerstevredenheid.....</i>	<i>9</i>
3.2.3	<i>Tevredenheid Leerbedrijven</i>	<i>9</i>
3.2.4	<i>Tevredenheid terug te zien in de MBO keuzegids.....</i>	<i>10</i>
3.3	VSV	11
3.4	TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN / AANPAK KWETSBAAR JONGEREN	12
3.5	VERBETEREN ONDERWIJSproces (DIDACTIEK, BEGELEIDING)	14
3.6	BEVORDEREN VAN DE KWALITEIT VAN DE BEROEPSPRAKTIJKVORMING	16
3.7	INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS	17
3.8	ONDERWIJSONTWIKKELING: INVOERING NIEUWE KWALIFICATIEDOSSIERs.....	19
3.9	HERINRICHTING TECHNIEKONDERWIJS	20
3.10	PROFESSIONALISERING	23
3.11	FACILITERING.....	25
3.12	VERBETERING UITVOERING PDCA CYCLUS	27
4	EXCELLENTIEPROGRAMMA'S.....	28
4.1	BEGROTING EXCELLENTIEPROGRAMMA'S EN VERANTWOORDING	28
4.2	EXCELLENTIEPROGRAMMA NIEUWE HONDEN	29
4.3	EXCELLENTIEPROGRAMMA SKILLS HEROES.....	31
4.4	EXCELLENTIEPROGRAMMA LABORATOR	33
4.5	EXCELLENTIEPROGRAMMA 'TECHNISCH VAKMAN OP NIVEAU 2.....	36

1 Inleiding

Sinds het samenstellen van de kwaliteitsagenda in 2014 is er veel gebeurd bij Arcus College. Grote wijzigingen in de managementstructuur- en bezetting (op niveau CvB, directies en onderwijsmanagement), de opstart van het kwaliteit-verbeterprogramma Arcus 3.0 en de aanzet tot de fusie met Leeuwenborgh. In 2017 vond de verandering plaats naar een platte gestuurde organisatiestructuur met andere bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor de onderwijsmanagers, docententeams en teamleiders van de ondersteunende diensten. Dit alles om de onderwijskwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van het leraarschap en de ondersteuning te vergroten.

Het resultaat mag er nu eind 2018 zijn! In de MBO keuzegids is Arcus College gestegen naar de twaalfde plaats, een stijging van maar liefst 16 plaatsen ten opzichte van het jaar ervoor.

Ook in de Job monitor 2018 en in het Medewerkers tevredenheid onderzoek is er sprake van een mooie stijging ten opzichte van de voorgaande meting.

We sluiten 2018 derhalve af met een mooi resultaat. Per 1 januari 2019 is de bestuurlijke en juridische fusie tussen Arcus College en Leeuwenborgh Opleidingen een feit. Per 1 augustus 2019 volgt de institutionele fusie.

2 Onderwijskwaliteit omhoog

2.1 Transitie, Arcus 3.0 en Management development traject

Voortvarend zijn de activiteiten uit het Kwaliteitsplan 2015-2018 ter hand genomen. Medio 2016 constateren we echter dat, de uitvoering van de activiteiten door de onderwijsteams, nog niet tot de gewenste resultaten heeft geleid. Daarnaast daalde de instroom van studenten in 2016 fors, waardoor bezuinigingen onafwendbaar werden.

Dit alles noodzaakte tot stevige maatregelen. In december 2016 en januari 2017 heeft het CvB een extern onderzoek laten uitvoeren naar met name de kwaliteitscultuur en het leiderschap bij Arcus College. Op basis van de uitkomsten daarvan, aangevuld met de eigen analyses, is het kwaliteit-verbeterprogramma Arcus 3.0 opgesteld en ingezet. Het doel van dit programma is het verbeteren van de kwaliteitscultuur en de kwaliteit van het onderwijs. De uitgangspunten hierbij zijn:

- Inrichten van een platte horizontale gestuurde organisatiestructuur;
- Het leggen van horizontale verbindingen tussen onderwijs en ondersteuning;
- Teams in de lead.

Arcus 3.0 legt de focus op:

- Iedere student is welkom bij Arcus College en verdient een waardevol diploma;
- Arcus College is in alles een beroepsopleiding;
- Arcus College is de onderwijspartner in de regio;
- Arcus College biedt het onderwijs voor nu en in de toekomst.

Net voor de start van het schooljaar 2017/2018 is Arcus College gaan werken vanuit deze koers en is een vernieuwde missie, visie en zijn kernwaarden vastgesteld.

De tweede helft van 2017 en 2018 stonden in het teken van management development. De inrichting van een plattere horizontale organisatiestructuur bracht met zich mee dat, door het verdwijnen van

de directielaag, de onderwijsmanagers de schakelpositie zijn gaan vervullen tussen de opleidingsteams en het CvB, en de teamleiders en stafhoofden van de ondersteuning.

De onderwijsmanagers kregen meer verantwoordelijkheden. Zo werden ze integraal verantwoordelijk voor het eigen onderwijsteams, met de volgende daar bijhorende gebieden kwaliteit van onderwijs, externe gerichtheid, HR-en professionalisering en bedrijfsvoering. Als integraal leider van een onderwijs eenheid, maar ook als portefeuillehouder van het managementteam, formuleren de onderwijsmanagers de hulpvraag en organiseren zij de ondersteuning.

In de context van deze rolverandering heeft coaching en management development plaatsgevonden. Met hieraan ten grondslag de assessments, waaraan alle onderwijsmanagers in de periode van september 2017 tot en met mei 2018 hebben deelgenomen. Na het assessment hebben enkele opleidingsmanagers een andere plaats binnen de organisatie gekregen of gekozen voor een plek buiten de organisatie.

Een soortgelijk managementtraject vond plaats met de teamleiders ondersteuning. Met het wegvallen van hun directie/c.q. leidinggevend, ressorteren ook zij nu rechtstreeks onder het CvB. In de afstemming en coördinatie verhouden zij zich rechtstreeks tot de onderwijsmanagers. In de coaching en begeleiding van de teamleiders ondersteuning hebben de (interim) transitiedirecteuren een belangrijke rol gespeeld. De coaching heeft één op één plaatsgevonden, met als oefenmateriaal de observaties van overleggen en momenten waarin de uitvoering van de rol(verandering) zowel door de onderwijsmanagers als teamleiders ondersteuning plaatsvond. Denk daarbij aan overleg met het managementteam, een portefeuilleoverleg, een opleidings- en teamoverleg, een begrotingsoverleg, etc.

Ter ondersteuning hebben een viertal heisessies plaatsgevonden, voor de onderwijsmanagers, teamleiders ondersteuning en staffunctionarissen, waarbij de multidisciplinaire samenwerking (STER samenwerking) aan de orde kwam en waarin ieders rol en positie uitvoerig besproken werd. De onderwijsmanagers hebben in afzonderlijke heisessies uitvoerig aandacht besteed aan essentiële onderwerpen zoals teams in de lead, de werkverdeling en de rol en positie van het MT, inclusief portefeuillehouderschap.

De resultaten zijn als volgt weer te geven:

- Een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid in de multidisciplinaire samenwerking;
- Het MT en portefeuillehouderschap worden door de organisatie serieus erkend;
- Meer pro- activiteit en minder incidenteel handelen;
- Op bestuurlijk niveau meer ruimte en vertrouwen.

Verschillen van inzichten blijven een dynamisch geheel vormen. Goede voorbereiding en een hanteerbaar referentiekader (schakelpositie) worden veelvuldig geraadpleegd en leiden één en ander weer in goede banen.

2.2 Teams aan zet

Om een beeld te krijgen waar het team staat als het gaat om kwaliteitszorg en de aanwezigheid van een kwaliteitscultuur, is in het schooljaar 2017-2018 een teamscan afgenomen bij alle onderwijsteams van Arcus College (en techniekcollege). De methode, op basis van het model van Phasis/UPD, bestaat uit 7 stappen gerelateerd aan kwaliteitszorg (hard controls) en een drietal randvoorwaarden die gerelateerd zijn aan kwaliteitscultuur (soft controls).

De stappen en de randvoorwaarden bevorderen in hun samenhang een kwaliteitscultuur: continu verbeteren met plezier. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur gaan daarmee hand in hand en beïnvloeden elkaar. Tezamen leiden zij tot een bewust beleid van de uitvoering, waarmee de basiskwaliteit wordt geborgd en teams in staat worden gesteld hun eigen kwaliteit tot handelsmerk te maken. Het is een ontwikkelingsgerichte interventie: het wordt teams duidelijk waar zij staan en wat hun groeipad kan zijn.

In maart 2018 zijn de teamscans afgerond. De items teamsamenwerking en werkverdeling waren belangrijke aspecten die inzicht verschaften in professionaliseren.

Gemiddeld scoorden de opleidingsteams fase 2 op een schaal van 1 tot en met 4. Het tot stand komen van de verdeling van werkzaamheden en de wijze waarop het team hierin samenwerkt, is nog teveel actiegericht. De uitkomsten van de evaluaties van de werkverdeling van alle opleidingsteams bevestigen deze fase.

Een werkgroep bestaande uit een afvaardiging van onderwijsmanagers en adviseurs van P&O hebben de uitkomsten met aanpalende verbeteracties op de voet gevolgd. De P&O adviseurs verzamelen de ingrediënten uit de verbeteracties als bodem voor te ontwikkelen beleid. Eén van de onderwijsmanagers beheert de portefeuille Management Development en Professionalisering. In samenspraak wordt gekeken welke acties ondersteunend zijn aan de verdere professionalisering. Eén van de belangrijke acties die eind 2018 in gang gezet zijn, is hoe onderwijsmanagers te helpen in hoe de werkverdeling meer procesgericht aan te vliegen. Dit krijgt zijn vervolg in 2019.

2.3 Volgende fase van professionalisering

Het visiedocument Arcus 3.0 beschrijft duidelijk de leidende principes van eigenaarschap en teams in de lead. Essentieel hierin zijn de principes van een lerende organisatie. Concreet betekent dit dat er per opleiding een team-ontwikkelplan opgesteld diende te worden. Het plan dient inzicht te verschaffen over de competenties en expertise van de docenten. Op grond daarvan kan de inzet van docenten bepaald worden. Hier en daar, zo blijkt uit evaluaties en voortgangsrapportages, vindt dit ook plaats. De speerpunten vanuit zelfevaluaties, audits en de teamscan zijn opgenomen in de doorlopende afdelingsplannen (DAP) van de opleidingen, inclusief de verbeteracties.

Op grond hiervan worden expertise/werkgroepen ingericht, bemand door docenten, die de affiniteit hebben en bekwaam zijn de ontwikkelingen inzake onderwijskwaliteit en -onderwijsinnovatie in gang te zetten. Kortom: deels wordt eigenaarschap getoond. De regie wordt in toenemende mate in handen genomen door de expertise/werkgroepen. Wel dient het cyclisch werken in plan, do, check en act meer aandacht te krijgen. Steeds meer docenten bezoeken elkaars lessen. Gesproken kan worden over beginnende vormen van peerreviews. Het visiedocument Arcus 3.0 geeft een duidelijke koers aan, en is zoals beschreven in voorgaande, in toenemende mate zichtbaar. Essentiele onderdelen als eigenaarschap, team-ontwikkelplannen en leren van elkaar zouden meer opgenomen mogen worden in het professionalisering- c.q. personeelsbeleid.

2.4 De fusie met ROC Leeuwenborgh

Om te kunnen anticiperen op de economische en sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen in deze regio gaan Arcus College en ROC Leeuwenborgh fuseren. Minister Van Engelshoven (OCW) heeft ingestemd met de fusie (oktober 2018). De juridische en bestuurlijke fusie is ingegaan op 1 januari 2019, de institutionele fusie gaat in per 1 augustus 2019 (één Brin-nummer). Door intensieve samenwerking van het mbo met vso/vo en hbo, gemeenten en provincie, bedrijven en instellingen is het nieuwe ROC in staat om kansen te pakken en uitdagingen aan te gaan. In afstemming met de interne stakeholders en de stakeholders in de regio is, voor de komende jaren, een gezamenlijke missie, visie en strategie ontwikkeld voor de fusieschool ROC Zuid-Limburg. Dit is vastgelegd in de beslisnotitie voor de fusie (Arcus College; ROC Leeuwenborgh, 2018). Trots, vertrouwen en lef (zoals verwoord in het Bestuursakkoord), vormen ook voor ROC Zuid-Limburg het vertrekpunt voor onze toekomstvisie; uitdagend en vol ambitie. De beslisnotitie fusie bouwt voort op de huidige strategische beleidsplannen Arcus 3.0 (vanaf 2017) en Leeuwenborgh Maakt Het Verschil (LMHV) (vanaf 2015). De onderliggende visies komen sterk overeen: beroepsgericht onderwijs, leren in de praktijk, vorming van en deelname aan ecosystemen in de regio, aandacht voor kwetsbare doelgroepen en gepersonaliseerd/maatwerk leren in een eigentijds curriculum. Daarmee staan Arcus College en Leeuwenborgh beiden voor een betere aansluiting tussen onderwijs, markt en maatschappij.

Dit alles is nader beschreven in het eerder genoemde fusiebeslismoment.

3 Behaalde resultaten kwaliteitsafspraken.

Het verbeteren van het rendement, het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en het verbeteren van de studenttevredenheid waren de leidende doelstellingen van het Arcus College kwaliteitsplan 2015-2018, met als doel op deze terreinen op het landelijk gemiddelde te scoren. Een hele klus voor het going concern met alle veranderingen in de organisatie. De behaalde resultaten laten zien dat we de goede weg ingeslagen zijn. Mooie successen zijn geboekt en het wordt steeds duidelijker waar we de komende jaren nog verbeterslagen kunnen maken.

3.1 Studiesucces als overall doelstelling

Jaarresultaat Per niveau	Norm Inspectie t/m 2016	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm Inspectie Vanaf 2017	2017-2018
Arcus College		64,8%	65,5%	72,5%		72,2%
niv 1	60,7%	59,2%	56,5%	52,1%	*	59,6%
niv 2	56,5%	68,3%	67,4%	70,8%	66,8%	65,4%
niv 3	65,3%	64,1%	64,0%	72,1%	67,9%	73,5%
niv 4	64,2%	63,5%	66,8%	75,8%	67,9%	74,9%

*Jaarresultaat per niveau (meetperiode 1-10 tot 1-10). * vanaf 2017 is er geen landelijke norm meer voor Niv. 1 Jaarresultaat.*

Deelonderwerp	Doelstelling/resultaat	Resultaat / toelichting
Studiesucces	Scoren op landelijk gemiddelde	Grotendeels behaald. Zie onderstaande tabel

Arcus College studiesucces					
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Landelijke norm 2016-2017	2017-2018
Jaarresultaat	64,8 %	65,5%	72,5%	72,5%	72,2%
Diplomaresultaat	68,5%	68,1%	73,8%	74,8%	73,56%
Startersresultaat	80,8%	81,2%	81,8%	84,5%	84,52%
Passende plaatsing		87,0%	89,6%	89,1%	*
Kwalificatiewinst	80,9%	81,9%	83,7%	87,0%	*
Doorstroom mbo-hbo	27,8%	27,6%	25,6%	36,1%	*
Opstroom uit niv.1,2,3	32,7%	35,8%	39,4%	42,4%	*

**gegevens nog niet beschikbaar.*

Studiesucces wordt voor het mbo uitgedrukt in jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat. Daarnaast worden de indicatoren passende plaatsing, opstroom/doorstroom en kwalificatiewinst (passend diploma) meegenomen. Bovenstaande tabel laat zien dat het studiesucces van Arcus College een stijgende lijn te pakken heeft en in de buurt komt van het landelijk gemiddelde.

3.2 Instroom en tevredenheid over de organisatie

In oktober 2016 zagen we bij Arcus College een grotere daling van het aantal studenten ten opzichte van de landelijke resultaten. Een reden om niet bij de pakken te gaan neerzitten, maar tijd voor actie.

Op 1 oktober 2017 bleek, mede door een gerichte aanpak “We laten het niet gebeuren”, de terugloop in de instroom tot staan gebracht. Sterker nog, de nieuwe instroom van het aantal studenten bij Arcus College was flink gestegen met **19%**.

Landelijk zagen we bij de ROC's een stijging van 2% ten opzichte van 2016. De stijging van 19% bij Arcus College liet zien dat het marktaandeel was teruggewonnen. Op 1 oktober 2018 zagen we een daling van het studentenaantal met 1,75% (Krimp).

We zien de stijging van de tevredenheid over Arcus College vanaf 2017 terug op alle fronten. Dit wordt hieronder per categorie met concrete cijfers weergegeven.

3.2.1 Studenttevredenheid

Deelonderwerp	Doelstelling/resultaat	Resultaat
Rapportcijfer (opleiding)	van 6,9 in 2016 naar 7,1 in 2018	Behaald (7,3) in 2018
Rapportcijfer school	van 5,9 in 2016 naar 6,4 in 2018	Behaald (6,6) in 2018

Gegevens Job monitor 2014 -2018 (cijfers Arcus studenten en Arcus studenten ingeschreven in techniekcollege.

De uitslagen van de JOB-monitor 2018 laten voor Arcus College ten opzichte van de JOB-monitor 2014 en 2016, een stijgende student-tevredenheid per categorie zien.

Categorie	2014	2016	2018	Landelijk 2018
Algemene tevredenheid	3,2	3,3	3,7	3,7
Informatie	3,4	3,5	3,8	3,7
Lessen / programma	3,2	3,4	3,5	3,4
Toetsing/examinering	3,7	3,8	3,9	3,8
Studiebegeleiding	3,5	3,6	3,7	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,6	3,7	3,7	3,7
Vaardigheden en motivatie	3,6	3,4	3,5	3,4
Stage (BOL)	3,6	3,7	3,8	3,6
Werkplek (BBL)	3,8	3,7	4,0	3,8
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,3	3,4	3,8	3,6
Rechten en plichten	3,1	3,3	3,3	3,1
Sfeer en veiligheid	3,6	3,7	3,9	3,8

Gegevens Job monitor 2014 -2018 (cijfers Arcus studenten en Arcus studenten ingeschreven in techniekcollege. Gebaseerd op 5-puntsschaal

3.2.2 Medewerkerstevredenheid

Bij de MTO scores zien we een stijgende lijn. We scoren zelfs gelijk of boven de landelijke MBO Benchmark met drie thema's. De tevredenheid van de werknemers is met een sprong toegenomen.

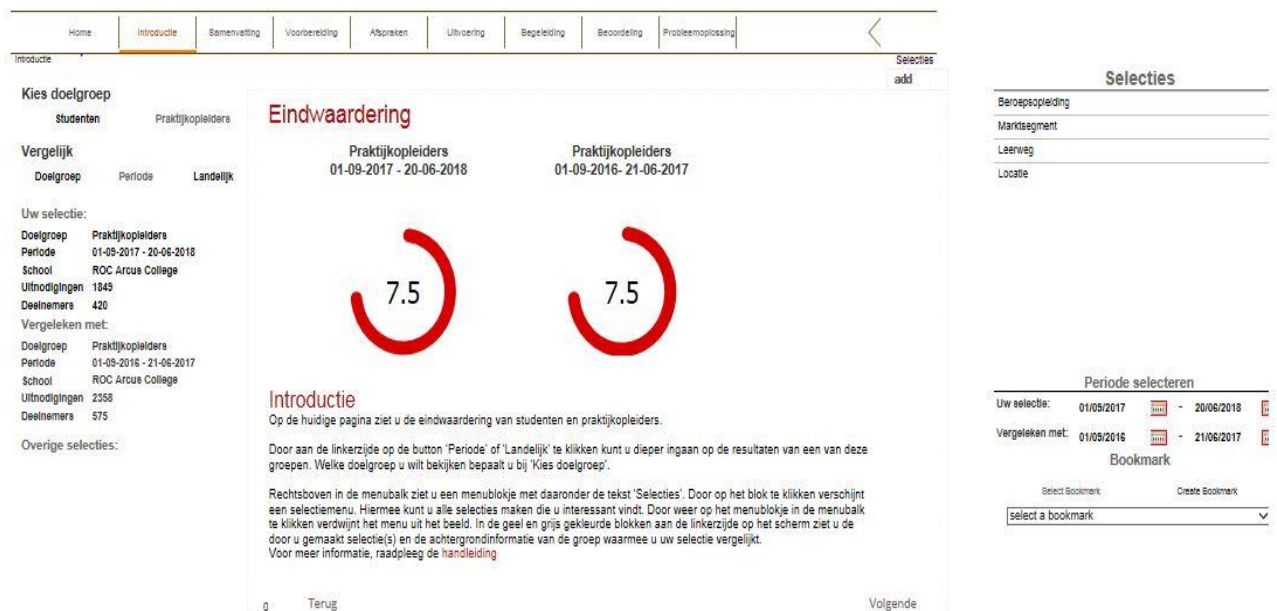
MTO	2016	2018	MBO benchmark 2018
Bevlogenheid	7,4	7,5	7,4
Betrokkenheid	7,2	7,6	7,4
Tevredenheid	7,0	7,2	7,3
Werkgeverschap	6,3	6,7	6,8

3.2.3 Tevredenheid Leerbedrijven

Onderstaande afbeelding laat zien dat studenten, de praktijkopleiders voor Arcus College beide schooljaren waarderen met een 7,5.

Deze eindwaardering is gebaseerd op het gemiddelde van de volgende thema's:

- Voorbereiding
- Afspraken
- Uitvoering
- Begeleiding
- Beoordeling
- Probleemoplossing



3.2.4 Tevredenheid terug te zien in de MBO keuzegids

Ook hier is duidelijk een grote stijging te zien. Waren we in 2016 nog een ROC dat vrijwel onderaan in de ranking stond, zien we nu in de keuzegids van 2016 Arcus College op een 12^{de} plaats. Een stijging van maar **liefst 29 plaatsen** ten opzichte van 2016 en een stijging van **16 plaatsen** ten opzichte van 2018.

MBO keuzegids	2016	2017	2018	2019
Ranking	41	32	28	12

TOP opleidingen keuzegids 2019

We hebben maar liefst TOP 13 opleidingen en alle 3 de opleidingsniveaus zijn vertegenwoordigd.

Naam opleiding	BOL Niveau	Aantal punten
Handhaver toezicht en veiligheid	3	83
Applicatie- en mediaontwikkelaar	4	80
Mediavormgever	4	80
ICT - beheerder	4	80
Netwerk- en mediabeheerder	4	80
Allround signmaker	3	78
Medewerker sign	2	78
Signspecialist	4	78
Podium- en evenemententechniek, geluid	4	78
Podium- en evenemententechniek, licht	4	78
AV specialist	4	75
Beveiliging	2	75
Fotograaf	4	75

3.3 VSV

VSV'ers zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Een startkwalificatie is een MBO-2 diploma of een havo of vwo diploma. In de onderstaande tabel worden de VSV-cijfers van Arcus College op de verschillende mbo niveaus over de jaren 2015 t/m 2017 weergegeven en vergeleken met de norm en het landelijke gemiddelde.

Definitieve VSV cijfers versie 1 uitgave oktober 2018 (gebaseerd op DUO)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017			2017-2018
Norm categorie	vsv % Arcus College	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv % Arcus College	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv % Arcus College	Landelijk vsv%	vsv% norm	Voorlopige cijfers Arcus Gebaseerd op Update DUO 14-01-2019
Mbo niveau 1 (Entree)	35,58%	31,80%	22,50%	42,86%	29,06%	22,50%	36,89%	26,70%	27,50%	35,40%
Mbo niveau 2	12,17%	9,25%	10,00%	11,74%	8,68%	10,00%	11,55%	8,93%	9,50%	13,92%
Mbo niveau 3	5,13%	3,33%	2,75%	4,45%	3,28%	2,75%	4,12%	3,44%	3,60%	4,87%
Mbo niveau 4	3,70%	2,81%	2,75%	4,20%	2,75%	2,75%	4,13%	2,93%	2,75%	3,50%

In de bovenstaande tabel is zichtbaar dat de VSV-cijfers van Arcus College in 2016-2017 op alle niveaus hoger liggen dan de VSV norm. De onderwijsteams zijn op de hoogte van de actuele VSV-cijfers en passen bijbehorende interventies toe. In de managementgesprekken is VSV stevast een vast agendapunt. En uiteraard participeert Arcus College in het regionale VSV-programma.

Binnen de afdeling Handel & Ondernemerschap zijn wij in het schooljaar 2017-2018 gestart met het Succesbegeleiding project. Dit project heeft de VSV op deze afdeling met 70% doen dalen. Maar wat maakt dit project nu succesvol? Het valt en staat met begeleiden. We passen persoonlijke begeleiding toe en zorgen ervoor dat de student zich gezien voelt. Met alleen maar begeleiden redden we het natuurlijk niet. We maken voor studenten planningen op maat en zijn flexibel in het inzetten van onderwijstijd en het stage lopen. Zo krijgen studenten een kans om binnen hun eigen tempo een diploma te halen, of dit nu sneller of langzamer is. Ook volgen we studenten die switchen tot na 1 oktober, om te voorkomen dat ze daar uitvallen.

3.4 Terugdringen van voortijdig schoolverlaten / aanpak kwetsbare jongeren

Arcus College sluit aan bij het regionale programma 'voortijdig schoolverlaten en begeleiding kwetsbare jongeren', waarbij de aanpak wordt beschreven vanuit drie programmalijnen: meer kwetsbare jongeren naar mbo en arbeid, maatwerk en ketenbenadering, preventieve en curatieve maatregelen t.a.v. VSV (Gemeente Maastricht, Sittard/Geleen, Heerlen; vo-scholen; mbo-scholen, 2016). In een groot Zuid-Limburgs samenwerkingsverband (PPS), waarin onderwijsinstellingen (mbo, vmbo, vso, pro) in Zuid-Limburg samenwerken met gemeentes, UWV en ondernemers, wordt vanuit het programma VOORdeel & Vervolg gewerkt aan duurzame inzetbaarheid van laagopgeleide en kwetsbare doelgroepen (RIF aanvraag Entree 2017). Het programma richt zich daarbij op het overbruggen van de kwalificatiekloof op de arbeidsmarkt, speciaal met betrekking tot deze doelgroepen. Hiervoor wordt arbeidsmarkt- en toekomstgericht onderwijs op maat ingezet. De doelgroepen, waar VOORdeel & Vervolg zich op richt, zijn jongeren in het vmbo, praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso) en mbo onderwijs (niveau 1 en 2) en volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De doelstelling van VOORdeel & Vervolg is het verhogen van de arbeidsparticipatie (ook ten behoeve van de economische situatie in de krimpregio Zuid-Limburg) en de ontwikkeling van de doelgroep tot duurzaam arbeidspotentieel voor de regio, door arbeidsmarkt- en toekomstgericht onderwijs op maat te bieden. De uitvoering vindt zoveel mogelijk plaats in een contextrijke praktijkomgeving. De looptijd van het programma is van 2017-2021.

Thema: Voortijdig schoolverlaten / kwetsbare jongeren			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
Overstap V(S)O-MBO en MBO-MBO	Alle studenten in beeld in de overgang van VO naar MBO en MBO-MBO.	Uitvoering (regionaal) project "Elke student in beeld" (m.b.v. Inter grip) module 'Overstap VO-MBO' en module 'Digitaal Doorstroom Dossier' en module 'MBO-MBO'.	Behaald. Alleen de Module MBO-MBO is nog niet ontwikkeld in Inter grip.
	Aantoonbaar gebruik van de VO en intake informatie over studenten in het onderwijsproces.	Digitaal beschikbaar maken van de informatie in Eduarte; de mentor gebruikt de informatie in de mentorgesprekken en deelt de informatie met het docententeam.	Behaald. Alle info is digitaal beschikbaar en wordt gebruikt vanaf intake.
Interne overstap	Alle studenten in beeld in de overgang van MBO-MBO intern.	Herinrichting van dit proces en consequente uitvoering van het proces door betrokkenen.	Deze module is nog niet ontwikkeld in Inter grip.
LOB leerlijn VO-MBO	Realisatie van een doorlopende LOB leerlijn van VO naar MBO in de regio	Uitvoering (regionaal) project "Doorlopende LOB leerlijn".	Deels behaald. Meer LOB afstemming in de regio blijft noodzakelijk. Diverse onderzoeken in VO en MBO zijn

Thema: Voortijdig schoolverlaten / kwetsbare jongeren			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
	Parkstad op basis van de 5 loopbaancompetenties.		afgenomen.
Verzuimaanpak	100% signalering: elke student is aanwezig bij alle onderwijsactiviteiten; iedere afwijking hierop wordt geregistreerd (in Eduarte)	Uitvoering absentiesignalering en registratie in de 'klas'; de docent is verantwoordelijk voor signalering en registratie.	Behaald.
	100% opvolging op basis van signalering binnen 2 dagen	Uitvoering 'lik op stuk' beleid; nabellen bij afwezigheid; opvolging is verantwoordelijkheid van de mentor.	Behaald.
	100% melding en inhoudelijk correct bij DUO waar dat vereist is.	Melding is de verantwoordelijkheid van de mentor; STIP ondersteunt.	Behaald.
Ongediplomeerde	Alle ongediplomeerde op een voor hen passende (vervolg)plek.	Inrichting en implementatie gezamenlijke trajecten V(S)O, PRO en MBO m.b.t. 'Voordeel' en Entree opleiding en toeleiding naar werk. Inrichting en implementatie gezamenlijke trajecten gemeente(s) en MBO voor 'voortraject' en Entree en toeleiding naar werk.	Behaald.
BBL	Terugdringen VSV en verbeteren jaarresultaten bij BBL; stabilisering VSV en jaarresultaten BBL	Duidelijkheid over wens diplomering vooraf; herinrichting intakeproces BBL, duidelijke afspraken met bedrijven, vangnet als bedrijf 'ermee stopt' en monitoring voortgang.	Behaald.

3.5 Verbeteren onderwijsproces (didactiek, begeleiding)

Thema: Verbeteren onderwijsproces (didactiek en begeleiding)			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat /toelichting
Didactiek en klassenmanagement	Aantoonbaar verbeterde didactiek en klassenmanagement in de klas bij alle soorten onderwijs (IBO's, lintlessen, LOB) Studenten tevreden (JOB, panel, ...)	Programma van eisen / didactisch 'model' 0-meting huidige situatie. Implementatie didactisch 'model' Inzet professionaliseringstrajecten waar nodig. Monitoring en verbetertrajecten (zie PDCA).	Behaald. Zie Job vragen 1-2-3 We scoren nu boven het landelijke gemiddelde. Er heeft een nul-meeting plaatsgevonden in verschillende teams door bureau Sardes. Aan de hand van deze resultaten is door de teams een verbeterplan gemaakt.
		Programma van eisen / LOB 'handvatten' 0-meting huidige situatie. Inzet professionaliseringstrajecten waar nodig. Monitoring en verbetertrajecten (zie PDCA).	Behaald: Zie job vraag 4. Er is extra ingezet op begeleiding. Scholing van docenten op LOB. Er is een handleiding ontwikkeld voor de teams ter ondersteuning van de implementatie van de LOB leerlijn. Ook het besef dat begeleiding gebaseerd op de 5 loopbaan- competenties eerder noodzaak is dan wens, is gegroeid.
21 ^e century skills	21 ^e century skills geïntegreerd in het onderwijsproces.	Programma van eisen/handvatten/richtlijnen. Inzet professionaliseringstrajecten.	Behaald. Is in eerste instantie opgepakt binnen RIF tech2create en nu uitgerold naar de afdelingen. Implementatie ICT en onderwijs blijft onder de aandacht.
Passend onderwijs / differentiatie	Passend onderwijs geïmplementeerd; omgaan met verschillen in de klas hanteerbaar voor docenten; studenten 90%	Programma van eisen/handvatten/richtlijnen. Inzet professionaliseringstrajecten. Monitoring en verbetertrajecten (zie	Deels gerealiseerd. State of the art per team via audits (Sardes) en teamscans (UNC/Plus Delta). Docententeams zijn getraind in het omgaan met verschillen in de klas door externen, via workshops van

Thema: Verbeteren onderwijsproces (didactiek en begeleiding)			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat /toelichting
	tevreden over aanpassingen (JOB, panel,...).	PDCA).	intern /ambulant begeleiders en via lesobservaties met tips voor verbetering in aanpak. Initiatief met gemeenten om onderwijs en hulpverlening dichterbij elkaar te brengen gezien de toename in problematiek van de populatie. Ten aanzien van dit item is nog steeds verbetering mogelijk.
Roostering	Het rooster voldoet (aantoonbaar) aan de eisen zoals verwoord in de Kapstok 3 en de vastgestelde roostercriteria. Studenten zijn tevreden over roostering Arcus (JOB, panel...).	Meting/audit huidige stand van zaken. Inzetten verbetertrajecten (zie PDCA). Monitoren verbetertrajecten.	Deels behaald. Zie Job vragen 5-6-7 Er is een werkgroep samengesteld omtrent dit thema omdat men net onder het landelijk gemiddelde scoort. Er wordt thans een verbeterplan opgesteld door de werkgroep n.a.v. evaluatie roostercriteria. (gesprekken met studentenpanel geweest)

Resultaten JOB monitor Thema verbeteren onderwijsproces	Arcus 2016	Arcus 2018	Landelijk 2018
1. Hoe tevreden ben je over de afwisseling in de manieren waarop je les krijgt?	3,5	3,4	3,3
2. Vind je jouw docent goed?	3,6	3,9	3,7
3. Vind je het lesmateriaal goed?	3,4	3,6	3,4
4. Tevreden Loopbaanbegeleiding	3,3	3,8	3,4
5. Tevredenheid rooster	3,0	3,0	3,1
6. Vind je dat er op school veel onderwijsactiviteiten uitvallen?	3,5	3,7	3,7
7. Doorgeven wijzigingen	2,4	2,7	2,8

3.6 Bevorderen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming

Thema: Bevorderen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / Toelichting
Vorbereiding stage	Studenttevredenheid (JOB) van 3.3 naar 3.5.	0-meting huidige stand van zaken/audit Beschrijving, herinrichting en verbeterde uitvoering proces voorbereiding stage	Behaald. Job Score 2018 boven landelijk gemiddelde. Er is een apart BPV – verbeterplan ingediend. De tussenrapportage is voor Arcus met een voldoende beoordeeld (techniek college is bij de tussenbeoordeling buiten beschouwing gelaten). De eindrapportage voor zowel Arcus als het techniekcollege is met een voldoende beoordeeld. Er werd door CvB extra geld beschikbaar gesteld om contact school en stagebedrijf te verbeteren.
Begeleiding door school	Studenttevredenheid (JOB) van 3.3 naar 3.5.	0-meting huidige stand van zaken/audit Beschrijving, herinrichting en verbeterde uitvoering proces begeleiding door school	
Aansluiting stage-school (curriculum)	Studenttevredenheid (JOB) van 3.4 naar 3.5.	0-meting huidige stand van zaken/audit Beschrijving, herinrichting en verbeterde uitvoering proces aansluiting tussen stage en school	
Contact school-stagebedrijf	Studenttevredenheid (JOB) van 3.1 naar 3.5.	0-meting huidige stand van zaken/audit Beschrijving, herinrichting en verbeterde uitvoering contact school-stagebedrijf	
Bureau werk en stage	Ingericht centraal bureau werk en stage (STIP) naar voorbeeld van 'bureau werk en stage' techniek.	Opdracht aan STIP tot inrichting BPV bureau; procesbeschrijving; functionele verdeling taken onderwijsteams en taken STIP in dit kader.	Nog niet aan gewerkt. Het werken aan het BPV verbeterplan had een hogere prioriteit en in het kader van de fusie zal dit thema terugkomen.

Resultaten JOB monitor Thema bevorderen van de kwaliteit van de beroepsvorming	Arcus 2016	Arcus 2018	Landelijk 2018
Vorbereiding op de stage		3,7	3,4
Begeleiding door de school		3,6	3,3
Aansluiting stage school		3,6	3,4
Contact school - stagebedrijf		3,5	3,2

3.7 Intensivering van het taal- en rekenonderwijs

Thema: Intensivering taal- en rekenonderwijs			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
Overall	Geen uitval door niet halen taal- en reken examen; verbetering resultaten t.o.v. pilotexamens.	Adequate voorbereiding: zie hieronder	Zie hieronder.
3-slag: slag 1	Taal en rekenen als lintlessen: minimaal 1,5 klokuur/wk in de BOL en minimaal 1 klokuur/wk in de BBL.	In het rooster opnemen en bemensen met bevoegde docenten van taal en rekenlessen.	Behaald. Zijn voor de opleiding ingeroosterd.
3-slag: slag 2	Taal en rekenen geïntegreerd in Integrale beroepsopdrachten (IBO's).	Taal en rekenopdrachten ontwikkelen / inkopen en inpassen binnen de IBO's	Deels behaald . Er wordt continu gezocht naar de verbinding van taal –en rekenonderwijs met beroepspecifieke onderdelen. Een best practice hiervan is Tech2create.
3-slag: slag 3	Geïmplementeerde persoonlijke oefening en remediëring taal en rekenen (voor studenten met taal en rekenachterstand).	Inrichten en uitvoeren van taal en rekenonderwijs voor studenten met taal en rekenachterstand.	Deels behaald. Alle opleidingen verzorgenden individuele of groepslessen (5-6) studenten voor rekenachterstand en deel ook voor taalachterstand.
Taal en rekencoaches	Volgens plan functionerende taal en rekencoaches.	0-meting stand van zaken. Definiëren ist-soll Verbetertraject inzetten en monitoren	Deels behaald. Hebben zo gefunctioneerd maar de taken coaches zijn nu belegd onder verantwoordelijkheid van team.
Scholing	Alle taal en reken coaches en docenten taal en rekenen hebben (bij) scholing gevolgd.	Ontwikkeling / inkoop scholingstrajecten Uitvoering scholingstrajecten	Behaald Rekendocenten hebben o.a. cursus bij CITO gevolgd en er zijn rekenspecialisten opgeleid. Taaldocenten met Pabo hebben een 2 ^e graads bevoegdheid gehaald. Taalcoaches ITTA. Rekencoaches intensiveringstraject MBO.
Bevoegde taal en rekendocenten	Inzet van (voor het vak dat ze geven) bevoegde taal- en rekendocenten.	0-meting huidige stand van zaken Definiëren ist-soll.	Behaald. Zie vraag scholing.

Thema: Intensivering taal- en rekenonderwijs			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
		Verbetertraject inzetten en monitoren.	
Dyslexie en dyscalculiebeleid	Geïmplementeerd dyslexie en dyscalculiebeleid.	Inrichten processen en uitvoeren processen. Informatievoorziening aan docenten en studenten. Monitoren voortgang implementatie.	Behaald. Via projectleider en coaches. Arrangementen voor studenten ingericht m.b.t dyslexie en dyscalculie
taalpilot	Taalgericht vakonderwijs.	Avo-docent werkt samen met beroepsdocent het taalonderwijs uit.	Deels behaald. Pilot uitgevoerd bij VDL in project Tech2Create. Er zijn workshops geweest voor de docenten en het wordt nu ingezet nu ingezet bij meerdere opleidingen. Er is geen duidelijke 0-meting geweest maar de scores voor taal zijn bij de pilot groep hoger dan voorheen.

Resultaten JOB monitor Thema: Intensivering taal- en rekenonderwijs	Arcus 2016	Arcus 2018	Landelijk 2018
Houden de docenten voldoende rekening met jou beperking?	3,4	3,5	3,3
Ben je tevreden over de beschikbare hulpmiddelen en aanpassingen op school?	3,3	3,4	3,2
Hoe tevreden ben je over de lessen Nederlands?	n.v.t.	3,5	3,3
Hoe tevreden ben je over de lessen rekenen?	n.v.t.	3,4	3,3
Hoe tevreden ben je over de lessen Engels?	n.v.t.	3,8	3,4

3.8 Onderwijsontwikkeling: invoering nieuwe kwalificatiedossiers

Alle curricula zijn in 2014 aangepast aan de eisen onderwijstijd Focus Op Vakmanschap. In 2016 zijn alle opleidingen gestart met de herziene kwalificatiedossiers inclusief keuzedelen. Alle opleidingen voldoen aan de in de wet gestelde opleidingsduur. Slechts één opleiding heeft bij het CvB een verzoek ingediend om de BOT uren te verminderen ten gunste van meer BPV. Het betreft de opleiding beveiliging niveau 2. Verder is er sinds in de invoering van de nieuwe dossiers meer oog voor individuele maatwerktrajecten. Bij de unit administratie en handel is men n.a.v. de nieuwe dossiers gestart met niveau 2 breed opleiden.

Thema: Invoering nieuwe Kwalificatiedossiers			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
Nieuwe KD's vanaf 2016 jaar	Curricula 1 ^e 2 ^e en 3 ^e jaar gereed en geïmplementeerd, volgens onderwijsmodel Kapstok (IBO's) en LOB geïntegreerd.	Curriculumontwikkeling grof ontwerpen hele opleiding en fijn ontwerpen (incl. definiëren keuzedelen per opleiding).	Behaald. Alle curricula zijn in 2014 aangepast aan de eisen onderwijstijd FOV. In 2016 zijn alle opleidingen gestart met de herziene kwalificatiedossiers inclusief keuzedelen. Het werkveld is veelvuldig door de opleidingen betrokken. Dit heeft er toe geleid dat er nu bij meerdere opleidingen gastlessen door medewerkers vanuit het werkveld verzorgd worden en samen lesstof ontwikkeld wordt. Er is door het CvB geïnvesteerd in een onderwijskundig medewerker per unit om het invoeringsproces te begeleiden. Vanuit de nieuwe kwalificatiedossiers is er ook een cross-over gemaakt samen met Gilde opleidingen en goedgekeurd. Het betreft de cross-over zorgtechnicus. Crebo 26002. Bij de invoering van de keuzedelen is er in eerste instantie uit logistiek oogpunt gekozen voor het werken met configuraties. Inmiddels zijn er teams die uit onderwijskundig oogpunt (maatwerk voor de student) en gebaseerd op de vraag vanuit de regio, nieuwe keuzes hebben gemaakt. Deze opleiding werkt nu niet meer met configuraties. Dit beeld zal in de toekomst het beeld worden. We hebben 179 opleidingen en 147 verschillende keuzedelen. Er zijn in totaal 10187 keuzes gemaakt en inmiddels 1566 resultaten behaald. Het vraagt een blijvende alertheid van de teams gezien de continue veranderingen in het keuzeregister.
Invoering Keuzedelen	Keuzedelen 3 ^e jaar voor alle opleidingen zijn gereed en geïmplementeerd.	Ontwikkeling keuzedelen 3 ^e jaar.	

3.9 Herinrichting techniekonderwijs

Sinds 2013 slaan Provincie Limburg, LVO, SVOPL, DaCapo College, Arcus College en ROC Leeuwenborgh de handen ineen onder de naam TOZL met het doel:

- Het in stand houden van een breed aanbod van goede technische opleidingen, financieel verantwoord en met de best mogelijke voorzieningen.
- Het verhogen van de instroom van nieuwe leerlingen, zowel jongeren als zij-instroom, naar het technisch onderwijs in de regio.
- Verbeteren van de kwaliteit en de doorstroommogelijkheden in de beroepskolom van het technisch onderwijs (vmbo-mbo-hbo).
- Verbeteren van aansluiting van het onderwijsaanbod op de vraag vanuit het bedrijfsleven in bol en bbl.

Om deze doelen te realiseren wordt gewerkt aan de herinrichting van het Technisch beroepsonderwijs in Zuid-Limburg, verwoord in het document “Herinrichting Technisch Beroepsonderwijs Zuid-Limburg, december 2013”. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten leidend:

- Onderwijsinhoudelijke (her)inrichting: het assortiment en karakter van opleidingen op hoofdlijnen uitgaande van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo en mbo-hbo (vakmanschapsroute en technologieroute)
- Spreiding: de portfolio van locatie-opleiding combinaties
- Innovatie en vergroten instroom in de Techniek of techniek gerelateerde opleidingen
- Samenwerking en governance.

De projecten A. de vakmanschapsroute en B. de Technologieroute.

- De vakmanschapsroute is specifiek bedoeld om de beroepsgerichte leerling op een gezamenlijke locatie in de regio met een jaar tijdswinst zowel het vmbo diploma als niveau 2 MBO te laten behalen om daarmee de leerling een grotere kans te geven door te stromen naar het vervolgniveau 3 of zelfs 4.
- De Technologieroute is specifiek bedoeld om het techniekonderwijs de status, uitstraling en de uitdaging te bieden, die voor de ambitieuze vmbo tl en gl leerlingen en zeker ook voor havo-leerlingen, een uitdagend perspectief biedt. Hierdoor ontstaat een aantrekkelijk alternatief voor doorstroom van vmbo tl en gl naar havo en doorstroom van havo direct naar hbo, voor die leerlingen die in de aanleg meer op ‘doen’ gericht zijn. Beide onderwijsroutes streven naar één onderwijsmodel voor heel Zuid-Limburg, waarbinnen excellentie op allerlei manieren een plaats geboden krijgt.

Thema: Herinrichting techniekonderwijs			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat/toelichting
Opleidingen aanbod	In stand houden van een breed aanbod van technische opleidingen, financieel verantwoord, met de best mogelijke voorzieningen om over de volle breedte goed technisch beroepsonderwijs te realiseren.	Curriculumontwikkeling vakmanschapsroute en technologieroute samen met vmbo en mbo in de regio Zuid-Limburg.	Behaald. Er is een standaard lessentabel opgeleverd voor de deelnemende vmbo scholen betreffende de reguliere lessen en de zomerwinperiode. Op basis van de keuzevakken zijn binnen de domeinen PIE/ BWI/ D&P/ M&T van het vmbo, IBO's en IBO-projecten ontwikkeld en klaar voor gebruik. Bij PIE en M&T heeft het vmbo en mbo in overleg gekozen voor dezelfde lesmethode, waardoor de overgang tussen vmbo en mbo naadloos op elkaar aansluit. Ten aanzien van de implementatie is indirect gestuurd via de ontwikkelaars. De daadwerkelijke implementatie van de IBO's en lessentabel is aan de directie van de TOZL scholen. Deels behaald. Het tweede mbo jaar is zo ingericht dat zowel Zij-instroom als VR leerlingen samen les kunnen krijgen. Zij-instroom vanuit andere vmbo's is en blijft mogelijk. Alle inhoudelijke producten voor de realisatie van de Vakmanschapsroute zijn ontwikkeld en klaar voor gebruik. De Vakmanschapsroute zelf heeft wel vertraging opgelopen en volledige implementatie is achterwege gebleven. De fase van implementatie van de Vakmanschapsroute start per januari 2019 met een herijking van de TOZL organisatie inrichting en met een herformulering doelstelling Vakmanschapsroute. In deze herformulering gaat de aandacht veel meer uit naar verbreding en verdieping van de leerstof in de vakmanschapsroute dan naar studieverkorting. Deels behaald. De ontwikkelgroepen zijn getraind in het 4C/ID-model, de basis voor
Instroom	Verhoging van de instroom van nieuwe studenten naar het technisch onderwijs in de regio. Het gaat zowel om instroom van jongeren als zij-instroom.	Ontwikkelen van toeleidingstrajecten en zij-instroomprogramma's naar techniekonderwijs (vakmanschaps- en technologieroute)	
Doorstroom beroepskolom	Een verbetering van de kwaliteit en de doorstroommogelijkheden in de	Doorlopende leerlijnen door inrichting en	

Thema: Herinrichting techniekonderwijs			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat/toelichting
	beroepskolom van het technisch onderwijs (VMBO-MBO-HBO).	implementatie vakmanschapsroute en technologieroute.	het bouwen van IBO's. Er is een vmbo mbo portaal ingericht via Microsoft Office 365, Teams. Eigenaar van dit portaal is het Zuid-Limburg Techniek College. Deels behaald. Er is regelmatig overleg met het bedrijfsleven en de betrokkenheid is vergroot ook bij het ontwikkelen van lesmateriaal en keuzedelen
Aansluiting onderwijs-bedrijfsleven	Een verbetering van aansluiting van het onderwijsaanbod op de vraag vanuit het bedrijfsleven in zowel bol als BBL.	Betrekken bedrijfsleven bij onderwijsontwikkeling (en uitvoering) vakmanschaps- en technologieroute.	

3.10 Professionalisering

Thema: Professionalisering			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat/toelichting
Professionaliseringbeleid	Beeld van stand van zaken a.d.h.v. 'Weet, denk, doe' (Snel professionaliseren in het MBO) Gedragen professionaliseringsbeleid.	Uitvoeren 0-meting en ontwikkeling (in welke fase bevindt Arcus zich m.b.t. professionalisering?) Professionaliseringsbeleid op basis daarvan ontwikkelen.	Behaald. Zie de eerder hoofdstukken voor een gedegen uitleg. 2.2 Teams aan zet 2.3 Volgende fase van professionalisering
Volgende fase van professionalisering	Bereiken van volgende fase van professionalisering.	Beschrijven interventies en uitvoering interventies om in volgende fase te komen.	
Bekwaamheidsdossiers (lerarenregister)	Elke medewerker heeft een bekwaamheidsdossier.	Opstellen format bekwaamheidsdossier en Arcus eisen voor permanente educatie Invoering bekwaamheidsdossier	Deels behaald. Arcus heeft de aanlevering t.b.v. het lerarenregister december 2018 gerealiseerd. Echter het bekwaamheidsdossier dient iedere docent persoonlijk op te stellen. Daar is nog geen beleid binnen Arcus voor ontwikkeld.
Opleidingsplannen per unit	Elke unit heeft een opleidingsplan gelieerd aan strategische doelen Arcus.	Ist (0-meting) en soll beschrijven Opleidingsplan op basis daarvan Uitvoering opleidingsplan (monitoring)	Deels behaald. Opleidingsplannen zijn verwant aan de team-ontwikkelplannen. Deze relatie is ondanks de vele scholingsverzoeken, nog niet zichtbaar. Uit de scholingsverzoeken van de docenten en onderwijsmanagers blijkt wel een leergierige houding.
Strategisch personeelsbeleid en planning	Er is een strategische personeelsplanning voor de komende 5 jaar.	Ontwikkelen van strategische personeelsplanning voor de komende 5 jaar.	Deels behaald. Personeelsbeleid is veelal gebaseerd op loopbaanperspectief en opgenomen in het functiebouwhuis. Het ontwikkelingsgerichte inzake professionalisering behoeft meer aandacht en dient opgenomen te worden in het strategisch beleidsplan. Het is belangrijk dit te koppelen aan de

Thema: Professionalisering			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat/toelichting
			vormgeving van een plattere horizontale organisatiestructuur waarin teams in de leads een essentiële rol vervullen. Kortom gezonde en goede ambities die duidelijke richting geven zijn waarneembaar. Deze dienen in ontwikkelingsgerichte zaken beleidsmatig vertaald te worden.
MD-traject	MD-traject wordt uitgevoerd voor alle managementlagen.	Uitvoering MD traject.	Zie hoofdstuk 2.1 Transitie, Arcus 3.0 en Management development traject.
Regeling LB/LC docent	Geïmplementeerde regeling LB/LC docent.	Implementatie en uitvoering regeling LB/LC docent.	Behaald. Echter in het kader van de fusie dient het beleid omtrent de regeling LB/LC opnieuw bekeken te worden en daar waar nodig te harmoniseren met Leeuwenborgh.
Begeleiding beginnende docenten	Alle beginnende docenten worden volgens plan begeleid.	Ontwikkelen begeleidingstraject beginnende docenten Uitvoeren begeleidingstraject beginnende docenten.	Behaald. Het traject heet “Binden en Boeien”. In het kader van de nieuwe cao-afspraken m.b.t. duurzame ontwikkeling en de harmonisatie met Leeuwenborgh zal dit item de komende tijd opnieuw aandacht vragen.

3.11 Facilitering

In 2016 werd bij Arcus College onderkend dat het noodzakelijk was om een integraal ontwikkelprogramma op te zetten voor heel Arcus. Met een integrale aanpak wordt de noodzakelijke transitie doorgevoerd gericht op het maken van een structurele kwaliteitsslag. Eén van de pijlers van het programma betreft de Ondersteuning: integrale ondersteuning die het onderwijs en de organisatie faciliteert. Soms voorschrijft, maar vooral kijkt naar de behoefte en hierin continu aan het verbeteren is. Intussen wordt de samenwerking tussen onderwijs en ondersteuning geoptimaliseerd door deze op basis van de leidende principes van een 'ster' in te richten: teams van diverse disciplines, incidenteel en structureel. Het fundament voor de ster teams ligt er al, al werkende leren we hoe dit aan te scherpen.

Uit hoofde van efficiency en risicosturing wordt een centrale organisatie ingericht. Deze omvat stafdiensten, onderwijsondersteuning én services.

Thema: Facilitering			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
Overall: ondersteuning door stafdiensten en STIP	Verbetering ondersteuning Gevoelde 'ontlasting' en 'ontzorging' bij onderwijsteams.	Definiëren wat de verantwoordelijkheden van de stafdiensten in relatie tot het Arcus uitgangspunt "teams in de lead" zijn en op welke wijze deze diensten de teams optimaal ondersteunen in het belang van de student.	Behaald. Onderwijsondersteuning en services vinden voor een groot deel op locatie plaats, dicht bij de studenten en onderwijsteams, in een 'service punt' en ster teams. Een ster team is accounthouderschap vanuit de stafdiensten die de teams ondersteund bij het primaire proces. Diensten die middels service punten worden aangeboden, zijn fysiek dichtbij de teams georganiseerd.
Samenwerking tussen teams en ondersteunende afdelingen	Verbeterde processen en samenwerking op het snijvlak (de overgangen) tussen onderwijsafdelingen en ondersteunende afdelingen.	Processen op die punten onder de loep nemen en verbeteren.	Behaald. De integrale procesbeschrijvingen zijn gemaakt en overgedragen aan het project team Onderwijsservices in de transitie programma organisatie, waar een externe partij de processen voor het fusiecollege zal definiëren. Er vindt regelmatig afstemmingsoverleg plaats tussen een afvaardiging van de OM-ers en de beleidsadviseurs over de dienstverlening. Tevens is er constructief bilateraal overleg tussen beleidsadviseurs en OM-ers over vigerende (veelal inhoudelijke) onderwerpen.
Ondersteuning door	Teamscan is gereed om	Ontwikkelen teamscan;	Behaald. Voor Arcus zijn van alle teams teamscans gemaakt

Thema: Facilitering			
Deelonderwerp	Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaat / toelichting
teamscan	uitgevoerd te worden; teams worden naar tevredenheid begeleid bij uitvoering teamscan	Uitvoering teamscan; in kaart brengen van de resultaten en ist-soll situatie.	en teamportretten vastgesteld: een beeld op 10 onderdelen, in – en extern vastgesteld. Voor alle teams is in de teamplannen de weg naar de gewenste teamscore vastgelegd, momenteel heeft elk Arcus team een teamplan aangeleverd. De teamplannen zijn geanalyseerd en er wordt momenteel een kwaliteitsadvies opgesteld voor de aanscherping ervan. De uitvoering van de plannen wordt gemonitord in P(eriodieke)-rapportages met performance indicatoren. De kwaliteit van deze rapportages dient continue aangescherpt te worden.
Ondersteuning bij zelfevaluatie en Aanbod en uitvoering van externe audits	Organisatie en uitvoering externe audits naar Tevredenheid van de organisatie. Ondersteuning bij verscherping zelfevaluatie.	Verbeteren (verscherpen) externe audits. Organiseren en uitvoeren externe audits.	Behaald. De externe audits zijn conform plan uitgevoerd en hebben geleid tot zelfreflectie, verbeterplannen en duurzame interventies. Door de beleidsadviseurs is een format voor de zelfevaluatie en het doorlopend activiteitenplan (DAP) ontwikkeld en bij het management geïntroduceerd. Tevens zijn de teams ondersteund bij de zelfevaluatie en het opstellen van het plan van aanpak in het DAP.
Ondersteuning door scholingsaanbod	Scholingsaanbod is ontwikkeld en beschikbaar voor uitvoering.	Ontwikkelen en toegankelijk maken van scholingsaanbod.	Behaald. Scholing is uitgevoerd m.b.t de examinering voor vaststellers en beoordelaars. Tevens is één examencommissie geschoold. In totaal hebben ca 70 medewerkers aan die scholingen deelgenomen.

3.12 Verbetering uitvoering PDCA cyclus

Thema: Verbetering uitvoering PDCA cyclus		
Doelstelling	Stappen/activiteiten	Toelichting / resultaat.
Professionalisering. Voortijdig schoolverlaten / kwetsbare jongeren Verbeteren onderwijsproces (didactiek en begeleiding). Bevorderen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Intensivering taal- en rekenonderwijs. Invoering nieuwe Kwalificatiedossiers. Herinrichting techniekonderwijs in de regio.	-Inrichten monitoring (audit; kwantitatieve gegevens) doel: vaststellen of doelen per thema bereikt zijn. -Momenten en wijze van monitoring vaststellen per thema. -Monitoring uitvoeren. -Resultaten bespreken in MT en in teams. -SMART verbeterplannen door teams. -Audit op de kwaliteit van de verbeterplannen. -Uitvoering verbeterplannen. -Monitoring op resultaten verbeterplannen.	Inmiddels vindt de transitie naar Arcus 3.0 plaats. Hierin zijn eigenaarschap, bevlogenheid en verbinding als kernwaarden opgenomen. In de afdelingsteams heeft dit er in geresulteerd, dat docenten als eigenaar zijn benoemd van verbeterpunten, die opgenomen zijn in het doorlopende afdelingsplan. Bij elk verbeterpunt is een pdca-cyclus ingebouwd, in de vorm van een stappenplan (in tijd benoemd), waarbij elke stap voorzien is van een monitormoment om de voortgang te meten. De onderwijsmanager bewaakt de voortgang van de verschillende verbeterpunten van zijn/haar afdeling en legt verantwoording af aan het CvB via de periodieke rapportage. Thema's uit de verschillende DAP's kunnen gegroepeerd worden naar de kwaliteitsgebieden Onderwijsproces, Examineren en diplomeren, Kwaliteitszorg en ambitie en Teamontwikkeling en professionalisering. Het proces rondom de DAP's wordt vanuit Arcus ondersteund en gemonitord door de kwaliteitsmedewerkers die als onafhankelijke 'kritische vriend' het proces bewaken en inhoudelijk meedenken.

4.2 Excellentieprogramma Nieuwe honden

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
Het doel is en blijft dat studenten van alle opleidingen leren in een reële beroepssituatie. Het excellentieprogramma betreft de ontwikkeling en uitvoering van een daadwerkelijke productie (show) door de afdeling Kunst, media en theater in samenwerking met diverse andere opleidingen. In het project bekleden studenten functies zoals die ook in de beroepspraktijk voorkomen: van (assistent)projectleider tot teamlid. Doorontwikkeling van het concept naar een meer gedegen onderwijsmodule (Integrale beroepsopdracht) waarin de mogelijkheid vervat zit om toptalent te laten bovendien en de relatie met het werkveld versterkt wordt door de inbedding van masterclasses voor de beste 'performers'.	Ontwikkeling onderwijsmodule per opleiding.	Behaald. Is geïmplementeerd. Module 3 x gedraaid en weer bijgesteld
	Ontwikkeling masterclasses voor beste performers incl. beoordelingscriteria.	Behaald. Masterclasses zijn uitgevoerd en maken deel uit van curriculum.
	Onderzoek naar mogelijk link met skills wedstrijden.	Nog geen skills wedstrijd op dit moment. Landelijk nog niet opgepakt.
	Ontwikkeld passend didactisch en begeleidingsmodel.	Behaald en geïmplementeerd.
	Ontwikkeling voorlichtingsmateriaal en communicatie over het programma.	Behaald. Hoog ingezet op het gebruik van social media, minder op de traditionele media.
	Sponsoring regelen door werkveld.	Behaald.
	Produceren programma als onderdeel van het onderwijs.	Behaald. Er zijn al 3 shows uitgevoerd. Alle studenten van de opleiding doen mee en excelleren binnen hun eigen functie.
Professionalisering van bij excellentieprogramma betrokken docententeam	Cursus projectmanagement; werkbezoek concert; brainstorm met werkvelddeskundigen; training IBO's; training bewust begeleiden; coaching door externe coach; evaluatie en feedback na uitvoering van de productie	Behaald. Teamleden hebben regelmatig interview.
Olievlekwerking: het project heeft een olievlekwerking naar andere afdelingen binnen Arcus.	Uitbrengen nieuwsbrieven; presentaties en uitleg aan andere afdelingen; mensen uitnodigen voor de voorstelling; Cvl conferentie.	Behaald. Buiten KTM zijn er meerdere opleidingen betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van de shows. O.a. horeca, ICT, FD beveiliging, mediavormgeving en kappen
Evaluatie	De vraag is: moet je er een wedstrijd van maken wie de beste performer is,	Iedereen die meewerkt excelleert in zijn functie en haalt het maximale uit zichzelf. Om iedereen

	of is meedoen met de productie in welke vorm dan ook al een vorm van excellentie en wil je talent uit iedereen halen?	een gelijke kans te geven krijgt ook iedereen de kans op een masterclass. Resultaten worden opgenomen als bewijslast in portfolio en er worden ook dvd's gemaakt zodat de deelnemer zich in het werkveld kan presenteren en profileren.
--	---	---

Resultaten JOB monitor over de opleiding KTM	KTM 2018	Landelijk 2018
Vind je jouw docenten goed ?	4,0	3,7
Hoe tevreden ben je over hoe docenten jou motiveren?	3,5	3,4
Vind je het lesmateriaal goed?	3,8	3,4
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,5
Heb je een goed beeld van je eigen voortgang bij je opleiding?	3,7	3,6
Is er voldoende mogelijkheid om in je eigen tempo te leren?	3,8	3,5
Word je voldoende uitgedaagd tijdens de les?	3,3	3,2
Hoe tevreden ben je over de opleiding die je hebt gekozen?	4,2	3,8

4.3 Excellentieprogramma Skills Heroes

In het schooljaar 2015-2016 zijn we gestart met Skills Heroes. Elk jaar zijn we een stapje verder gegaan in het aantal deelnemende opleidingen, betrekken van collega's en bedrijfsleven bij Skills Heroes, organiseren van Skills Talents (vmbo vakwedstrijden) en kwalificatiewedstrijden, lobbywerk en participeren in het coördinatorenoverleg van Skills (subwerkgroep /klankbordgroep). We liggen meer dan op koers. Elk jaar zetten we hierin een stapje verder. De interne bekendheid betrokkenheid is ook vergroot; er is steeds meer vraag vanuit opleidingen zelf. De studenten die deelnemen aan de Skills Heroes, zijn automatisch betrokken bij Arcus Heroes (uitblinker van het MBO), dit wordt aangevuld met voordracht van teams die talenten waar geen Skills wedstrijden voor worden georganiseerd. In 2019 zal nog gefinancierd worden vanuit de excellentiegelden omdat wij later zijn gestart en daardoor ook later aanspraak op de gelden hebben gedaan. Vanaf 2020 zal de fusie van Arcus College en Leeuwenborgh totaal doorgevoerd zijn en zal de situatie qua deelname en organisatie Skills Heroes en Talents opnieuw bekeken en gepositioneerd worden. Wij zullen dan als één ROC en dus ook met meer kandidaten en opleidingen gaan deelnemen. Daarnaast zal er onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om zaken uit te breiden, zoals excellentieklas, subsidietrajecten en nog actievere rol voor het bedrijfsleven. Teven is er vanuit de opleidingen vraag om te starten met wedstrijden voor de doelgroep niveau 2.

<i>Doelstelling</i>	<i>Stappen /activiteiten</i>	<i>Resultaat / toelichting</i>
Participeren aan de Skills vak wedstrijden en koppelen van de Arcus Heroes verkiezingen aan Skills Heroes programma.	Organiseren schoolwedstrijden. Deelname aan regionale wedstrijden. Deelname aan landelijke wedstrijden. Certificaat van deelname.	Behaald. In 2015 deelname aan 3 wedstrijden en uitgegroeid tot 11 wedstrijden afgelopen jaar. Behaald. Hebben zelf met 2 studenten deelgenomen aan de wereldwedstrijden in Dubai. Deelnemers aan Skills Heroes hebben voor hun deelname een certificaat ontvangen. Dit certificaat moet de kansen voor hen op de arbeidsmarkt vergroten
Organisatie van de kwalificatiewedstrijden en de Skills Talent (vmbo).	Organisatie kwalificatiewedstrijden. Arcus-docenten schrijven 2 wedstrijden	Behaald. Organisatie van 7 - bij Arcus in 2018. (77 studenten hebben deelgenomen uit heel Nederland). Arcus-studenten (ruim 20) van evenementenorganisatie en Facilitaire dienstverlening hebben de organisatie van de 2 wedstrijddagen volledig voor hun rekening genomen. Behaald. Wedstrijdmateriaal uitgeschreven voor

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
	(voorrunde, kwalificatie en NK). Arcus levert workshopmanagers en juryleden (binnen Arcus en uit bedrijfsleven). Arcus organiseert op kwalificatieronde en de provinciale kampioenschap van Skills Talents (vmbo). Binnen 5 jaar (vanaf de start) nemen we deel aan een <u>buitenlandse wedstrijd</u> (Worldskills of Euroskills). Arcus levert juryleden voor de Finale in RAI voor Worldskills Netherlands.	de evenementenorganisatie en verkoopspecialist door docenten van Arcus voor alle drie de wedstrijdronde. Behaald. Functie workshopmanager FD wordt ingevuld door 2 Arcus-studenten en EV door medewerkers. Behaald. Behaald. In het najaar van 2017 zijn er 2 studenten (Kappen & Media Vormgeving) naar de wereldwedstijden in Dubai geweest. (worldskills) Behaald. Er zijn 3 juryleden geleverd voor de landelijke wedstrijden afkomstig uit het netwerk bedrijfsleven van Arcus.
Vergroten van interne en externe bekendheid en betrokkenheid	Arcus lobbyt mee voor de wedstrijd fotografie (NIEUW). Arcus organiseert een site-event voor begeleiders tijdens de kwalificatiewedstrijd. Arcus organiseert een teambuildingsdag voor eigen mbo-deelnemers en alle Limburgse vmbo-deelnemers	Behaald. Inmiddels zijn er landelijke wedstrijden voor de opleiding fotografie. Behaald. O.a. Wandeltocht, rondleidingen enz. Behaald.

4.4 Excellentieprogramma Laborator

Programmawijzingen en vertraging

Het project heeft vertraging opgelopen door noodzakelijkerwijs herhaaldelijke interne verschuivingen in de aansturing. Het plan van aanpak is daardoor per augustus 2016 gerealiseerd en sinds 1 september 2017 is intensiever aan het plan gewerkt. Het project zal doorlopen tot 31 december 2019.

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
Doel van het excellentieprogramma is de ontwikkeling en uitvoering van een 'opleiding' tot 'laborator', een cross- over tussen de opleiding tot procesoperator en de opleiding tot laborant/analist, met als resultaat breder inzetbare, excellente studenten, die zijn toegerust om mee te bewegen met de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor procesoperators en laboranten. Omdat de opleiding procesoperator op dit moment door Arcus wordt aangeboden en de opleiding tot analist door Leeuwenborgh, is er eveneens sprake van een 'cross-over' tussen de beide ROC's (in relatie tot de herinrichting van het Techniek Onderwijs Zuid-Limburg: TOZL).	Vooronderzoek bij bedrijven: bij verschillende bedrijven is de behoefte en de inhoud van dit excellentie programma getoetst. Doel was is een goede aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren.	Behaald. Tijdens de pre-pilotfase kwam de projectgroep tot de ontdekking dat bedrijven het, in tegenstelling tot de aanvankelijke gedachte, toch een groot risico vinden om laboranten te trainen in de werkelijke beroepspraktijk, zonder enige voorkennis. Hierop is geanticipeerd door een trainingssimulatie aan te schaffen. Hiermee kunnen de laboranten/analisten op een veilige wijze worden getraind en voorbereid op hun stage en vervolgens in de (werkelijke) beroepspraktijk het geleerde te oefenen. Voor procestechniek is daarom gekozen om monsternamen als excellentieprogramma uit te werken en voor laboratoriumtechniek de simulatiesoftware.
	Ontwikkeling programma: 2 modulen van elk 240 klokuren.	Behaald. Een onderwijsmodule procestechniek, waarin extra verbreding en verdieping wordt aangebracht voor de excellente operator C kandidaat. Inhoudelijk staat hierbij centraal: het leren uitvoeren van een eenvoudige kwaliteitsproef (labtechniek) en een eenvoudige onderhoudshandeling tijdens de nachtploegendiensten. Het professioneel leren ondernemen, creatief denken, pro actief denken en handelen, samenwerken en communiceren. Een onderwijsmodule laboratoriumtechniek, waarin extra verbreding en verdieping wordt aangebracht voor de excellente chemisch fysisch analist. Inhoudelijk staat hierbij centraal: het ontwikkelen van begripsvorming (context) bij de door de analist opgeleverde cijfermatige resultaten in

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
		laboratoriumtesten. M.a.w. wat betekenen die uitkomsten voor het fabrieksproces? Het professioneel leren ondernemen, creatief denken, pro actief denken en handelen, samenwerken en communiceren.
	Ontwikkelen passend didactisch en begeleidmodel.	Behaald. Het didactisch model is gebaseerd op een onderdeel van het kwalificatiedossier n.l. Basisdeel 1 kerntaak 2, werkproces 3 van het operator dossier: begeleidt en instrueert medewerkers en/of derden. Hierin dient de operator instructies te geven aan een nieuwe medewerker. M.a.w. de operator traint de laborator en omgedraaid met een inhoudelijke coach.
	Ontwikkelen passend stagemodel.	Behaald. Stagiairs van de opleiding procestechniek en laboratoriumtechniek worden gekoppeld aan hetzelfde BPV bedrijf om zo een maximale interactie tussen de 2 doelgroepen te generen. Voorkeur heeft dat ze een complementaire stage/ scriptie opdracht krijgen om aan te werken.
	Professionalisering docenten.	Behaald. 40% van alle docenten hebben bedrijfsstages vervuld. 1 docent volgt de opleiding tot professionele coach bij ICM. Daarnaast hebben alle docenten de training gekoppeld aan de simulatiesoftware gevold inclusief de AVO – docenten en rekendocenten om zo een maximale integratie van lessen binnen het software simulatiepakket te waarborgen. Einde schooljaar 2018-2019 volgt nog een scholing reflectie en intervisie voor het gehele team.
	Communicatie over het programma.	Deels behaald. Contact met bedrijven zie opmerking prepilotfase. Ook de samenwerking en communicatie tussen de teams procestechniek en laboratoriumtechniek is geoptimaliseerd. Zal tijdens de hele fase onder de aandacht moeten blijven.

<i>Doelstelling</i>	<i>Stappen /activiteiten</i>	<i>Resultaat / toelichting</i>
	Implementatie programma tot 'laborator'.	Behaald. Start eerste lesgroep jan. 2019
	Evaluatie en verbeterplan.	Nog niet behaald project moet eerst draaien.
	Doorontwikkeling tot meester-gezel traject (optioneel).	Nog niet behaald (vertraging)
	Doorontwikkeling tot meester-gezel traject (optioneel).	Nog niet behaald (vertraging)
	Implementeren verbeteringen en meester gezel traject.	Nog niet behaald (vertraging)
	Borging binnen CHILL en Techniekonderwijs Zuid-Limburg.	Nog niet behaald project moet eerst draaien.

4.5 Excellentieprogramma 'Technisch vakman op niveau 2

Aangepaste looptijd project: 1 januari 2017 – 1 januari 2020. De projectgroep heeft op dit moment een achterstand, echter is het wel nog haalbaar om de modulen binnen de afgesproken tijd af te ronden. De achterstand komt met name door de inzet van de projectgroep en de moeilijkheidsgraad van de werkzaamheden bij het ontwikkelen van de modulen (daarbij zou ook rekening gehouden moeten worden met de drieslag).

<i>Doelstelling</i>	<i>Stappen /activiteiten</i>	<i>Resultaat / toelichting</i>
Doel van dit excellentieprogramma is de ontwikkeling en uitvoering van een viertal modulen die opleiden tot technisch vakman van de toekomst op niveau 2, afgestemd op wat het Zuid-Limburgse bedrijfsleven nodig heeft. De vier modulen zijn als kop op diverse opleidingen inzetbaar. De modulen worden o.m. aangeboden binnen niveau 2 aan niveau 3 'potentials'. Op termijn is doorgroei naar 'meester-gezel trajecten' mogelijk.	Het projectteam heeft besloten dat er voor iedere module één eigenaar is. Ten opzichte van de tussenrapportage in februari 2018 zijn de onderwerpen en de inhoud van de modulen veranderd naar schrijdend inzicht. De projectleider werkt met een plan van aanpak waar de focus nu ligt op de modulen en wordt wekelijks besproken en bijgewerkt.	Behaald.
	Ontwikkelen module 1. Moderne energietechniek service en onderhoud. De nieuwe naam van deze module is "Moderne Energietechniek". De naam is aangepast zodat deze beter aansluit op en aantrekkelijker is voor de studenten.	Deels behaald. Inhoudelijk is bedacht wat er in deze module opgenomen moet worden. De projectleider helpt bij de invulling van de technische inhoud. Daadwerkelijk staat er pas 10% op papier. Medio februari 2019 wordt de module opgeleverd. Binnen deze module komen de volgende thema's aanbod: luchtventilatie met warmte terugwinning (WTW), warmtepomp, lage temperatuurverwarming (LTV), energiemanagementsystemen (zoals klik aan - klik uit) etc.
	Ontwikkelen module 2. Instrumentele vaardigheden diagnose en programmering. De nieuwe naam van deze module is "3D design".	Behaald. De module is inhoudelijk gereed en de producten liggen klaar. Op dit moment wordt de informatie inzichtelijk in een ibo-format gezet voor de studenten. Medio februari 2019 wordt opgeleverd. Binnen deze module ontwerpen de studenten met solidworks

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
	De naam is aangepast zodat deze beter aansluit op en aantrekkelijker is voor de studenten.	een object zoals een auto o.i.d. Vooraf leren ze via YouTube hoe solidworks werkt. Vervolgens mogen studenten zelf een object ontwerpen binnen solidworks en vervolgens uitprinten op een 3D printer.
	Ontwikkelen module 3. Moderne afwerktechnieken basics. De nieuwe naam van deze module is “3D in het kwadraat”. De naam is aangepast zodat deze beter aansluit op en aantrekkelijker is voor de studenten.	Behaald. De module is inhoudelijk gereed en de producten liggen klaar. Op dit moment wordt de informatie inzichtelijk in een ibo-format gezet voor de studenten. Medio maart 2019 wordt opgeleverd. Door middel van solidworks wordt een 3D printer ontworpen en met een 3D printer gedrukt.
	Ontwikkelen module 4. Onderhoud in netwerk gestuurde omgevingen. De nieuwe naam van deze module is “Led op de trein”. De naam is aangepast zodat deze beter aansluit op en aantrekkelijker is voor de studenten.	Deels behaald. De module is voor 25% afgerond en wordt medio april 2019 opgeleverd. Studenten leren met een modeltrein en arduino de werking en kennis van diverse elektrotechnische componenten. De didactische werkvormen zoals deze beschreven zijn in de tussentijdse rapportage feb. 2018 zijn aangepast. De reden hiervoor is te lezen onder het kopje ‘ontwikkeld passend didactisch en begeleidingsmodel’.
	Ontwikkelen Module 5. Tiny House.	Behaald. De module is een basis document, hierin kunnen opdrachten aan toegevoegd worden. Als kapstok voor het geheel is het Tiny House gebruikt. De module voor het tekeninglezen is af. Daarnaast is het Tiny house in productie, meerdere studenten maar ook afdelingen zijn hierbij betrokken. Eind schooljaar wordt verwacht dat het Tiny House af is.
	Ontwikkeld passend didactisch en begeleidingsmodel.	Behaald. Het didactisch model van Tech2Create wordt gehanteerd. Dit model is gekozen zodat binnen techniek gewerkt wordt met dezelfde methoden en didactische werkvormen. Daarnaast voldoet dit model aan de onderwijskundige visie van het Techniekcollege en zijn

Doelstelling	Stappen /activiteiten	Resultaat / toelichting
		meerdere onderwijskundige aspecten opgenomen in de aanvraag van het excellentieprogramma. Verder wordt getracht de leerdoelen aan te sluiten op de algemene werkprocessen die in het kwalificatiedossier worden beschreven op niveau 2/3, zodat deze als excellent gebruikt kunnen worden bij meerdere niveau 2/3 opleidingen of zelfs als verbreding bij niveau 4. Bij de doelen wordt rekening gehouden met de 21e century skills.
	Ontwikkeld passend stagedeel.	Niet behaald. Dit is niet opgenomen in de modules omdat het binnen het tijdsbestek van het project te veel tijd kost om draagvlak bij de bedrijven te creëren. De modules dienen in verschillende branches in het bedrijfsleven uitgevoerd te worden en hierbij krijg je te maken met verschillende culturen (van eenmanszaken tot en met middelgrote bedrijven). Doordat de projectleden stagebezoeken afleggen is er contact met het bedrijfsleven en weten de projectleden wat de bedrijven belangrijk vinden. Dit is echter wel een aandachtspunt om in de toekomst op te pakken, in de vorm van een nieuw project. Het invoeren van de modules binnen het bedrijfsleven draagt bij aan beter onderwijs.
	Professionalisering van bij het excellentieprogramma betrokken docenten.	Deels behaald. Daar de projectgroep in verschillende teams en units werken en je te maken krijgt met cultuurverschillen, heeft het even geduurd totdat er een goede samenwerking ontstond en de projectgroep productief was. De projectleider heeft een cursus 'professioneel leiderschap' gevolgd, past dit toe binnen de projectgroep ("it starts with a why"-theorie) en merkt dat dit bijdraagt aan de excellentie van de docenten. Aanloopproblemen hadden met name te maken met de afstemming van de lesroosters om te kunnen samenwerken en uit de waan van de dag komen. De samenwerking verloopt nu voorspoedig en de

<i>Doelstelling</i>	<i>Stappen /activiteiten</i>	<i>Resultaat / toelichting</i>
		projectgroep komt iedere woensdag bij elkaar.
	Gerealiseerd voorlichtingsmateriaal en communicatie over het programma.	Nog niet behaald. Staat dit jaar op de planning
	Ontwikkelde meester-gezel trajecten (optioneel)..	Nog niet behaald. Buiten scope van dit traject.
	Geïmplementeerd en geborgd excellentieprogramma	Nog niet behaald Project moet eerst draaien.

Bijlage 9

Melding afwijking onderwijstijd



Voor de opleiding Particulier Beveiligers is sinds het schooljaar 2015-2016, mede op basis van een positief advies van de Centrale studentenraad, een afwijking van de urennorm aan de orde, voor wat betreft de verhouding Begeleide Onderwijs Tijd (BOT) en BPV-tijd. De opleiding is aantoonbaar van voldoende kwaliteit (WEB artikel 7.2.7. lid 3).

Er is in verhouding meer tijd gereserveerd voor de BPV en minder uren voor BOT.

1. De opleiding kent een pakket aan theorie, gebaseerd op de Kerntaken van dat Kwalificatiedossier. Met drie perioden les in het eerste leerjaar is de theorie en zijn de praktische vaardigheden voldoende behandeld en kunnen de studenten op stage. De lange stage is essentieel voor het beoefenen van het geleerde en vooral het internaliseren van de vaardigheden van het beroep. De stage biedende bedrijven staan op een jaarstage van de studenten, om hen goed te kunnen voorbereiden.
2. Op basis van het Kwalificatiedossier, de Kerntaken en de Werkprocessen is het programma geschreven en vastgelegd in het betreffende OER. Er is een grof ontwerp en een fijn ontwerp.
3. In het OER van deze opleiding zijn de examens vastgelegd in een examenplan. Tevens zijn in het TOP-model de aantallen uren BOT, BPV en de uren van de niet-begeleide onderwijstijd vastgelegd.
4. Uit de gegevens van de JOB-enquête blijkt dat de studenten deze opleiding waarderen met een rapportcijfer 7,6.

Bijlage 10

Verantwoording keuzedelen 2018



Verantwoording WEB artikel 6.1.2a:

1. Er is door het Arcus College niet gekozen om af te wijken van de keuzedeelverplichting ten behoeve van persoonlijk, cultureel of levensbeschouwelijk onderwijs.
2. Er is in het schooljaar 2018-2019 geen verzoek van studenten binnengekomen om een niet gekoppeld keuzedeel te volgen.
3. Tot nu toe zijn de keuzedelen waaruit men kon kiezen ook aangeboden.