



GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2017

Datum: 20 juni 2018

Voorwoord

2017 is voor Arcus het jaar geworden van de aanzet tot en de start van het transitieplan Arcus 3.0, op weg naar het kwalitatief goede onderwijs dat onze regio verdient. Eigen analyses over de ontwikkelingen en de uitkomsten van een (cultuur)onderzoek begin 2017 door Van Beekveld en Terpstra hebben geleid tot een gedegen plan van aanpak. *“Het is mooi om te zien dat Arcus 3.0 steeds meer gaat leven. Het is niet een project met een aantal stappen en mijlpalen, maar veel meer dan dat. Bij de betrokkenen zit de bewustwording er goed in, dat Arcus 3.0 gaat over wie wij zijn en hoe wij invulling geven aan Arcus. Het gaat om gedeelde waarden en normen, houding en gedrag en uitgangspunten die gericht zijn op de kwaliteit van het onderwijs. Arcus 3.0 draait om cultuur.”* aldus Karel van Rosmalen, interim voorzitter CvB, in een interne boodschap naar onze medewerkers.

De onverwacht grote terugval van de instroom van nieuwe studenten in het vorige schooljaar heeft ertoe geleid, dat binnen Arcus onder het kopje ‘We laten het niet gebeuren’ diverse acties zijn ontwikkeld om de instroom terug te brengen op het oude niveau. Rekening houdend met de terugloop die door demografische ontwikkelingen er toch al zou zijn. We hebben extra effort gestoken in de contacten met het VO en vmbo, in onze open dag, met het bedrijfsleven en natuurlijk vooral in de kwaliteit van ons onderwijs. Maar er is ook meteen, in goed overleg met de Ondernemingsraad, werk gemaakt van noodzakelijke ombuigingen. We moeten klaar zijn voor elke toekomst. En wat blijkt: we lieten het inderdaad niet gebeuren! De gezamenlijke acties werpen vruchten af. De instroom van nieuwe studenten bij Arcus neemt weer toe, het meest van alle ROC’s zelfs. Ook de JOB-enquete 2018 over de studenttevredenheid en ons eigen onderzoek naar de tevredenheid van de medewerkers laten zien dat we op de goede weg zijn. De ‘harde’ cijfers van DUO over de onderwijsresultaten onderbouwen dit beeld. Er is nog een lange weg te gaan, maar die zien wij, door de manier waarop onze medewerkers zich volop inzetten voor de kwaliteit van het onderwijs, vol vertrouwen tegemoet.

In dat kader zal een vergaande samenwerking met onze Maastrichtse collega’s van Leeuwenborgh in de vorm van een fusie een extra push geven. Dat is goed en zelfs noodzakelijk. Onze Zuid-Limburgse regio verdient duurzaam kwalitatief goed beroepsonderwijs en dat hebben wij samen te bieden. Vanuit twee kerngezonde ROC’s, die door krachtenbundeling het beste in elkaar weten boven te halen. Daar gaan wij met de hele regio, studenten, gemeentes, bedrijfsleven en het vervolgonderwijs nog heel veel plezier aan beleven.

2017 bracht ons een stevige basis voor een mooie en gezonde toekomst. Die wordt momenteel verder voorbereid en als we terugkijken op dit lopende kalenderjaar 2018, dan zullen we in ons volgende Geïntegreerd Jaardocument niet alleen kunnen terugkijken op de goede besluiten en verbeterde onderwijskwaliteit, maar vooral vooruitkijken naar de kansen die wij onszelf samen met onze stakeholders voor 2019 en verder gegund hebben. In die zin laten we het dus uiteindelijk wel degelijk gebeuren!

Karel van Rosmalen en Hans Meijer
College van Bestuur

VOORWOORD	2
LEESWIJZER	6
SAMENVATTING.....	7
1.1 STRATEGIE.....	7
1.2 DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS	8
1.3 TEVREDENHEID.....	9
1.4 INSTROOM VAN NIEUWE STUDENTEN	9
1.5 OMGEVINGSMANAGEMENT EN RELATIEBEHEER.....	10
1.6 PERSONEEL.....	10
1.7 HUISVESTING	11
1.8 FINANCIËN	11
1.9 RISICOMANAGEMENT	13
1.10 GOVERNANCE.....	13
STRATEGIE EN ORGANISATIE	14
1.11 PROFIEL.....	14
1.12 MISSIE EN VISIE	14
1.13 STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN	16
1.14 DE ORGANISATIESTRUCTUUR VAN HET ARCUS COLLEGE	16
1.15 HET COLLEGE VAN BESTUUR EN DE RAAD VAN TOEZICHT	17
1.16 DE RAAD VAN TOEZICHT	19
1.17 MEDEZEGGENSCHAP: ONDERNEMINGSRAAD (OR) EN CENTRALE STUDENTENRAAD (CSR).....	21
1.18 CENTRALE STUDENTENRAAD (CSR).....	23
1.19 TOEZICHT DOOR DE ONDERWIJSINSPECTIE	24
1.20 DE BESTURINGSFILOSOFIE EN PLANNING- EN CONTROLCYCLUS	24
1.21 KLACHTENAFHANDELING	26
1.22 KLOKKENLUIDERSREGELING.....	28
1.23 VERTROUWENSPERSONEN	28
1.23.1 Voor het personeel.....	28
1.23.2 Voor de studenten.....	29
DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS	31
1.24 STRATEGIE	31
1.25 ONTWIKKELINGEN IN HET MBO.....	31
1.26 DE BASISKWALITEIT VAN HET ONDERWIJS	31
1.27 ARCUS 3.0.....	32
1.28 MOGELIJKE FUSIE ARCUS – LEEUWENBORGH	32
1.29 ONDERWIJSVISIE	33
1.30 TEAMS IN THE LEAD	34
1.31 ONDERWIJSRESULTATEN	35

1.32	RENDEMENT	35
1.33	VOORTIJDIG SCHOOLVERLATERS.....	36
1.34	HET BEVORDEREN VAN DE INSTROOM.....	37
1.34.1	<i>De instroom in cijfers</i>	37
1.35	STUDENTTEVREDENHEID	38
1.36	RESULTATEN IN RELATIE TOT DE VISIE OP ONDERWIJS	39
1.37	KWETSBARE DOELGROEPEN`	40
1.38	ARCUS IN DE REGIO	41
1.38.1	<i>Trends en ontwikkelingen</i>	41
1.38.2	<i>Arcus als dé onderwijspartner in de regio</i>	42
1.38.3	<i>Techniekopleidingen Zuid-Limburg (TOZL)</i>	42
1.38.4	<i>Deelname aan publiek-private samenwerkingsverbanden</i>	43
1.38.5	<i>Nieuwe opleidingsarrangementen</i>	43
1.38.6	<i>Samenwerking met het hbo in de regio</i>	43
1.38.7	<i>Samenwerking met het pro, vso, vmbo in de regio</i>	44
1.39	INTERNATIONALISERING	44
1.39.1	<i>Een verbetering van internationale activiteiten</i>	46
1.39.2	<i>Voorbeelden van internationale samenwerkingen en projecten:</i>	46
1.40	ONDERWIJSBEDRIJFSVOERING EN -ONDERSTEUNENDE PROCESSEN.....	47
PERSONEEL 49		
1.41	PERSONEELSOPBOUW	49
1.42	VERHOUDING VAST VERSUS FLEX	49
1.43	LEEFTIJDOPBOUW.....	50
1.44	VERHOUDING MAN / VROUW.....	51
1.45	DEELTIJDARBEID.....	52
1.46	ZIEKTEVERZUIM	53
1.47	BEVOEGD EN BEKWAAM	54
1.48	DUURZAME INZETBAARHEID	54
1.49	KWALITEITSIMPULS PERSONEEL	55
1.50	REGELING GENERATIEPACT	55
1.51	ONTWIKKELINGEN BIJ HET ARCUS COLLEGE IN RELATIE TOT HET PERSONEELSBELEID	55
1.52	ARBOBELEID.....	56
1.53	DOCENTEVALUATIES	56
HUISVESTING		57
1.54	STRATEGISCH HUISVESTINGSPLAN 2016 - 2030	57
1.55	HUISVESTING TECHNIEK	57
1.55.1	<i>Techniekcollege Parkstad</i>	57
1.55.2	<i>Techniekcollege Sittard</i>	58
1.55.3	<i>Techniekcollege Maastricht</i>	58
1.56	VERKOOP OUDE LOCATIE	58
FINANCIËN 59		
1.57	INLEIDING	59

1.58	STAAT VAN BATEN EN LASTEN VAN HET ARCUS COLLEGE	59
1.58.1	<i>Toelichting</i>	60
1.58.2	<i>De baten</i>	60
1.58.3	<i>De lasten</i>	61
1.58.4	<i>Financiële baten en lasten</i>	62
1.59	DE ENKELVOUDIGE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE	62
1.59.1	<i>Toelichting</i>	63
1.60	DE GECONSOLIDEERDE BALANS VAN HET ARCUS COLLEGE	64
1.60.1	<i>Toelichting</i>	64
1.61	ONDERLINGE LEVERINGEN EN VORDERINGEN/KORTLOPENDE SCHULDEN TUSSEN GROEPSMAATSCHAPPIJEN .	65
1.62	TREASURY EN FINANCIËLE POSITIE	65
1.63	CONTINUÏTEITSPARAGRAAF.....	65
1.63.1	<i>Interne beheersing</i>	65
1.63.2	<i>Prognose aantal studenten tot en met 2023</i>	66
1.63.3	<i>Personele bezetting de komende jaren</i>	67
1.63.4	<i>Personele verhoudingsgetallen</i>	67
1.63.5	<i>Huisvesting</i>	67
1.63.6	<i>Meerjarenstaat van baten en lasten het Arcus College</i>	70
1.63.7	<i>Meerjarenbalans Arcus College</i>	72
1.64	RISICOMANAGEMENT	73
1.65	ONDERWIJSKWALITEIT	74
1.66	FUSIE	75
1.66.1	<i>Combinatie van kwaliteitsverbetering en fusie</i>	75
1.66.2	<i>Techniekonderwijs</i>	75
1.66.3	<i>Ziekteverzuim</i>	75
1.66.4	<i>Huisvestingskosten</i>	75
1.66.5	<i>Krimp</i>	76
1.66.6	<i>Communicatie/Imago</i>	76
BIJLAGE 1	JAARREKENING (B) EN OVERIGE GEGEVENS (C)	77
BIJLAGE 2	NOTITIE HELDERHEID MBO	124
BIJLAGE 3	NEVENFUNCTIES LEDEN CVB EN RVT	128
BIJLAGE 4	CHECKLIST GOVERNANCE	132
BIJLAGE 5	EXAMEN JAARVERSLAG 2017	138
BIJLAGE 6	RAPPORTAGE RIF T2C	146
BIJLAGE 7	RAPPORTAGE VOORDEEL EN VERVOLG	152
BIJLAGE 8	KWALITEITSPANNEN EN PLANNEN VOOR EXCELLENT VAKMANSCHAP.....	158
BIJLAGE 9	MELDING AFWIJKING ONDERWIJSTIJD	184
BIJLAGE 10	VERANTWOORDING KEUZEDELEN 2017	185

Leeswijzer

U leest momenteel in het Geïntegreerd Jaardocument 2017 van het Arcus College. Met dit jaarverslag willen we iedereen die betrokken is bij het Arcus College informeren over de gang van zaken in het afgelopen jaar. Het jaarverslag is voor iedereen beschikbaar op onze website evenals op Mijnarcus, ons intranet.

In **hoofdstuk 3** 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 2017. In **hoofdstuk 4** Strategie en organisatie maakt u kennis met het Arcus College en de manier waarop wij omgaan met goed bestuur.

In **hoofdstuk 5** wordt uitgebreid 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.

In **hoofdstuk 6** geven we een terugblik op het personeel van Arcus, waarbij ook de componenten van het sociaal jaarverslag zijn opgenomen. Beleid en cijfers dus.

Hoofdstuk 7 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 8 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: de jaarrekening, de accountantsverklaring, de notitie Helderheid mbo, de nevenfuncties van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, een checklist Governance, het examenjaarverslag van het Arcus College, de verantwoording van RIF-Projecten Tech2Create en VOORdeel en Vervolg, de tussenrapportage van het Kwaliteitsplan en het excellentieprogramma, de verantwoording over de afwijkende onderwijstijd bij de opleiding Particulier Beveiliging en over de Keuzedelen 2017.

Na het lezen van dit jaarverslag heeft u wellicht de behoefte te reageren. Dat kan per e-mail of mondeling/telefonisch. Wij zien 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 deur staat altijd voor u open!

Arcus College
Valkenburgerweg 148
6419 AW Heerlen
088 - 027 28 70
info@arcuscollege.nl
www.arcuscollege.nl

Samenvatting

1.1 Strategie

Mede op basis van de uitkomsten van het (cultuur)onderzoek door Van Beekveld en Terpstra is 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! Bij dat plan, dat op diverse plekken in dit Geïntegreerd Jaardocument aan de orde komt, past een vernieuwde missie, met een bijgestelde visie en krachtige kernwaarden. Dat is belangrijk, als medewerkers van Arcus willen we iets betekenen voor onze studenten. We willen hen kennis en vaardigheden aanleren en ze zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomstige werkveld. Dat is precies wat in onze nieuwe missie, visie en kernwaarden is terug te zien.

De *ambitie* van het Arcus College is, dat we aan het einde van de periode van ons Strategisch Beleidsplan 2016-2020 en mede door de keuzes binnen Arcus 3.0 kunnen vaststellen dat we in de ogen van onze belangrijke stakeholders (studenten, ouders, bedrijven) het beste middelbaar beroepsonderwijs in de regio aanbieden, dat we de potentiële instroom aan studenten ook daadwerkelijk aan ons weten te binden en dat we, waar mogelijk, de instroom van nieuwe studenten op de langere termijn zelfs een nieuwe impuls hebben kunnen geven.

De activiteiten die het Arcus College in de komende jaren daartoe ontwikkelt, gaan ertoe leiden dat de kwaliteit van het onderwijs van het Arcus College daadwerkelijk een onomstreden en onderscheidend kenmerk vormt.

Om deze missie kracht bij te zetten hebben we de kernwaarden aangescherpt:

Wij zijn bevlogen

We streven altijd naar beter. Met veel enthousiasme proberen we het uiterste uit studenten, maar ook uit onszelf te halen. Dat doen we vol energie, we laten zien dat we gemotiveerd zijn om te groeien en te ontwikkelen. En daar zijn we trots op!

Wij tonen eigenaarschap en nemen onze verantwoordelijkheid

Voor ons geldt: afspraak is afspraak. Daarbij denken we altijd in mogelijkheden en oplossingen en nemen initiatief. Je doet wat je zegt en zegt wat je doet.

Wij verbinden en werken samen

Samen met collega's, met studenten, met het werkveld zoeken we interactie op alle vlakken. Aandachtig luisteren is de basis, we vragen door en anticiperen op relevante ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de maatschappij. Onze medewerkers vormen een onmisbare schakel tussen studenten en werkveld.

Naast dit Transitieplan op weg naar goed onderwijs loopt het onderzoek naar een vergaande samenwerking met onze Maastrichtse collega's van Leeuwenborgh. Die gaat in de loop van 2018 zijn beslag krijgen.

1.2 De kwaliteit van het onderwijs

Net voor de aanvang van het schooljaar 2017/2018 is Arcus gaan werken vanuit een andere koers. Dit om het onderwijs nog meer centraal te stellen. In juni 2017 is het veranderplan Arcus 3.0 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en heeft de OR de eerste onderdelen van het plan van een positief advies voorzien. Om de teams meer in the lead te brengen en het eigenaarschap te vergroten, is de functie(laag) van unitdirecteuren uit de organisatie gehaald (m.u.v. de directeur van het Techniek College dat onder Arcus en Leeuwenborgh valt). Er zijn twee Transitiedirecteuren aangesteld, met de uitdrukkelijke opdracht om de teamleiders en de teams in positie te brengen. De teamleiders hebben allemaal een ontwikkelassessment afgelegd als start van hun (verdere) persoonlijke ontwikkeling. In het najaar 2017 zijn een vernieuwde missie, visie en kernwaarden vastgesteld.

In het kader van Arcus 3.0 heeft Arcus ook haar onderwijsvisie op hoofdlijnen opnieuw gedefinieerd:

- **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.
- **Wij zijn de onderwijspartner in de regio**
Arcus staat voor het zijn van de 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

1.3 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.

Wat de rendementen betreft zijn er stappen gezet. Afgezet tegen de doelstelling om de Arcus resultaten in lijn te brengen met het landelijk gemiddelde, is de constatering dat in 2016-2017 op de niveaus 2, 3 en 4 grote vooruitgang is geboekt en dat de resultaten boven de vanaf 2017 door de Inspectie gehanteerde norm liggen. Op niveau 1 zijn de resultaten in 2016-2017 ten opzichte van het jaar ervoor iets gezakt en liggen ze nog fors onder het landelijk gemiddelde.

De vsv-cijfers van Arcus in 2016-2017 liggen helaas op alle niveaus nog steeds hoger dan de landelijke vsv-norm. Ten opzichte van 2015-2016 is er echter wel grote vooruitgang geboekt op alle niveaus. We hebben kennelijk wel de juiste draad te pakken.

De uitslagen van de JOB-monitor zijn een prima graadmeter voor de vraag of onze aanpak de gewenste vruchten ook echt afwerpt. Begin 2018 is de meest recente (2-jaarlijkse) enquête afgenomen onder de Nederlandse ROC-studenten. De afgelopen jaren zijn we stapje voor stapje in de goede richting gegaan en liepen de rapportcijfers op. De uitkomsten van de enquête van 2018

Onze rapportcijfers over de student-tevredenheid uit de afgelopen onderzoeken:

- Rapportcijfer opleidingen: 6,8 (2012) → 6,9 (2014) → 7,0 (2016) → 7,3 (2018)
- Rapportcijfer Arcus: 5,7 (2012) → 5,9 (2014) → 6,2 (2016) → 6,6 (2018)

In het kader van 'studentgerichtheid' is de op Zuid-Limburgs niveau gezamenlijk opgestarte aanpak van kwetsbare doelgroepen in het programma VOORdeel & VERVOLG een mooi voorbeeld. De doelstelling ervan is het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroep (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 (op maat voor de doelgroep en de voor arbeidsmarkt). In bijlage 6 is een uitgebreide rapportage opgenomen, waaruit vertrouwen blijkt in het behalen van de beoogde resultaten.

1.4 Instroom van nieuwe studenten

Arcus werd in oktober 2016 geconfronteerd met achterblijvende instroomcijfers en de daarmee samenhangende afname in de bekostiging. De daling is stevig geanalyseerd. Er zijn ombuigingsmaatregelen getroffen maar ook nieuwe keuzes gemaakt rondom werving en intake. Er is sterk geïnvesteerd in de relaties met voortgezet onderwijs, in de communicatie met de aspirant-studenten en in het instroomproces. Onder het kopje *We laten het niet gebeuren* is een rits van werkgroepen ingesteld en werden acties ontwikkeld, waarbij veel medewerkers betrokken zijn en hun bijdragen hebben geleverd. Succesvolle bijdragen en acties, want per 1 oktober 2017 bleek, mede door

de gerichte aanpak de terugloop in de instroom tot staan is gebracht. Sterker nog, de nieuwe instroom van het aantal leerlingen van Arcus College is dit jaar flink gestegen. Landelijk stijgt de instroom van ROC's met 2 procent ten opzichte van 2016. Bij het Arcus College stijgt de instroom met 19 procent, waarmee het eerder verloren marktaandeel is teruggewonnen.

1.5 Omgevingsmanagement en relatiebeheer

Zuid-Limburg is een zogenaamde 'krimpregio'. De potentiële beroepsbevolking in Zuid-Limburg nam in 2016 nog af met 0,2%. In 2017 is er sprake van een stabilisatie. In de meeste andere arbeidsmarkt-regio's stijgt de beroepsbevolking in deze periode echter. De verwachting is dat er in Zuid-Limburg op korte termijn een tekort aan arbeidskrachten gaat ontstaan: 17.000 binnen nu en 5 jaar, waarvan 70% op vmbo-mbo-niveau.

In 2016 en 2017 is de samenwerking tussen onderwijs, overheid en regionaal bedrijfsleven in Limburg verder geïntensiveerd om deze problematiek het hoofd te bieden. Er wordt gewerkt aan afstemming tussen de onderwijsagenda's en de provinciale en gemeentelijke agenda's op sociaaleconomisch gebied.

Het is hierbij van groot belang dat samenwerking in de regio niet alleen op bestuurlijk en beleidsniveau plaatsvindt, maar juist en vooral door de onderwijsteams van Arcus. In de techniek en met betrekking tot kwetsbare doelgroepen (Entree) zijn hier in 2016 en 2017 stappen gezet. Uit onderzoeken en audits is echter gebleken dat bij een deel van de onderwijsteams van Arcus nog slechts beperkt sprake is van deze samenwerking, zowel met (mogelijke) partners binnen het onderwijs als met partners in de beroepspraktijk. Een deel van het tekort aan arbeidskrachten zal wellicht ingevuld gaan worden vanuit het buitenland. Arcus kan ook hierbij een belangrijke opleidingsrol op zich nemen. Daar maken we verder werk van!

1.6 Personeel

De belangrijke thema's zoals ziekteverzuim, professionalisering en arbobeleid zijn uiteraard ook in 2017 uitgebreid aan de orde geweest. Willen we de kwaliteit van ons onderwijs verhogen, dan is voor dit soort thema's extra aandacht nodig.

De onverwacht hoge terugloop in studentenaantallen in 2016 heeft geleid tot de noodzaak ombuigingen in te zetten. Het aantal formatieplaatsen is teruggelopen. Arcus is erin geslaagd om die terugloop helemaal zonder gedwongen ontslagen te laten plaatsvinden.

Een punt van aanhoudende zorg is het hoge verzuim. Dat nam in 2017 opnieuw toe: van 6,67% naar 7,34%. Er wordt intussen in samenwerking met de bedrijfsarts stevig ingezet op een betere verzuimbegeleiding in de vorm van *het eigen regie model* waarbij het initiatief tot en de invulling van de verzuimbegeleiding primair bij de medewerker zelf en de direct leidinggevende ligt.

In 2017 is een beleidsnotitie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid geschreven. 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 zoals dat in

2017 éénmalig werd aangeboden aan senioren maken hiervan deel uit. In het geval van een fusie met Leeuwenborgh wordt het thema duurzame inzetbaarheid gezamenlijk verder uitgewerkt.

1.7 Huisvesting

Onderwijshuisvesting is een belangrijk bedrijfsmiddel, levert immers een wezenlijke bijdrage aan onderwijskwaliteit en bepaalt voor een aanzienlijk deel de exploitatie en het beheer van de organisatie. Huisvesting laat zich echter niet op de korte termijn in grote mate beïnvloeden. Daarnaast spelen er vele onzekerheden over toekomstige ontwikkelingen. Deze combinatie, geringe beïnvloedbaarheid en grote onzekerheid, maken het opstellen van huisvestingsbeleid tot een belangrijke, maar ook lastige, opgave. In mei 2017 heeft het College van Bestuur het Strategisch Huisvestingplan 2016 - 2030 (SHP) goedgekeurd. Dit plan heeft tot doel om tot een beleidsmatige aanpak te komen van de huisvesting, zodat deze zowel onderwijskundig als financieel gewaarborgd is en blijft in de toekomst. Het SHP levert ons een goede inkijk in mogelijke scenario's, waardoor tijdig ingegrepen kan worden als dit nodig mocht zijn.

Belangrijk is dat eind 2017 de laatste leegstaande locatie, de Klompstraat/Gasthuisstraat, overgedragen kon worden aan een nieuwe eigenaar. Daarmee was ook het laatste 'oude gebouw' verkocht en heeft Arcus alleen de Campus en het Techniekkollege Parkstad nog in eigendom.

1.8 Financiën

Het Arcus College heeft een zeer sterke solvabiliteits- en liquiditeitspositie. Deze sterke financiële positie stelde het College van Bestuur in staat om gedurende de jaren 2016 tot en met 2017 een aanzienlijk herstructureringsbudget van in totaal € 13 miljoen in te zetten te behoeve van de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit. Dit bedrag is vrijgemaakt uit het eigen vermogen, boven op de reguliere exploitatie. In totaal is in die jaren een herstructureringsbudget van ruim € 13 miljoen ten laste van het eigen vermogen ingezet in diverse kwaliteitsverbeteringsprogramma's, waarvan € 7,7 miljoen in 2017. Met dit herstructureringsbudget is en wordt ingezet op ondersteuning van teams en docenten bij hun streven naar verdere professionalisering en wordt verjonging van het personeelsbestand gefaciliteerd.

Hierdoor is de liquiditeitsratio afgenomen (van 1,84 naar 1,76), ook de solvabiliteit is gedaald (van 0,83 naar 0,76). Het geconsolideerde resultaat was begroot op een verlies van - € 5,8 miljoen maar kwam uiteindelijk over geheel 2017 uit op een verlies van - € 7,2 miljoen door een hogere besteding aan herstructurering. De geplande inzet van het herstructureringsbudget boven op de reguliere exploitatie heeft uiteraard een negatieve exploitatie in de jaren 2016 tot en met 2018 tot gevolg.

Desondanks blijkt uit de jaarstukken dat de financiële situatie van het Arcus College ronduit goed te noemen is. In de continuïteitsparagraaf worden de volgende onderdelen gepresenteerd:

- **Interne beheersing**

De interne beheersing van het Arcus College is op orde. Er worden jaarlijks meerjarenramingen opgesteld en de planning- en controlcyclus voorziet in een deugdelijk stamien van kadernota, begrotingen jaarplan, strikte maand- en periodeafsluitingen van de boekhouding inclusief periodieke beoordeling van de balansposten, periodieke rapportages inclusief prognoses en analyses, een opzet

voor risicoanalyse en sinds 2013 wordt managementinformatie ontsloten via Qlikview. De financiële administratie en projectadministratie zijn betrouwbaar en door de Interne Controlemedewerkers worden op basis van het door het CvB vastgestelde auditplan bedrijfsvoerings-audits uitgevoerd en gerapporteerd aan CvB en RvT.

Meerjarenraming, begroting, rapportages en rapporten van Interne Controle worden ter beschikking gesteld aan de externe accountant waardoor deze zich een beeld kan vormen van de opzet en werking van de planning- en control cyclus binnen het Arcus College.

- ***Prognose aantal studenten tot en met 2022.***

Voor wat betreft de toekomstige prognoses wordt uitgegaan van een daling in de BOL van 1,75% gemiddeld per jaar en in de BBL van 0,7% gemiddeld per jaar. Dit zijn de uitkomsten van door een adviesbureau in 2015 uitgevoerde prognoseberekningen.

- ***Personeelsbezetting***

De benodigde personele bezetting is een afgeleide van het aantal studenten en de totale baten van het Arcus College. Het beleid is gericht op het bereiken en behouden van een personele bezetting, vertaald naar personele lasten, die plusminus 75% bedraagt van de totale baten. Hiervan is 72% bedoeld voor de reguliere bedrijfsvoering en 3% voor projecten en innovatie.

Het Arcus College heeft een meerjarenpersoneelsplan opgesteld, waarin de beschikbare financiële middelen voor personele inzet, het natuurlijk verloop en het besluit tot reductie van de flexibele schil met elkaar in verband zijn gebracht. Dit traject, dat jaarlijks wordt herhaald, geeft inzicht in de toekomstig te verwachten spanning tussen benodigde en beschikbare bezetting en geeft handvaten voor beleid.

Zoals eerder aangegeven heeft de grote daling in schooljaar 2016/2017 tot een noodzakelijke aanpassing van de formatie geleid, zowel OP als OBP. Bij OP is er sprake van een voldoende flexibele schil om deze daling te kunnen opvangen. Uiteraard kunnen ten aanzien van specifieke bevoegdheden en deskundigheden fricties ontstaan (bijvoorbeeld die opleidingen waar de krimp hoger is en juist daar te weinig sprake is van natuurlijk verloop). Bij het ondersteunend personeel is dit niet langer het geval wat noodzakelijkerwijs leidt tot een uitstroombesluit. Vandaar dat eenmalig een generatiepact-regeling is aangeboden aan senioren, die een reductie van de formatie faciliteert.

- ***Huisvestingssituatie***

Het Arcus College heeft in 2014 de nieuwbouw, de Arcus Campus, in gebruik genomen. Deze Campus vervangt zeven oude panden. Deze werden inmiddels allemaal verkocht, waardoor Arcus nog slechts twee panden in eigendom heeft: de Campus en het gebouw in Heerlen van het Techniekkollege.

- ***Meerjarenraming baten en lasten 2017 tot en met 2023***

Jaarlijks actualiseert het Arcus College de meerjarenraming waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de ontwikkeling ten aanzien van bekostiging, aantal studenten en daarop afgestemd beleid en plannen ten aanzien van personeel, huisvesting en projecten. Het kostenpatroon van het Arcus College is sinds 2015 gewijzigd ten opzichte van de afgelopen 10 jaar. In het vooruitzicht van

nieuwbouw zijn investeringen achtergebleven en hiermede ook de huisvestings- en afschrijvingskosten. Met de oplevering van de nieuwbouw in 2014 is de kostenverdeling gewijzigd. In dit kader blijft het Arcus College in meerjarenperspectief koersen op een aandeel personele lasten, als percentage van de totale van 75% (72% voor reguliere personele inzet en 3% ten behoeve van innovatie en projecten). Dit betekent dat de personele bezetting de komende jaren zal afnemen.

- **Meerjarenbalans 2018 tot en met 2022**

In meerjarenperspectief zijn de financiële vaste activa, vorderingen, bestemmingsreserves en voorzieningen constant gehouden. De materiële vaste activa muteren met het saldo van investeringen en afschrijvingen.

Uit deze meerjarenbalans blijkt dat liquiditeit boven de gewenste buffer van € 6 miljoen blijft en dat voor de financiering van de activa geen langlopend vreemd vermogen nodig is. De solvabiliteit (Eigen Vermogen gedeeld door Totaal Vermogen) en het weerstandsvermogen (Eigen Vermogen gedeeld door de Totale Baten) blijven onverminderd hoog.

Arcus heeft geen langlopende leningen en daarom ook geen herfinancieringsbehoefte. De reguliere investeringsbehoefte ligt de komende jaren rond de € 2 miljoen per jaar. Over enkele jaren, op zijn vroegst in 2022, zal het besluit worden genomen tot renovatie of nieuwbouw van het techniekcollege (in gebruik te nemen 2025/2026; gezamenlijk voor mbo en vmbo-Techniek). Dat zal leiden tot een ruime financieringsbehoefte van ca € 13 miljoen.

1.9 Risicomanagement

Binnen het Arcus College is in 2013 de methodiek van risicomanagement gestructureerd. In 2015 is verdere professionalisering van de methodiek ter hand genomen. Een goede werking van het instrument risicomanagement vraagt voortdurend aandacht, risico-alertheid en discipline om ermee aan de slag te blijven.

1.10 Governance

De Branchecode Goed Bestuur in het mbo wordt binnen het Arcus College nageleefd. In dit kader kan verwezen worden naar de checklist Governance (bijlage 4). Voor de van toepassing zijnde regelingen in dit verband wordt verwezen naar de website van het Arcus College.

Strategie en organisatie

1.11 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 een groot aantal 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. 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 2017 waren er 6.266 studenten ingeschreven bij het Arcus College in de diverse mbo-opleidingen, 188 in het vavo en 629 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. Tot aan het begin van het schooljaar 2017-2018 werd in Sittard ook de opleiding tot kok uitgevoerd.

1.12 Missie en visie

Mede op basis van de uitkomsten van het (cultuur)onderzoek door Van Beekveld en Terpstra is 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! Bij dat plan, dat op diverse plekken in dit Geïntegreerd Jaardocument aan de orde komt, past een vernieuwde missie, met een bijgestelde visie en krachtige kernwaarden. Dat is belangrijk, als medewerkers van Arcus willen we iets betekenen voor onze studenten. We willen hen kennis en

vaardigheden aanleren en ze zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomstige werkveld. Dat is precies wat in onze nieuwe missie, visie en kernwaarden is terug te zien.

Missie

Voor een succesvol verloop van Arcus 3.0 is het belangrijk om te weten waarnaar je als onderwijsinstelling streeft. Voor ons is de missie ook onze belofte: *Goed onderwijs met hart voor de student en regio*. Het Arcus College is hét regionale centrum voor middelbaar beroepsonderwijs. Samen maken wij het mogelijk dat onze studenten een plek op de arbeidsmarkt krijgen dan wel dat ze goed voorbereid zijn op vervolgonderwijs. Daarnaast zorgen we ervoor dat onze studenten kunnen participeren in een dynamische maatschappij.

Visie

Bij die belofte hoort ook een eenduidige visie: we willen dat studenten, ouders, bedrijven en andere instellingen herkennen dat Arcus het beste middelbaar beroepsonderwijs aanbiedt in de regio. Daarvoor zijn we voortdurend samen in beweging: we geloven immers in *beter*. Zo spelen we ook in op toekomstige ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de maatschappij.

Kernwaarden

Aan deze visie hangt onlosmakelijk een aantal kernwaarden, die we kenmerkend vinden voor al onze medewerkers. Waarden die men moet terugzien in onze medewerkers en die onze manier van werken bepalen. De drie belangrijkste zijn *bevlogenheid, eigenaarschap en verbinding*.

Wij zijn bevlogen

We streven altijd naar beter. Met veel enthousiasme proberen we het uiterste uit studenten, maar ook uit onszelf te halen. Dat doen we vol energie, we laten zien dat we gemotiveerd zijn om te groeien en te ontwikkelen. En daar zijn we trots op!

Wij tonen eigenaarschap en nemen onze verantwoordelijkheid

Voor ons geldt: afspraak is afspraak. Daarbij denken we altijd in mogelijkheden en oplossingen en nemen initiatief. Je doet wat je zegt en zegt wat je doet.

Wij verbinden en werken samen

Samen met collega's, met studenten, met het werkveld zoeken we interactie op alle vlakken. Aandachtig luisteren is de basis, we vragen door en anticiperen op relevante ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de maatschappij. Onze medewerkers vormen een onmisbare schakel tussen studenten en werkveld.

1.13 Strategische ontwikkelingen

De ambitie van het Arcus College is, dat we aan het einde van de periode van ons Strategisch Beleidsplan 2016-2020 en mede door de keuzes binnen Arcus 3.0 kunnen vaststellen dat we in de ogen van onze belangrijke stakeholders (studenten, ouders, bedrijven) het beste middelbaar beroepsonderwijs in de regio aanbieden, dat we de potentiële instroom aan studenten ook daadwerkelijk aan ons weten te binden en dat we waar mogelijk, de instroom van nieuwe studenten op de langere termijn zelfs een nieuwe impuls hebben kunnen geven.

De activiteiten die het Arcus College in de komende jaren daartoe ontwikkelt, moeten ertoe leiden dat de kwaliteit van het onderwijs van het Arcus College daadwerkelijk een onomstreden en onderscheidend kenmerk vormt.

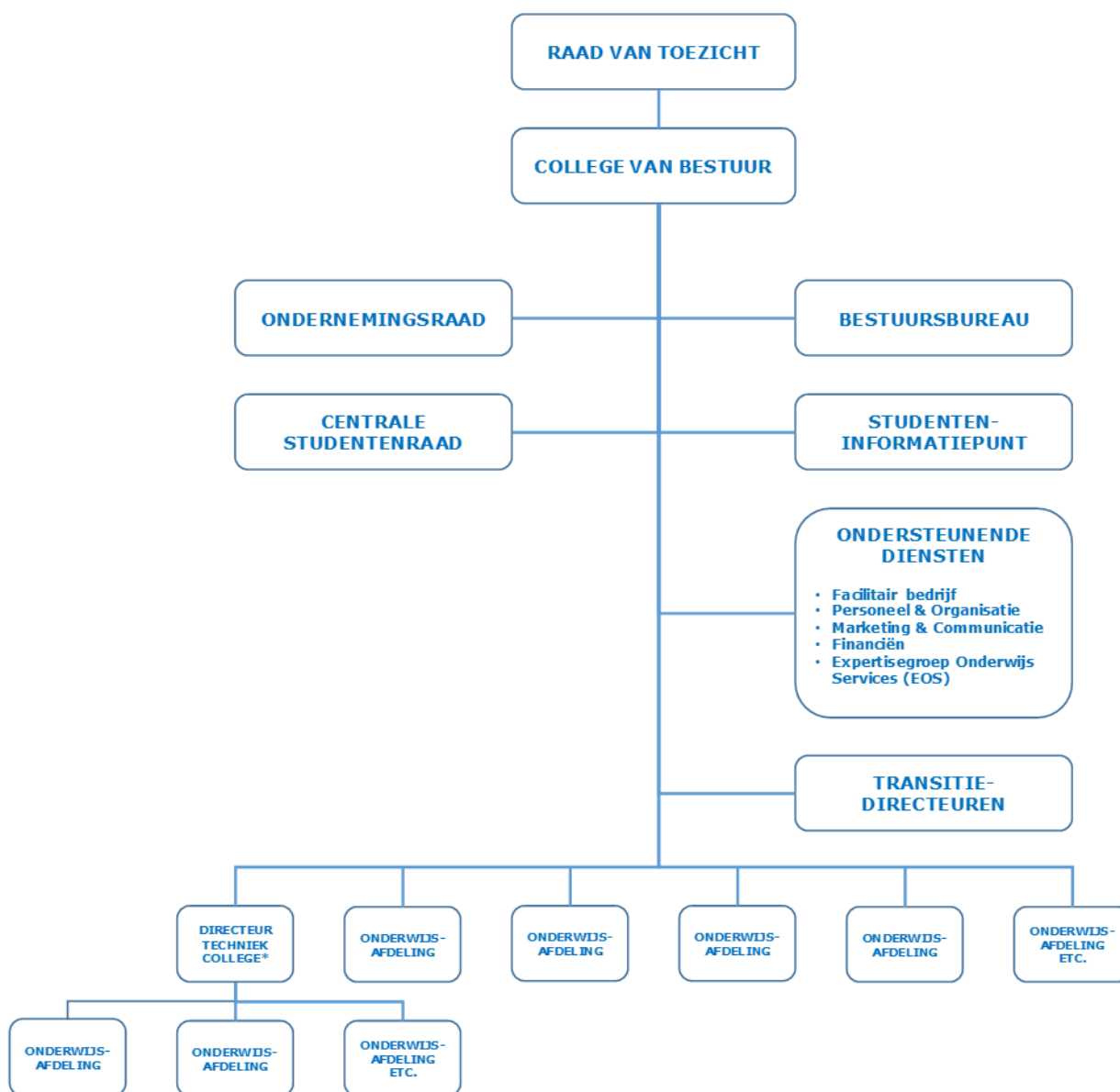
Tegelijkertijd is in de loop van 2017 het onderzoek gestart naar de mogelijkheden om te komen tot een vergaande samenwerking met Leeuwenborgh. Het L'Avenir-traject is niet ingegeven uit angst voor de toekomst, maar juist vanuit de kracht van twee ROC's in de regio Zuid-Limburg die op veel terreinen een aanvulling op elkaar te bieden hebben. Door dit alles samen te brengen wordt voor de regio een toekomstbestendige onderwijsinfrastructuur tot stand gebracht, waar studenten en bedrijfsleven de vruchten van plukken.

Het onderzoek naar samenwerking met Leeuwenborgh loopt naast Arcus 3.0. Wat de uitkomsten van het onderzoek ook zijn, het uitvoeren en doorzetten van Arcus 3.0 is noodzakelijk. Met het veranderplan brengen we namelijk de basis op orde voor Arcus zelf. Als ROC hebben we de taak om gezond en aantrekkelijk te blijven, afgestemd op de ontwikkelingen in de regio. Bij Arcus doen we dat met het kwaliteitsprogramma Arcus 3.0. Ook Leeuwenborgh werkt aan de kwaliteit van haar onderwijs. Dat doet ze met het strategisch meerjarenplan Leeuwenborgh Maakt Het Verskil.

1.14 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 Teamleiders Onderwijs. 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 februari 2019. Zij steunen de Teamleiders Onderwijs in het verwerven en waarmaken van hun positie en vaak nieuwe rollen. De nadruk van de transitie ligt nu vooral op de onderwijskant. Over de inrichting van de ondersteunende diensten worden nog definitieve keuzes gemaakt, mede ook in relatie tot de verdergaande samenwerking met Leeuwenborgh. Dit alles is weergegeven in onderstaand organogram. 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 heft een eigen directeur, maar het voltallige management van Techniek heeft wel aansluiting bij de uitvoeringsaspecten van Arcus 3.0 en kan zodoende ook gebruik maken van de ondersteuning bij de transitie.

Organisatiestructuur Arcus College (status januari 2018)



* Samen met Leeuwenborgh

1.15 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 wisselde de samenstelling:

- Dhr. drs. Nico de Vrede MBA, MA, voorzitter tot 31-08-2017
- Dhr. drs. C.M.A. van Rosmalen MPA, voorzitter a.i. per 01-09-2017
- Dhr. drs. Jos Jongen, lid tot 01-09-2017
- Dhr. Hans Meijer RC, lid

De portefeuillevverdeling tot 01-09-2017 was als volgt:

Nico de Vrede:

- De units Administratie en Handel (A&H) en Horeca en Toerisme (H&T)
- De dienst Personeel en Organisatie (P&O)
- De Ondernemingsraad
- Het Bestuursbureau

Jos Jongen:

- De units Techniek en Gezondheid, Dienstverlening en Welzijn (GDW)
- De portefeuille onderwijs (incl. kwaliteit en kwaliteitsborging)
- Techniek Onderwijs Zuid-Limburg (TOZL)
- Het Studenten Informatiepunt (STIP), de dienst Marketing en Communicatie (M&C) en de Expertisegroep Onderwijs (EOS)
- Centrale Studenten Raad (CSR)

Hans Meijer:

- De portefeuilles financiën en vastgoed
- De dienst Facilitair Bedrijf en dienst Financiën
- De dochterondernemingen
- De coöperatie Zorg Academie Parkstad

Dhr. Jos Jongen is per 01-09-2017 teruggetreden als lid van het CvB en benoemd tot senior-adviseur van het CvB, belast met een aantal specifieke taken, waaronder VOORdeel en Vervolg. Dhr. Jongen heeft besloten om per 01-01-2019 op eigen verzoek met pensioen te gaan.

Met ingang van 01-09-2017 werden de portefeuilles als volgt verdeeld:

Karel van Rosmalen:

- Teams: Administratie en Handel, Horeca en Toerisme en GDW
- Ondernemingsraad
- Centrale Studentenraad
- Bestuurssecretariaat, governance en juridische zaken
- Marketing en communicatie
- Zorg Techniek Limburg
- EOS

Hans Meijer:

- Portefeuilles Financiën en Vastgoed
- Facilitair Bedrijf
- STIP
- Techniekcollege
- P&O
- De BV's
- Coöperatie ZAP

1.16 De Raad van Toezicht

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 2017 als volgt samengesteld:

- Dhr. ir. J.L.J.M Schneiders, voorzitter (herbenoemd per 1-1-2013)
- Mw. drs. A.M.B. Janssen-Noordman (herbenoemd per 1-1-2014)
- 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. C. Stallenberg (benoemd per 1-1-2017)
- Mw. J. van den Houten (benoemd per 1-1-2017)

De RvT kende in 2016 vier commissies:

- De Remuneratiecommissie: treedt op als werkgever van het College van Bestuur
- 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

Eind 2016 werden twee nieuwe leden in de Raad benoemd: mevr. J. van den Houten en mevr. C. Stallenberg. Zij zijn per 1 januari 2017 aangetreden. Zij vervangen de per die datum afgetreden leden mw. L. Bode en dhr. M. van Haasteren.

Mw. Stallenberg heeft kort na haar aantreden op 7 april 2017 besloten om terug te treden als RvT-lid. De Raad heeft daaropvolgend besloten, vanwege de lopende besprekingen met Leeuwenborgh over een mogelijke samenwerking, de ontstane vacature vooralsnog op te schorten. Om dezelfde reden werd de vacature, die ontstaan is door het vertrek wegens verstrijken tweede termijn van Mw. Janssen-Noordman per 01-01-2018, ook vooralsnog opgeschort.

In de RvT-vergadering van 4 april 2017 heeft de Raad besloten, vanwege de net in gang gezette acties gericht op verbetering van de onderwijskwaliteit (Arcus 3.0), alsook met het oog op besprekingen over intensievere samenwerking tussen Arcus en Leeuwenborgh, de zittingsduur van dhr. J. Schneiders in de Raad van Toezicht te verlengen tot 1 januari 2019, waarbij hij de functie van voorzitter van de Raad van Toezicht is blijven vervullen.

In opdracht van de Raad van Toezicht is door Van Beekveld & Terpstra een onderzoek naar de situatie (cultuur) bij het Arcus College uitgevoerd. In februari 2017 zijn de resultaten van dat onderzoek

gepresenteerd. Op basis van deze uitkomsten en de eigen analyse ervan is besloten tot een integrale aanpak van het kwaliteitsprogramma. Onder leiding van het CvB werd het plan Arcus 3.0 opgesteld ter verbetering van de onderwijskwaliteit bij Arcus.

De Raad van Toezicht heeft per 1 september 2017 dhr. Karel van Rosmalen (tot dan voorzitter van het CvB van Zuyd Hogeschool) benoemd in de functie van voorzitter a.i. CvB van Arcus, als opvolger van dhr. Nico de Vrede. Naast de uitvoering van het plan Arcus 3.0 is aan dhr. Van Rosmalen ook de opdracht gegeven de intensivering van samenwerkingsverbanden binnen de regio, met name tussen Arcus en Leeuwenborgh, verder uit te bouwen.

Naast de regulier verplichte onderdelen voor de RvT, zoals goedkeuring geven aan het vastgestelde Geïntegreerde Jaardocument 2016, inclusief de financiële jaarstukken en het accountantsverslag over dat jaar, de meerjarenraming 2018-2022, het jaarplan 2018 en de begroting 2018, werd een nieuw Treasury-statuuut vastgesteld. De Raad benoemde tevens met Deloitte een nieuwe accountant voor een periode van 3 jaren met de mogelijkheid om het contract drie keer voor een periode van één jaar te verlengen. In iedere vergadering van de RvT werd de door het CvB opgestelde risicomanagement-rapportage geagendeerd.

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht werd uitgebreid stilgestaan bij de voortgang van het kwaliteitsprogramma Arcus 3.0. Mede in dat kader heeft de Raad zijn instemming gegeven aan het noodzakelijke herstructureringsbudget, waarbinnen onder andere een regeling Generatiepact is opgenomen voor het kalenderjaar 2017.

De Onderwijsinspectie heeft gesprekken gevoerd met het CvB en de RvT naar aanleiding van de onverwacht grote daling van de instroom van nieuwe studenten (zie paragraaf 5.11). Uit deze gesprekken heeft de Inspectie de conclusie getrokken dat Arcus 'in control' is. Arcus heeft goede maatregelen genomen waardoor geen vervolgonderzoek van de Inspectie noodzakelijk is. Dit geeft ons het vertrouwen dat de insteek via Arcus 3.0 de juiste richting is om de kwaliteit te verbeteren.

De ontwikkelingen rondom het Techniekcollege, de samenwerkingsschool Techniek van Arcus en Leeuwenborgh, zijn in nagenoeg alle RvT-vergaderingen besproken. In lijn daarmee heeft de Raad de verdere uitbouw van de samenwerking met het vmbo in het traject TOZL op de voet gevolgd. Een belangrijk onderwerp, niet alleen vanuit het oogpunt van macrodoelmatigheid maar vooral vanuit de onderwijskwaliteit via de doorlopende leerlijn vmbo-mbo.

De Raad heeft een tweetal van zijn leden (de heren Schneiders en Van Engelen) afgevaardigd in een gezamenlijke begeleidingscommissie Techniekcollege, waarin de RvT's van Arcus en Leeuwenborgh zijn vertegenwoordigd. Deze commissie adviseert de Regie-entiteit van het Techniekcollege, die bestaat uit een lid van het CvB van Arcus en een lid van het CvB van Leeuwenborgh. De Regie-entiteit adviseert op zijn beurt de beide betrokken CvB's, die vanwege wet- en regelgeving elk gescheiden moeten besluiten op thema's van bestuurlijke aard.

De Raad heeft veel aandacht geschonken aan de besprekingen in het kader van LAvenir. Met deze naam onderstrepen Leeuwenborgh en Arcus de toekomstgerichtheid van de samenwerking die zij zoeken.

De uitkomst ervan gaat ertoe bijdragen, dat ook in de toekomst de regio Zuid-Limburg kan blijven rekenen op een kwalitatief hoogwaardig middelbaar beroepsonderwijs, dat een krachtige ondersteuning biedt aan de maatschappelijke en sociaal economische ontwikkeling van de regio. Niet alleen jongeren moeten met een door het bedrijfsleven hoog gewaardeerd diploma op de arbeidsmarkt terechtkomen, ook voor zittend personeel en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen Arcus en Leeuwenborgh samen een bijdrage blijven leveren aan een leven lang ontwikkelen. Ook ten behoeve van dit traject is een Begeleidingscommissie ingesteld, bestaande uit de voorzitter en één lid van de beide RvT's evenals de voorzitters van de beide Ondernemingsraden.

De belangrijke thema's onderwijskwaliteit en samenwerking 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 L'Avenir worden 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 kan komen en het draagvlak voor uitvoering van de gemaakte keuzes vergroot.

Het eigen functioneren als Raad gedurende het verslagjaar 2017 heeft plaatsgevonden in de vorm van een zelfevaluatie, mede gebaseerd op de input daarbij over het jaar 2016. Belangrijke thema's daarbinnen waren de samenstelling van de Raad, de rollen die daarbinnen vervuld worden, het "functioneren op afstand" van het CvB en de informatieverstrekking vanuit het CvB. In grote lijnen is er eenstemmigheid over de invulling van de rol van de Raad van Toezicht. Daarnaast is ook de zelfevaluatie van de leden van het College van Bestuur, zowel individueel als collectief, besproken in de Raad in samenhang met het eigen functioneren en in relatie tot de aanbevelingen van de Monitorcommissie Branchecode goed Bestuur in het mbo dat geleid heeft tot een aantal aanbevelingen, die met het CvB besproken worden in 2018.

1.17 Medezeggenschap: Ondernemingsraad (OR) en Centrale Studentenraad (CSR)

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.

De grote thema's voor 2017 waren toch vooral de verbetering van onze onderwijskwaliteit, vormgegeven in het Transitieplan Arcus 3.0 en de besprekingen rondom de beoogde samenwerking van Arcus met Leeuwenborgh onder de titel L'Avenir. Deze grote dossiers kosten de leden van de OR veel tijd. Niet alleen in eigen kring maar ook in de verschillende werkgroepen waarbinnen zaken voorbereid en besproken worden.

De ontwikkelingen rondom het Techniekcollege bleven in 2017 veel aandacht vragen. Het blijft een complexe materie, zolang het Techniekcollege geen eigen zelfstandig bevoegd gezag heeft. Tot dan hebben de OR 'en van beide 'moeders' (Arcus en Leeuwenborgh) hun eigen advies- of instemmingsprocessen en procedures naar het eigen College van Bestuur. Om dit meer gestroomlijnd te laten lopen, is destijds een commissie ingericht met vertegenwoordiging vanuit beide OR 'en, die overleg voert met de directeur van het Techniek College en met de Regie-entiteit. Maar het blijft een ingewikkeld parcours, alvorens de formele besluiten genomen kunnen worden. Het onderwerp Techniekcollege komt regelmatig terug in de Overlegvergadering CvB-OR.

Nieuw op de gezamenlijke agenda was het overleg over de hoofdlijnen van de begroting. In een goede samenspraak tussen OR, Centrale Studentenraad en het CvB kon al snel een reglement voor dit overleg vastgesteld worden, zoals de wetgever dat heeft opgedragen. Het overleg zelf heeft tot goede afspraken geleid. Inmiddels is het proces van 2017 geëvalueerd en werd het reglement op aangeven van OR en CSR op onderdelen bijgesteld. Tussen de formele overleggen door, is er een bijna regelmatig informeel overleg tussen de voorzitters en secretarissen van het CvB en de OR. Transparantie wordt van beide kanten nagestreefd. Daarom is er ook met regelmaat een heidag voor de Raad samen met het CvB. De informele sfeer biedt alle gelegenheid om in een open setting zaken op een goede manier verder met elkaar uit te diepen en toe te lichten.

Andere thema's die in 2017 op de OR-agenda kwamen of anderszins besproken werden, zijn (zonder uitputtend te zijn):

- De benoeming van een nieuwe voorzitter a.i. voor het CvB
- Het Generatiepact 2017
- Het starten en/of stoppen van opleidingen
- De aanvraag in het kader van het Regionaal investeringsfonds mbo rond kwetsbare doelgroepen ('VOORdeel en VERVOLG')
- De werkverdeling
- Het Informatie- en Privacy beleid
- Arbo-zaken, waaronder met name de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- De aanschaf van leermiddelen via het project Limbo
- De evaluatie van het Facilitair Bedrijf (FAB) en het Studenten Informatiepunt (STIP)
- De examenregeling en onafhankelijkheid van commissieleden
- Duurzame inzetbaarheid van personeel
- Het VOG-beleid
- De Klachtenregeling
- De samenvoeging van baliefuncties
- De uitwisseling van werkkosten
- De jaarplanning OP-OBP
- Nieuwe functies in het kader van de transitie Arcus 3.0
- Betrokkenheid bij stakeholdersbijeenkomsten in het kader van LAvenir
- De contacten in het kader van Arcus 3.0 met de toenmalige Unitdirecteuren, de nieuwe Transitiedirecteuren en vooral de achterban

1.18 Centrale Studentenraad (CSR)

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 mag best, als het even kan, ook op een plezierige manier en in een uitdagende omgeving worden gerealiseerd. De resultaten van de JOB-monitor vormen voor de CSR een goed aanknopingspunt voor besprekingen. De uitkomsten van de meest recente monitor 2018 zijn intussen beschikbaar.

Het vergroten van betrokkenheid van de achterban, de Arcus-studenten, blijft een punt van aandacht. Niet alleen voor het Arcus College, maar voor de meeste ROC's is het realiseren van een constante bezetting van de CSR-zetels een lastig punt. Het CvB faciliteert, stimuleert en ondersteunt de CSR zoveel mogelijk in haar werkzaamheden. Maar ook in pogingen om bekendheid te geven aan het belang van een goede vertegenwoordiging van de studenten voor het Arcus College en voor kwalitatief goed onderwijs.

Ook voor de CSR gold in 2017 het nieuwe traject met betrekking tot instemming bij de hoofdlijnen van de begroting van Arcus. Het is voor studenten geen dagelijkse kost en dus koos de CSR voor een korte bijscholing. Met extra hulp van financieel medewerkers werd het inzicht in onze begroting verder vergroot. De CSR heeft op de inhoud en de keuzes van de voor hen belangrijkste hoofdlijnen afgestemd met de OR. Deze aanpak heeft het proces kwalitatief verbeterd.

De CSR heeft in de overleggen met het CvB 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
- De leermiddelenlijsten en de samenwerking met de uitgeverijen
- Aandacht voor de studentenaantallen
- De vakantieroosters inclusief de afwijkingen voor techniek
- De voorwaarden bij de Praktijkovereenkomst
- Het Informatie- en privacybeleid
- De benoeming van een nieuwe voorzitter a.i. voor het CvB
- Een optimaal gebruik van digitale leer- en hulpmiddelen (zoals Studiemeter) ter ondersteuning van de lessen

De CSR heeft tijdens zijn jaarlijkse overleg met de Raad van Toezicht met name ook gesproken over de toekomst en onlangs aangedrongen op een halfjaarlijks overleg, wat afgesproken is.

1.19 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.

De actuele hoofdconclusie op basis van het onderzoek 'Staat van de instelling' zoals dat in 2015 bij het Arcus College heeft plaatsgevonden en de onderzoeken naar kwaliteitsverbetering die daarna zijn uitgevoerd bij het Arcus College, is dat de negen door de inspectie onderzochte opleidingen allemaal een positief eindoordeel hebben gekregen.

Gedurende het verslagjaar zijn er geen inspectieonderzoeken bij Arcus geweest. Wel heeft Arcus deelgenomen aan een thematisch onderzoek van de Entree-opleidingen en heeft er een onderhoud van de inspectie plaatsgevonden met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht vanwege de onverwacht scherpe daling van het aantal studenten in het schooljaar 2017-2018. De door het CvB ingezette acties en ombuigingen hebben de inspectie het vertrouwen gegeven, dat Arcus tijdig en op de juiste manier inspeelde op de ook financieel nadelige gevolgen van die daling.

1.20 De besturingsfilosofie en planning- en controlcyclus

Het Transitietraject Arcus 3.0 betekent ook dat onze besturingsfilosofie gaat wijzigen. 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 'ons scherp te houden'

Recente gebeurtenissen bij ROC's elders in Nederland maar ook eigen ervaringen leren, dat het nodig is om voldoende tegenspraak in de organisatie te organiseren. Wij doen dat door:

- Een open communicatie in de gehele organisatie bottom-up en top-down te stimuleren
- De onderwijsteams in de lead te brengen, waarbij de functie van Onderwijsmanager is omgevormd naar Teamleider Onderwijs, vooral gericht 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 bij aanbesteding, inkoop en in dienst nemen van personeel
- Een krachtige positionering van medezeggenschap: de ondernemingsraad en de centrale studentenraad
- Signalen/oordelen van onze klanten intern en extern te vragen en serieus te nemen
- Externe en interne audits te laten uitvoeren en werk te maken van risicomanagement

Resultaatverantwoordelijk management

Onze leidinggevenden (Diensthoofden en Teamleiders) 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 overheidsgeld, 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 control cyclus

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 met het Geïntegreerd Jaardocument

Het Arcus College kent een planning- en controlcyclus op afdelingsniveau, die gerelateerd is aan het schooljaar en die zorgdraagt voor jaarlijkse onderwijsevaluaties (zelfevaluaties 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 7.8 Risicomanagement).

De uitvoering van de besturingsfilosofie en de planning- en controlcyclus

Op basis van de conclusies die de onderwijsinspectie al in 2015 trok en onderzoek en analyse in 2016, is de constatering dat in de uitvoering van de besturingsfilosofie en de onderwijsplanning- en controlcyclus stappen gezet moesten worden. In de transitie die Arcus momenteel onder de naam Arcus 3.0 doormaakt, is zowel de (uitvoering van de) besturingsfilosofie als de planning en control cyclus nadrukkelijk onderwerp van verbetering.

1.21 Klachtenafhandeling

Arcus streeft naar een laagdrempelige klachtenaanpak. Onvrede wordt in eerste instantie met de mentor besproken en zo nodig met de Teamleider 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 2017 kwamen via deze weg 39 meldingen binnen. Dat is opnieuw een flinke terugloop t.o.v. vorig jaar (60 meldingen, in 2015 waren het er 83). De meldingen hebben betrekking op zeer uiteenlopende zaken: communicatie, stage, toetsen, parkeerklachten, vernieling, facturen, bejegening, studieadviezen enz. Twee meldingen stonden op 31-12-2017 nog open. Het betrof een claim op vergoeding van lesgeld plus een OV-studentenreisproduct alsook onvrede van een student over het beëindigen van een langslpend BBL-traject. Deze beide klachten zijn inmiddels afgehandeld.

Categorie	Aantal
Cursusgeld/lesgeld	10
Begeleiding	2
Examen/toets	7
Intake/toelating	1
Uitschrijving	2
Stage	2
Onderlinge gedraging	1
Diplomerings	4
Studieadvies	1
Overige financiële klachten	3
Parkeren/verkeer	1
Over gebouwen	2
Wijze van communiceren	2
Verlies eigen spullen	1

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 over 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 rondom dyslexie, het tijdig plannen van examens, de voorbereiding op examens nieuwe stijl en in één geval om een zoekgeraakt werkstuk.

Het klachtrecht is in het mbo vanaf 1 augustus 2017 ook wettelijk verankerd. Voor Arcus hoeft er daardoor procesmatig eigenlijk niets te veranderen. Arcus en Leeuwenborgh stemmen wel samen hun klachtregelingen verder op elkaar af, daarbij gebruikmakend van elkaars ervaringen uit het verleden en natuurlijk ook gericht op een check of aan alle nieuwe wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Aangepaste regelingen worden ter instemming voorgelegd aan de OR en de Centrale Studentenraad. De toegankelijkheid van de klachtenprocedure wordt bij de vernieuwing van onze website verder verbeterd.

De door de JOB en de MBO Raad aanbevolen informele fase om van onvrede geen formele klacht 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 worden op een Ombudsman-achtige manier opgepakt, waarbij zo snel mogelijk contact wordt opgenomen 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 2017 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.

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 2017 slechts één keer in actie gekomen. Het betrof een cao-kwestie over de toepassing van de Regeling Generatiepact. Klager deed een beroep op de hardheidsclausule vanwege het verschil tussen één- en tweeverdieners, voor wie de regeling (volgens klager) gunstiger zou uitpakken. Tijdens de hoorzitting hebben beide partijen hun standpunten mondeling toegelicht. Het bezwaar werd uiteindelijk ongegrond verklaard. De Commissie concludeerde

dat het besluit van Arcus om de hardheidsclausule niet toe te passen en dus niet tegemoet te komen aan het verzoek van klager, niet onredelijk is en in stand kan blijven. De Commissie heeft daarbij overwogen dat de Regeling in overeenstemming met de Ondernemingsraad tot stand kwam, waarbij de gevolgen van deelname daaraan van meet af aan helder en voorzienbaar waren. Een beroep op de hardheidsclausule zou kunnen slagen in het geval de uitkomst van een toepassing van de Regeling een ónvoorzien resultaat oplevert. Dat bleek hier niet aan de orde, aangezien de uitkomst van de toepassing van de regeling van meet af aan vaststond en dus voorzien is. De Regeling bepaalt nu eenmaal niet anders.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Algemene klachten	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Cao-zaken	3	4	-	-	-	2	3	1	3	1
Examens	-	1	-	2	-	-	-	1	1	-
Ongewenst gedrag	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-
Klokkenluidersregeling (meldpunt)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Totaal	4	5	2	2	3	2	5	2	4	1

Externe Klachtencommissie Arcus College, formele behandelingen 2008-2017 naar onderwerp

1.22 Klokkenluidersregeling

Het Arcus College kent een Klokkenluidersregeling. Meldingen worden gedaan via het Meldpunt Klokkenluiders. In het verslagjaar 2017 werden geen meldingen ontvangen.

1.23 Vertrouwenspersonen

1.23.1 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 2016-2017 is in september 2017 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 2016 tot en met augustus 2017 hebben zich 13 medewerkers (6 mannen en 7 vrouwen) gemeld bij de Vertrouwenspersoon. Deze 13 melders waren betrokken bij 8 casussen; één casus had betrekking op 6 melders. Deze casus heeft geleid tot een intern onderzoek. De Vertrouwenspersoon heeft één adviesvraag gekregen van een docent. Op één na zijn alle casussen binnen de looptijd van het verslagjaar afgehandeld. Vorig verslagjaar was er sprake van 7 casussen.

Een van de aanbeveling luidt:

“Stel als organisatie bottom-up een gedragscode (regels voor gewenst gedrag) op, draag die uit en toon als leidinggevend voorbeeldgedrag hierin. Spreek als College van Bestuur een intentieverklaring uit waarin duidelijk wordt dat ongewenst gedrag afgekeurd wordt en indien nodig passende maatregelen genomen worden. Train het management in uitingsvormen en gevolgen van ongewenst gedrag en hoe daarmee om te gaan”. Intussen is er met instemming van de OR en de CSR een Regeling Antipestbeleid vastgesteld, die o.a. meegenomen wordt in het MD-traject dat door het management gevolgd wordt in 2018.

1.23.2 Voor de studenten

Inleiding

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 precaire 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 meerderen 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.

Inzet

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.

Meldingen

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

Aanleiding	Aantal
Agressie	10
Discriminatie	0
Pesten	7
Seksuele intimidatie	2
Anders	13
Totaal	32

In 2017 hebben zich in totaal 9 mannen, 20 vrouwen en 0 transgenders gemeld.

Zes studenten zijn door een vertrouwenspersoon doorverwezen naar een intern of een ambulant begeleider.

In 2018 is de sociale veiligheidsmonitor verschenen waaruit items als veiligheid en pesten op de werkvloer als aandachtspunten onderkend zijn.

De kwaliteit van het onderwijs

1.24 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*

Op de vier hoofdlijnen is deze strategie nog zeer actueel. Wel is zoals gezegd in de vorige paragraaf, in het kader van een adequate uitvoering van deze strategie, binnen Arcus een transitieproces ingezet.

1.25 Ontwikkelingen in het mbo

Op basis van de ontwikkelingen in de maatschappij en daarmee samenhangende ontwikkelingen in het mbo, is de wet op het onderwijstoezicht gewijzigd en is er onlangs een nieuw bestuursakkoord afgesloten tussen het kabinet en de mbo-instellingen in Nederland. Dit bestuursakkoord vormt de basis voor de nieuwe kwaliteitsafspraken (2019-2022). De herijkte visie op onderwijs zoals Arcus die in het kader van Arcus 3.0 heeft geformuleerd is geënt op vergelijkbare uitgangspunten.

1.26 De basiskwaliteit van het onderwijs

Per 1 juli 2017 is de Wet op het onderwijstoezicht (WOT) gewijzigd. Met de wetswijziging maakt de inspectie in haar toezicht onderscheid in 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.

1.27 Arcus 3.0

Net voor de aanvang van het schooljaar 2017/2018 is Arcus gaan werken vanuit een andere koers. Dit om het onderwijs nog meer centraal te stellen. In juni 2017 is het veranderplan Arcus 3.0 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en heeft de OR de eerste onderdelen van het plan van een positief advies voorzien. Om de teams meer in the lead te brengen en het eigenaarschap te vergroten, is de functie unitdirecteur komen te vervallen (m.u.v. de directeur van het Techniek College dat onder Arcus en Leeuwenborgh valt). Er zijn twee transitiedirecteuren aangesteld, met de uitdrukkelijke opdracht om de teamleiders en de teams in positie te brengen. De teamleiders hebben allemaal een ontwikkelassessment afgelegd als start van hun (verdere) persoonlijke ontwikkeling. In het najaar 2017 zijn een vernieuwde missie, visie en kernwaarden vastgesteld en heeft Arcus ook haar onderwijsvisie op hoofdlijnen opnieuw gedefinieerd.

1.28 Mogelijke fusie Arcus – Leeuwenborgh

Arcus en Leeuwenborgh zijn voornemens te fuseren. Arcus College en Leeuwenborgh opleidingen praten en werken al enige tijd met elkaar om het opleidingsaanbod beter aan te laten sluiten bij de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt en demografie. Daarnaast zal samenwerking op het gebied van ondersteunende diensten tot synergie- en kostenvoordelen leiden. Het is de verwachting dat een meer intensieve vorm van samenwerking opportuun is om deze processen te versnellen.

Het onderzoek naar samenwerking met Leeuwenborgh (LAvenir) loopt naast Arcus 3.0. Wat de uitkomsten van het onderzoek ook zijn, het uitvoeren van Arcus 3.0 is noodzakelijk. Met het veranderplan brengt Arcus namelijk de basis op orde voor Arcus zelf. Als ROC heeft Arcus de taak om gezond en aantrekkelijk te blijven, afgestemd op de ontwikkelingen in de regio. Bij Arcus doen we dat met het kwaliteitsprogramma Arcus 3.0. Ook Leeuwenborgh werkt aan de kwaliteit van haar onderwijs. Dat doet ze met het strategisch meerjarenplan: Leeuwenborgh Maakt Het Verschil.

Bij een fusie met Leeuwenborgh is het daarom relevant de onderwijsvisie van Leeuwenborgh en de onderwijsvisie van Arcus met elkaar in verband te brengen. Een eerste exercitie maakt duidelijk dat beide visies niet ver uit elkaar liggen omdat zij gebaseerd zijn op de ontwikkelingen zoals die zich voor de komende jaren in de maatschappij, het mbo-onderwijs en de regio aftekenen.

1.29 Onderwijsvisie

In het kader van Arcus 3.0 heeft Arcus in het najaar van 2017 haar onderwijsvisie op hoofdlijnen gedefinieerd. Dit is het doel dat Arcus nastreeft op het gebied van onderwijskwaliteit.

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 de 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.

Op basis van de onderwijsvisie zijn de hoofdkenmerken met bijbehorende (meetbare) onderwijsdoelen te destilleren waaraan state-of-the-art mbo-onderwijs moet voldoen om optimaal effect (studiesucces, arbeidsparticipatie, persoonsvorming) te sorteren en innovatief te zijn. De onderwijsdoelen zijn leidend. Professionaliseringsdoelen en ondersteunings/organisatiedoelen worden daarvan 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.

1.30 Teams in the lead

Om de teams meer in the lead te brengen en het eigenaarschap te vergroten, is de functie van unitdirecteuren opgeheven. Er zijn voor de duur van anderhalf jaar twee transitiedirecteuren aangesteld, met de uitdrukkelijke opdracht om de teamleiders en de teams in positie te brengen. De teamleiders hebben allemaal een ontwikkelassessment afgelegd.

De SOLL-situatie: Arcus wil naar goed onderwijs. Wat dat voor Arcus is wordt weergegeven in de missie, de onderwijsvisie en de daarvan afgeleide doelstellingen. Om dit te bereiken is het noodzakelijk dat de teams in the lead komen en de docenten optimaal invulling gaan geven aan hun professionele ruimte.

De IST-situatie: Om de weg te bepalen die een team af moet leggen om naar de gewenste situatie te komen, is het nodig om een goed beeld te hebben van de huidige situatie per team. Om dit beeld te verkrijgen heeft Arcus ervoor gekozen, als onderdeel van Arcus 3.0, om een zogenoemd portret van elk team op te stellen. In dit portret 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 besprekingen van deze portretten is input geweest voor de nieuwe teamplannen.

1.31 Onderwijsresultaten

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. Voor 2017 zijn onderstaand deze effecten weergegeven.

1.32 Rendement

Rendementen worden gemeten door middel van het zogenaamde jaarresultaat. De definitie van het 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.

Vanaf 2017 is het nieuwe Onderzoekskader mbo 2017 van kracht. Dat betekent dat het vierjaarlijkse Onderzoek naar Bestuur en opleidingen vanaf 2017 volgens dat kader wordt uitgevoerd. De Inspectie gaat vanaf dat moment ook werken met nieuwe normen voor jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. In onderstaande tabel zijn zowel de 'oude' als de nieuwe inspectienormen voor het jaarresultaat weergegeven en vervolgens de behaalde resultaten per niveau over de jaren heen.

Afgezet tegen de doelstelling om de Arcus resultaten in lijn te brengen met het landelijk gemiddelde, is de constatering dat in 2016-2017 op de niveaus 2, 3 en 4 grote vooruitgang is geboekt en dat de resultaten boven de vanaf 2017 door de Inspectie gehanteerde norm liggen. Op niveau 1 zijn de resultaten in 2016-2017 ten opzichte van het jaar ervoor iets gezakt en liggen ze nog fors onder het landelijk gemiddelde.

Jaar resultaat	Norm Inspectie t/m 2016	Norm Inspectie Vanaf 2017	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Arcus			65,8%	65,8%	64,9%	64,5%	72,3%
niveau 1	60,7%	-	59,7%	58,8%	59,2%	56,5%	52,1%
niveau 2	56,5%	66,8%	67,6%	67,9%	68,3%	67,4%	70,8%
niveau 3	65,3%	67,9%	69,6%	66,6%	64,1%	64,0%	72,0%
niveau 4	64,2%	67,9%	64,7%	66,2%	63,5%	66,8%	75,9%

per niveau, schooljaren 2012-2017 (meetperiode 1-10 tot 1-10)

De jaarresultaten per unit ('branche') laten zien dat over de gehele linie vooruitgang is geboekt. Het verschil (in positieve zin) tussen de jaarresultaten 2015-2016 en 2016-2017 is bij techniek het grootst.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Arcus	65,8%	65,8%	64,9%	64,5%	72,3%
A&H	66,4%	65,1%	60,3%	68,5%	72,1%
GDW	70,5%	74,1%	68,6%	67,6%	77,5%
H&T	69,8%	67,1%	61,7%	68,4%	70,5%
TEC	62,0%	61,1%	66,9%	58,1%	71,2%
ENT	58,0%	60,3%	66,3%	56,8%	52,1%

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

1.33 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 werk 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.

In de onderstaande tabel is zichtbaar dat de vsv-cijfers van Arcus in 2016-2017 op alle niveaus hoger liggen dan de vsv-norm. Wel is ten opzichte van 2015-2016 grote vooruitgang geboekt op alle niveaus.

	Arcus 2012-2013	Arcus 2013-2014	Arcus 2014-2015	Arcus 2015-2016*	Arcus 2016-2017**	Norm 2016-2017
niveau 1	29,80%	34,43%	35,58%	42,2%	37,19%	27,50%
niveau 2	10,83 %	10,29%	12,17%	12,14%	10,97%	9,50%
niveau 3/4	4,44%	3,29%	4,20%	4,34%		
niveau 3					3,75%	3,60%
niveau 4					3,80%	2,75%
Totaal Arcus				7,3%	6,1%	

Voortijdig schoolverlaten (meetperiode 1-10 tot 1-10)

** sinds het schooljaar 2016-2017 worden niveaus 3 en 4 apart geregistreerd

Het percentage vsv-ers is ten opzichte van 2005-2006 bij Arcus tot en met 2013-2014 sterk gedaald. De vsv cijfers van 2014-2015 laten voor de eerste keer weer een stijging zien ten opzichte van het jaar ervoor. In 2016 zette die stijging helaas verder door. In 2016-2017 is weer een duidelijke ombuiging naar beneden zichtbaar. Aandachtspunt zijn de vsv cijfers in de BBL, die op alle niveaus hoger liggen dan de BOL cijfers. Onderstaande tabel laat de ontwikkeling van de vsv cijfers tot en met 2016-2017 zien.

	Arcus 2014-2015			Arcus 2015-2016			Arcus 2016-2017 voorlopige cijfers			vsv norm 2016-2017
	aantal	aantal vsv	% vsv	aantal	aantal vsv	% vsv	aantal	Aantal vsv	% vsv	% vsv
BBL niveau 1				1	1	100%	3	3	100%	27,50%
BBL niveau 2	98	11	11,22%	121	22	18,18%	110	16	14,55%	9,50%
BBL niveau 3	175	9	5,14%	136	7	5,15%	160	4	2,50%	3,60%
BBL niveau 4	85	2	2,35%	64	3	4,69%	66	3	4,55%	2,75%
BOL niveau 1	163	59	35,58%	172	72	41,86%	118	42	35,99%	27,50%
BOL niveau 2	1.110	136	12,25%	950	108	11,37%	856	90	10,51%	9,50%
BOL niveau 3	1.190	64	5,38%	1203	56	4,66%	1173	46	3,92%	3,60%
BOL niveau 4	2.480	96	3,87%	2401	99	4,12%	2329	88	3,78%	2,75%
Totaal	5.301	377	7,11%	5048	368	7,29%	4815	292	6,06%	

Voortijdig schoolverlaten per leerweg en per niveau

1.34 Het bevorderen van de instroom

1.34.1 De instroom in cijfers

In het strategisch plan van Arcus is een van de speerpunten het bevorderen van de instroom. Het plan is om daartoe systematische portfolioanalyse in te zetten om zo de kwaliteit en herkenbaarheid van de opleidingen te vergroten.

Arcus werd in oktober 2016 geconfronteerd met achterblijvende instroomcijfers en de daarmee samenhangende afname in de bekostiging. In de afgelopen jaren is vooral de instroom in de BBL aanzienlijk gedaald. Daarnaast liet bij Arcus de BOL-instroom per 1 oktober 2016 een veel grotere daling zien dan door de krimp gerechtvaardigd was. De totale daling was 8%. De instroomdaling bedroeg 16%(!) en de doorstroomdaling 4%. De daling deed zich bij nagenoeg alle opleidingen voor. Een analyse van de daling liet zien dat Arcus marktaandeel verloren heeft aan andere onderwijs aanbieders.

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 leerlingen van Arcus College is dit jaar flink gestegen met 19 procent. Landelijk stijgt de instroom van roc's met 2 procent ten opzichte van 2016. Bij het Arcus College stijgt de instroom met 19 procent, waarmee het marktaandeel is teruggewonnen. Er is sterk geïnvesteerd in de relaties met voortgezet onderwijs, in de communicatie met de aspirant-studenten en in het instroomproces.

Onderstaande tabellen laten de ontwikkeling van studentenaantallen vanuit verschillende invalshoeken zien.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
(dt-)BOL	5408	5279	5515	5711	5681	5574	5874	6058	5703	5270	5128
BBL	2547	3409	2854	2665	2665	2373	1739	1217	1016	1000	1138
Totaal	7955	8688	8369	8376	8337	7947	7613	7275	6719	6270	6266

Ontwikkeling studentenaantallen naar leerweg 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Niveau 1	694	676	592	649	656	530	388	239	246	157	184
Niveau 2	2278	2727	2566	2431	2370	2112	1880	1667	1389	1240	1137
Niveau 3	1521	1777	1708	1796	1780	1893	1870	1967	1926	1884	1875
Niveau 4	3462	3508	3503	3500	3531	3412	3475	3402	3158	2989	3070
Totalen	7955	8688	8369	8376	8337	7947	7613	7275	6719	6270	6266

Ontwikkeling studentenaantallen naar niveau 2007-2017

unit	BOL 2017	BBL 2017	Totaal 2017	Totaal 2016	Totaal 2015	Totaal 2014	Totaal 2013	Totaal 2012	Totaal 2011	Totaal 2010	Totaal 2009
A&H	1207	161	1368	1523	1514	1565	1576	1687	1739	1797	1658
GDW	1644	342	1986	1949	2125	2284	2218	2255	2309	2323	2538
H&T	1181	109	1290	1261	1354	1423	1396	1412	1530	1680	1790
Techniek	944	494	1438	1380	1480	1582	1813	1881	2076	1963	1916
Entree	152	42	194	157	246	421*	310*	712*	683	613	467
Totalen	5128	1138	6266	6270	6719	7275	7613	7947	8337	8376	8369
*incl. niveau 2 voor speciale doelgroepen											

Ontwikkeling studententaantallen per unit 2009-2017

VAVO

Arcus College heeft een VAVO-afdeling voor vmbo-tl, havo en vwo. Instroom in de VAVO komt voor een deel via een samenwerkingsafpraak met de regionale VO-scholen, met daaraan gekoppelde overdracht van bekostiging (de zogenoemde Rutte-leerlingen). We kennen ook VAVO-leerlingen die zich uit eigen initiatief bij ons inschrijven om hun diploma alsnog te behalen (de zelfmelders). De bekostiging van deze leerlingen is opgenomen in de VAVO-lumpsum. Het aantal leerlingen VAVO wordt weergegeven in onderstaande grafiek:

	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018
Vmbo-tl		
Rutte-leerlingen via VO	15	7
Zelfmelders	9	8
Havo		
Rutte-leerlingen via VO	56	48
Zelfmelders	72	68
Vwo		
Rutte-leerlingen via VO	20	24
Zelfmelders	4	6
Totaal	182	161

Daarnaast zijn er in 2017/2018 nog 6 leerlingen die 17 jaar zijn ingeschreven, die via het regionale VSV-project worden bekostigd.

1.35 Studenttevredenheid

De uitslagen van de JOB-monitor 2016 laten voor Arcus ten opzichte van de JOB-monitor 2012 en 2014, een langzaam stijgende student-tevredenheid zien.

- Rapportcijfer opleidingen: 6,8 (2012) → 6,9 (2014) → 7,0 (2016) → 7,3 (2018)
- Rapportcijfer Arcus: 5,7 (2012) → 5,9 (2014) → 6,2 (2016) → 6,6 (2018)

De JOB 'scores' worden weergegeven in een 5-puntschaal. Onderstaand zijn de JOB-resultaten voor Arcus op de verschillende categorieën weergegeven.

Categorie	2014	2016
Informatie	3,4	3,5
Lessen/programma	3,2	3,4
Toetsing en examinering	3,7	3,8
Studiebegeleiding	3,5	3,6
Onderwijsfaciliteiten	3,6	3,7
Vaardigheden en motivatie	3,6	3,4
Stage (bol)	3,6	3,7
Werkplek (bbl)	3,8	3,7
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,3	3,4
Rechten en plichten	3,1	3,3
Sfeer en veiligheid	3,6	3,7
School en studie	3,2	3,3

JOB-resultaten per categorie (5-punts schaal)

Deze tabel laat zien dat er over de hele linie verbetering gerealiseerd is, behalve op de items 'werkplek BBL' en 'vaardigheden en motivatie'. Onder dit laatste item vallen de volgende vragen:

- Vind je dat je voldoende leert op school? (3,5)
- Weet je waarom je iets moet leren? (3,8)
- Word je voldoende uitgedaagd tijdens de les? (3,3)
- Hoe tevreden ben je over hoe docenten jou motiveren? (3,2)
- Vind je de lessen die je krijgt nuttig? (3,2)

1.36 Resultaten in relatie tot de visie op onderwijs

Onderstaand 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 als 'aanjagers' van het z.g. 'geïntegreerde onderwijs' door middel van succesvolle inzet van Integrale beroepsopdrachten, afgestemd op het regionale bedrijfsleven.

Vanuit het Taal expertisecentrum wordt het concept van 'taalgericht vakonderwijs' (in het vakonderwijs geïntegreerd taalonderwijs) op diverse plekken binnen Arcus uitgerold. In het RIF Tech2Create zijn hiermee bij de 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 op 1 september 2017 gestart met een 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.

Op basis van bestuurlijke en onderwijskundige ontwikkelingen bij Arcus College en de aangescherpte wetgeving van de overheid met betrekking tot de eisen aan de examencommissie zijn de vier examencommissies eind 2016/- begin 2017 een transitietraject ingegaan en zijn vanaf februari 2018 in vernieuwde vorm operationeel. In het kader van deze transitie is onder meer door een aangepaste personele samenstelling scheiding aangebracht tussen de operationele verantwoordelijkheid voor de examinering (de teamleider en het team) en het toezicht op de examenkwaliteit en borging daarvan (de examencommissie). Verder hebben alle examencommissies een externe voorzitter uit het werkveld met een bepaalde deskundigheid op het gebied van examinering.

In het kader van 'studentgerichtheid' is de op Zuid-Limburgs niveau gezamenlijk opgestarte aanpak van kwetsbare doelgroepen in het programma VOORdeel & VERVOLG een mooi voorbeeld. In de volgende paragraaf wordt dit programma verder toegelicht.

1.37 Kwetsbare doelgroepen`

In Zuid-Limburg is het aantal kwetsbaren groot. De (netto) arbeidsparticipatie onder de lager opgeleiden in Zuid-Limburg is laag en in Zuid-Limburg zijn lager opgeleiden oververtegenwoordigd ten opzichte van vele andere regio's. Daarnaast neemt de vraag naar personeel op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt in 2017 sterk toe. Dat betekent dat er een situatie gaat ontstaan waarbij iedereen op de arbeidsmarkt nodig is (UWV, 2017). Dat betekent dat aandacht voor deze doelgroep in deze regio van essentieel belang is.

Om lager opgeleiden aan het werk te krijgen en te houden, moet er worden geïnvesteerd in hun menselijk kapitaal door opleiding en training. Lager opgeleiden die werk hebben, kunnen bovendien door informeel leren de noodzakelijke competenties voor een verdere loopbaan opdoen, mits er voldoende aandacht is voor het creëren van ‘leerrijke werkplekken’. Hiertoe moeten werkgevers in samenspraak met onderwijsinstellingen, UWV en lokale overheden zorgen voor een betere invulling van flexibele contracten zodat er meer ruimte ontstaat voor formeel en informeel leren van laagopgeleiden (Cörvers et al., 2011).

Binnen de publiek private samenwerking VOORdeel & VERVOLG, wordt in een uniek samenwerkingsverband, waarin alle onderwijsinstellingen voor mbo, vmbo, vso en PrO in Zuid-Limburg samenwerken met gemeentes, UWV en ondernemers, een toekomst- en arbeidsmarktgericht onderwijsconcept tot stand voor deze kwetsbare doelgroepen. Door deze talentontwikkeling op maat kunnen in Zuid-Limburg op termijn zo’n 1000 vacatures per jaar worden ingevuld en kan de doelgroep meer duurzaam aan het werk. De looptijd van het programma is 2017-2021.

De doelgroepen waar het 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.

De doelstelling van VOORdeel & VERVOLG is het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroep (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 (op maat voor de doelgroep en de voor arbeidsmarkt).

1.38 Arcus in de regio

1.38.1 Trends en ontwikkelingen

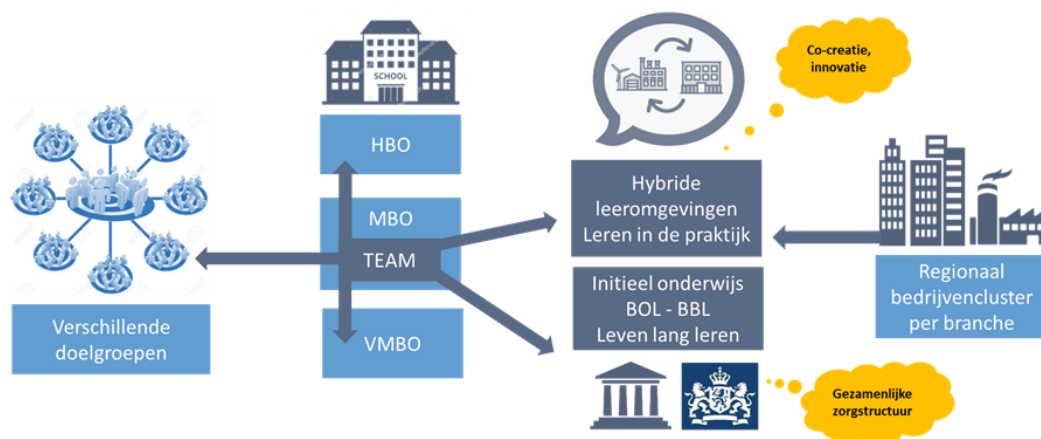
Zuid-Limburg is een zogenaamde ‘krimpregio’. De potentiële beroepsbevolking in Zuid-Limburg nam in 2016 af met 0,2%. In 2017 is er sprake van een stabilisatie. In de meeste andere arbeidsmarkt-regio’s stijgt de beroepsbevolking in deze periode. De verwachting is dat er in Zuid-Limburg op korte termijn een tekort aan arbeidskrachten gaat ontstaan: 17.000 binnen nu en 5 jaar, waarvan 70% op vmbo-mbo-niveau.

Om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen, is 75% arbeidsparticipatie nodig, terwijl de arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg op dit moment 65% bedraagt. De arbeidsparticipatie in de regio ligt hiermee een stuk lager dan landelijk, waar deze ruim 70% bedraagt. Er is vraag naar passend gekwalificeerde werknemers terwijl grote aantallen burgers niet actief aan het arbeidsproces deelnemen. 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.

In 2016 en 2017 is de samenwerking tussen onderwijs, overheid en regionaal bedrijfsleven in Limburg verder geïntensiveerd om deze problematiek het hoofd te bieden. Er wordt gewerkt aan afstemming tussen de onderwijsagenda's en de provinciale en gemeentelijke agenda's op sociaaleconomisch gebied.

1.38.2 Arcus als dé onderwijspartner in de regio

Een belangrijke doelstelling voor Arcus is om dé onderwijspartner in de regio te worden. Gecombineerd met de ambitie om teams in the lead te zetten, levert dat het volgende plaatje op van hoe Arcus dit partnership voor zich ziet.



Innovatief mbo: beroepsgericht, studentgericht, toekomstgericht, gericht op de regio

Het is hierbij van groot belang dat samenwerking in de regio niet alleen op bestuurlijk en beleidsniveau plaatsvindt, maar juist en vooral door de onderwijsteams van Arcus. In de techniek en met betrekking tot kwetsbare doelgroepen (Entree) zijn hier in 2016 en 2017 stappen gezet. Uit onderzoeken en audits is echter gebleken dat bij een deel van de onderwijsteams van Arcus nog slechts beperkt sprake is van samenwerking, zowel met (mogelijke) partners binnen het onderwijs als met partners in de beroepspraktijk.

1.38.3 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. Omdat te realiseren zijn een goede aansluiting van het techniek onderwijs 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 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 gebundeld tot één herkenbaar mbo Techniekcollege voor Zuid-Limburg.

1.38.4 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. Arcus participeert in de onderstaande publiek-private-samenwerkingsverbanden:

- Publiek-private-samenwerking CHILL (subsidie periode is voorbij)
- Publiek-private samenwerking Zorgtechniek Limburg (subsidie periode is voorbij)
- RIF Tech2Create: 3e / 4e jaar in 2018
- RIF VOORdeel & VERVOLG: 1e / 2e jaar in 2018 (zie 3.5)
- RIF Gebouwde omgeving: 1e / 2e jaar in 2018

Op te starten nieuwe publiek-private samenwerkingen in 2018

- RIF ICT
- RIF Procestechiek en maintenance
- RIF Foodlab (horeca en leisure)
- (RIF) Practoraat Beroepsgericht onderwijs

1.38.5 Nieuwe opleidingsarrangementen

Op Arcus (en de andere ROC's in Limburg waarmee wordt samengewerkt) komen veel vragen af die samenhangen met de toenemende krapte op een groeiende arbeidsmarkt. De groei in (Zuid-)Limburg die het gevolg is van een oplevende economie en gericht stimuleringsbeleid van regionale overheden, leidt nu al tot krapte. De verwachte krimp in het vmbo-potentieel zal dit effect vergroten. Bedrijven (bijv. rondom campussen, logistieke centra, etc.) clusteren hun vragen en komen tot strategisch personeelsbeleid. Instellingen in de zorg worden gedwongen om hetzelfde te doen. Arcus zal, in samenwerking met de andere onderwijsinstellingen in de beroepskolom, zich moeten 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 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.

1.38.6 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 bestudeerd onderzoek en de inzichten die bovenstaande documenten opleverden, heeft de werkgroep een aantal aanbevelingen gedaan om de doorstroom te verbeteren en de uitval terug te dringen. Aan de hand van deze aanbevelingen worden in 2018 concrete projecten gestart om tot verbetering te komen.

Verder participeert Arcus actief in de totstandkoming van het keuzedeel 'Vorbereiding hbo', dat door een groot aantal mbo-scholen uit Zuid-Nederland wordt ontwikkeld samen met hbo-instellingen. Dit keuzedeel is in het schooljaar 2017-2018 klaar en moet mbo'ers kansrijker laten doorstromen naar het hbo.

1.38.7 Samenwerking met het pro, vso, vmbo in de regio

Binnen de programma's Techniekonderwijs Zuid-Limburg (TOZL) en VOORdeel & VERVOLG zijn en worden doorlopende leerlijnen (voor TOZL-vakmanschapsroutes) ingericht op Zuid-Limburs niveau. In navolging daarvan zijn ook in de zorg en in de horeca in 2017 z.g. vakmanschapsroutes tot stand gekomen. Als gevolg van de teruglopende instroom is sterk geïnvesteerd in de relaties met de toeleverende scholen in de regio.

1.39 Internationalisering

Het ministerie van OCW stelt de komende 2 jaar 300.000 euro extra beschikbaar om internationalisering in het mbo te verbreden en verdiepen. Dit gebeurt in navolging van het advies van de Onderwijsraad 'Internationaliseren met ambitie' uit 2016. Hierin stelt de raad dat alle leerlingen en studenten het Nederlandse onderwijs internationaal competent moeten verlaten. Het doel is om met de extra financiële middelen studenten vaker in contact te brengen met een internationale omgeving en het stelt docenten in staat om hun studenten daarbij te helpen en enthousiasmeren.

Ook heeft Nederland zich gecommitteerd aan de EU-doelstelling om in 2020 zes procent van alle studenten tijdens hun opleiding minimaal twee weken voor studie of stage in het buitenland te laten verblijven.

In onze missie staat “goed onderwijs voor de student en regio”. Regio staat ook voor Euregio. Wij spelen in op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. *Door mondialisering is het voor studenten van belang om kennis te maken met andere culturen, vakkennis en vaardigheden, zodat zij beter in staat zijn om in te spelen op de behoeften van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.* Internationale stages en activiteiten leveren hier een essentiële bijdrage aan alsook het deelnemen aan nationale en internationale skills wedstrijden.

Voor docenten is internationale ervaring het opdoen van extra bagage. Onze doelgroep kent vele nationaliteiten. Het leren omgaan met andere culturen is een must voor onze medewerkers. Ook de mogelijkheid om op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied en het ontdekken van nieuwe lesmethoden is hierbij van belang. *Het is een kwestie van professionaliseren.*

Niet alleen stages zijn van belang. Ook samenwerkingen met scholen en bedrijven in het buitenland. De ontwikkelingen gaan zo snel dat we het ons niet kunnen permitteren om op een eilandje te zitten. Samenwerken betekent tevens dat Arcus en haar medewerkers blijven op allerlei gebieden, onder meer op technologisch gebied. Wij willen als organisatie deel uitmaken van de internationale community om elkaar wederzijds te (onder)steunen en samenwerkend te leren, zodat we kwalitatief goed onderwijs kunnen borgen voor onze studenten en een optimale werkomgeving hebben voor onze docenten.

Om te kunnen functioneren in een dergelijke wereld moet het onderwijs studenten internationaal competent opleiden, dat betekent dat de doelen van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, internationale dimensies moeten kennen. Deze dimensies dienen structureel ingebed te zijn.

In het jaar 2017 had het Arcus College bijna 80 studenten die een stage liepen in het buitenland. Met name België, Duitsland en Spanje waren populair:

2017 - Landnaam	LEERWEG	BBL	BOL
Australië	-		1
België	3		24
Curaçao			8
Duitsland	-		14
Frankrijk	-		1
Groot-Brittannië	-		5
Hongarije	-		1
IJsland	-		1
Italië	-		2
Maldiven	-		1
Malta	-		1
Nederlandse Antillen	-		4
Oostenrijk	-		1
Spanje	-		8
Verenigde Staten van Amerika	-		1
Zweden	-		1

1.39.1 Een verbetering van internationale activiteiten

Jonge docenten zijn benoemd als coördinatoren internationale activiteiten. Zij hebben een achtergrond die gekenmerkt wordt door werkzaamheden met diverse culturen, jongeren, vluchtelingen en een internationaal netwerk vanuit hun vak expertise, onderwijs- en reiservaring. Zij streven naar een inbedding en brede draagkracht van internationalisering binnen de organisatie in de komende jaren met als focus het mobiliseren van staff- & studentmobility, uitbreiden van euregionale samenwerkingsverbanden, vergroten van het internationale netwerk en langdurige partnerschappen.

De voornaamste interne vernieuwingen in het komende jaar 2018 zullen zijn:

- digitalisering van het proces realiseren
- communicatie en PR op een eigentijdse wijze (social media en website www.arcusgoesinternational.nl)
- de juiste propositie binnen de organisatie neerzetten
- subsidies voor internationale activiteiten kennen
- (ver)binding met de buitenwereld zoeken, zoals samenwerkingsverbanden met internationale partners en Arcus als onderdeel van internationale leer-community

1.39.2 Voorbeelden van internationale samenwerkingen en projecten:

Project Garage 4.0

Een Euregionale samenwerking met technisch middelbaar onderwijs uit Eupen, technische universiteit uit Keulen, pedagogische faculteit universiteit Leuven en brancheorganisaties uit België, Duitsland en Nederland waarin innovatief onderwijs in de autobranche, internationale kennisdeling, social inclusion en (her)opleiden van toekomstbestendige en vakbekwame mensen het uitgangspunt vormt. De provincie investeert 96.000 euro in dit Euregionale project. Ook het CAO Werkgelegenheidsfonds Chemelot steekt namens een groep Limburgse bedrijven er geld in. Het Interreg V-subsidieprogramma in de Euregio Maas-Rijn (EMR) is ervan overtuigd, dat het grensoverschrijdende project voor de EMR toekomst perspectief biedt, toegevoegde waarde kent en een voorbeeldfunctie is.

Internationalisation@home project

De unit handel en ondernemerschap kent sinds 1995 een samenwerking met Berufskolleg in Herzogenrath en Aachen. Via uitwisseling van leraren, lesmethoden en jobshadowing op het gebied van groothandel en buitenlandse handel krijgen studenten 4 uur per week les van een docent van de partnerschool. De studenten krijgen tweetalige instructies in commerciële bedrijfskunde en interculturele competenties. Naast het diploma wordt een certificaat uitgereikt door de overkoepelende organisatie van Nederlandse exporteurs en IHK Aachen.

Project Keuzedelen

De staff mobility Mediavormgeving Berlijn in 2017 heeft geleid tot invoering van opgedane kennis en ervaring naar een verbetering van de keuzedelen 'Cross-mediaal communiceren' en 'Audiovisueel vormgeven' op een internationaal niveau. Deze concrete en zichtbare vertaalslag van learning outcomes naar impact toont de meerwaarde van internationaal professionaliseren.

Staffmobility

Interview op 30 november 2017 door Nationaal Agentschap Erasmus+ en OCW dat Arcus genoemd heeft als een organisatie die veel impact heeft gerealiseerd met de staff mobilities Zorg, Welzijn en Mediavormgeving op zowel individu als organisatie.

World Skills Abu Dhabi 2017

Studenten Kappen en Mediavormgeving behalen de finale van de wereldkampioenschappen voor beroepen.

Why Europe Matters

Doelstelling om jonge mensen, zakenmensen en beleidsmakers te vragen om samen te komen in een gezamenlijke inspanning om de positieve impact van Europa op het leven van iedereen te demonstreren en de toekomst van Europa een stem te geven. Twee Arcus-studenten hebben de finale in Brussel behaald en vertegenwoordigen op 21 maart 2018 Arcus College en Nederland.

Project MIE-huis (Meeting, Inspiration en Expo)

Werd op vrijdag 22 december 2017 officieel geopend met de eerste expositie 'Storytelling', mede ontstaan uit de mobiliteit van Afd. Welzijn naar Londen (Call 2015).

1.40 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 relatie tot de onderwijskwaliteit was in 2017 een belangrijk verbeterpunt voorzien: de verbetering van het planningsproces in de onderwijsafdelingen en de vertaling hiervan in goede roosters. De plannings- en roosterproblematiek is een van de voornaamste hoofdpijndossiers in de afstemming van onderwijs en ondersteuning. In 2017 wilden we beter grip krijgen op dit belangrijke proces.

Verder wilden we analyseren of de vermindering van het aantal studenten mede beïnvloed wordt door onze wijze van inschrijven en intake. Op basis van die analyse zullen we onderdelen van het inschrijvingsproces heroverwegen en/of bijstellen.

De grote krimp in studentenaantallen 2016 vroeg in 2017 vanzelfsprekend ook om een ombuiging bij het OBP; dit op basis van een toekomstbestendige structuur, passend bij de opgave en de omvang van het Arcus College.

Onderstaand is weergegeven welke stappen we hiertoe in 2017 hebben kunnen zetten.

Deelonderwerp	Stappen / activiteiten 2017	Bereikte resultaten
<i>Verbetering plannings- en roosterproces</i>	Continue verbetering van het proces door intensievere samenwerking tussen onderwijs en ondersteuning. In het kader van Arcus 3.0 is in het najaar het project “optimalisatie ondersteunende diensten” van start gegaan met als belangrijk doel: draagvlak verwerven voor procesmatig werken.	De start van het schooljaar 2017/18 heeft in relatieve rust plaatsgevonden. Het beeld is dat er een hechtere samenwerking tussen onderwijs en roosterbureau ontstaat. De projectgroep is aan het einde van 2017 opgestart, de bestaande werkprocessen zijn geïnventariseerd en voor het proces “van prognose tot concept rooster” gaat in 2018 een werkgroep (onderwijs en ondersteuning) aan de slag om de relevante, van onderwijs naar ondersteuning, doorlopende werkprocessen, met consultatie van onderwijsteams, te beschrijven.
<i>Inschrijvings- en intakeproces</i>	Er is, in het kader van “we laten het niet gebeuren”, een strakkere regie gevoerd op het proces.	De strakkere regie heeft waarschijnlijk, in combinatie met andere acties, bijgedragen aan de toename van het aantal nieuwe inschrijvingen met 19% t.o.v. 2016.
	In het kader van het nieuwe toelatingsrecht, dat per 1-2-2018 ingaat, is het nieuwe toelatingsbeleid van Arcus voorbereid.	Concept toelatingsbeleid is, na brede consultatie in de organisatie en met de vereiste aanpassingen in de intakeprocedure, opgeleverd.
<i>Toekomstbestendige ondersteuningsstructuur</i>	Ombuiging 2017 Eén van de opdrachten voor de projectgroep “optimalisatie ondersteunende diensten” was het inrichten van een toekomstbestendige ondersteuningsorganisatie.	De vereiste ombuiging is in 2017 gerealiseerd. In het kader van L’Avenir is deze opdracht in 2017 on hold gezet.

Personeel

1.41 Personeelsopbouw

De onderstaande tabel geeft de gemiddelde formatieomvang over 2015, 2016 en 2017 weer. De gemiddelde bezetting is de bezetting per dag gesommeerd, gedeeld door het aantal kalenderdagen. De gemiddelde bezetting bedroeg in 2017 649,6 fte en is daarmee 5,3 fte afgenomen t.o.v. de gemiddelde bezetting in 2016.

Organisatieonderdeel	fte 2015	mws 2015	fte 2016	mws 2016	fte 2017	mws 2017
Onderwijsafdelingen	414,0	614	476,9	742	481,6	716
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	102,2	142	138,6	210	139,2	207
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	122,0	195	124,4	200	126,1	191
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	95,2	133	113,3	177	114,0	172
<i>Techniek</i>	94,6	144	100,5	155	102,3	145
Educatie	46,5	103	0,0	0	0,0	0
<i>Educatie</i>	46,5	103	0,0	0	0,0	0
STIP, FAB en ondersteunende diensten	186,5	232	178,0	217	168,0	220
<i>Ondersteunende diensten</i>	41,6	114	43,0	49	42,8	57
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	87,5	73	83,7	105	79,9	102
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	57,4	45	51,4	63	45,4	61
Totaal	647,0	949	654,9	959	649,6	936

formatie in fte en aantal medewerkers gemiddeld over 2015, 2016 en 2017

1.42 Verhouding vast versus flex

Het meerjaren formatieplan 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 2016 is de flexibele schil dankzij de instelling van een vacaturecommissie en nieuw geformuleerd herplaatsings- en contractbeleid afgenomen van ruim 30 % tot 20,7 %. In de komende jaren daalt de omvang van die flexibele schil stapsgewijs, bij ongewijzigde omstandigheden, verder tot 13% per ultimo 2020. Dit met het doel om de instroom van nieuw personeel in vaste dienst ondanks dalende studentenaantallen mogelijk te blijven maken. De situatie in 2017 is onderstaand in kaart gebracht. Gemiddeld genomen omvatte de flexibele bezetting in 2017 17,5% van de totale bezetting.

Organisatieonderdeel	extern	tijdelijk	vast*	totaal
Onderwijsafdelingen	6,8%	12,2%	81,0%	100,0%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	6,0%	18,9%	75,1%	100,0%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	2,1%	7,7%	90,3%	100,0%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	6,0%	9,7%	84,3%	100,0%
<i>Techniek</i>	14,6%	11,4%	73,9%	100,0%

Organisatieonderdeel	extern	tijdelijk	vast*	totaal
FAB/STIP en Diensten	8,3%	4,5%	87,3%	100,0%
<i>Ondersteunende diensten</i>	9,7%	5,5%	84,8%	100,0%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	6,2%	3,7%	90,1%	100,0%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	10,6%	4,8%	84,6%	100,0%
Totaal	7,2%	10,2%	82,6%	100,0%

samenstelling formatie in percentages fte: extern, tijdelijk en vast in 2017

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

1.43 Leeftijdsopbouw

Uit onderstaande tabel is de bij het Arcus College te verwachten uitstroom van personeel af te lezen. Meer dan 40% van het personeel (zowel in aantallen medewerkers als in fte) van het Arcus College is op 31 december 2017, 55 jaar of ouder. De uitstroom in de komende 12,5 jaar in verband met het bereiken van de AOW leeftijd bedraagt daarmee zo'n 270 fte van de totale personele bezetting (zowel in loondienst, vast en tijdelijke 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	3	0,8%	6	1,4%	9	1,1%
25 <= x < 30	13	3,3%	38	9,0%	51	6,2%
30 <= x < 35	23	5,9%	68	16,0%	91	11,1%
35 <= x < 40	25	6,4%	66	15,6%	91	11,1%
40 <= x < 45	35	8,9%	32	7,5%	67	8,2%
45 <= x < 50	38	9,7%	47	11,1%	85	10,4%
50 <= x < 55	56	14,2%	36	8,5%	92	11,3%
55 <= x < 60	74	18,8%	61	14,4%	135	16,5%
60 <= x < 65	109	27,7%	64	15,1%	173	21,2%
65 <= x < 70	16	4,1%	6	1,4%	22	2,7%
70 <= x < 75	1	0,3%		0,0%	1	0,1%
Totaal	393	100,0%	424	100,0%	817	100,0%

personeel naar leeftijdscategorie en geslacht per ultimo 2016

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 2017. De tweede tabel laat de cijfers zien op 31-12-2017. Er zijn in geheel 2017 dus 936 unieke medewerkers in dienst geweest. Op 31-12-2017 waren er 817 unieke medewerkers in dienst.

1.44 Verhouding man / vrouw

Bij het Arcus College werken iets meer vrouwen dan mannen (51,9%). In fte slaat de balans iets door naar de mannen (52,3%). Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen.

Organisatieonderdeel	man		vrouw	
	aantal mws	%	aantal mws	%
Onderwijsafdelingen	305	49,0%	317	51,0%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	82	46,3%	95	53,7%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	44	25,6%	128	74,4%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	85	57,8%	62	42,2%
<i>Techniek</i>	94	74,8%	32	25,2%
STIP, FAB en ondersteunende diensten	88	45,1%	107	54,9%
<i>Ondersteunende diensten</i>	26	51,0%	25	49,0%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	35	72,6%	13	27,4%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	28	28,5%	69	71,5%
Totaal	393	48,1%	424	51,9%

formatie in fte naar geslacht per eind 2017

De verdeling naar geslacht bij het management ziet er anders uit. 8 van de in totaal 34 leidinggevende posities worden bekleed door vrouwen. Het CvB bestaat in zijn geheel uit mannen. In het managementteam (Directeuren en Diensthoofden) is slechts één vrouw werkzaam. Kortom: reden om bij vacatures in het management specifiek de aandacht op vrouwelijke kandidaten te richten.

Organisatieonderdeel	man		vrouw	
	aantal mws	%	aantal mws	%
<i>CvB</i>	2	100,0%		0,0%
<i>Directeuren / Diensthoofden</i>	4	80,0%	1	20,0%
<i>Direct Leidinggevende</i>	20	74,1%	7	25,9%
Totaal	26	76,5%	8	23,5%

Aantal leidinggevenden naar geslacht per ultimo 2017

1.45 Deeltijdarbeid

Van de bezetting bij het Arcus College heeft 41,4% op 31 december 2017 een deeltijdcontract (<0,8 fte). Een arbeidsovereenkomst bij het Arcus College kent daarmee op 31 december 2017 gemiddeld genomen een werktijdfactor van 0,795 fte. Deze neemt daarmee wederom iets toe t.o.v. 2016.

Organisatieonderdeel	fulltime		parttime	
	aantal mws	%	aantal mws	%
Onderwijsafdelingen	344	55,2%	278	44,8%
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	104	58,9%	72	41,1%
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	74	42,7%	98	57,3%
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	89	60,2%	59	39,8%
<i>Techniek</i>	77	61,2%	49	38,8%
STIP, FAB en ondersteunende diensten	135	69,2%	60	30,8%
<i>Ondersteunende diensten</i>	37	71,6%	15	28,4%
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	38	80,0%	10	20,0%
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	61	62,7%	36	37,3%
Totaal	479	58,6%	338	41,4%

formatie naar deeltijdfactor per ultimo 2016

Vrouwen werken meer in deeltijd dan mannen. Uit de tabel hieronder blijkt dat 54,7% van de vrouwen in deeltijd werkt terwijl slechts 27,0% van de mannen in deeltijd werkt.

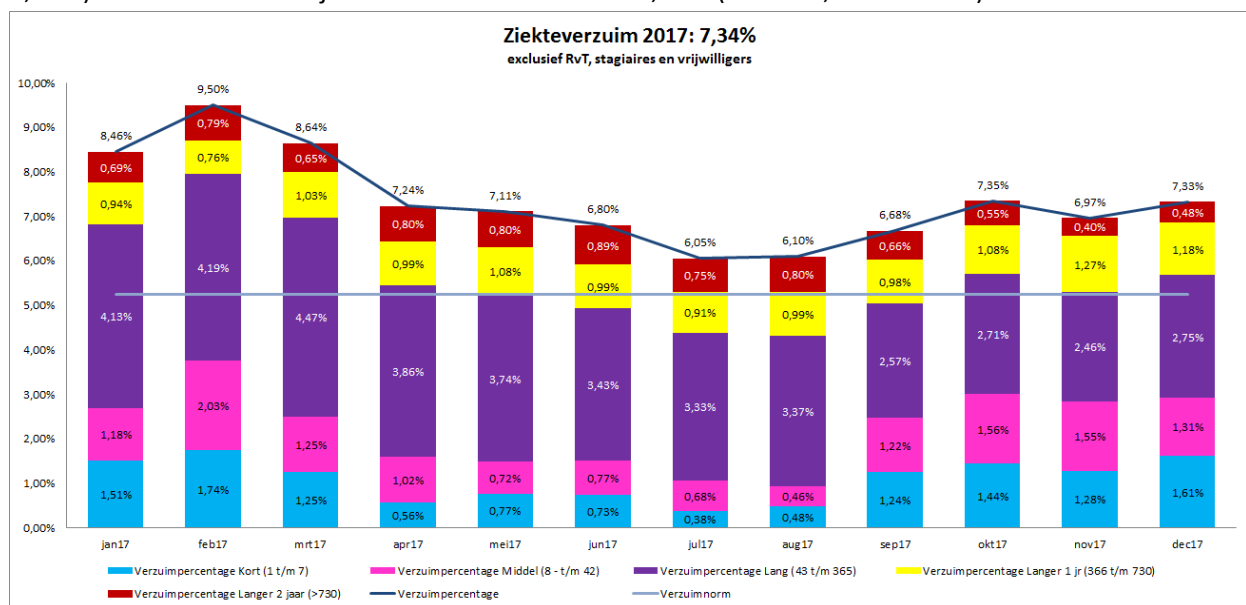
Organisatieonderdeel	fulltime		parttime	
	man	vrouw	man	vrouw
Onderwijsafdelingen	210	134	95	183
<i>Administratie en Handel (A&H)</i>	57	48	25	47
<i>Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn (GDW)</i>	28	46	16	82
<i>Horeca en Toerisme (H&T)</i>	58	32	28	31
<i>Techniek</i>	68	10	27	22
STIP, FAB en ondersteunende diensten	78	58	11	50
<i>Ondersteunende diensten</i>	22	15	5	10
<i>Studenten Informatie Punt (STIP)</i>	32	6	3	7
<i>Facilitair bedrijf (FAB)</i>	24	37	4	33
Totaal	287	192	106	232

formatie naar deeltijdfactor mannen versus vrouwen per ultimo 2016

1.46 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 regie model' waarbij het initiatief tot en de invulling van de verzuimbegeleiding primair bij de medewerker zelf en de direct leidinggevende ligt. In 2017 is verder invulling gegeven aan dit beleid.

In de grafiek hieronder is het verzuim van het personeel in loondienst in het kalenderjaar 2017 weergegeven. Het verzuim van het personeel in loondienst over 2017 bedroeg 7,34%. Dit is 0,67% meer dan in 2016. 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. Het ultra lange verzuim bedroeg in 2017 0,69% (in 2016 0,48%). Het verzuim tot 2 jaar is daarmee voor 2017 6,65% (versus 6,19% in 2016).

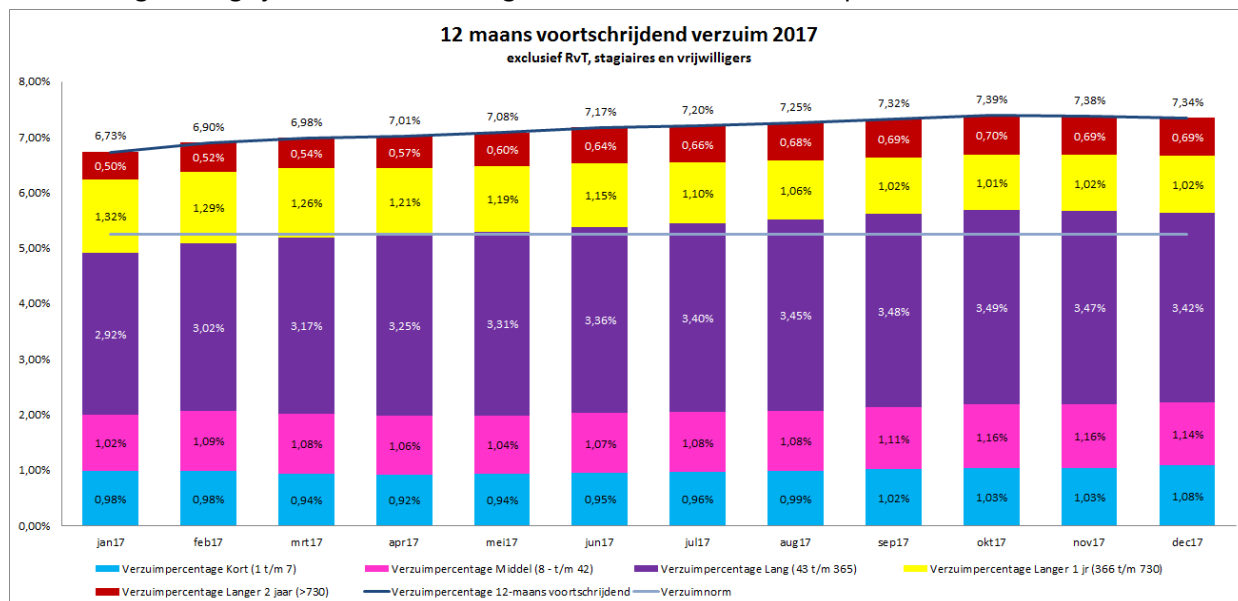


Grofweg kunnen we de verzuimende medewerkers in twee groepen indelen.

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, 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 volwaardig 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 twaalfmaandelijks voortschrijdend gemiddelde verzuim laat de trend in het verzuim zien. Vanaf november 2016 stijgt het voortschrijdende gemiddelde verzuim bij het Arcus College. Daarmee is de

trendbreuk in de stijging van de verzuimcijfers van het Arcus, die in 2016 zijn intrede deed wederom doorbroken. Het in 2016 in gang gezette en in 2017 gecontinueerde beleid met betrekking tot de verzuimbegeleiding lijkt daarmee niet de gewenste vruchten af te werpen.



1.47 Bevoegd en Bekwaam

Het Arcus College heeft richtlijnen geformuleerd inzake bevoegd- en bekwaamheid van docenten en stuurt daar strak op. Deze richtlijnen, die strenger zijn dan de minimale eisen uit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, maken onderdeel uit van het wervings- en selectieproces. Vanaf 2015 is dit beleid geïmplementeerd.

Met de komst van het lerarenregister worden ook voor het mbo eisen gesteld aan de registratie van de bekwaamheden van het personeel. Voor het Arcus College betekent dit dat in 2017 de feitelijke registratie van de opleiding en de daaraan ontleende benoemingsgrondslag van het onderwijspersoneel ter hand genomen is. Deze actie wordt in 2018 afgerond.

1.48 Duurzame inzetbaarheid

In 2017 is een beleidsnotitie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid geschreven. 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 geval van een fusie met Leeuwenborgh wordt het thema duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk uitgewerkt.

1.49 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 wordt in 2018 afgerond.

1.50 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 bruto salaris 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.

1.51 Ontwikkelingen bij het Arcus College in relatie tot het personeelsbeleid

De daling van 8% met betrekking tot het deelnemers aantal in 2016 is in 2017 niet doorgezet waarmee de noodzaak tot aanvullende ombuiging verviel. De personeelstop voor OPB werd wel gecontinueerd en het Generatiepact in 2017 werd ook ingezet als instrument voor personele reductie. Een tweede Generatiepact is in verband met een mogelijke fusie opgeschort. In de eerste maanden van 2017 is een start gemaakt met Arcus 3.0. Dit is een kwaliteitsverbeterproject, inbegrepen een cultuuromslag, dat noodzakelijk is om verbetering van het onderwijs en ondersteuning van het onderwijs te bewerkstelligen. Ten behoeve van dit kwaliteitstraject is er door P&O beleid ontwikkeld en zijn instrumenten ingezet. Het gaat daarbij om de strategische thema's professionele cultuur, teams in the lead en onderwijskundig leiderschap.

De demografische ontwikkeling in de regio zorgt voor een jaarlijkse vermindering van studenten. Deze ontwikkeling noodzaakt Arcus tot een heroverweging met betrekking tot de structuur van de organisatie. De resultaten van deze heroverwegingen zijn in 2017 geëffectueerd. De functie van unitdirecteur is opgeheven en de onderwijsmanagers vallen vanaf september 2017 rechtstreeks onder het College van Bestuur. Er is een nieuwe functieomschrijving voor de teamleider onderwijs opgesteld. Vervolgens zijn ontwikkelingsassessments afgenomen en besproken. Naar aanleiding van het assessment heeft iedere teamleider onderwijs een POP opgesteld. De “nieuwe teamleiders onderwijs worden tijdens hun transitie begeleid door een van de twee tijdelijk aangestelde Transitiedirecteuren. Bovenstaande geldt niet voor het Techniekcollege. De kernwaarden, visie en missie zijn vastgesteld. De implementatie van Arcus 3.0 heeft in 2017 een flinke impuls gekregen.

1.52 Arbobeleid

Het Arbo beleidsplan is in 2017 geactualiseerd en besproken met de technische arbocommissie van de OR. Dit document wordt begin 2018 ter vaststelling voorgelegd aan het CvB.

Verzuimbeleid is een onderdeel van het Arbobeleid. In het kader van verzuimbeleid is in oktober 2017 E-care geïmplementeerd in combinatie met een training voor alle leidinggevenden. E-care is het online verzuim-informatie-systeem van Human Capital Care (HCC). Hierin worden alle ziek- en herstelmeldingen verwerkt. E-care geeft op de momenten dat dit op grond van de Wet Verbetering Poortwachter moet of wenselijk is, signalen aan leidinggevenden en andere betrokken functionarissen om actie te ondernemen. Daarnaast wordt relevante managementinformatie gegenereerd zodat meer sturing gegeven wordt aan het verzuimproces. Bovendien wordt in E-care integraal dossier gevormd.

1.53 Docentevaluaties

In 2016 is in het kader van professionalisering en duurzame inzetbaarheid het instrument Docent Evaluatie aangeboden binnen het primair proces. Het instrument biedt de docent de ruimte feed back te vragen op zijn/haar manier van lesgeven. De pilotperiode is verlengd in 2017 om meer docenten hiermee te laten werken en een goed gevoel te krijgen wat het nut en effect van dit instrument is. Het is ingezet op basis van vrijwilligheid. Inmiddels hebben meer dan 150 docenten deelgenomen aan deze Pilot. Daarnaast heeft ook een evaluatie plaatsgevonden die ter verwerking ter hand zijn genomen. Samenvattend kan gezegd worden dat het instrument bruikbaar is en in lijn met de professionalisering van onze docenten.

Huisvesting

Onderwijshuisvesting is een belangrijk bedrijfsmiddel, levert immers een wezenlijke bijdrage aan onderwijskwaliteit en bepaalt voor een aanzienlijk deel de exploitatie en het beheer van de organisatie. Huisvesting laat zich echter niet op de korte termijn in grote mate beïnvloeden. Daarnaast spelen er vele onzekerheden over toekomstige ontwikkelingen. Deze combinatie, geringe beïnvloedbaarheid en grote onzekerheid, maken het opstellen van huisvestingsbeleid tot een belangrijke, maar ook lastige, opgave.

1.54 Strategisch Huisvestingsplan 2016 - 2030

In mei 2017 heeft het College van Bestuur het Strategisch Huisvestingplan 2016 - 2030 (SHP) goedgekeurd. Dit plan heeft tot doel om tot een beleidsmatige aanpak te komen van de huisvesting, zodat deze zowel onderwijskundig als financieel gewaarborgd is en blijft in de toekomst.

Naast de huisvestingsvisie en de uitgangspunten en criteria waar de huisvesting aan moet voldoen, worden in het SHP ook de ontwikkelingen waar Arcus in de toekomst rekening mee moet houden beschreven, zoals de demografische krimp, de ingrijpende verschuivingen binnen TOZL en de samenwerking tussen Leeuwenborgh en Arcus in het Techniekcollege.

Voor de huisvesting van Arcus zijn de gegevens uit de benchmark mbo uitgangspunt. Het streven is om onder de benchmark te blijven. Uit de gegevens van 2016 en 2017 uit het SHP blijkt dat de huisvesting van Arcus op hoofdlijnen om en nabij de benchmark mbo ligt. Door de verwachte daling op termijn van het totaal aantal studenten, zullen de cijfers negatief gaan afwijken t.o.v. de benchmark. Een juiste verhouding tussen vastgoed in eigendom en gehuurde locaties moet hierbij uitkomst bieden. Een flexibele schil is nodig om tijdig te kunnen reageren op nieuwe ontwikkelingen. Het is daarom noodzakelijk om de cijfers jaarlijks te monitoren en tijdig bij te sturen en scenario's te ontwikkelen om bij de benchmark te blijven. Het SHP zal hiermee jaarlijks worden geüpdatet.

Andere aandachtspunten en aanbevelingen uit het SHP zijn opgepakt. Zo wordt bijvoorbeeld voor de beide panden in eigendom (Campus en Techniekcollege Parkstad) een Meer Jaren Onderhouds Plan MJOP) gemaakt en voor de diverse locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

1.55 Huisvesting Techniek

Vanuit het programma Techniek Onderwijs Zuid-Limburg (TOZL) zijn drie vestigingsplaatsen benoemd voor de techniekopleidingen: Maastricht, Sittard en Parkstad. De huisvestingsontwikkelingen op de drie locaties zijn zeer divers.

1.55.1 Techniekcollege Parkstad

De bovenbouw van de techniekopleidingen van het vmbo is in 2016 verhuisd naar de Arcus-locatie aan de Schandelermolenvweg. De afspraak met het vmbo en de gemeente is om zorg te dragen voor nieuwe of vernieuwde huisvesting in 2026. De huisvesting van de Taaltrajecten, nu gevestigd in dit pand, zal een aandachtspunt blijven.

1.55.2 Techniekcollege Sittard

De ontwikkeling van de huisvesting voor het Technocollege Sittard aan de Havikstraat is stilgelegd. De techniekopleidingen van het mbo worden nu gehuisvest in de Leeuwenborgh-locatie aan de Arendstraat. Hiervoor zal het gebouw tot medio 2020 verbouwd. Onderzocht wordt hoe de samenwerking met de techniekopleidingen van het vmbo vormgegeven kan worden.

1.55.3 Techniekcollege Maastricht

In Maastricht is het proces nog in een vroeg stadium. Na een eerste haalbaarheidsonderzoek zijn twee beoogde locaties afgefallen als mogelijke vestiging van het Techniekcollege Maastricht. Medio 2018 volgt een tweede studie naar andere mogelijke locaties.

1.56 Verkoop oude locatie

Eind december 2017 is de laatste leegstaande locatie, de Klompstraat/Gasthuisstraat, overgedragen aan een nieuwe eigenaar. Hiermee is het laatste 'oude gebouw' verkocht en heeft Arcus alleen de Campus en het Techniekcollege Parkstad nog in eigendom.

Financiën

1.57 Inleiding

Het Arcus College is 100% aandeelhouder van Arcus Holding BV en deze holding is weer 100% aandeelhouder van ROC-OZL Contracting BV. De jaarrekening 2017 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 de jaren 2017 en 2018 een herstructureringsbedrag van € 10,7 miljoen besteed/beschikbaar, waarvan € 7,7 miljoen in 2017. Met dit herstructureringsbudget wordt met name ingezet op ondersteuning van teams en docenten, van ondersteunende afdelingen en van management bij hun streven naar verdere professionalisering en wordt verjonging van het personeelsbestand gefaciliteerd.

1.58 Staat van baten en lasten van het Arcus College

Onderstaand treft u aan de staat van baten en lasten 2017 van het Arcus College, inclusief de vergelijkende cijfers 2016 en de begroting 2017. De begroting 2018 is schuingedrukt in de laatste kolom opgenomen. De meerjarencijfers treft u later in dit hoofdstuk. Omdat er in het verslagjaar sprake was van een aantal bijzondere posten, worden deze afzonderlijk in onderstaande tabel gepresenteerd in de kolom 2017 realisatie bijzonder.

Omdat de activiteiten van de dochterondernemingen vrijwel gestaakt zijn en de enkelvoudige cijfers nagenoeg gelijk zijn aan de geconsolideerde wordt enkel de geconsolideerde staat van baten en lasten getoond. Het resultaat van de dochterbedrijven is gering. Later in deze toelichting worden de resultaten van de dochterondernemingen en het schoolfonds toegelicht.

Geconsolideerde Staat van baten en lasten

<i>Bedragen in €</i>	2017 realisatie regulier	2017 realisatie bijzonder	2017 realisatie totaal	2017 begroting	2016 realisatie	2018 begroting
Baten						
Rijksbijdragen OCW	53.997.089	0	53.997.089	53.397.920	55.377.260	51.707.458
Overige overheidsbijdragen	1.420.875	0	1.420.875	850.000	846.161	800.000
Cursusgelden	604.121	0	604.121	0	270.014	451.402
Baten werk i.o.v. derden	3.899.288	0	3.899.288	2.392.000	3.535.481	2.665.000
Overige baten	1.225.392	0	1.225.392	652.536	2.209.559	823.738
	61.146.765	0	61.146.765	57.292.456	62.238.475	56.447.597
Lasten						
Personele lasten	44.786.993	7.172.246	51.959.239	48.307.442	47.992.851	42.345.553
Afschrijvingen	3.547.071	0	3.547.071	3.500.000	3.539.571	3.620.464
Huisvestingslasten	4.792.081	129.437	4.921.518	4.580.982	4.997.114	4.575.313

<i>Bedragen in €</i>	2017 realisatie regulier	2017 realisatie bijzonder	2017 realisatie totaal	2017 begroting	2016 realisatie	2018 begroting
Overige instellingslasten	7.493.118	399.835	7.892.953	6.717.274	6.790.313	5.867.794
	60.619.263	7.701.518	68.320.781	63.115.698	63.319.849	56.409.124
Saldo baten en lasten	527.502	-7.701.518	-7.174.016	-5.823.242	-1.081.374	38.473
Saldo financiële baten en lasten	-710	0	-710	26.000	22.891	0
Herstructurering	0	0	0	0	0	-3.011.200
Resultaat	526.792	-7.701.518	-7.174.726	-5.797.242	-1.058.483	-2.972.727

1.58.1 Toelichting

Het resultaat van het Arcus College is in 2017 negatief € 7,2 miljoen. Dit negatieve resultaat wordt geheel veroorzaakt door de bijzondere posten.

1.58.2 De baten

In totaliteit zijn de baten € 3,9 miljoen hoger dan begroot. De belangrijkste posten zijn:

Aan Rijksbijdrage OCW en cursusgelden is in 2017 € 1,2 miljoen meer ontvangen dan begroot, dit komt doordat het ministerie de gestegen loonkosten grotendeels gecompenseerd heeft hetgeen niet begroot was.

De *Overige overheidsbijdragen* bestaan uit de bijdragen vanuit de gemeenten en overige overheden, zoals de zogenaamde productovereenkomst. Hier is sprake van een toename van € 0,6 miljoen ten opzichte van de begroting. Ook zijn hier de overheidsbijdragen weergegeven inzake de projecten Voordeel en Vervolg, T2C en ZTL van in totaal € 0,6 miljoen.

De *baten in opdracht van derden* realiseren € 1,5 miljoen hoger dan begroot. Hiervan is € 0,8 miljoen als gevolg van een groter volume taaltrajecten en VAVO-bijdragen van de VO-scholen en € 0,55 miljoen hogere bijdragen uit maatwerktrajecten contractactiviteiten. Deze laatste post bestaat voor een deel (voor € 0,23 miljoen) uit de gefactureerde cursusgelden die niet begroot zijn. Deze gefactureerde cursusgelden zitten overigens ook in de kostprijs verkopen onder de overige instellingslasten. De baten uit maatwerktrajecten zijn gestegen t.o.v. 2016, vooral als gevolg van een bij VDL Nedcar uitgevoerd voorschakeltraject.

De *Overige baten* overschrijden de begroting met € 0,6 miljoen voornamelijk als gevolg van het feit dat een aantal posten in de begroting opgenomen is als negatieve kosten i.p.v. baten. Het betreft doorbelaste huisvestingskosten aan derden voor € 0,3 miljoen en doorbelaste personele kosten aan projecten.

1.58.3 De lasten

De totale lasten zijn € 5,2 miljoen hoger dan begroot. Onderstaand volgt een analyse op hoofdlijnen per rubriek.

De **personele lasten** zijn € 3,7 miljoen hoger dan begroot. Belangrijke oorzaken zijn:

- Dotatie personele voorzieningen € 0,7 miljoen, begroot € 0,2 miljoen. De grootste mutaties betreffen de voorziening langdurig ziek € 0,5 miljoen en duurzame inzetbaarheid € 0,2 miljoen
- Er is extra personeel ingezet ten behoeve van een hoger volume aan opdrachten taaltrajecten en baten in opdracht van derden. Geraamde meerkosten ongeveer € 0,7 miljoen
- Er is extra personeel ingezet wegens inzet in projecten. Geraamde meerkosten ca. € 0,6 miljoen.
- Een aantal afdelingen heeft te maken gehad met een hoog ziekteverzuim. Hierdoor noodgedwongen extra inzet moeten doen, meerkosten ca. € 0,4 miljoen
- In de kolom realisatie bijzonder zijn de personele lasten verantwoord voor de kwaliteitsverbetering en het generatiepact (begroot als herstructurering). De realisatie is € 1,4 miljoen hoger dan begroot

De personele voorzieningen zijn op balansdatum ten opzichte van het jaar daarvoor toegenomen van € 4,6 miljoen naar € 8,9 miljoen. De grote stijging is een gevolg van de vorming van de nieuwe voorziening generatiepact (€ 5,5 miljoen).

De **afschrijvingen** zijn vrijwel conform begroting. Verwerkt is een klein boekverlies bij het vervreemden van vastgoed.

De **huisvestingslasten** overschrijden de begroting met € 0,3 miljoen. De belangrijkste reden is dat in de begroting huisvestingskosten rekening is gehouden met een doorbelasting van kosten naar onderhuurders (grotendeels het vmbo/gemeente Heerlen). In de jaarrekening zijn deze bij de realisatie van de overige baten verwerkt (€ 0,3 miljoen).

Bij de **overige instellingslasten** is er sprake van een overschrijding met € 1,2 miljoen, als gevolg van een aantal overschrijdingen en een aantal bijzondere posten:

- Hogere automatiseringskosten wegens het overgaan naar opslag en serve in de cloud en het aanpassen van de infrastructuur voor de samenwerking met Leeuwenborgh/Techniekcollege € 0,2 miljoen
- Hogere kantoorkosten, € 0,1 miljoen, grotendeels wegens na-facturatie uit afgesloten boekjaar. Voor het grootste deel betreft het de kopieerkosten
- Hogere deelnemerskosten door de toegenomen aantallen deelnemers bij met name de opleiding Taal € 0,2 miljoen
- Een schikking met een andere onderwijsinstelling wegens het niet doorgaan van gezamenlijke huisvesting van € 0,2 miljoen
- Een hogere inzet van derden binnen het herstructureringsbudget. Dit wegens de opstart van L'Avenir en Arcus 3.0, van € 0,3 miljoen

1.58.4 Financiële baten en lasten

Vanwege de lage rentestand werd in 2017 een geringe renteopbrengst gerealiseerd hetgeen in combinatie met de in rekening gebrachte bankkosten resulteerde in een negatief saldo van € 710 (begroot € 26.000 positief).

Resultaat deelneming

ROC-OZL Contracting BV had een licht positief exploitatieresultaat ad € 12.000. Arcus College Holding BV € 7.500 negatief exclusief resultaat deelneming.

Toelichting enkelvoudig resultaat

Het geconsolideerde resultaat is € 18.000 hoger 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, 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.

1.59 De enkelvoudige balans van het Arcus College

Enkelvoudige balans van het Arcus College

(na winstbestemming)	31-12-2017	31-12-2016		31-12-2017	31-12-2016
Activa			Passiva		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	64.739.644	67.713.521	Algemene reserve	63.514.858	70.671.462
Financiële vaste activa	1.205.421	1.200.946	Bestemmingsreserve publiek	0	0
	65.945.065	68.914.467	Bestemmingsreserve privaat	0	0
Vlottende activa				63.514.858	70.671.462
Vorderingen	2.353.630	2.168.914	Voorzieningen	8.898.157	4.612.601
Liquide middelen	14.992.712	13.865.877	Kortlopende schulden	10.878.392	9.665.195
	17.346.342	16.034.791			
Totaal activa	83.291.407	84.949.258	Totaal passiva	83.291.407	84.949.258

1.59.1 Toelichting

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

De *financiële vaste activa* zijn per balansdatum ten opzichte van vorig jaar toegenomen met € 4.475. De toename komt overeen met het resultaat deelneming.

De *vorderingen* zijn ten opzichte van 2016 per saldo gestegen met € 0,2 miljoen. De vorderingen op reguliere *debiteuren* is toegenomen met € 0,2 miljoen. De vordering op *Gemeenten* is gedaald met € 0,13. Tenslotte zijn de *overige vorderingen* toegenomen met € 0,16 miljoen.

De *liquide middelen* zijn gestegen met € 1,1 miljoen, als gevolg van de kasstroom uit investeringsactiviteiten ad -€ 0,7 miljoen en een kasstroom uit bedrijfsoperaties van € 1,8 miljoen.

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

De personele voorzieningen stijgen van € 4,6 miljoen naar € 8,9 miljoen. De grote stijging is een gevolg van de vorming van de nieuwe voorziening generatiepact (€ 5,5 miljoen). De overige mutaties zijn een toename van de voorziening duurzame inzetbaarheid (€ 0,15 miljoen) en een afname van de voorzieningen jubileum, kwaliteitsimpuls en langdurig zieken voor respectievelijk € -0,2, € -0,70 en € -0,4 miljoen.

De *kortlopende schulden* zijn € 1,2 miljoen hoger dan in 2016. Met name de crediteuren zijn € 0,5 miljoen hoger. Bij de *overlopende passiva* is er een toename van € 0,7 miljoen.

Een reden dat beide posities hoger zijn is dat er per balansdatum een aantal verplichtingen in onderzoek waren en derhalve niet met de leverancier afgerekend. Het betreft bijvoorbeeld de verrekening van personele kosten met Leeuwenborgh rond de Technieksamenwerking.

Bij de overlopende passiva zijn subsidies Excellentie en lerarenbeurs reeds ontvangen, doch gaan in 2018 aangewend worden. Ook de positie Onderhanden werk die overloopt uit taaltrajecten is hoger dan in 2016.

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

	31-12-2017	31-12-2016
Solvabiliteit (EV/TV)	0,76	0,83
Liquiditeit (VA/KS)	1,59	1,66

De liquiditeitsratio is afgenomen. De solvabiliteit is gedaald, vooral als gevolg van de gevormde voorzieningen, maar onverminderd goed.

1.60 De geconsolideerde balans van het Arcus College

(na winstbestemming)	31-12-2017	31-12-2016		31-12-2017	31-12-2016
Activa			Passiva		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	64.739.644	67.713.522	Algemene reserve	62.719.695	69.880.774
Financiële vaste activa	410.250	410.250	Bestemmingsreserve publiek	795.169	790.694
	65.149.894	68.123.772	Bestemmingsreserve privaat	1.028.497	1.046.619
Vlottende activa				64.543.361	71.718.087
Vorderingen	2.355.270	2.177.784			
Liquide middelen	16.901.856	15.792.078	Voorzieningen	8.898.157	4.612.601
	19.257.126	17.969.862	Kortlopende schulden	10.965.502	9.762.946
Totaal activa	84.407.126	86.093.634	Totaal passiva	84.407.126	86.093.634

1.60.1 Toelichting

Als aanvulling op bovenstaande toelichting 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 € 7,2 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:

	31-12-2017	31-12-2016
Solvabiliteit (EV/TV)	0,76	0,83
Liquiditeit (VA/KS)	1,76	1,84

1.61 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.

1.62 Treasury en financiële positie

Het treasury beleid is er op gericht 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.

De voorgenomen fusie met Leeuwenborgh zal invloed hebben op de liquiditeitspositie van Arcus. Er zullen middelen ingezet gaan worden om een transitietraject te financieren en gebruikte aannames wat betreft investeringen kunnen veranderen.

1.63 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf worden de volgende onderdelen gepresenteerd:

- Interne beheersing
- Prognose aantal studenten tot en met 2023
- Personeelsbezetting
- Huisvestingssituatie
- Meerjarenraming baten en lasten 2017 tot en met 2023
- Meerjaren balans 2018 tot en met 2023

Alle gegevens hebben alleen betrekking op de Stichting Arcus College enkelvoudig.

1.63.1 Interne beheersing

De interne beheersing van het Arcus College is op orde. Er worden jaarlijks meerjarenramingen opgesteld en de planning- en control-cyclus voorziet in een deugdelijk stramien van kadernota, begroting en jaarplan, strikte maand- en periodeafsluitingen van de boekhouding inclusief periodieke beoordeling van de balansposten, periodieke rapportages inclusief prognoses en analyses, een opzet voor risicoanalyse en sinds 2013 wordt managementinformatie ontsloten via Qlikview. De financiële administratie en projectadministratie zijn betrouwbaar en door de Interne Controlemedewerkers worden op basis van het door het CvB vastgestelde auditplan bedrijfsvoerings-audits uitgevoerd en gerapporteerd aan CvB en RvT.

Meerjarenraming, begroting, rapportages en rapporten van Interne Controle worden ter beschikking gesteld aan de externe accountant waardoor deze zich een beeld kan vormen van de opzet en werking van de planning- en controlcyclus binnen het Arcus College.

De ondersteunende diensten STIP en Facilitair Bedrijf zijn vier jaar operationeel. De diverse ondersteunende processen, zoals onder meer het aanbesteding- en inkoopproces, de onderwijsadministratie en de diverse onderwijs logistieke processen, zijn op orde. Ook is er aandacht voor de onderwijstijd. Er zijn geen aanwijzingen dat er opleidingen zijn die te weinig IIVO-uren hebben aangeboden. Ten aanzien van informatiebeveiliging en privacy is beleid vastgesteld en wordt planmatig aan optimalisering gewerkt. Vooral de IBP-awareness bij de Arcus-medewerkers krijgt hierbij aandacht.

Het College van Bestuur is derhalve van mening dat de interne beheersing van voldoende niveau is, doch zal uiteraard verdere verbeteringen blijven nastreven.

1.63.2 Prognose aantal studenten tot en met 2023

De regio Parkstad Limburg is een zogenaamde krimpregio. Deze krimp is al nadrukkelijk in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in de regio opgetreden en sinds 2015 ook bij het Arcus College. Bij de start van schooljaar 2016/2017 was er bij de BOL een daling van 7%. Het schooljaar 2017/2018 gaf bij de BOL een daling van 2,7%. In de BBL waren deze percentages respectievelijk een daling van 3% en een stijging van 14%. In onderstaande tabel is zichtbaar in welke opleidingssectoren de daling (en voor BBL een stijging) zich heeft voorgedaan.

Voor wat betreft de toekomstige prognoses wordt vooralsnog uitgegaan van een daling in de BOL van 1,75% gemiddeld per jaar en in de BBL van 0,7% gemiddeld per jaar. Dit zijn de uitkomsten van door een adviesbureau in 2015 uitgevoerde prognoseberekningen.

Het Arcus College gaat in zijn financiële meerjarenprognoses vooralsnog uit van de volgende studentaantallen:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
BOL							
A&H	1.207	1.186	1.164	1.144	1.123	1.103	1.084
GDW	1.644	1.614	1.585	1.556	1.528	1.501	1.473
H&T	1.181	1.161	1.141	1.121	1.102	1.083	1.064
Techniek	944	928	913	898	883	868	854
Entree	152	149	147	144	141	139	136
	5.128	5.038	4.950	4.863	4.778	4.694	4.611
BBL							
A&H	161	160	158	157	156	154	153
GDW	342	340	337	335	333	331	328
H&T	109	107	106	104	102	101	99
Techniek	494	492	490	488	487	485	483
Entree	32	32	32	32	32	32	32
	1.138	1.131	1.124	1.117	1.109	1.102	1.096
Totaal	6.266	6.169	6.073	5.979	5.887	5.796	5.707
Daling	0,06%	1,55%	1,55%	1,55%	1,54%	1,54%	1,54%
BOL	2,69%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
BBL	-13,80%	0,63%	0,63%	0,63%	0,63%	0,63%	0,63%

Verschuivingen tussen sectoren zijn zeer moeilijk voorspelbaar. Het eerder genoemde prognoseonderzoek differentieert (weliswaar zeer beperkt) per onderwijssector. Maar waar de krimp optreedt is onzeker. Teneinde te kunnen anticiperen op feitelijke verschuivingen worden de meerjarenramingen jaarlijks bijgesteld. De daling leidt, er van uitgaande dat de daling landelijk in mindere mate zal optreden, tot een situatie van dalend marktaandeel met uiteraard effect op bekostiging en bedrijfsvoering.

1.63.3 Personele bezetting de komende jaren

De benodigde personele bezetting is een afgeleide van het aantal studenten en de totale baten van het Arcus College. Het beleid is gericht op het bereiken en behouden van een personele bezetting, vertaald naar personele lasten, die plusminus 75% bedraagt van de totale baten. Hiervan is 72% bedoeld voor de reguliere bedrijfsvoering en 3% voor projecten en innovatie.

Het Arcus College stelt jaarlijks een meerjaren personeelsplan op, waarin de beschikbare financiële middelen voor personele inzet, het natuurlijk verloop en het besluit tot reductie van de flexibele schil met elkaar in verband zijn gebracht. Dit traject, dat jaarlijks wordt herhaald, geeft inzicht in de toekomstig te verwachten spanning tussen benodigde en beschikbare bezetting en geeft handvaten voor beleid.

1.63.4 Personele verhoudingsgetallen

Uitgaande van de meerjarenraming (zie hierna), de gehanteerde normering voor inzet van onderwijspersoneel (van de baten gaat 75% naar personele lasten en hiervan na aftrek van 5% overige personele lasten weer 68,5% naar onderwijspersoneel) en de gemiddelde GPL's kan onderstaande personeelstabel voor de komende jaren worden gepresenteerd. Deze kan in verband met alle onzekerheden niet meer dan indicatief zijn. Met bovenstaande percentages volgt het Arcus College de mbo-benchmark en in meerjarenplanningen wordt dit beleid gecontinueerd.

	2017		2018		2019		2020		2021	
Directie/management	10	2%	8	1%	8	1%	8	1%	8	1%
Onderwijspersoneel	422	69%	411	69%	400	69%	394	69%	389	69%
Overige personeel	181	29%	180	30%	175	30%	173	30%	171	30%
Totaal	613	100%	598	100%	583	100%	575	100%	568	100%

Ontwikkeling gemiddeld aantal fte's naar categorie in aantallen/percentages, periode 2017 t/m 2021

Tot de categorie Directie/management zijn in bovenstaande tabel gerekend het CvB, de directeur Techniek en de Hoofden van Dienst. Het onderwijspersoneel bestaat in deze tabel uit de docenten, instructeurs en onderwijsassistenten, van zowel de units als van STIP/IB.

1.63.5 Huisvesting

Het Arcus College heeft in 2014 de nieuwbouw, de Arcus Campus, in gebruik genomen. Deze Campus dient ter vervanging van zeven oude panden. Deze panden zijn inmiddels verkocht, de laatste twee in 2017.

De toekomstige huisvestingssituatie kan weergegeven worden met onderstaande tabel

m ² bvo	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eigendom*	43.081	43.081	43.081	43.081	43.081	43.081	43.081
Huur**	9.486	9.342	9.342	9.342	9.342	9.342	9.342
Percentage huur	18,0%	17,8%	17,8%	17,8%	17,8%	17,8%	17,8%

Toekomstige bruto vloeroppervlak, meetmoment 31 december

* Geheel gefinancierd met eigen vermogen, ** Sector-gemiddelde 21%

Het Arcus College heeft na de oplevering van de Campus in 2014 op korte en middellange termijn geen nieuwbouwprojecten gepland. In de periode 2014-2016 is het Techniekgebouw opgeknapt, met name de praktijkruimten, als gevolg van de gezamenlijke vakmanschapsroute mbo-vmbo in Parkstad. Voor de nieuwbouw van de Arcus College Campus en de overige panden is er geen aanleiding voor impairment. Het percentage huurlasten daalt licht. Dit wegens een taakstellende afname van de huurkosten die in de meerjarenbegroting meegenomen is.

Aantal m² per gewogen student

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal m² per gewogen student (BOL =1 en BBL = 0,35). Er worden twee varianten gepresenteerd. De eerste voor het mbo sec; de tweede inclusief Educatie, VAVO en het Vmbo-techniekonderwijs.

De benchmark mbo 2016 geeft een gemiddelde van 9,1 voor wat betreft het mbo.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
m ² per gewogen student (mbo)	8,2	8,3	8,5	8,6	8,8	8,9	9,1
m ² per gewogen student (incl. vmbo en overige)	8,5	8,7	8,8	9,0	9,1	9,3	9,5

Aantal m² per gewogen student, meetmoment 31 december. Bij meters mbo zijn de verhuurde meters in mindering gebracht.

De meters inclusief de niet mbo-studenten zijn hoger dan de aan het mbo toegewezen studenten. De reden is dat binnen het mbo gestreefd wordt naar optimaal inzetten van lokalen hetgeen leidt tot minder benodigd aantal meters per student.

Huisvestingskosten per m²

De huisvestingskosten (inclusief afschrijvingskosten gebouwen) per m² ontwikkelen zich volgens onderstaand beeld.

Huisvestingskosten per m ² (in €)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eigendom	111	100	98	98	99	98	99
Huur	217	225	188	180	180	180	180

Huisvestingskosten per m², meetmoment 31 december

De huisvestingskosten blijven vanaf 2018 stabiel. De reden is dat alle overtollige panden inmiddels afgestoten zijn en er daarom geen leegstandskosten zijn. Wat betreft de huurpanden is de verwachting dat hierin een afname gaat plaatsvinden dat positief gaat uitwerken op de kosten.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen kosten per m² eigendom en kosten per m² huur. De kosten van de twee leegstaande panden zijn hierin ingaande 2018 niet meer inbegrepen. Uit bovenstaande tabel

blijkt dat de huurkosten per m² aanzienlijk zijn. Dit komt onder andere doordat in de huurprijzen meer zit dan alleen de huisvestingskosten, doch ook voor een deel personele en overige instellingskosten. In 2018 bedragen de gemiddelde (over eigendom en huur tezamen) huisvestingskosten per m² bij het Arcus College € 122. De benchmark 2016 laat ook een gemiddeld bedrag per m² zien van € 122 (voor eigendom/huur tezamen).

Huisvestingsratio= (Huisvestingslasten + Afschrijvingen op gebouwen)/Totale Lasten

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
9,91%	10,79%	10,91%	11,01%	11,11%	11,20%	11,41%

Huisvestingsratio 2017 t/m 2023

Deze ratio toont aan dat het aandeel huisvestingskosten in de komende jaren gaat toenemen. Het beleid van Arcus is het aandeel terug te dringen en dit wordt voor de langere termijn steeds meer van belang gezien het stijgende aandeel.

Huisvesting voor het techniekonderwijs

Zoals eerder genoemd is het Arcus College samen met Leeuwenborgh en de drie vmbo-besturen bezig met de voorbereiding van het gezamenlijke techniekonderwijs Zuid-Limburg (TOZL). Dit zal leiden tot fysieke herschikking van de uitvoeringslocaties en de 5 techniekorganisaties zullen de huisvesting op diverse locaties gaan delen. Dit leidt tot investeringen, desinvesteringen en verdeling van kosten, waarbij voor wat betreft het voortgezet onderwijs voor de financiering naast de vmbo-besturen ook de gemeente een verantwoordelijkheid neemt. In Parkstad is deze samenwerking en gezamenlijke huisvesting in het techniekgebouw van het Arcus College in 2016 gerealiseerd. In 2024-2026 zal het techniekgebouw aan de Schandelermolenvweg worden gerenoveerd dan wel (deels) vervangen door nieuwbouw. In Sittard zal er een concentratie van een groot deel van het techniekonderwijs plaatsvinden in het huidige gebouw van Leeuwenborgh aan de Arendstraat.

Strategisch huisvestingsplan

Een strategisch huisvestingsplan is in 2017 geactualiseerd. Niet alleen de inhoudelijke fit (voldoen aan onderwijskundige eisen, maar ook aan wettelijke en beheersmatige eisen), maar ook de kwantitatieve fit (ontwikkelingen in de studentaantallen) zijn per gebouw in kaart gebracht.

Belangrijke conclusies zijn dat (2017) belangrijke indicatoren als kosten per m² en per student in lijn liggen met de mbo-benchmark, maar dat als gevolg van de te verwachten studentdaling, deze uit de pas gaan lopen en dat het aandeel van de huisvestingskosten in de totale beschikbare middelen de komende jaren gaat stijgen. Dat noodzaakt tot aanvullende maatregelen. De huurtermijnen van enkele grotere locaties eindigen in 2027 en volgens de huidige inzichten kunnen de opleidingen rekenkundig in die panden verplaatst worden naar eigendomspanden.

Samenwerking/fusie met ROC Leeuwenborgh

De voorgenomen fusie met Leeuwenborgh zal, behalve de hier boven genoemde herschikking van het techniekonderwijs, vooralsnog niet leiden tot herschikking van opleidingslocaties. Wel zal er een herschikking voor wat betreft de huisvesting van de ondersteunende eenheden plaatsvinden.

1.63.6 Meerjarenstaat van baten en lasten het Arcus College

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

Onderstaande tabel is ontleend aan de voorlopige meerjarenraming 2018-2025 van het Arcus College. Het betreft de enkelvoudige meerjarenraming van het Arcus College voor wat betreft de jaren 2017 t/m 2023 vermeerderd met de verschillen tussen de geconsolideerde cijfers en de enkelvoudige cijfers over 2017.

In de meerjarencijfers is ervoor gekozen de bijzondere kosten herstructurering als aparte regel te laten zien.

<i>Bedragen in M€</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	realisatie	begroting	raming	raming	raming	raming	raming
Baten							
Rijksbijdragen OCW	54,00	51,72	50,52	49,81	49,04	48,28	47,53
Overige overheidsbijdragen	1,42	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
Cursusgelden	0,60	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45
Baten werk i.o.v. derden	3,90	2,67	2,60	2,58	2,68	2,66	2,66
Overige baten	1,23	0,81	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77
	61,15	56,45	55,14	54,41	53,74	52,96	52,21
Lasten							
Personele lasten	44,79	42,35	41,27	40,72	40,21	39,63	39,07
Afschrijvingen	3,55	3,62	3,75	3,43	3,56	3,68	3,71
Huisvestingslasten	4,79	4,58	4,13	4,05	4,05	4,05	4,05
Overige instellingslasten	7,49	5,87	5,74	5,63	5,58	5,47	5,41
	60,62	56,42	54,89	53,83	53,40	52,83	52,24
Saldo baten en lasten	0,53	0,04	0,25	0,58	0,34	0,13	-0,03
Saldo financiële baten en lasten	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Exploitatieresultaat	0,53	0,04	0,26	0,59	0,35	0,14	-0,02
Herstructurering	-7,70	-3,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resultaat	-7,16	-2,97	0,26	0,59	0,35	0,14	-0,02

Toelichting

De Rijksbijdragen zijn afgeleid van de beschikbare landelijke en macro-bekostigingsgegevens en de verwachting van ons marktaandeel. Voor wat betreft de Overige overheidsbijdragen (lees productovereenkomst Educatie) is het beleid van het Arcus College gericht op bestendiging van de samenwerking met de gemeenten. Gezien de goede samenwerking met de gemeente Heerlen gaat het Arcus College ervan uit dat alle productovereenkomst-middelen via het Arcus College ingezet worden.

De maatwerkopleidingen (behorende tot de rubriek Baten i.o.v. derden) zijn in bovenstaande opstelling vooralsnog nagenoeg gelijk gehouden. Gezien de conjuncturele situatie is een stijging van het maatwerkonderwijs wel te verwachten. Het effect van een stijging op het resultaat zal minimaal zijn omdat de lasten mee zullen stijgen.

Het kostenpatroon van het Arcus College is sinds 2015 gewijzigd ten opzichte van de afgelopen 10 jaar. In het vooruitzicht van nieuwbouw zijn investeringen achtergebleven en hiermede ook de huisvestings- en afschrijvingskosten. Met de oplevering van de nieuwbouw in 2014 is de kostenverdeling gewijzigd. In dit kader blijft het Arcus College in meerjarenperspectief koersen op een aandeel personele lasten, als percentage van de totale van 75% (72% voor reguliere personele inzet en 3% ten behoeve van innovatie en projecten). Dit betekent dat de personele bezetting de komende jaren zal afnemen, zoals hierboven in de personele paragraaf ook reeds toegelicht is.

De afschrijvingen en huisvestingslasten zijn afgeleid van de toekomstige huisvestingssituatie en de noodzakelijke investeringen. Nieuwe (vervanging en uitbreiding) investeringen in inventaris en automatisering zijn overigens eveneens gebudgetteerd. Voor wat betreft de deelnemingen is in meerjarenperspectief uitgegaan van een nihil-resultaat. De omvang van de BV-activiteiten is sinds 2016 nagenoeg tot nihil gereduceerd.

Voor de jaren 2017 en 2018 is/wordt, grotendeels ten laste van het eigen vermogen, een herstructurering ingezet teneinde de gewenste en noodzakelijke kwaliteitsslag en de noodzakelijke formatie-ombuiging van het Arcus College kracht bij te zetten c.q. te realiseren. Belangrijkste doelstelling is de verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijs, de professionalisering van de teams, de docenten en het leidinggevende kader en van de ondersteuning.

Voor herstructurering in 2017 en 2018 wordt een bedrag van € 10,7 miljoen uitgetrokken (realisatie 2017 van € 7,7 miljoen en begroting 2018 € 3 miljoen), als volgt opgebouwd:

	2017	2018	Totaal
Professionalisering, management en leiderschapsontwikkeling	0	1,1	1,1
Vaststellingsovereenkomsten en generatiepact	6,2	0,5	6,7
externe ondersteuning	0,7	1,1	1,8
Overige herstructureringskosten	0,8	0,3	1,1
Totaal	7,7	3,0	10,7

Rentabiliteitsontwikkeling

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	realisatie	begroting	raming	raming	raming	raming	raming
Rentabiliteit (resultaat/TB)	-11,71%	-5,24%	0,48%	1,09%	0,65%	0,27%	-0,03%

Rentabiliteitsontwikkeling 2017 t/m 2023

Conclusie uit de meerjarenraming is een jaarlijks sluitende reguliere exploitatie. De herstructurering wordt grotendeels ten laste van het eigen vermogen gefinancierd.

Omzet private activiteiten

Arcus College heeft in 2009 de keuze gemaakt om de activiteiten van de Holding BV aan te merken als publieke activiteiten, immers deze activiteiten liggen alle in het verlengde van de publieke taak. Alleen de Stichting Schoolfonds is een private activiteit. De omvang vanuit exploitatie-perspectief is zeer gering.

Zoals eerder in dit hoofdstuk is opgenomen zijn de contractactiviteiten van Contracting BV in 2015 overgedragen aan het Arcus College waardoor de huidige activiteiten van Contracting BV beperkt blijven tot detachering van drie medewerkers aan Proces en Maintenance Limburg (PML).

Voor de andere dochter van Arcus Holding BV, namelijk Centrum voor Baan en Beroep, is in 2015 een liquidatietraject ingezet, dat ertoe heeft geleid dat in maart 2016 het faillissement is uitgesproken.

1.63.7 Meerjarenbalans Arcus College

Uit de meerjarenraming wordt ook de meerjarenbalans afgeleid zoals hieronder gepresenteerd.

Balans 31-12	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
(bedragen in € M)	Jaarrekening	Begroting	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming
Activa							
Vaste activa							
Materiële vaste activa	64,74	62,85	60,60	59,83	59,77	57,74	55,94
Financiële vaste activa	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41
	65,15	63,26	61,01	60,24	60,18	58,15	56,35
Vlottende activa							
Vorderingen	2,35	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Liquide middelen	16,90	11,46	12,32	12,22	11,51	13,11	14,64
	19,25	14,46	15,32	15,22	14,51	16,11	17,64
Totaal activa	84,40	77,72	76,33	75,46	74,69	74,26	73,99
Passiva							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	62,72	59,43	59,69	60,29	60,64	60,78	60,76
Bestemmingsres. publiek	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79
Bestemmingsres. privaat	1,03	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05
	64,54	61,27	61,53	62,12	62,47	62,62	62,60
Voorzieningen	8,90	7,12	5,65	4,37	3,43	3,05	2,98
Kortlopende schulden	10,96	9,33	9,15	8,97	8,78	8,60	8,41
Totaal passiva	84,40	77,72	76,33	75,46	74,69	74,26	73,99
Solvabiliteit	0,76	0,79	0,81	0,82	0,84	0,84	0,85
Liquiditeit	1,76	1,55	1,67	1,70	1,65	1,87	2,10
Weerstandsvermogen	1,05	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18	1,20
Investeringsratio	3%	2%	3%	5%	7%	3%	4%

Toelichting

In meerjarenperspectief zijn de financiële vaste activa, vorderingen, bestemmingsreserves en voorzieningen constant gehouden.

De materiële vaste activa muteren met het saldo van investeringen en afschrijvingen.

Uit deze meerjarenbalans blijkt dat liquiditeit boven de gewenste buffer van € 6 miljoen blijft en dat voor de financiering van de activa geen langlopend vreemd vermogen nodig is.

Arcus heeft een voorzichtig treasury-beleid. Liquiditeit die niet nodig is voor de operationele bedrijfsvoering wordt op spaarrekeningen gezet. Dit leidt ertoe dat er geen risico hiermede gelopen wordt, behalve het risico van zeer lage (huidige situatie) of zelfs negatieve rente.

De solvabiliteit (Eigen Vermogen gedeeld door Totaal Vermogen) en het weerstandsvermogen (Eigen Vermogen gedeeld door de Totale Baten) blijven onverminderd goed.

Voor wat betreft de investeringen zijn een aantal bijzondere investeringen meegenomen, voor de korte termijn (2020/2021) is rekening gehouden met extra posten, 2 x € 1 miljoen, wegens de aanpassingen gebouw voor 2 verhuizingen van opleidingen en het vernieuwen van de bekabeling ICT.

Arcus heeft geen langlopende leningen en derhalve ook geen herfinancieringsbehoefte. De reguliere investeringsbehoefte ligt de komende jaren rond de € 2 miljoen per jaar. Over enkele jaren, op z'n vroegst in 2022, zal het besluit worden genomen tot renovatie of nieuwbouw van het techniekcollege (in gebruik te nemen 2025/2026; gezamenlijk voor mbo en vmbo-Techniek). Dat zal leiden tot een ruime financieringsbehoefte ca € 13 miljoen.

De investeringsratio (investeringen gedeeld door de totale baten) blijft de komende jaren onder de 6%. Uitzondering hierop is 2021. In dat jaar staan een tweetal bijzondere posten gepland, de vernieuwing van de bekabeling ICT en een gebouwelijke aanpassing wegens verplaatsing opleidingen. Bij nieuwbouw/renovatie van het techniekgebouw zal in die jaren de investeringsratio plusminus 20% zijn. In de cijfers van de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met de voorgenomen fusie met Leeuwenborgh. Het gevolg van de fusie is dat er een transitietraject gestart gaat worden waarbij de personeelsbestanden, werkmethoden en bv ook de huisvesting in overeenstemming met elkaar gebracht moeten worden. De kosten voor dit traject zijn nog niet bekend en ook niet meegenomen.

De voorzieningen zullen de komende jaren afnemen. De in 2017 gevormde voorziening Generatiepact zal in 2018 en volgende jaren leiden tot onttrekkingen waardoor de omvang afneemt. Als er op enig moment besloten wordt tot een nieuwe regeling Generatiepact zal dit uiteraard de voorziening weer doen toenemen.

1.64 Risicomanagement

Binnen het Arcus College is in 2013 de methodiek van risicomanagement gestructureerd. Het onderstaande model is hiervan de uitkomst. Arcus is zich er van bewust dat risicomanagement niet een instrument is van het bestuur of de financiële afdeling, doch van de gehele organisatie. En dat risicoalertheid en risicobewustzijn bij het gehele management en ook medewerkers belangrijke begrippen zijn waaraan voortdurend gewerkt moet worden. Om dit kracht bij te zetten verlangt het bestuur bij grotere projectaanvragen een risicoparagraaf.

Ten behoeve van de vergaderingen van de Raad van Toezicht wordt de risicomanagementrapportage geactualiseerd en in de vergadering besproken.

	De leidinggevenden hebben een introductieworkshop bijgewoond over risicomanagement. In de vergaderingen van de Raad van Toezicht wordt de geactualiseerde risicomanagementrapportage besproken.
Onderstaande gebieden zijn in de risico-rapportages 2015, o.a. aan de RvT, onderscheiden: a. Onderwijskwaliteit b. Fusie c. Combinatie kwaliteitsverbetering en fusie d. Techniekonderwijs	e. Techniekonderwijs TOZL f. Ziekteverzuim g. Huisvestingskosten h. Krimp studenten aantallen i. Communicatie/Imago

Onderstaand een overzicht van de risico's die in 2017 de meeste aandacht hebben gekregen.

1.65 Onderwijskwaliteit

Belangrijkste opgave van het Arcus College is het verzorgen van duurzaam kwalitatief goed onderwijs en het voldoen aan alle inspectienormen. Na een grondige analyse is verbetering van onderwijskwaliteit HET thema geworden in jaarplannen, kwaliteitsplan en strategisch beleidsplan 2016-2020. Leidende gedachte is dat het onderwijsteam en de docenten de gevraagde onderwijskwaliteit kunnen verbeteren, en dat het management en de ondersteunende diensten zorgdragen voor de facilitering van de onderwijsteams en de docenten. Dit betekent dat veel aandacht en actie gericht is op professionalisering van management, docenten en teams, op samenwerking tussen teams en diensten en op feedback op het functioneren van docenten door studenten. Maar ook op intensivering van externe audits en scherpere zelfevaluaties. Het project Arcus 3.0 is in 2017 gestart om de verbeteringen gestructureerd op te pakken en te realiseren. Er is verbetering te zien in het schooljaar 2016/2017 van de jaarresultaten niveau 2,3 en 4 en VSV niveau 3 en 4. Ook stijging in de Keuzegids december 2017. Voortzetting van het kwaliteit-verbetertraject, ook tijdens de voorbereiding en implementatie van de mogelijke fusie, geeft de hoogste prioriteit van het CvB.

1.66 Fusie

Met de voorgenomen fusie wordt geborgd dat het ROC ook in de toekomst haar maatschappelijke rol goed blijft invullen, een aantrekkelijke werkgever blijft die ook financieel gezond is. Om de risico's van het niet doorgaan van de fusie zoveel mogelijk in te perken zijn een aantal beheersingsmaatregelen getroffen.

Om de fusie te realiseren is het project L'Avenir in 2017 gestart. Binnen deze projectorganisatie worden de voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd vanuit Arcus en Leeuwenborgh door diverse disciplines. In deze projectorganisatie zijn een aantal beslismomenten opgenomen waarbij extra checks, inclusief een extern financieel onderzoek, zijn ingebouwd op de gehanteerde uitgangspunten en prognoses. Uitgangspunt bij deze beslismomenten is steeds dat fusie aantoonbare meerwaarde dient te hebben boven het in stand houden van afzonderlijke organisaties. Tevens heeft een cultuuronderzoek plaatsgevonden waarvan de resultaten nader zijn uitgewerkt in een plan van aanpak. Vooruitlopend op de aanstaande fusie zal, na besluitvorming, een uitgewerkt fusie implementatieplan uitgerold worden en zal er in grote mate aandacht worden besteed aan de uitwerking van het communicatie plan.

1.66.1 Combinatie van kwaliteitsverbetering en fusie

De 2 trajecten kwaliteitsverbetering en de fusievoorbereiding vragen veel van de betrokken medewerkers en management en vormen daarmee een risico. Interne gerichtheid, afwachtende houding en afleiding kunnen een negatieve uitstraling hebben op de intenties voor toekomstige samenwerking. In de aanloop naar de daadwerkelijke fusie zullen de kwaliteit-trajecten van Arcus (Arcus 3.0) en Leeuwenborgh (Leeuwenborgh maakt het verschil) worden geïntegreerd.

1.66.2 Techniekonderwijs

Arcus en Leeuwenborgh voeren samen met de VO-besturen het programma TOZL (Techniek Opleidingen Zuid Limburg) uit. Het Techniekcollege Arcus Leeuwenborgh: opbouw samenwerkingscollege. Het is een complex project waarbij het risico bestaat dat de doelstellingen niet gehaald worden. De vorming van het Techniekcollege is al een feit. Er wordt nu gewerkt aan operations excellence en verdere verbinding met het vmbo, HBO en het bedrijfsleven om het Techniekcollege verder gestalte te geven.

In 2018 vindt er een evaluatie plaats van de TOZL-implementatie, die ongetwijfeld leidt tot nadere maatregelen om het risico dat de doelstellingen (grotere aantrekkingskracht techniek en door bundeling van krachten opleidingsaanbod in stand houden) niet gehaald worden, te verminderen.

1.66.3 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is te hoog en hoger dan gemiddeld in de sector en de regio. Hierdoor is er sprake van verlies aan arbeidsproductiviteit, extra kosten, effect op imago als werkgever. Een ziekteverzuimbeleid en –protocol wordt in 2018 vastgesteld en de rol van de leidinggevende is onderdeel van het MD-programma 2018. Per afdeling worden specifieke plannen opgesteld ten einde grip te krijgen op (preventie van) het ziekteverzuim.

1.66.4 Huisvestingskosten

Alle zeven verlaten panden zijn inmiddels verkocht. Arcus heeft op dit moment 2 panden in eigendom.

In het kader van de jaarrekening 2017 is vastgesteld dat er geen impairment-risico ten aanzien van het Arcus-vastgoed bestaat. Ook is er een strategisch huisvestingsplan opgesteld welk jaarlijks geactualiseerd wordt. In dit plan worden diverse huisvestingsparameters (aantal m2 per student, huisvestingskosten per m2 en per student) per gebouw in kaart gebracht. Het strategisch huisvestingsplan laat zien dat de huisvestingskosten als aandeel van de totale kosten de komende jaren stijgt. Op de lange termijn wordt dat een bedreiging voor het kunnen realiseren van een sluitende exploitatie met behoud van voldoende innovatiekracht. Op basis van dit strategisch huisvestingsplan worden maatregelen getroffen om dit financieel risico te beperken.

1.66.5 Krimp

Parkstad Limburg, het natuurlijke voedingsgebied van het Arcus College, is een krimpregio en heeft derhalve te maken met dalende studentaantallen. Medio 2015 is een geactualiseerde studentprognose-onderzoek door een extern bureau opgeleverd. In de BOL werd een gemiddelde jaarlijkse daling met 1,75% verwacht en in de BBL een jaarlijkse daling van 0,7%. Deze daling is in de meerjarenraming, bij de personeelsplanning en bij het strategisch huisvestingsplan als vertrekpunt genomen. In 2016/2017 was er een grote daling aantal studenten. Als reactie heeft Arcus maatregelen genomen om verdere daling tegen te gaan met het project WE LATEN HET NIET GEBEUREN. Dit heeft resultaat gehad. Studentdaling is niet doorgezet in 2017/2018. De in 2017 getroffen maatregelen worden ook in 2018 en volgende jaren voortgezet.

Er zal komende jaren vooral worden ingespeeld op projecten als Leven Lang Ontwikkelen, dit voorziet in het anticiperen op de krapte op de arbeidsmarkt en behoefte aan opgeleid personeel.

1.66.6 Communicatie/Imago

De in 2017 getroffen maatregelen hebben naar verwachting een positief effect gehad op het imago van Arcus, blijkens de stijging van de instroom en het achterwege blijven van negatieve berichten in de pers. Arcus zet in toenemende mate in op social media communicatie met de doelgroepen.

Omdat een grote organisatie als Arcus geconfronteerd kan worden met calamiteiten met grote gevolgen is er in 2016 een crisismanagementteam ingericht dat de beschikking heeft over diverse draaiboeken en dat jaarlijks een training volgt.

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.

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 2016 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2017 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.

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.

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 nettokasstroom 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 beperktere 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 2017 hier gebruik van maakt, berekend en contant gemaakt op basis van een discontovoet van 2%. 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 salariscroei. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een discontovoet van 2%. Deze voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Arcus is eigen risicodragers 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

Er zijn geen voorzieningen gevormd anders dan personele voorzieningen.

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte 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 kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt – overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. 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. De genoemde risico's zullen worden verwerkt als kosten van het jaar, waarin zij optreden.

Het ABP heeft op 31 december 2017 een dekkingsgraad van 104,4%, dat is boven de minimaal vereiste grens van 104,2% (gemiddelde laatste vijf jaren). Ten opzichte van ultimo 2016 is de dekkingsgraad met 8 procentpunt gestegen. 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 jaarmutatatie 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.

B2 Kengetallen geconsolideerde jaarrekening

	2017	2016
Solvabiliteit 1	0,76	0,83
Solvabiliteit 2	0,87	0,89
Liquiditeit (current ratio)	1,76	1,84
Liquiditeit (quick ratio)	1,76	1,84
Rentabiliteit	-11,7%	-1,7%

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 2017 (na resultaatbestemming)			
1 Activa	31-12-2017	31-12-2016	
	EUR	EUR	
Vaste activa			
1.1 <u>Materiële vaste activa</u>			
1.1.1 Gebouwen en terreinen	55.989.479	58.383.642	
1.1.2 Inventaris en apparatuur	8.750.165	9.329.880	
	64.739.644	67.713.522	
1.2 <u>Financiële vaste activa</u>			
1.2.1 Deelnemingen	2.250	2.250	
1.2.2 Langlopende vorderingen	408.000	408.000	
	410.250	410.250	
<u>Totaal vaste activa</u>	65.149.894	68.123.772	
Vlottende activa			
1.3 <u>Vorderingen</u>			
1.3.1 Debiteuren	1.024.554	824.484	
1.3.2 Deelnemers/cursisten	151.651	177.817	
1.3.3 Vorderingen op overige overheden	226.691	364.820	
1.3.4 Overige vorderingen	140.720	228.168	
1.3.5 Overlopende activa	811.654	582.495	
	2.355.270	2.177.784	
1.4 <u>Liquide middelen</u>	16.901.856	15.792.078	
<u>Totaal vlottende activa</u>	19.257.126	17.969.862	
<u>Totaal activa</u>	84.407.020	86.093.634	

2	Passiva	31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene reserve	62.719.695	69.880.774
2.1.2	Bestemmingsreserves - publiek	795.169	790.694
2.1.3	Bestemmingsreserve - privaat	1.028.497	1.046.619
	<u>Totaal vermogen</u>	64.543.361	71.718.087
2.2	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personele voorzieningen	8.898.157	4.612.601
2.2.2	Overige voorzieningen	0	0
	<u>Totaal voorzieningen</u>	8.898.157	4.612.601
2.3	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.3.1	Crediteuren	2.939.361	2.413.704
2.3.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.012.863	2.051.528
2.3.3	Schulden terzake pensioenen	518.405	439.100
2.3.4	Overige kortlopende schulden	189.455	221.769
2.3.5	Overlopende passiva	5.305.418	4.636.845
	<u>Totaal kortlopende schulden</u>	10.965.502	9.762.946
	<u>Totaal passiva</u>	84.407.020	86.093.634

B4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2017

	2017 EUR	Begroting 2017 EUR	2016 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	53.997.089	53.397.920	55.377.260
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.420.875	850.000	846.161
3.3 Cursusgelden	604.121	0	270.014
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3.899.288	2.392.000	3.535.481
3.5 Overige baten	1.225.392	652.536	2.209.559
<u>Totaal baten</u>	61.146.765	57.292.456	62.238.475
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	51.959.239	48.307.442	47.992.851
4.2 Afschrijvingen	3.547.071	3.500.000	3.539.571
4.3 Huisvestingslasten	4.921.518	4.590.982	4.997.114
4.4 Overige lasten	7.892.953	6.717.274	6.790.313
<u>Totaal lasten</u>	68.320.781	63.115.698	63.319.849
Saldo baten en lasten	-7.174.016	-5.823.242	-1.081.374
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	8.529	35.000	32.378
5.2 Financiële lasten	9.239	9.000	9.487
Saldo financiële baten en lasten	-710	26.000	22.891
Resultaat voor belastingen	-7.174.726	-5.797.242	-1.058.483
Belastingen	0	0	0
Resultaat na belastingen	-7.174.726	-5.797.242	-1.058.483

B5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2017

	Verwijzing:	2017 EUR	2016 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>			
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		-7.174.016	-1.081.374
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat			
- Afschrijvingen	1.1	3.574.507	3.624.107
- Boekverlies desinvesteringen materiële vaste activa	1.1	57.121	0
- Mutatie voorzieningen	2.2	4.285.556	1.429.527
		<u>7.917.184</u>	<u>5.053.634</u>
Veranderingen in vlottende middelen			
- Vorderingen	1.3	-177.486	178.855
- Schulden	2.3	1.202.556	-1.045.380
		<u>1.025.070</u>	<u>-866.525</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>1.768.238</u>	<u>3.105.735</u>
- Ontvangen interest	5.1	8.529	32.378
- Betaalde interest	5.2	-9.239	-9.487
		<u>-710</u>	<u>22.891</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>1.767.528</u>	<u>3.128.626</u>
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>			
- Investerings in materiële vaste activa	1.1a	-1.457.750	-3.157.238
- Desinvesteringen in materiële vaste activa	1,1b	800.000	517.000
- Deelnemingen	1.2	0	0
		<u>-657.750</u>	<u>-3.157.238</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-657.750</u>	<u>-3.157.238</u>
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>			
- Nieuw opgenomen leningen		0	0
- Aflossing langlopende schulden		0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>0</u>	<u>0</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>			
		<u>1.109.778</u>	<u>488.388</u>
Beginstand liquide middelen	1.4	15.792.078	15.303.690
Mutatie liquide middelen	1.4	<u>1.109.778</u>	<u>488.388</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>		<u><u>16.901.856</u></u>	<u><u>15.792.078</u></u>
-			

B6 Toelichting op de onderscheiden posten van de geconsolideerde balans**1 Activa****1.1 Materiële vaste activa**

		Mutaties 2017								
		Verkrijgings- prijs t/m 2016	Afschrij- vingen t/m 2016	Boekwaarde 31-12-2016	Investe- ringen 2017	Activering activa in uitvoering	Desinves- teringen 2017 **	Desinv cum afs 2017	Afschrij- vingen 2017	Boekwaarde 31-12-2017
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.1	Gebouwen en terreinen									
1.1.1.1	Gebouwen *	70.992.511	16.806.034	54.186.477	345.421	0	0	0	1.882.363	52.649.535
1.1.1.2	Terreinen	5.351.090	1.160.471	4.190.619	0	0	857.121	0	0	3.333.498
1.1.1.3	Activa in uitvoering	703.270	696.724	6.546	0	0	0	0	100	6.446
		77.046.871	18.663.229	58.383.642	345.421	0	857.121	0	1.882.463	55.989.479
1.1.2	Inventaris en apparatuur	29.869.360	20.539.480	9.329.880	1.112.329	0	0	0	1.692.044	8.750.165
	Totaal materiële vaste activa	106.916.231	39.202.709	67.713.522	1.457.750	0	857.121	0	3.574.507	64.739.644

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

Er wordt afgeschreven vanaf de ingebruikname van het activum.

* 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, € 362.943 (2016: € 447.479), gepassiveerd als reservering. Dit bedrag zal tijdens een periode van 10 jaar, tot en met 2023, in termijnen vrijvallen ten gunste van de exploitatierekening.

** de desinvesteringen in 2017 betreffen de verkoop van de panden Klompstraat en Gasthuisstraat per 22 december 2017, en bestaat uit het saldo van de verkoopprijs ad € 800.000 en het boekverlies ad € 57.121.

1.1.A OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag EUR
1.1.A.1	OZB-waarde gebouwen en terreinen	
	Schandelermolenvweg 21	4.590.000
	Valkenburgerweg 148	52.133.000
	Totaal	<u>56.723.000</u>
1.1.A.2	Verzekerde waarde gebouwen	
	Schandelermolenvweg 21 A06	21.790.500
	Valkenburgerweg 148 A09	56.433.200
	Totaal	<u>78.223.700</u>

Peildatum OZB-waarde gebouwen en terreinen:
- waardepeildatum 1 januari 2017

Peildatum verzekerde waarde gebouwen:
- peildatum 1 januari 2018 (wijzigingsdatum)

1.2 Financiële vaste activa

	31-12-2017 EUR	31-12-2016 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. 31-12-2017	Exploitatie saldo 2017	Omzet 2017	verklaring art.2: 403	consolidatie ja/nee
Schoolfonds Arcus College	Stichting	Heerlen	4	1.028.493	-18.122	0	N	J

1 = contractonderwijs

4 = overig

1.2.2 Langlopende vorderingen	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
	<u>EUR</u>	<u>EUR</u>
- Vordering Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A.	408.000	408.000
	<u>408.000</u>	<u>408.000</u>

1.3 Vorderingen

	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
1.3.1 Debiteuren	1.024.554	824.484
1.3.2 Deelnemers/cursisten (BVE)	151.651	177.817
1.3.3 Vorderingen op overige overheden	226.691	364.820
1.3.4 Overige vorderingen	140.720	228.168
1.3.5 Overlopende activa	811.654	582.495
Totaal vorderingen	2.355.270	2.177.784

De vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

1.3.1 Specificatie debiteuren	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
1.3.1 Debiteuren	1.059.390	847.096
1.3.1.1 Voorziening debiteuren	-/- -34.836	-/- -22.612
	<u>1.024.554</u>	<u>824.484</u>
1.3.2 Specificatie deelnemers / cursisten	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
1.3.2 Deelnemers/cursisten (BVE)	211.832	243.707
1.3.2.1 Voorziening	-/- -60.181	-/- -65.890
	<u>151.651</u>	<u>177.817</u>

1.3.3 Specificatie vorderingen op overige overheden		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
Overige gemeentelijke vorderingen	226.691	364.820	
Voorziening	-/- 0	-/- 0	-/-
		<u>226.691</u>	<u>364.820</u>
1.3.4 Specificatie overige vorderingen		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
Interest	5.820	23.838	
Nog te factureren Taal- en overige reïntegratietrajecten	0	125.385	
Omzetbelasting	0	0	
Vennootschapsbelasting	0	0	
Overige	<u>134.900</u>	<u>78.945</u>	
	<u>140.720</u>		<u>228.168</u>
1.3.5 Specificatie overlopende activa		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
Nog te vorderen	486.944	238.476	
Vooruitbetaalde kosten	<u>324.710</u>	<u>344.019</u>	
	<u>811.654</u>		<u>582.495</u>
1.4 Liquide middelen		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
1.4.1 Banken	3.642.195	1.542.130	
1.4.2 Kasmiddelen	9.904	3.654	
1.4.3 Spaarrekeningen / deposito's	<u>13.249.757</u>	<u>14.246.294</u>	
Totaal liquide middelen	<u>16.901.856</u>	<u>15.792.078</u>	
De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.			

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

2.1.1. Verloopoverzicht	Saldo 1-1-2017	Mutaties		Saldo 31-12-2017
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
		EUR	EUR	
Algemene reserve	69.880.774	-7.161.079	0	62.719.695
<i>Bestemmingsreserves - publiek *</i>				
Verbonden e.v. Arcus Holding BV	803.809	-8.245	0	795.564
Verbonden e.v. ROC-OZL Contracting BV*	-13.115	12.720	0	-395
<i>Totaal publieke reserves</i>	790.694	4.475	0	795.169
<i>Bestemmingsreserve - privaat ***</i>				
Stichting Schoolfonds Arcus College	1.046.619	-18.122	0	1.028.497
<i>Totaal reserve privaat</i>	1.046.619	-18.122	0	1.028.497
Totaal eigen vermogen	71.718.087	-7.174.726	0	64.543.361

* Deze is gevormd door 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.

** Deze dochterondernemingen van Stichting Arcus College verrichten hoofdzakelijk activiteiten in het verlengde van de publieke taak, met name activiteiten in het verlengde van bekostigd contractonderwijs. De bestemmingsreserves - publiek betreffen de eigen vermogens van de dochterondernemingen; voor een nadere toelichting verwijzen wij u naar de tabel met activiteitencodes in de enkelvoudige jaarrekening (rubriek verbonden partijen).

*** 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 2017 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.

2.2 Voorzieningen		Mutaties					Onderverdeling saldo 2017			
		Saldo 31-12- 2016	Dotaties 2017	Onttrek- kingen 2017	Vrijval 2017	Overige mut 2017	Saldo 31-12-2017	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1	Personele voorzieningen									
	Wachtgelden *	21.252	101.236	-18.710	0	0	103.778	41.761	62.017	0
	Voorziening jubileum **	712.628	128.635	-73.650	-6.362	-274.298	486.953	30.691	177.413	278.849
	Voorziening WGA ***	1.354.183	588.681	-91.571	-572.292	0	1.279.001	135.749	560.116	583.136
	Voorziening kwaliteitsimpuls ****	1.336.107	2.131	-703.154	-714	0	634.370	378.543	255.827	0
	Voorziening langdurig zieken *****	941.686	1.008.895	-957.734	-474.363	0	518.484	444.345	74.139	0
	Voorziening Generatiepact *****	0	6.059.281	-575.994	0	0	5.483.287	1.595.668	3.816.856	70.763
	Voorziening duurzame inzetbaarheid *****	216.606	263.778	-63.525	-53.521	0	363.338	50.225	161.052	152.061
	Voorziening spaarvariant *****	30.139	0	-1.193	0	0	28.946	28.946	0	0
		4.612.601	8.152.637	-2.485.531	-1.107.252	-274.298	8.898.157	2.705.928	5.107.420	1.084.809
2.2.2	Overige voorzieningen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal voorzieningen	4.612.601	8.152.637	-2.485.531	-1.107.252	-274.298	8.898.157	2.705.928	5.107.420	1.084.809

* De voorziening betreft de aan Arcus in de toekomst doorbelaste kosten voor voormalige werknemers uit hoofde van de regelingen bovenwettelijke uitkeringen Wachtgelden.

** De voorziening betreft de contant gemaakte toekomstige uitkeringsverplichtingen in het kader van jubileumgratificaties, conform de CAO mbo. De overige mutaties betreffen een schattingswijziging van de voorziening, en de aanpassing op basis van deze schattingswijziging per 1 januari 2017. De opbouw van de aanspraken vindt vanaf 1 januari 2017 plaats naar rato van het aantal jaren tot het bereiken van de uitkering. Tot en met 2016 is niet naar rato opgebouwd, maar het volledige bedrag per werknemer voorzien.

*** 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.

**** 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. In 2016 zijn 6 contracten afgewikkeld, zodat er in 2017 nog 25 resterend. Naar verwachting zal in 2018 € 378.000, en in de jaren 2019 tot en met 2021 € 256.000 worden onttrokken aan de voorziening. Er zullen geen materiële toevoegingen vanaf 2018 plaatsvinden.

***** 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 herstelkans van de langdurig zieke medewerkers, en betreft de kosten van inactiviteit tot het moment van uitdiensttreding.

***** Deze voorziening omvat de kosten van inactiviteit van 69 in 2017 met medewerkers afgesloten beëindigingsovereenkomsten, waarvan 61 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 8 in 2017 afgesloten maatwerkovereenkomsten opgenomen. De kosten van inactiviteit worden aan de voorziening onttrokken naar rato van de voortgang van de contracten. Naar verwachting zal in 2018 € 1.596.000, in de jaren 2019 tot en met 2022 € 3.817.000, en in 2023 € 70.000 worden onttrokken aan de voorziening. De inschrijving voor de regeling is in december 2017 gesloten. Voor 2018 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.

***** Deze voorziening bevat de loonkosten van alle medewerkers die op balansdatum 31 december 2017 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.

***** 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.

2.3 Kortlopende schulden		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
2.3.1	Crediteuren exclusief accountantskosten	2.905.061	2.371.329
	Crediteuren accountantskosten	34.300	42.375
	Crediteuren totaal	2.939.361	2.413.704
2.3.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.012.863	2.051.528
2.3.3	Schulden terzake pensioenen	518.405	439.100
2.3.4	Overige kortlopende schulden	189.455	221.769
2.3.5	Overlopende passiva		
2.3.5.1	Kortlopende schulden OCW	996.313	774.995
	Vooruitontvangen subsidies Leisure	0	0
	Reservering BTW herziening *	362.943	447.479
	Overige vooruitontvangen subsidies **	1.242.677	817.423
	Vakantiegeld	1.380.269	1.408.204
	Vakantiedagen	323.410	378.088
	Deelnemersbijdragen	23.229	75.768
	Vooruitgefactureerde omzet	610.464	246.303
	Bindingstoelage	64.770	82.212
	Overige	301.343	406.373
		5.305.418	4.636.845
Totaal kortlopende schulden		10.965.502	9.762.946
* Voor een toelichting op de reservering BTW herziening verwijzen wij u naar de toelichting op de materiële vaste activa. ** In deze subsidies zijn inbegrepen nog te besteden subsidiegelden inzake het project Tech2Create ten bedrage van: (1) € 637.419 (Regionaal Investerings Fonds) (2) € 11.607 (Provinciale Subsidie) ** In deze subsidies zijn inbegrepen nog te besteden subsidiegelden inzake het project VOORdeel & VERVOLG ten bedrage van: (1) € 499.097 (Regionaal Investerings Fonds) (2) € 27.144 (Provinciale Subsidie)			

2.3.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Specificatie belastingen en premies sociale verzekeringen:

	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
Omzetbelasting	56.126	34.882
Vennootschapsbelasting	0	0
Loonbelasting	1.956.737	2.016.646
	<u>2.012.863</u>	<u>2.051.528</u>

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:

	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
Leveranciers	44.500	54.252
Reservering ESF *	137.334	137.334
Overige	7.621	30.183
	<u>189.455</u>	<u>221.769</u>

* 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		Bedrag van		Intvangen tm		De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking		
		Kenmerk	Datum	de toewijzing		verslagjaar		geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond	
				EUR	EUR					
Lerarenbeurs 2016-2017		772071-2	20-9-2016	261.462	261.462					
Lerarenbeurs 2017-2018		854061-1	20-9-2017	254.196	254.196				v	
Regeling leermiddelen		849839-1	22-8-2017	141.233	141.233				v	
Totaal				656.891	656.891					
G2	Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule									
G2-A	Aflopend ultimo verslagjaar									
Omschrijving		Toewijzing		Bedrag van		Ontvangen tm		Totale	Te verrekenen	
		Kenmerk	Datum	de toewijzing		verslagjaar		kosten	ultimo verslagjaar	
				EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
Regeling schoolmaatschappelijk werk		804602-1	20-1-2017	244.656	244.656	244.656			0	
Totaal				244.656	244.656	244.656			0	
G2-B	Doorlopend tot in een volgend verslagjaar									
Omschrijving		Toewijzing		Bedrag van		Saldo	Ontvangen tm	Lasten in	Totale kosten	Saldo nog te
		Kenmerk	Datum	de toewijzing		01-01-17	verslagjaar	verslagjaar	31-12-17	ultimo verslagjaar
				EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal Investeringsfonds MBO (Tech2Create)		704909-2	18-12-2015	1.811.418	639.914	1.358.564	364.779		721.145	637.419
Regionaal Investeringsfonds MBO (Voordeel &)		1261126	13-10-2017	2.000.000	0	500.000	903		903	499.097
Totaal				3.811.418	639.914	1.858.564	365.682		722.048	1.136.516
2.3.5.1	Kortlopende schulden OCW				2017		2016			
Specificatie Kortlopende schulden OCW				EUR		EUR				
Lerarenbeurs 2013-2014				0				7.315		
Lerarenbeurs 2014-2015				0				12.338		
Lerarenbeurs 2016-2017				10.306		Vooruitontvangen van OCW		261.462		
Lerarenbeurs 2017-2018				254.196		Vooruitontvangen van OCW		0		
Leermiddelen minima 2016				0				42.757		
Leermiddelen minima 2017				99.715		Vooruitontvangen van OCW		0		
Excellentie				632.096		Vooruitontvangen van OCW		451.123		
				996.313						774.995

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2017 EUR	2016 EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	<u>46.654.393</u>	<u>48.292.151</u>
	46.654.393	48.292.151
3.1.2 Overige subsidies OCW		
Geormerkte subsidies	861.494	772.030
Niet-geormerkte subsidies	<u>6.481.202</u>	<u>6.313.079</u>
	7.342.696	7.085.109
Totaal rijksbijdragen OCW	<u><u>53.997.089</u></u>	<u><u>55.377.260</u></u>

Op de Rijksbijdrage is de inhouding cursusgeld ten bedrage van € 455.953 (2016: € 535.645) in mindering gebracht.

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

3.2 Overige overheidsbijdragen

	2017 EUR	2016 EUR
3.2.1a Gemeentelijke bijdragen		
3.2.1a.1 Bijdrage educatie (inclusief participatiebudget)	<u>832.752</u>	<u>846.161</u>
Totaal gemeentelijke bijdragen	832.752	846.161
3.2.1b Overige overheidsbijdragen	588.123	0
Totaal overige overheidsbijdragen	<u>588.123</u>	<u>846.161</u>
Totaal overige overheidsbijdragen	<u><u>1.420.875</u></u>	<u><u>846.161</u></u>

3.3 Cursusgelden

	2017 EUR	2016 EUR
3.3.1 Cursusgelden	<u>604.121</u>	<u>270.014</u>
	604.121	270.014
Totaal cursusgelden	<u><u>604.121</u></u>	<u><u>270.014</u></u>

In de cursusgelden 2016 is inbegrepen een negatieve correctie ad € 325.691 inzake vooruitgefactureerde cursusgelden over de maanden januari tot en met juli 2017. Dit betreft een wijziging in de systematiek van de berekening van de afgrenzing van de baten cursusgelden ten opzichte van 2015.

3.4 Baten werk in opdracht van derden		2017 EUR	2016 EUR
3.4.1 Opbrengst werk in opdracht van derden			
Contractonderwijs			
Verkopen aan derden		1.964.843	1.990.802
Inburgerings- / Taaltrajecten		1.934.445	1.544.679
		3.899.288	3.535.481
Totaal baten werk in opdracht van derden		3.899.288	3.535.481
3.5 Overige baten		2017 EUR	2016 EUR
3.5.1	Verkopen restaurant	135.710	162.936
3.5.2	Verhuur onroerende zaken	350.553	149.899
3.5.3	Detachering personeel	470.413	446.909
3.5.4	Projecten	228.911	516.244
3.5.5	Overige		
	Vrijval reservering ESF *	0	692.583
	VSV-programmagelden	0	127.205
	Incidentele baten	39.805	113.783
		39.805	933.571
Totaal overige baten		1.225.392	2.209.559
* Voor een toelichting op de vrijval reservering ESF verwijzen wij u naar de toelichting op de Overige kortlopende schulden (2.3.4).			

4	Lasten		
4.1	Personele lasten		
		2017 EUR	2016 EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	30.636.467	31.612.135
4.1.2	Sociale lasten	4.133.055	4.076.257
	Pensioenlasten	4.677.355	3.939.433
4.1.3	Overige personele lasten		
4.1.3.1	Uitzendkrachten/detacheringen/ Zij-instroom	4.626.765	4.704.594
4.1.3.2	Overige		
	Dotatie overige personele voorzieningen *	6.771.088	2.336.599
	Arbo dienst	201.998	143.250
	Scholing	584.471	476.428
	Wachtgeldverplichtingen	129.696	85.788
	Uitbesteding salarisadministratie	104.003	120.225
	Overige **	396.874	698.616
	Totaal overige	8.188.130	3.860.906
	Totaal overige personele lasten	12.814.895	8.565.500
4.1.4	Uitkeringen die personeelslasten verminderen (-/-)	-302.533	-200.474
	Totaal personele lasten	51.959.239	47.992.851
* In de dotatie is in 2016 inbegrepen een dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid ten bedrage van € 216.606. Dit betreft een schattingswijziging ten opzichte van het jaar 2015; de voorziening is in 2016 voor de eerste maal gevormd aangezien er in 2015 nog geen betrouwbare schatting kon worden gemaakt. 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. ** In de Overige personeelslasten is inbegrepen een post Coaching en begeleiding ten bedrage van € 131.171 (2016: € 193.554).			
		2017	2016
	Het gemiddeld aantal werknemers in dienst van Arcus geconsolideerd bedraagt (omgerekend naar FTE)	603	598

4.2 Afschrijvingen

	2017 EUR	2016 EUR
4.2.1 Gebouwen	1.882.363	1.787.351
4.2.2 Inventaris en apparatuur	1.692.044	1.836.756
4.2.3 Activa in uitvoering	100	0
	<u>3.574.507</u>	<u>3.624.107</u>
4.2.1.1 Gebouwen BTW herziening *	-84.536	-84.536
4.2.1.2 Boekverlies verkoop Klompstraat-Gasthuisstraat	57.100	0
	<u></u>	<u></u>
Totaal afschrijvingen	<u><u>3.547.071</u></u>	<u><u>3.539.571</u></u>
* 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 zowel 2014, 2015 als 2016 is 1/5 deel van de btw op roerende goederen, en 1/10 deel van de btw op onroerende goederen vrijgevallen in het resultaat, ten bedrage van jaarlijks € 84.536.		
4.3 Huisvestingslasten		
	2017 EUR	2016 EUR
4.3.1 Huurlasten	2.023.493	2.034.613
4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie	785.048	633.754
4.3.4 Energie en water	728.574	769.928
4.3.5 Schoonmaakkosten	665.854	780.330
4.3.6 Heffingen	294.273	291.637
4.3.7 Overige huisvestingslasten		
Tuinonderhoud	58.479	48.693
Verzekeringen	108.089	106.515
Bewaking / beveiliging	228.380	284.963
Overige	<u>29.328</u>	<u>46.681</u>
	424.276	486.852
	<u></u>	<u></u>
Totaal huisvestingslasten	<u><u>4.921.518</u></u>	<u><u>4.997.114</u></u>

4.4 Overige instellingslasten		2017	2016
		EUR	EUR
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		
	Administratie en beheer	90.820	111.158
	Reis- en verblijfskosten	490.817	504.763
	Accountantskosten	74.858	79.885
	Telefoon- en portokosten e.d.	315.317	292.809
	Reproductie	340.260	241.841
		<u>1.312.072</u>	<u>1.230.456</u>
4.4.2	Inventaris en apparatuur		
	Inventaris	<u>17.941</u>	13.328
		17.941	13.328
	Leer- en hulpmiddelen		
	Leermiddelen	1.131.093	1.204.492
	Examenkosten	<u>298.757</u>	<u>319.342</u>
		1.429.850	1.523.834
4.4.3	Dotatie voorzieningen		
	Vrijval voorziening reorganisatie	0	-34.804
	Dotatie voorziening dubieuze debiteuren	<u>31.819</u>	<u>-35.630</u>
		31.819	-70.434
4.4.4	Overige		
	Kosten automatisering	1.662.624	1.356.267
	PR-kosten	368.988	311.588
	Representatiekosten	33.819	36.887
	Kantinekosten	466.803	549.433
	Excursies / werkweek	0	1.746
	Contributies	253.678	273.420
	Abonnementen	21.809	30.793
	Verzekeringen	26.479	6.125
	Inleen specialisten	959.036	538.501
	Externe inhuur	8.281	32.229
	Innovatiemiddelen materieel	693.369	319.891
	Overige	<u>606.385</u>	<u>636.249</u>
		5.101.271	4.093.129
		<u></u>	<u></u>
	Totaal overige instellingslasten	<u><u>7.892.953</u></u>	<u><u>6.790.313</u></u>

5 Financiële baten en lasten			
		2017 EUR	2016 EUR
5.1	<u>Financiële baten</u>		
5.1.1	Rentebaten	8.529	32.378
		<u>8.529</u>	<u>32.378</u>
5.2	<u>Financiële lasten</u>		
5.2.1	Overige financiële lasten	9.239	9.487
		<u>9.239</u>	<u>9.487</u>
	Saldo financiële baten en lasten	<u><u>-710</u></u>	<u><u>22.891</u></u>

B8 Enkelvoudige balans per 31 december 2017 <i>(na resultaatbestemming)</i>			
Activa		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1	<u>Immateriële vaste activa</u>		
1.1	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.1.1.1	Gebouwen	52.609.024	54.166.221
1.1.1.2.	Terreinen	3.333.498	4.190.619
1.1.1.3	Activa in uitvoering	6.446	6.546
		55.948.968	58.363.386
1.1.2.	Inventaris en apparatuur	8.790.676	9.350.135
		64.739.644	67.713.521
1.2	<u>Financiële vaste activa</u>		
1.2.1	Deelnemingen	797.421	792.946
1.2.2	Langlopende vorderingen	408.000	408.000
		1.205.421	1.200.946
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>65.945.065</u>	<u>68.914.467</u>
Vlottende activa			
1.3	<u>Vorderingen</u>		
1.3.1.1	Debiteuren	1.024.312	824.242
1.3.1.2	Verbonden partijen	582	566
1.3.2	Deelnemers/cursisten	151.651	177.817
1.3.3	Vorderingen op overige overhe	226.691	364.820
1.3.4	Overige vorderingen	625.684	462.295
1.3.5	Overlopende activa	324.710	339.174
		2.353.630	2.168.914
1.4	<u>Liquide middelen</u>	14.992.712	13.865.877
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>17.346.342</u>	<u>16.034.791</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>83.291.407</u>	<u>84.949.258</u>

Passiva		31-12-2017	31-12-2016
		EUR	EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene reserve	63.514.858	70.671.462
2.1.2	Bestemmingsreserves - publiek	0	0
	<u>Totaal vermogen</u>	63.514.858	70.671.462
2.2	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personele voorzieningen	8.898.157	4.612.601
2.2.2	Overige voorzieningen	0	0
	<u>Totaal voorzieningen</u>	8.898.157	4.612.601
	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.3.1.1	Crediteuren	2.939.219	2.413.652
2.3.1.2	Verbonden partijen	0	0
2.3.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.987.107	2.025.089
2.3.3	Schulden terzake pensioenen	515.600	434.515
2.3.4	Overige kortlopende schulden	144.856	167.346
2.3.5	Overlopende passiva	5.291.610	4.624.593
	<u>Totaal kortlopende schulden</u>	10.878.392	9.665.195
	<u>Totaal passiva</u>	83.291.407	84.949.258

B9 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017				
		2017 EUR	Begroting 2017 EUR	2016 EUR
3 Baten				
3.1 Rijksbijdragen OCW	53.997.089		53.397.920	55.377.260
3.2 Overige overheidsbijdr	1.420.875		850.000	846.161
3.3 Cursusgelden	604.121		0	270.014
3.4 Baten werk i.o.v. derder	3.867.989		2.392.000	3.499.298
3.5 Overige baten	<u>1.234.172</u>		<u>652.536</u>	<u>2.216.863</u>
Totaal baten		<u>61.124.246</u>	<u>57.292.456</u>	<u>62.209.596</u>
4 Lasten				
4.1 Personele lasten	51.957.108		48.307.442	47.989.576
4.2 Afschrijvingen	3.547.071		3.500.000	3.539.571
4.3 Huisvestingslasten	4.921.518		4.590.982	4.997.114
4.4 Overige instellingslast	<u>7.857.453</u>		<u>6.717.274</u>	<u>6.720.962</u>
Totaal lasten		<u>68.283.150</u>	<u>63.115.698</u>	<u>63.247.223</u>
Saldo baten en lasten		<u>-7.158.904</u>	<u>-5.823.242</u>	<u>-1.037.627</u>
5 Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	6.549		35.000	27.179
5.2 Financiële lasten	<u>8.724</u>		<u>9.000</u>	<u>8.706</u>
Saldo fin. baten en lasten		-2.175	26.000	18.473
Exploitatieresultaat		-7.161.079	-5.797.242	-1.019.154
Resultaat deelnemingen		<u>4.475</u>	<u>12.000</u>	<u>-12.023</u>
Resultaat		<u>-7.156.604</u>	<u>-5.785.242</u>	<u>-1.031.177</u>
Het enkelvoudige resultaat 2017 wijkt € 18.122 positief af van het geconsolideerde resultaat (2016: € 27.306 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 2017**Algemeen**

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de geconsolideerde jaarrekening 2017 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 31-12-2016 EUR	Mutaties		Boekwaarde 31-12-2017 EUR
		Overige mutaties	Resultaat 2016	
		EUR	EUR	
Arcus College Holding B.V.	790.696	0	4.475	795.171
Chemelot Innovation and Learning Labs B.V.	2.250	0	0	2.250
Totaal deelnemingen	792.946	0	4.475	797.421

1.2.2 Langlopende vorderingen

	31-12-2017 EUR	31-12-2016 EUR
- Vordering Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A.	408.000	408.000
	<u>408.000</u>	<u>408.000</u>

Overzicht verbonden partijen

<u>Meerderheidsdeelneming</u>	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen verm. 31-12-2017	Exploitatie saldo 2017	Omzet 2017	Verklaring art.2: 403	Consolidatie ja/nee	Deelname percentage
Arcus College Holding B.V. *	BV	Heerlen	4	795.171	-8.245	n.v.t.	N	J	100%
ROC-OZL Contracting B.V.	BV	Heerlen	1	-395	12.720	259.434	N	J	100%
				<u>794.776</u>	<u>4.475</u>	<u>259.434</u>			

*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>797.026</u>	<u>4.475</u>	<u>259.434</u>			

1 = contractonderwijs
4 = overig

	2017 EUR	2016 EUR
1.3.1.2 Vorderingen verbonden partijen meerderheidsdeelnemingen		
Arcus College Holding B.V.	0	0
ROC-OZL Contracting B.V.	<u>582</u>	<u>566</u>
	<u>582</u>	<u>566</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	Mutaties			
	Saldo	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo
	01-01-2017			31-12-2017
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Kapitaal				
2.1.2 Algemene reserve	70.671.462	-7.156.604	0	63.514.858
Totaal eigen vermogen	70.671.462	-7.156.604	0	63.514.858

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	2017	2016
	EUR	EUR
3.5.2 Verhuur onroerende zaken	350.553	149.899
3.5.3 Detachering personeel	479.193	457.149
Verkopen restaurant	135.710	162.936
3.5.4 Overige Projecten	228.911	516.244
Overige	39.805	930.635
	268.716	1.446.879
Totaal overige baten	1.234.172	2.216.863

4 Lasten

In het kader van de Operatie kwaliteitsimpuls zijn in de begroting van 2017 gelden vrijgemaakt met als doel structurele verhoging van de kwaliteit van personeel en huisvesting.

De hiervoor begrote kosten bedroegen € 5.438.594 personele kosten (inclusief advisering in de personele sfeer), € 251.346 overige kosten (met name kosten externe adviseurs) en € 130.000 huisvestingskosten; totaal € 5.819.940.

De gerealiseerde kosten 2017 in het kader van deze operatie bedroegen € 7.701.517, verdeeld in € 7.172.246 personele lasten, € 408.093 overige kosten, en € 121.178 huisvestingslasten.

Teneinde de vergelijkbaarheid van de lasten van 2017 ten opzichte van de begroting en ten opzichte van de lasten 2016 inzichtelijk te maken, hebben wij een tabel bijgevoegd waarin de kosten in het kader van de Operatie Kwaliteitsimpuls als incidentele kosten worden gerubriceerd.

		2017 Realisatie		2017 Begroting		2016 Realisatie	
		Totaal	Incidenteel	Totaal	Incidenteel	Totaal	Incidenteel
		EUR		EUR		EUR	
4.1	Personele lasten	51.957.108	7.172.246	48.307.442	5.438.594	47.989.576	2.141.812
4.2	Afschrijvingen	3.547.071		3.500.000		3.539.571	
4.3	Huisvestingslasten	4.921.518	121.178	4.590.982	130.000	4.997.114	288.951
4.4	Overige instellingslasten	7.857.453	408.093	6.717.274	251.346	6.720.962	43.247
		<u>68.283.150</u>	<u>7.701.517</u>	<u>63.115.698</u>	<u>5.819.940</u>	<u>63.247.223</u>	<u>2.474.010</u>

4.1 Personele lasten20172016

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

600

598

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 opeisbaar 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 vermelde reden niet meegenomen

Vloer parkeergarage locatie Valkenburgerweg

In de parkeergarage van het Arcus College is een van de vloeren gemaakt met een zogenaamde 'bollendekvloer' 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 is dat deze nadere richtlijnen einde 2018 beschikbaar zullen zijn.

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. 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 van te maken.

Huur en leaseverplichtingen

Er zijn ultimo 2017 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	<u>60.000</u>	572.000

Looptijd > 5 jaar

Zorgacademie ZAP	970.000	
Parkeren ZAP	31.000	
Fitland Sittard DaCapo (Fitland)	<u>11.000</u>	1.195.600

Bankgaranties

De verstrekte bankgaranties bedragen EUR 500.000 ultimo 2017.

Begunstigde: De Huismeester B.V. - Garantiebedrag de Zorgacademie € 500.000

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 schooljaren (schooljaar 2017-2018) tot een jaarlijkse bedrag ad € 30.000 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.

	2017 EUR	2016 EUR
Onderzoek van de jaarrekening	72.600	76.255
Andere controleopdrachten		
Verrekeningen voorgaande jaren (controle- en advies)	<u>2.258</u>	<u>4.260</u>
	74.858	80.515

B13 Bezoldiging bestuurders en toezichthouders

Klasse-indeling WNT: E

Criterium: 1.A 1.B 1.C

Aantal complexiteitspunten: 6 3 5

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

<i>Bedragen x € 1</i>	Drs. J.P.H. Jongen	J.H. Meijer	Drs. A.E.M. Theunissen *	Drs. J.P.H. Jongen
Functiegegevens	Lid	Lid	Adviseur en gewezen bestuurder	Adviseur en gewezen bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 -31/08	01/01 -31/12	01/01 -31/12	01/09 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1	1	1	1
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	86.374	130.004	62.956	48.114
Beloningen betaalbaar op termijn	12.172	17.761	18.314	5.848
<i>Subtotaal</i>	98.546	147.765	81.270	53.962
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	101.860	153.000	76.500	51.140
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0
Totale bezoldiging	98.546	147.765	81.270	53.962
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t	n.v.t	**	n.v.t

**er is sprake van een overschrijding van € 1.270 die veroorzaakt wordt door stijging van de pensioenpremies. Uit navraag bij het Ministerie van BZK blijkt dat deze overschrijding onder het overgangsrecht valt.

Gegevens 2016

	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Aanvang en einde functievervulling in 2016			
Deeltijdfactor in fte	1	1	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	134.042	129.021	74.320
Beloningen betaalbaar op termijn	15.321	15.616	15.927
Totale bezoldiging 2016	149.363	144.637	90.247

B13 Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Bedragen x € 1	N.E.F.A. de Vrede *		C.F.M. van Rosmalen	
Functiegegevens	Voorzitter		Voorzitter	
Kalenderjaar	2017	2016	2017	2016
Periode functievervulling in het kalenderjaar	01/01 - 31/07	01/02 - 31/12	01/09 - 31/12	n.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	7	11	4	n.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum				
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 176	€ 175	€ 176	€ 175
Maxima op basis van de normbedragen per maand	129.500	234.000	98.000	n.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	363.500		71.104	
Bezoldiging				
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief	Ja		Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	85.417	231.060	60.600	n.v.t.
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	316.477		60.600	
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	n.v.t.
Totale bezoldiging, exclusief BTW	316.477		60.600	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.		n.v.t.	

B13 Toezichthoudende topfunctionarissen

<i>Bedragen x € 1</i>	ir. J.L.J.M. Schneiders ***	L.R.M. Radix ***	W. Houben ***	J.F. van Engelen **	drs. A.M.B. Noordman **	J.A.M. van den Houten **	C.G.H. M. Stallen berg **
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2017							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700	1.513
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-
Bezoldiging	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700	1.513
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum (E)	22.950	15.300	15.300	15.300	15.300	15.300	3.982
Onverschuldigd betaald bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging 2017	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700	1.513
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging 2016							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging 2016	11.250	5.700	5.700	5.700	5.700	0	0
* de heer Theunissen is per 1 februari 2016 afgetreden als voorzitter en lid van het College van Bestuur en opgevolgd door de heer De Vrede.							
** vergoedingen van de leden van de Raad van Toezicht op basis van bruto vergoedingen, exclusief werkgeverslasten.							
*** vergoedingen van de leden van de Raad van Toezicht op basis van facturen, exclusief btw.							
In de jaarrekening 2017 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:	Sector:
25PU	Arcus College	BVE

C Overige gegevens**C1.1 Ondertekening van de jaarrekening**

Heerlen, 20 juni 2018

C.M.A. van Rosmalen
Voorzitter College van
Bestuur

J.H. Meijer RC
Lid College van Bestuur

J.L.J.M. Schneiders
(voorzitter)

Dhr. W. Houben
(vicevoorzitter)

J.F. van Engelen
(lid)

mw. J.A.M. van den
Houten
(lid)

L. Radix
(lid)

C1.2 Controleverklaring van een onafhankelijke accountant

Aan het College van Bestuur van Stichting Arcus College

Controleverklaring

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Arcus College te Heerlen

VERKLARING OVER DE IN HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN JAARREKENING 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van Stichting Arcus College te Heerlen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Arcus College op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2017.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Arcus College, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

VERKLARING OVER DE IN HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag (bladzijde 2 tot en met 76)
- De overige gegevens (onderdeel van bijlage 1)
- De notitie Helderheid MBO (bijlage 2)
- De nevenfuncties van de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht (bijlage 3)
- De checklist governance (bijlage 4)

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 20 juni 2018

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. J.J. Zuidema RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan de raad van toezicht dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de raad van toezicht over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

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 2017 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 2017 een aparte administratie gevoerd en zijn de nog beperkte onderlinge leveringen geadministreerd. 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 2015 besloten om met de Stichting Leergeld een driejarige afspraak aan te gaan, jaarlijks voor een bedrag van € 30.000. Daarmee krijgt Leergeld meer zekerheid over de inkomsten t.b.v. hulp aan studenten van het Arcus College. Bovendien kon mede op basis van de langer lopende verplichting tussen Schoolfonds en Leergeld een derde partij bereid gevonden worden een aanvullende subsidie te verstrekken specifiek voor studenten van het Arcus College. Ook voor het schooljaar 2016-2017 is inmiddels de toezegging voor een aanvullende subsidie ontvangen.

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 nadrukkelijk niet op les- of cursusgelden, daarvoor zijn immers via DUO en het bedrijfsleven andere financieringsmogelijkheden.

De Stichting Leergeld helpt met name bij 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 gebruikt werden 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 verslajaar werden er 149 leen-laptops uitgegeven.

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 leerlingen tot 18 jaar.

In 2017 is aan aanvullende middelen voor het Arcus College € 141.232 ontvangen. De besteding van deze gelden verloopt op dezelfde wijze als de besteding van de donatie van de Stichting Schoolfonds. De minister heeft in de brief waarin zij deze middelen destijds aankondigde niet voor niets gewezen naar de positieve samenwerking tussen Leergeld Parkstad en Arcus. De praktijk geeft ongetwijfeld handvatten en ervaringen om onze aanpak waar mogelijk verder te verbeteren.

In het schooljaar 2017-2018 werd er tot begin januari 2018 door in totaal 317 aanvragers een verzoek ingediend voor ondersteuning, waarvan 287 aanvragers op basis van de geldende criteria geholpen konden worden. Uitgesplitst naar leeftijd (ouder/jonger dan 18):

jonger dan 18: 115 toekenningen

ouder dan 18: 172 toekenningen

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

Uit de (bijgestelde) 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

Toets op de Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen: 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 cursusgelden.

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						
	schooljaar 2017-2018		schooljaar 2016-2017		schooljaar 2015-2016	
	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding
Okt	27	76	16	91	18	85
Nov	13	68	21	44	4	116
Dec	19	92	4	27	7	23
Totaal	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-17	nov-17	dec-17	2016-Q4	2015-Q4	2014-Q4
Andere school					12	51
Diploma	30	44	25	115	35	88
Afgemeld door bedrijf	2	6	3	14	17	14
Zonder diploma	26	48	49	153	146	159
Totaal	58	98	77	282	210	312

Instroom na 1 oktober									
	2017			2016			2015		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Oktober	72	185	257	91	131	222	82	187	269
November	12	21	33	10	87	97	11	36	47
December	9	26	35	24	22	46	16	37	53
Totaal	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.

Met ingang van 1-1-2015 zijn de contractactiviteiten van OZL Contracting BV via de rechtsvorm Overdracht van Onderneming overgedragen aan het Arcus College.

Er is een calculatiemodel ontwikkeld op basis waarvan berekend wordt wat de meerkosten voor het gevraagde traject zijn.

De belangrijkste trajecten:

Unit	Opleidingen	Gemiddeld aantal 2017	Jaar 2017 in €
A&H	Logistieke opleidingen, customerservices, retail verkoopspecialist	62 deelnemers	€ 158.664
	Daarnaast open aanbod belastingwetgeving, MBA, notuleren, Excell		€ 7.202
Techniek	Diverse opleidingen operator A/B/C, werkvoorbereider, middenkaderfunctionaris, (met name voor Stork, DSM, Spie, VDL-Nedcar)	329 deelnemers	€ 616.237
H&T	Uitvoering E-portfolio	12 deelnemers	€ 7.523
GDW	Diverse opleidingen Helpende zorg en welzijn, Verzorgende IG, Verpleegkundige niv.4 voor Meander, Radar, Sevagram.	120 deelnemers	€ 146.176
	Verder zijn er diverse korte trainingen en workshops verzorgd o.a. voor Meander /Vitalis en Zusters onder de bogen		€ 38.131
STIP	Afname AMN testen voor diverse bedrijven	59 deelnemers	€ 10.430

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 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 leden CvB en RvT

Hoofd- en nevenfuncties Leden College van Bestuur en Raad van Toezicht- 2017

Afkortingen:

RvC= Raad van Commissarissen

RvT= Raad van Toezicht

DGA= directeur groot aandeelhouder

Leden CvB

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		<i>Instelling/organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Bezoldigd ja/nee</i>
dhr. drs. N.E.F.A. de Vrede	Voorzitter CvB Arcus College tot 31-08-2017	Geen	-	-
dhr. drs. J.P.H. Jongen	Lid CvB Arcus College tot 01-09-2017	SBB, Sectorkamer MTLM	Lid	Neen
		MBO Raad, Bedrijfstakgroep MTLM	Lid	Neen
		Stuurgroep Voordeel & Vervolg	Voorzitter	Neen
		Mental Health Foundation Limburg	Lid klankbordgroep Jonge brein onderzoekfonds, Limburg	Neen
		LWV studieclub Parkstad	Lid	Neen
		Adviesraad Sociaal Domein Meerssen	Lid/secretaris	Neen
		Regiegroep Jeugd Parkstad	Lid (Tot 01-09-2017)	Neen
		CHILL	Lid Stak (Tot 01-09-17)	Neen
		Regie-entiteit Techniek College Zuid	Lid (tot 01-09-2017)	Neen
		TOZL	Lid (Tot 01-09-2017)	Neen
dhr. J.H. Meijer RC (lid)	Lid CvB Arcus College	Stichting Bibliotheek Kerkrade e.o.	Lid Bestuur Lid RvT m.i.v. 1 april 2017	Neen

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
dhr. drs. C.M.A. van Rosmalen MPA (voorzitter a.i. per 1 september 2017)	Voorzitter a.i. CvB Arcus College	Hobson	Lid RvC	Ja
		Stichting Kenniscentrum examinering	Voorzitter bestuur	Neen
		mbo in Bedrijf	Lid evaluatiecommissie	Ja
		CINOP	Voorzitter RvT	Ja

Leden RvT

Naam		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	Neen
		Chemelot Ventures	lid RvC	Ja
		Limburg Economic Development (LED) <i>Tot 01-01-2018</i>	Voorzitter Bestuur	Neen
		REA Bisschoppelijk Centrum Rolduc	Lid RvT	Neen
		DB Stichting Robur	Lid dagelijks bestuur <i>Einde 01-01-2018</i>	Neen
		Stuurgroep OP-Zuid	Lid (<i>Einde 01-01-2018</i>)	Nee
		Denktank sociale innovatie	Lid	Neen
dhr. W. Houben (vicevoorzitter)	Burgemeester van Voerendaal	DB/AB GR Parkstad Limburg	Lid	Nee
		AB GR Veiligheidsregio Zuid-Limburg	Lid	Neen
		AB GR RUD	Lid	Neen
		Stichting Samenwerking Kamers	Secretaris/	Neen

Naam		Nevenfuncties		
		Instelling/organisatie	Functie	Bezoldigd ja/nee
		van Koophandel en Economische Ontwikkeling in de Euregio Maas-Rijn	penningmeester	
		Stichting Starterscoördinatie	Voorzitter	Neen
		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	Neen
		St. 750 jaar St. Stephanus parochie Stevensweert	Voorzitter <i>Tot en met 31 maart 2017</i>	Neen
mw. J.A.M. van den Houten	Docente Zuyd Hogeschool	Ergotherapie Nederland	WFOT, Delegate <i>Per 01-05-2017</i>	Neen
mw. drs. A.M.B. Janssen-Noordman <i>(Lid tot 01-01-2018)</i>	Met pensioen	Stichting Leseur Nederland	Lid landelijk bestuur <i>Einde: September 2017</i>	Neen
		Universiteit Maastricht	Co-auteur van het boek HOR (in press) <i>Einde: April 2017</i>	Neen
dhr. L. Radix (lid)	DGA Radix Ad Visum	Mercurius Beleggingsmaatschappij	Vicevoorzitter RvC	Ja
		Bodemzorg Limburg	Lid RvC	Ja
		Stichting Ave Rex Christe (Kasteel	Voorzitter Bestuur	Neen

Naam		Nevenfuncties		
		<i>Instelling/organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Bezoldigd ja/nee</i>
		Hoensbroek)		
		Museumplein Kerkrade	Lid RvT	Neen
		Fonds voor Sociale Instellingen	Penningmeester bestuur	Neen
		Zuyderland	Lid RvT <i>Tot 01-07-2017</i>	Ja
mw. C.G.H.M. Stallenberg (lid) <i>(Lid tot 7 april 2017)</i>	Bestuurder Dichterbij	Rubicon Jeugdzorg	Lid RvT	Ja

Bijlage 4 Checklist Governance

Checklist voor mbo-instellingen voor de verantwoording over Governance in het Geïntegreerd Jaardocument 2017

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.	☒

Deel 1: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze colleges van bestuur

Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
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.	☒

Deel 2: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze raden van toezicht

Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
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 zakelijke relaties heeft gehad met de instelling, kunnen geen lid van de RvT van deze instelling worden.	Alleen 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.	☒

Deel 2: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze raden van toezicht

Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'

**Check
instelling**

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	Onderwijscontrole-protocol OCW / EZ	☒

Deel 4: Overige governance-elementen in de regelgeving over verslaggeving van de rijksoverheid		
Eis overheid	Bron regelgeving overheid	Check instelling
overzicht verantwoording van subsidiemiddelen conform Wet overige OCW-subsidies (WOOS) of de Regeling onderwijs subsidies (ROS)		
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	☒

1. Examencommissies

In 2017 is een aanvang gemaakt met de herinrichting van de examencommissies. De herinrichting is o.a. gebaseerd op wet- en regelgeving en de transitie van Arcus College naar het leggen van meer (operationele) verantwoordelijkheid bij de teamleiders en de onderwijsteams. Kern van de transitie is een scheiding aan te brengen tussen de operationele verantwoordelijkheid voor de examinering (de teamleider 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 taken verrichten.

Twee van de drie units zijn operationeel en voldoen aan de wettelijke eisen. Eén unit is onlangs bemenst met een onafhankelijke voorzitter. De samenstelling van de examencommissies moet echter nog worden aangepast aan de wettelijke eisen. Van de drie units is één examencommissie geschoold in kennis over wet- en regelgeving, de rol en taak van de examencommissie en de rol en taak van het team, het organiseren van de werkzaamheden van de examencommissie en het installeren van subcommissie en de interne en externe communicatie met stakeholders. De twee andere units overwegen nog een dergelijk scholingstraject in te gaan. Voor het Techniek College is in december 2017 een onafhankelijke voorzitter benoemd. Momenteel zijn de volgende personen benoemd tot onafhankelijke voorzitters: unit A&H dhr. P. Bormans, de unit GDW dhr. L. op 't Hoog, de unit H&T dhr. P. Lemmens en het Techniek College dhr. G. Enning.

2. Exameninstrumentarium

Arcus College voert in 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. De kwaliteit van de ingekochte exameninstrumenten zijn steekproefsgewijs gecontroleerd- en de zelf-geconstrueerde examens zijn allen vastgesteld aan de hand van de kwaliteitscriteria van de onderwijsinspectie. De examencommissies hebben in het schooljaar 2016-2017 in totaal 47 exameninstrumenten vastgesteld en zijn 20 exameninstrumenten gecontroleerd via externe audits. Daarbij is gebleken dat alle exameninstrumenten voldoen aan de vaststellingseisen.

3. Vrijstellingen

Arcus College verleent vrijstelling op grond van wettelijke bepalingen. Voor het afgeven van vrijstellingen is door de examencommissies van de units A&H en GDW een subcommissie ingericht met een specifieke taak bij het afgeven van vrijstellingen. De subcommissies worden ondersteund door een aantal inhoudsdeskundige adviseurs. Bij de unit H&T is die taak belegd bij deskundige docenten die de examencommissie adviseren over de vrijstellingsaanvraag van de kandidaat. Vervolgens neemt de examencommissies, op basis van dat advies, een besluit over het al of niet verlenen van de vrijstelling. In dit kader heeft Arcus College in het schooljaar 2016-2017 in totaal 340 vrijstellingen verleend voor kwalificerende examens afgegeven t.w. de unit A&H 80 vrijstellingen, de unit GDW 108 vrijstellingen, de unit H&T 50 vrijstellingen en het Techniek College 102 vrijstellingen. Het verlenen van vrijstellingen gebeurt via een vastgestelde procedure in het handboek examineren.

4. 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 2016-2017 minimaal 126 dossiers onderzocht t.w. unit A&H 18 en de unit H&T 88 dossiers. Verder zijn 20 dossiers onderzocht via externe audits waarvan 10 bij het Techniek College. De unit GDW heeft aangegeven dat alle (100%) dossiers zijn onderzocht. Helaas is hierbij geen aantal genoemd. Bij de onderzoeken is gebleken dat alle dossiers aan de eisen voldoen. Vorig schooljaar is nog gemeld dat het archiveren en reconstrueren van gemaakte examens een weerbarstig probleem is. Voor dit schooljaar kan worden gemeld dat dit probleem, door aanpassingen in de werkwijzen, tot een minimum is teruggebracht.

5. Examinering- 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 die evaluaties zijn de navolgende resultaten op Arcus niveau gedistilleerd.

1. m.b.t. het examengedeelte van de onderwijs en examenregeling (OER):

- niet voor elke opleiding is de OER tijdig aangeleverd
- de verantwoordelijke teamleiders zijn daarop aangesproken door het CvB waarop de OER-en alsnog zijn aangeleverd
- alle aangeleverde OER-en zijn, aan de hand van kwaliteitscriteria, gecontroleerd door de kwaliteitszorgmedewerker alvorens deze zijn vastgesteld door het CvB
- niet alle aangeleverde OER-en voldeden na de controle door de kwaliteitszorgmedewerkers aan de kwaliteitscriteria en zijn na een tweede check alsnog gerepareerd
- alle examenregelingen zijn besproken met de studenten (soms met behulp van de studiegids;
- niet alle OER-en zijn juist gepubliceerd op "Mijn Arcus" met als gevolg dat ze niet toegankelijk waren voor studenten docenten. Dit is later gerepareerd.

2. m.b.t. de inkoop en uitbesteding van examens/diensten:

- bij de opleidingen Zorg zijn de contracten met het Consortium mbo verlengd
- een punt van aandacht blijft bij de examens van het Consortium mbo de veelvuldige examinering in de beroepspraktijk en de kwaliteitsborging daarvan
- de assisterende opleidingen zijn overgestapt van het Consortium mbo naar examens STeAG
- bij de unit A&H zijn de contracten met de leveranciers voor het aanleveren van "raamexamens"
- geactualiseerd en voldoen aan de inspectiestandaarden
- bij het Techniek College zijn de ingekochte examens en diensten getoetst aan de kwaliteitscriteria in het handboek examinering en contractueel vastgelegd

- bij de unit H&T is gesignaleerd dat er risico's worden gelopen bij steekproefsgewijze controle van de ingekochte examens bij ExTH en SVBP. Op verzoek van het team heeft de leverancier een verklaring/verantwoordingsdocument afgegeven waaruit blijkt dat de examens voldoen aan de inspectiestandaarden

3. m.b.t. de constructie en vaststelling van examens:

- alle examens bij Arcus College zijn vastgesteld door interne en/of externe vaststellingscommissies en voldoen aan de vereiste dekkingsgraad en toetstechnische vereisten

4. m.b.t. de afname en beoordeling van examens:

- de examencommissies melden zelf dat zij zich hebben vergewist van de kwaliteit van de examenafname, de beoordeling daarvan en de examensituatie omstandigheden
- de externe audits vermelden echter dat er nog verbetering kan plaatsvinden van het toezicht m.b.t. de afname en beoordeling van examens
- de examencommissies vergewissen zich verder onvoldoende over de kwaliteit van de examenafname en beoordeling in de beroepspraktijk waardoor de kwaliteit daarvan onvoldoende kan worden bepaald

5. m.b.t. de certificering/diplomerings:

- er wordt gesignaleerd dat het verlenen van vrijstellingen, door de snel veranderende wetgeving, m.n. bij de generieke examens vraagt om een grote alertheid en bekwaamheid
- bij de jaarlijkse steekproef door de examencommissie voor het zich vergewissen van de volledigheid en de kwaliteit van de examendossiers (diploma waarde) zijn geen onvolkomenheden gesignaleerd

6. m.b.t. het leerbedrijf:

- ter voorbereiding op de examinering ontvangen de leerbedrijven een instructiekaart/syllabus met informatie de examens en de beoordeling daarvan. Soms wordt die instructie vergezeld van een gesprek tussen de beoordelaar van school en de beoordelaar van het leerbedrijf
- helaas worden niet alle examens in de beroepspraktijk afgenomen en beoordeeld met- of in samenwerking met de school
- examens die worden afgenomen aan de hand van een zogenaamd "raamexamen" worden achteraf door de vaststellingscommissie vastgesteld (conform de kwaliteitsstandaarden van onderwijsinspectie)
- vrijwel alle leerbedrijven worden via een enquête bevraagd over de kwaliteit van het onderwijs en de examinering. Helaas worden de bevindingen niet altijd vermeld in het jaarverslag
- momenteel voert het platform kwaliteitszorg een explorierend onderzoek uit naar de kwaliteit van de examinering in de beroepspraktijk.

7. m.b.t. de tevredenheid van studenten over de examinering:

- bij studenten zijn steekproefsgewijs (eigen) enquêtes afgenomen en hebben de studenten deelgenomen aan de JOB-enquête over o.a. de tevredenheid over de examenvorm in relatie tot het geboden onderwijs
- bij de (eigen) enquêtes, evenals de JOB-enquête en de panelgesprekken geven de studenten aan tevreden te zijn over de examinering voorlichting en de kwaliteit van de examinering;
- twee deelnemers van de opleiding MZ hebben een bezwaarschrift ingediend m.b.t. tot de puntentelling bij het examen Nederlands 3F. Het bezwaar is naar tevredenheid van de studenten afgehandeld

8. m.b.t. de kwaliteitsborging:

- de examencommissies vergewissen zich van de kwaliteit van de examinering via de PDCA-cyclus (plan, do, check, adapt)
- de examencommissies borgen de kwaliteit van de examinering in samenwerking met de onderwijsteams en de teamleider
- alle exameninstrumenten zijn vastgesteld door de vaststellingscommissie aan de hand van semi-gestandaardiseerde beoordelingslijsten
- bij de operationele examencommissies rapporteren de onderwijsteams over het verloop van de examenprocessen. De resultaten van die rapportages zijn besproken met alle betrokkenen met als doel de examenprocessen te evalueren en te optimaliseren
- alle medewerkers die betrokken zijn bij examinering zijn of worden geschoold voor het construeren, vaststellen of beoordelen van examenresultaten
- over het scholingstraject zijn door de docenten evenals de trainers positieve resultaten gemeld

9. m.b.t. de samenwerking met het examenbureau:

- de examenplanning is door de CEB besproken met het team en doorgegeven aan het EB
- flexibel afgenomen examens zijn ruim voor de examendatum aangevraagd
- digitale exameninstrumenten worden door het EB rechtstreeks gedownload bij de leverancier
- de CEB heeft afspraken gemaakt met het EB over aangepaste examens in het kader van passend onderwijs
- de controle van de archivering van de gemaakte examens, resultatenlijsten en protocollen vindt plaats tijdens de steekproefsgewijze controle van de examendossiers

10. m.b.t. check op de wettelijke vereisten:

- er zijn geen onvolkomenheden gemeld!

6. Deskundigheid van bij de examinering betrokken personen

Vanaf het kalenderjaar 2015 wordt het scholingstraject, via een onderhandse meervoudige aanbestedingsprocedure, uitgevoerd door CINOP-academy. 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. In het scholingstraject 2016-2017 is het accent verplaatst van constructeur-/vaststeller naar assessor omdat in toenemende mate exameninstrumenten worden ingekocht.

Deskundigheidsbevordering examinering

	Aantal deelnemers per schooljaar (1-10-2015 t/m 30-9-2016)			Aantal deelnemers per schooljaar (1-10-2016 t/m 30-9-2017)		
	assessor (2dgn)	assessor (1dag)	constructeur/ vaststeller	assessor (2dgn)	assessor (1dag)	constructeur/ vaststeller
unit A&H	9			13		1
unit GDW	3	6	4	25		5
unit Techniek	19		14	5		--
unit H&T	10		1	23		9
Totaal	41	6	19	62		15

7. Resultaten externe audits

In het jaar 2016-2017 heeft Acus College, conform het kwaliteitszorgbeleid 2013, vier externe audit uitgevoerd. Onderstaand worden de belangrijkste bevindingen beknopt weergegeven.

Techniek College Zuid Limburg: de opleidingen medewerker en gezelschap schilderen

Het gebied *onderwijsproces* is onvoldoende omdat er niet wordt voldaan aan drie van de negen kwaliteitsaspecten, namelijk didactisch handelen, leertijd en beroepspraktijkvorming. Didactisch handelen en beroepspraktijkvorming zijn bovendien kernaspecten.

Het gebied *examinering en diplomering* is voldoende omdat aan alle drie aspecten wordt voldaan. Het exameninstrumentarium voldoet aan de inhoudelijke en toetstechnische eisen, alleen bij de mondelinge kennismeting ontbreekt een antwoordmodel. De dekking van het kwalificatiedossier is goed, de praktijkexamens zijn authentiek, de afname en beoordeling van de meeste examens verlopen zoals beoogd, en diplomering is deugdelijk en geborgd.

De *opbrengsten* van de opleiding liggen in 2015-2016 bij niveau 2 met respectievelijk 60 en 57,1% boven de landelijke norm. Bij niveau 3 liggen de jaar- en diplomaresultaten in hetzelfde jaar met respectievelijk 50 en 63,6% onder de landelijke norm. Het driejaarlijks gemiddelde is positiever. Het gebied *kwaliteitsborging* is voldoende omdat aan de drie kernaspecten wordt voldaan.

Het aspect dialoog en verantwoording is echter met onvoldoende beoordeeld en aan de naleving van de *wettelijke bepalingen* is voldaan. Het gebied *kwaliteit van het leraarschap* is met onvoldoende beoordeeld omdat het didactisch handelen niet adequaat is en omdat de bekwaamheid van docenten niet is geborgd. De docenten zijn wel zeer betrokken bij hun studenten. Er is ook aandacht voor professionalisering maar die heeft zich weinig gericht op het pedagogisch didactisch handelen.

Techniek College Zuid Limburg: de opleiding mediavormgever en sign

Het gebied *onderwijsproces* is met goed beoordeeld. Het onderwijsprogramma bereidt de studenten goed voor op beroepspraktijk, vervolgonderwijs en samenleving. De opleiding volgt goed de ontwikkeling van de studenten en stemt het onderwijs, de begeleiding en eventueel extra

ondersteuning daar passend op af. Het didactisch handelen van het docententeam stelt studenten goed in staat tot leren en ontwikkelen. De voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de beroepspraktijkvorming is doeltreffend.

Er zijn twee aandachtspunten m.b.t. de standaard ontwikkeling en begeleiding: de inzet van IB-ers en AB-ers voor studenten die extra zorg nodig hebben is beperkt en de voorlichting voorafgaande aan de intake en de intake zelf worden gefrustreerd door afstemmingsproblemen centraal/decentraal. Het gebied *examinering en diplomering* is met onvoldoende beoordeeld omdat de examencommissie voorafgaande aan de diplomering de dossiers niet heeft gecontroleerd. Mogelijk daardoor is een fout onontdekt gebleven, namelijk dat Engels deels op een te hoog niveau is geëxamineerd. De examencommissie vergewist zich verder voldoende van de kwaliteit van exameninstrumenten en de afname en beoordeling van examens en treft maatregelen als er tekorten worden ontdekt. Bij alle drie standaarden voor de examinering en diplomering zijn er meerdere aandachtspunten waarvoor wij verwijzen naar de hoofdtekst van dit rapport.

Het gebied *schoolklimaat* is met goed beoordeeld. De opleiding zorgt voor een veilige en respectvolle omgeving voor studenten en de opleiding kent een ondersteunend en zeer stimulerend leerklimaat. De studenten zijn trots op het beroep dat ze uitoefenen en de opleiding die ze daarvoor volgen. Het gebied *onderwijsresultaten* is met voldoende beoordeeld. De opleiding behaalt met de studenten resultaten die in overeenstemming zijn met de gestelde norm.

Het gebied *kwaliteitszorg en ambitie* is met goed beoordeeld. De opleiding heeft een stelsel van kwaliteitszorg dat aansluit bij de Arcus-systematiek en verbetert op basis daarvan het onderwijs. De opleiding kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en legt intern en extern verantwoording af over doelen en resultaten en voert daarover een actieve dialoog met studenten en bedrijven. Er zijn twee aandachtspunten m.b.t. de standaard Kwaliteitszorg: het team ervaart weinig steun van de moederorganisatie Techniekcollege/Arcus wat leidt tot machteloosheid en frustratie en er is weinig continuïteit in de leiding van het team wat leidt tot onzekerheid en extra werkdruk.

Unit GDW: de opleiding gespecialiseerd pedagogisch medewerker en kinderopvang

Het gebied *onderwijsproces* is *onvoldoende* omdat de voortgangsbegeleiding in de eerste lijn onvoldoende is gestructureerd en de leertijd in de hogere leerjaren minder goed wordt benut, onder andere door een te vol en versnipperd programma. Het team draagt zorg voor geschikte praktijkplaatsen in de buitenschoolse opvang, kinderopvang of peuterspeelzaal en legt goede verbindingen tussen het leren in de beroepspraktijk en het leren op school. Verder is de beroepspraktijkvorming niet goed georganiseerd. Zowel studenten als leerbedrijven voelen zich niet goed voorbereid.

Het gebied *examinering* is deels voldoende en onvoldoende. De examencommissie ziet wel grondig toe op de kwaliteit van het exameninstrumentarium en de besluitvorming bij diplomering. De examencommissie bewaakt echter niet grondig genoeg de kwaliteit van de afname en beoordeling van praktijkexamens in de leerbedrijven. Het gebied *schoolklimaat* is voldoende omdat het team

zorgt voor een veilige en respectvolle omgeving voor studenten. Tevens creëert het team, zeker in het eerste leerjaar, een stimulerend pedagogisch leerklimaat. Een aandachtspunt is de studenten zich niet optimaal ontwikkelen tot zelfstandige (beginnende) beroepsbeoefenaren. Ouderejaars studenten voelen zich onzeker over hun competenties.

Het gebied *onderwijsresultaten* ligt 2015-2016 met ongeveer 50% (zowel jaar- als diplomaresultaat) ruim onder de norm voor niveau 4. Het team verwacht positievere resultaten in de toekomst als het effect van de ingezette verbeteringen, maar kan deze prognose niet goed onderbouwen met tussentijdse cijfers of andere signalen. Het gebied *kwaliteitszorg en ambitie* is voldoende. De opleiding heeft een stelsel van kwaliteitszorg en verbetert op basis daarvan het onderwijs. De verbeteraanpak is echter een zwakke schakel in de kwaliteitszorg en de verbeterdoelen zijn soms niet realistisch en niet altijd in een tijdpad uitgezet waardoor het moeilijk wordt om de voortgang te bewaken. In het team wordt hard gewerkt aan een professionele kwaliteitscultuur.

Unit A&H: de opleidingen financieel administratief medewerker en bedrijfsadministrateur

Het gebied *onderwijsproces* is met voldoende beoordeeld. Het onderwijsprogramma bereidt de studenten voor op beroepspraktijk, vervolgonderwijs en samenleving. De opleiding volgt de ontwikkeling van de studenten en stemt het onderwijs, de begeleiding en eventueel extra ondersteuning daar passend op af. Het didactisch handelen van het docententeam stelt studenten in staat tot leren en ontwikkelen. De voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de beroepspraktijkvorming is doeltreffend. Een aandachtspunt is dat het maatwerk niet optimaal is door planningsbeperkingen.

Het gebied *examinering en diplomering* is met voldoende beoordeeld. De examencommissie borgt deugdelijke examinering en diplomering en het exameninstrumentarium sluit aan op de uitstroomseisen en voldoet aan de toetstechnische eisen. Aandachtspunt is dat het jaarverslag geen eendoordeel geeft over de kwaliteit van examinering en diplomering en dat er geen grondig toezicht is op de examinering van generieke instellingsexamens

Het gebied *schoolklimaat* is met voldoende beoordeeld. De opleiding zorgt voor een veilige en respectvolle omgeving voor studenten. De opleiding kent een ondersteunend leerklimaat. Aandachtspunten is dat de roosters onevenwichtig zijn en dat de onderwijsruimtes vaak niet geschikt zijn voor de werkvormen die worden gehanteerd. Dit leidt tot chronische irritatie bij de betrokkenen en minder benutting van de leertijd. De omgeving is dus niet zo stimulerend voor het leren en onderwijzen.

Het gebied *onderwijsresultaten* is met voldoende beoordeeld. De opleiding behaalt met haar studenten resultaten die in overeenstemming zijn met de gestelde norm. Het vervolgsucces van de afgestudeerden is nog maar zeer beperkt in beeld. Het gebied *kwaliteitszorg en ambitie* is met goed beoordeeld. De opleiding heeft een stelsel van kwaliteitszorg dat aansluit bij de Arcus-systematiek en verbetert op basis daarvan het onderwijs. De opleiding kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en legt intern en extern verantwoording af over doelen en resultaten. Een aandachtspunt is dat het werkveld meer betrokken mag worden bij het onderwijs en de examinering.

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.

Bijlage 6 Rapportage RIF T2C

Project Tech2Create Tussentijdse rapportage - Concept

Projectperiode 1 mei 2015 – 30 april 2019

Rapportageperiode 1 mei 2015 – 31 december 2017

Rapportage conform DUO format (subsidieverstrekker)

Project Tech2Create / RIF nr 15040	A	B	C	E	E/B
	Ingediende begroting	Toegekende begroting	Toepaste begroting	Realisatie 1 mei 2015 - 31 dec 2017	
Loonkosten PPS	4.176.729	3.320.553	3.988.445	2.324.253	70%
Materiaalkosten	175.000	175.000	175.000	17.626	10%
Kosten voor machines en apparatuur	871.500	871.500	871.500	336.422	39%
Kosten derden	1.067.200	1.067.200	1.067.200	398.104	37%
Totale kosten (A)	6.290.429	5.434.253	6.102.145	3.076.405	57%
Verbijzondering (A) naar subsidie-cofinanciering					
<i>Subsidie (1)</i>	<i>1.999.702</i>	<i>1.811.418</i>	<i>1.811.418</i>	<i>729.798</i>	<i>40%</i>
<i>Cofinanciering (2)</i>	<i>4.290.727</i>	<i>3.622.835</i>	<i>4.290.727</i>	<i>2.346.607</i>	<i>65%</i>
Inbreng mbo (B: geen cofinanciering)	1.201.470	1.201.470	1.201.470	641.472	53%
Totaalbegroting (A+B)	7.491.899	6.635.723	7.303.615	3.717.877	56%
Verbijzondering cofinanciering (1)					
<i>Inbreng Gemeente</i>			<i>277.546</i>	<i>202.356</i>	<i>73%</i>
<i>Inbreng Provincie</i>			<i>242.360</i>	<i>133.809</i>	<i>55%</i>
<i>Inbreng Bedrijven</i>			<i>3.770.821</i>	<i>2.010.442</i>	<i>65%</i>

Terminologie	
Ingediende begroting	De initieel ingediende begroting
Toegekende begroting	De definitief toegekende begroting (mede n.a.v. bezwaar)
Toegepaste begroting	Ook al acht DUO een aantal kosten niet subsidiabel, met de partners is afgesproken dat deze inbreng niettemin gehandhaafd wordt en de gekoppelde resultaten onderdeel blijven van het project, ondanks de lagere subsidie.
Inbreng mbo	De inbreng van mbo wordt niet als subsidiabel gezien, maar telt wel mee in de totaalbegroting. In de rest van de memo wordt gesproken over Arcus, gezien haar penvoerder rol, de praktijk is dat mbo inbreng gelezen moet worden als Techniekcollege (samenwerking tussen Arcus en Leeuwenborgh).
Inbreng provincie	De subsidie van de provincie wordt door OC&W/DUO als cofinanciering gezien

Toelichting op realisatie	
Totaalbegroting (A+B)	Van de totaalbegroting is 56% gerealiseerd. De kosten liggen achter op begroting. Bij een lineair kostenpatroon is de norm € 4.285.571, de realisatie t.o.v. deze norm is dan 87%. Oorzaken hiervoor zijn: • Na een langzame start van veel afstemming zijn we nu volop onderweg met de uitvoering en draaien van pilots. • Dossier Service en Onderhoud (maintenance in de volksmond) is tegen gevallen in aantallen. De mismatch tussen vraag en aanbod realiseert in lagere inbreng van deelnemers. Dit resulteert in achterblijvende loonkosten (begeleiding) en kosten voor machines en apparatuur. • Materiaalkosten betreft inkoop van onderwijsmaterialen en ICT middelen, hieraan is nog weinig gespendeerd, maar betreft een relatief kleine kostenpost.
Subsidie	De inzet van subsidie loopt achter op begroting. Hiervan is 40% gerealiseerd (€729.798). Tegen de genoemde norm had dit 62% moeten zijn (€1.169.874). • Er is gestuurd op beheersing van financieel risico; naar rato van inbreng van cofinanciering is subsidie aangeboord.
Cofinanciering	Van de cofinanciering is 65% gerealiseerd, in lijn met de norm. • Inbreng van de gemeenten is voor 73% gerealiseerd, als gevolg van instroom/omscholingstraject, boven de norm (bij lineaire kostenontwikkeling). • Realisatie van inbreng Provincie is 55%, iets onder de norm • Inbreng van de bedrijven is 65%, in lijn met de norm

Partnerrapportage:

Ontwikkeling partners - cofinanciering							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	Ontwikkelings uren gerealiseerd	Ontwikkelings uren gerealiseerd	Ontwikkelings uren gerealiseerd	Ontwikkelings uren gerealiseerd to date	Ontwikkelings uren gerealiseerd totaal to date	Ontwikkelings uren begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
VDL Nedcar	€ 42.340	€ 286.377	€ 99.207	€ 407.924	€ 407.924	€ 519.488	-€ 111.544
Thomas Regout	€ 5.110	€ 35.296	€ 19.455	€ 59.861	€ 59.861	€ 23.287	€ 36.574
IAC	€ 511	€ 8.614	€ 37.960	€ 47.085	€ 47.085	€ 30.368	€ 16.717
STORK	€ 365	€ 6.096	€ 8.176	€ 14.637	€ 14.637	€ 62.050	-€ 47.413
SPIE	€ 584	€ 5.512	€ 12.227	€ 18.323	€ 18.323	€ 36.500	-€ 18.177
Engie	€ 584	€ 4.307	€ 1.679	€ 6.570	€ 6.570	€ 8.103	-€ 1.533
Goflex	€ 511	€ 1.679	€ 1.022	€ 3.212	€ 3.212	€ 16.206	-€ 12.994
Emma Safety Shoes	€ 0	€ 876	€ 0	€ 876	€ 876	€ 11.169	-€ 10.293
Randstad/Adecco	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 82.490	-€ 82.490
Gemeente Heerlen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 21.973	-€ 21.973
Gemeente Sittard-Geleen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 21.973	-€ 21.973
Totaal	€ 50.005	€ 328.757	€ 179.726	€ 558.488	€ 558.488	€ 833.587	-€ 275.099
Begeleiding/Pilots - cofinanciering							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	Begeleiding (€) gerealiseerd	Begeleiding (€) gerealiseerd	Begeleiding (€) gerealiseerd	Begeleiding (€) gerealiseerd to date	Begeleiding (€) gerealiseerd totaal to date	Begeleiding (€) begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
VDL Nedcar (BOL+BBL+zij inst)	€ 10.464	€ 691.554	€ 208.908	€ 910.926	€ 910.926	€ 1.547.600	-€ 636.674
Thomas Regout	€ 3.650	€ 13.262	€ 10.953	€ 27.865	€ 27.865	€ 58.400	-€ 30.535
IAC	€ 0	€ 730	€ 2.439	€ 3.169	€ 3.169	€ 73.000	-€ 69.831
STORK	€ 0	€ 6.692	€ 15.943	€ 22.635	€ 22.635	€ 146.000	-€ 123.365
SPIE	€ 0	€ 2.190	€ 8.642	€ 10.832	€ 10.832	€ 87.600	-€ 76.768
Engie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 17.520	-€ 17.520
Goflex	€ 0	€ 0	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600	€ 40.880	-€ 26.280
Emma Safety Shoes	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 26.280	-€ 26.280
Randstad/Adecco	€ 0	€ 125.505	€ 0	€ 125.505	€ 125.505	€ 116.800	€ 8.705
Gemeenten	€ 0	€ 202.356	€ 0	€ 202.356	€ 202.356	€ 233.600	-€ 31.244
Totaal	€ 14.114	€ 1.042.289	€ 261.485	€ 1.317.888	€ 1.317.888	€ 2.347.680	-€ 1.029.792
Machines/Faciliteiten - cofinanciering							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	Machine inzet (€) gerealiseerd	Machine inzet (€) gerealiseerd	Machine inzet (€) gerealiseerd	Machine inzet (€) gerealiseerd to date	Machine inzet (€) gerealiseerd totaal to date	Machine inzet (€) begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
VDL Nedcar	€ 33.308	€ 133.233	€ 122.133	€ 288.674	€ 288.674	€ 560.000,00	-€ 271.326,00
Thomas Regout	€ 1.313	€ 4.769	€ 4.379	€ 10.460	€ 10.460	€ 21.000,00	-€ 10.539,75
IAC	€ 0	€ 875	€ 2.920	€ 3.795	€ 3.795	€ 87.500,00	-€ 83.705,00
STORK	€ 0	€ 3.850	€ 10.220	€ 14.070	€ 14.070	€ 57.600,00	-€ 43.530,00
SPIE	€ 0	€ 1.500	€ 5.923	€ 7.423	€ 7.423	€ 60.000,00	-€ 52.577,00
Engie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0,00	€ 0,00
Goflex	€ 0	€ 0	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 48.000,00	-€ 36.000,00
Emma Safety Shoes	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 33.000,00	-€ 33.000,00
Totaal	€ 34.621	€ 144.227	€ 157.575	€ 336.422	€ 336.422	€ 867.100	-€ 530.678
subsidie OC&W							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	subsidie OC&W (€) gerealiseerd	subsidie OC&W (€) gerealiseerd	subsidie OC&W (€) gerealiseerd	subsidie OC&W (€) gerealiseerd to date	subsidie OC&W (€) Gerealiseerd totaal to date	subsidie OC&W (€) begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
Projectorganisatie	€ 28.616	€ 95.776	€ 87.016	€ 211.408	€ 211.408	€ 373.760	-€ 162.352
Professionalisering	€ 0	€ 13.870	€ 88.790	€ 102.660	€ 102.660	€ 98.360	€ 4.300
Ontwikkeling	€ 14.193	€ 195.047	€ 188.864	€ 398.104	€ 398.104	€ 1.304.297	-€ 906.193
Overig	€ 0	€ 8.863	€ 8.763	€ 17.626	€ 17.626	€ 35.000	-€ 17.374
Totaal	€ 42.809	€ 313.556	€ 373.433	€ 729.798	€ 729.798	€ 1.811.417	-€ 1.081.619
subsidie provincie							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	subsidie provincie (€) gerealiseerd	subsidie provincie (€) gerealiseerd	subsidie provincie (€) gerealiseerd	subsidie provincie (€) gerealiseerd to date	subsidie provincie (€) Gerealiseerd totaal to date	subsidie provincie (€) begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
Inhoudelijke ondersteuning	€ 17.958	€ 73.584	€ 42.267	€ 133.809	€ 133.809	€ 242.360	-€ 108.551
Totale cofinanciering							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	cofinanciering gerealiseerd	cofinanciering gerealiseerd	cofinanciering gerealiseerd	cofinanciering gerealiseerd ytd	cofinanciering gerealiseerd totaal to date	cofinanciering begroting totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
Totale cofinanciering	€ 116.698	€ 1.588.857	€ 641.053	€ 2.346.607	€ 2.346.607	€ 4.290.727	-€ 1.944.120
Inbreng MBO							
	2015 mei - dec	2016 jan - dec	2017 jan-dec	2015/2016/2017 (mei t/m dec)	Totaal (2015-2019)		
	Gerealiseerd	Gerealiseerd	Gerealiseerd	Gerealiseerd	Gerealiseerd totaal to date	Begroting Totaal	Verschil gerealiseerd totaal en begroting totaal
Arcus Ontwikkeling	€ 48.437	€ 191.642	€ 171.039	€ 411.118	€ 411.118	€ 651.770	-€ 240.652
Arcus Projectondersteuning	€ 0	€ 41.595	€ 54.255	€ 95.850	€ 95.850	€ 192.000	-€ 96.150
Arcus begeleiding	€ 913	€ 35.862	€ 64.843	€ 101.618	€ 101.618	€ 357.700	-€ 256.083
Leeuwenborgh	€ 0	€ 4.380	€ 28.507	€ 32.887	€ 32.887	€ 0	€ 32.887
Totaal	€ 49.350	€ 273.479	€ 318.644	€ 641.472	€ 641.472	€ 1.201.470	-€ 559.998

Toelichting op realisatie – per resultaatgebied	
HRM / Educational Landscape	
Resultaat • Prestatiematrix • Matching methodiek	Ten behoeve van de koppeling van opleidingen aan HRM (functiehuis/functieprofielen) is een matching methodiek gebouwd. Deze methodiek is gebaseerd op een matching model op basis van leerdoelen, met handmatige exercities. De ambitie is om deze te automatiseren om voorspellend vermogen te krijgen voor de beroepen van de toekomst.
Onderwijs ontwikkeling	
Resultaat • 14 opleidingen (crebo's) • 45 IBO's • 8 keuzedelen • Beroepsgericht Onderwijssysteem • VOP/VP/E/E modules • Geïntegreerd taal en reken onderwijs	De ontwikkeling van geselecteerde opleidingen is volop gaande. • Mechanisch operator A & B • Constructiewerker 2 & 3 (on hold) • Service & Onderhoud, E/I, 3 en 4 • Service & Onderhoud, W, 3 en 4 • Werkvoorbereider • Technisch Leidinggevende • Entree Procestechniek • Proces operator A, B en C (toegevoegd in Q2 2017) Belangrijk onderdeel is de ontwikkeling van Integrale Beroepsopdrachten (IBO's), afgestemd met de bedrijven en toegespitst op de praktijk. Tevens worden 'specialties' ontwikkeld, met toepassing van keuzedelen. • Duurzaamheid in het beroep • Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening • Inspelen op innovaties • Autotechniek (VDL) • Smitgieten (IAC) • Ondernemend gedrag • Papier en Kartonage • Leiding geven Als fundament voor deze opleidingen is een beroepsgericht onderwijssysteem gebouwd, met een onderwijsvisie, flankerend beleid en modellen, en instrumenten en tools voor toepassing. Tevens zijn enkele losse modules ontwikkeld, waaronder VOP/VP en E/E voor VDL Nedcar. Taal- en rekenvaardigheid wordt geïntegreerd in het vakonderwijs; vanuit de context van de praktijk bekijft taal en rekenen beter doordat de deelnemer in een natuurlijke context oefent en vaardigheden ontwikkelt. Dit vergt integratie van lessen en didactiek, plus afgestemde inzet van vak- en taal/rekendocenten.
Passend didactisch en begeleidingsmodel (inclusief stagemodel)	
Resultaat • Begeleidingsmodel • Begeleidingsapp • Toepassing op pilot-groepen	In lijn met de ontwikkelde onderwijsvisie is een begeleidingsmodel ontwikkeld, onder de naam activerend begeleiden, gebaseerd op een ongoing leercyclus. Hierop gebaseerd is een toepassing ontwikkeld op de rol van de praktijkopleider. Een positionering van de rol, omschrijving van de handelingen, een handboek, etc. We zijn gestart met de inzet van een app, om de begeleiding van een deelnemer te optimaliseren. Hiervoor lopen enkele pilots. Een groot gedeelte van de inbreng van partners is in de vorm van deelnemers. Om de ontwikkelde producten en tools in de praktijk te brengen. De begeleiding en inzet

Toelichting op realisatie – per resultaatgebied																															
HRM / Educational Landscape																															
	van apparatuur is gekoppeld aan de inbreng van BOL/BBL deelnemers, berekend op basis van normtarieven. De extra begeleiding door partners weerspiegelt de daadwerkelijke extra begeleiding, maar ook implementatie- en pilotkosten. De begroting rekent in begeleidingstrajecten van een jaar per deelnemer, een reguliere BOL/BBL opleiding kan dus resulteren in meerdere begeleidingstrajecten. Het begrote aantal deelnemers komt neer op gemiddeld 250 lopende deelnemers per jaar. De actuele aantallen (plus prognose) wordt hieronder weergegeven. <table><caption>Participant Data (Estimated from Chart)</caption><thead><tr><th>Year</th><th>2015/2016</th><th>2016/2017</th><th>2017/2018</th><th>2018/2019</th><th>Business Case</th></tr></thead><tbody><tr><td>2015/2016</td><td>115</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>115</td></tr><tr><td>2016/2017</td><td>80</td><td>170</td><td>0</td><td>0</td><td>250</td></tr><tr><td>2017/2018</td><td>10</td><td>90</td><td>185</td><td>0</td><td>285</td></tr><tr><td>2018/2019</td><td>0</td><td>30</td><td>170</td><td>65</td><td>265</td></tr></tbody></table>	Year	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	Business Case	2015/2016	115	0	0	0	115	2016/2017	80	170	0	0	250	2017/2018	10	90	185	0	285	2018/2019	0	30	170	65	265
Year	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	Business Case																										
2015/2016	115	0	0	0	115																										
2016/2017	80	170	0	0	250																										
2017/2018	10	90	185	0	285																										
2018/2019	0	30	170	65	265																										
Examineren in de Praktijk																															
Resultaten Model voor examinering op de werkplek	De ambitie is om zoveel mogelijk te examineren in de praktijk, mits voldaan is aan de eisen die aan een omgeving wordt gesteld. Een handvat is opgesteld en wordt toegepast.																														
Professionalisering																															
Resultaten - Cocreatie met SBB 3 eigen workshops ontwikkeld 40 deelnemers-trajecten	De praktijkopleider heeft een cruciale rol gekregen in het beroepsgerichte, tech2create, aanbod. Dit vergt betrokkenheid en professionalisering. Informatiebijeenkomsten worden georganiseerd, voorafgaand aan de start van een lesgroep, gericht op de praktijkopleider. Daarnaast zijn diverse workshops ontwikkeld, voor de ontwikkeling van competenties, 2 in samenwerking met SBB en 3 gericht op het IBO onderwijs: - Ontwikkelingsgericht beoordelen - Verdieping ontwikkelingsgericht beoordelen - Kwalificerend beoordelen																														
Toeleiding naar techniekonderwijs																															
Resultaten 365 deelnemers met BORIS certificaat - Zij-instroom traject	Naast reguliere BBL deelnemers (zittende werknemers) is een doel van het project om zij-instroom te genereren. Deze groep vraagt om de ontwikkeling en implementatie van omscholingstrajecten en extra begeleiding, door zowel publieke partners (Gemeente, UWV, ROC) als private partners (bedrijven, uitzendbureaus). Dit deelproject is deels gekoppeld aan het instroom/omscholing bij VDL Nedcar, deels aan de kennisdeling met Emma Safety Shoes. Het traject instroom/omscholing bij VDL Nedcar is gerealiseerd:																														

Toelichting op realisatie – per resultaatgebied	
HRM / Educational Landscape	
	• Er is een omscholingsprogramma gebouwd ◦ Geïntegreerd met de praktijkschool van VDL ◦ Gebaseerd op een mbo opleiding ◦ Afgerond met een proeve en een certificaat ◦ En acteert als proof-of-concept voor VOORdeel/VERVOLG • Er is een methodiek voor screening en intake ontwikkeld ◦ Waarbij de overlap tussen diagnostiek activiteiten van verschillende partijen minimaal is • Het model is toegepast op VDL ◦ Waarbij de gemeentes extra begeleiding uitvoeren, gezien de doelgroep ◦ Waarbij VDL zelf ook extra begeleiding uitvoert, deels i.s.m. uitzendbureaus Aan dit traject zijn uiteindelijk 594 deelnemers gestart, en 365 deelnemers hebben het traject succesvol afgerond. De prognose is dat van deze groep 120 medewerkers aan een BBL opleiding gaan deelnemen.
Verduurzaming	
Resultaat • T2C norm voor Techniekcollege bedrijfsopleidingen • VDL zij-instroom PoC	Een belangrijk resultaatgebied van het RIF is verduurzaming van resultaten. • De ontwikkelde opleidingen, maar ook visie en beleid is als norm vastgesteld voor alle bedrijfsopleidingen van Techniekcollege. Dat betekent dat alle partners en klanten deze vorm van onderwijs en opleidingen aangeboden krijgen. • Het ontwikkelde en succesvol toegepaste zij-instroom traject bij VDL Nedcar dient als Proof-of-Concept voor het nieuwe RIF VOORdeel/VERVOLG. • De ontwikkeling van een VDL Manufacturing College (een bedrijfsschool), gebaseerd op de ontwikkelresultaten van Tech2Create, staat in de steigers.

Bijlage 7 Rapportage Voordeel en VERVOLG

Inleiding en verantwoording

Onderstaande rapportage betreft de periode 1 september 2017 tot en met 31 december 2017 van het programma VOORdeel & VERVOLG. Het programma kent een totale looptijd van 1 september 2017 tot 1 september 2021.

Gezien de korte doorlooptijd (september 2017 – 31 december 2017) van het programma VOORdeel & VERVOLG in 2017, is in deze rapportage ook een korte schets weergegeven van de voorbereiding en de VOORdeel & VERVOLG aanvraag in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) . In dit verslag komen de volgende onderdelen aan bod:

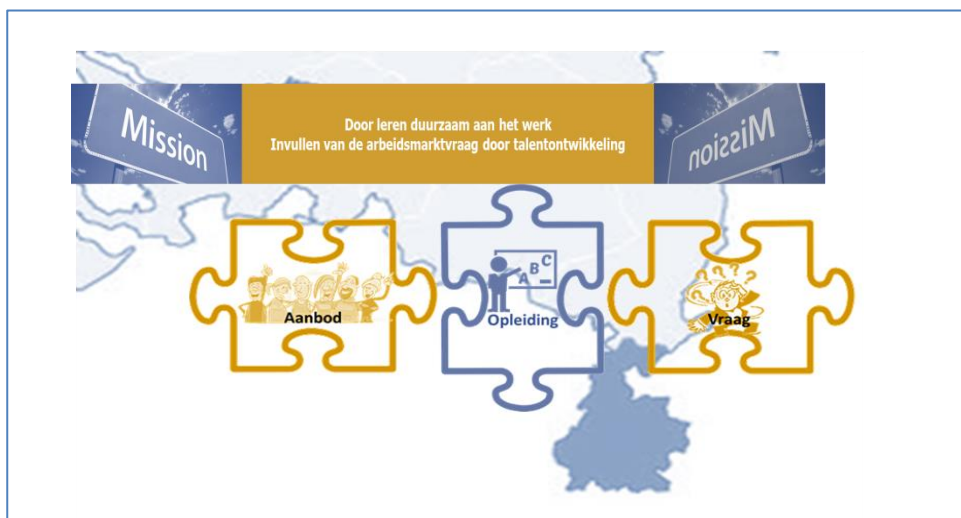
- Missie, visie, doelstelling en eindresultaat
- Concrete project resultaten tot nu toe
- Korte toelichting inrichting financiële administratie door de penvoerder Arcus
- Risicoparaagraaf

Vorbereiding aanvraag RIF VOORdeel en VERVOLG

Het programma VOORdeel & VERVOLG is op 30 juni 2017 succesvol ingediend (besluit OCW oktober 2017). Naast de toegekende RIF subsidie van 2 miljoen door het ministerie van OCW, heeft de provincie Limburg een subsidie van 1,2 miljoen aan het programma VOORdeel & VERVOLG toegekend.

Missie

VOORdeel & VERVOLG heeft als missie om in nauwe samenwerking (onderwijspartijen, regionale overheden en arbeidsorganisaties), door middel van toekomstgerichte opleidingstrajecten op maat voor kwetsbare doelgroepen en de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt, een belangrijke bijdrage te leveren aan het oplossen van de kwalificatiekloof op die arbeidsmarkt. Dit programma zorgt ervoor dat de arbeidsparticipatie van de kwetsbare doelgroepen in Zuid-Limburg, door middel van talentontwikkeling, sterk toeneemt.



Figuur 1: missie VOORdeel & VERVOLG

Visie

De werkloosheid bij lager gekwalificeerden is in heel Europa groot. In Zuid-Limburg is het percentage laagopgeleiden groter dan in de rest van Nederland. Onderwijs en training is cruciaal om mensen toe te rusten met de juiste skills (competenties) en zo hun kansen op de arbeidsmarkt (employability) te vergroten. Uit zowel Europees als Nederlands onderzoek blijkt dat ook voor laaggekwalificeerde jongeren en volwassenen scholing een belangrijk middel is om tot duurzame arbeidsparticipatie te komen. Echter, effectieve leermogelijkheden voor laaggekwalificeerden zijn gelimiteerd en hun participatie in leven lang leren (LLL) is laag. De kennis van en ervaring met interventies door middel van opleiding/training voor werkloze laagopgeleiden is nog beperkt en het is niet geheel helder wat werkt en wat niet werkt.

De ambitie en visie van het VOORdeel & VERVOLG programma is dan ook om maatwerk opleidingsprogramma's te bieden voor jonge en volwassen laaggekwalificeerden, waarin de volledige potentie van werkplekleren wordt benut, inclusief de ontwikkeling van kerncompetenties. Dat betekent:

- onderwijs bieden dat aansluit bij de vraag van de regionale arbeidsmarkt
- onderwijs bieden dat aansluit bij de behoeften van kwetsbare doelgroepen
- onderwijs bieden dat aansluit bij de technologische ontwikkelingen
- onderwijs bieden dat mensen in staat stelt om te gaan met de dynamiek van de maatschappij en daarbinnen de arbeidsmarkt
- binnen het onderwijs aandacht geven aan laaggeletterdheid
- onderwijs bieden dat ervoor zorgt (ook in het kader van leven lang leren) dat deze doelgroep leren weer leuk gaat vinden!

We willen in deze publiek private samenwerking een toekomstgericht en toepasbaar onderwijsconcept voor deze kwetsbare doelgroep ontwikkelen, op basis van de hierboven genoemde visie. Door middel van (evidence based) onderzoek naar de werking van dit model in de praktijk (in de pilots) en integreren van nieuwe inzichten op dit terrein, zal het model verder worden doorontwikkeld tot een bruikbaar en breed inzetbaar model van leren voor deze specifieke doelgroep.

Doelstellingen

Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (pro) en middelbaar beroepsonderwijs niveau 1 (Entree) zijn veelal geschikte arbeidskrachten maar ze hebben extra ondersteuning nodig om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen en te behouden. Dit zelfde geldt voor mensen die vanuit een uitkering weer aan het werk gaan. De onderwijsinstellingen voor voorbereidend middelbaar onderwijs (vmbo), voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (pro) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in Zuid-Limburg werken daarom samen met de Zuid-Limburgse gemeentes en de regionale arbeidsmarkt om ook met deze doelgroep de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt van optimaal passende werknemers te voorzien en te zorgen dat deze werknemers op maat voorbereid, opgeleid en begeleid worden voor en op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Voor het opleiden van deze (aankomende) werknemers wordt een opleidingstraject 'VOORdeel & VERVOLG' ontwikkeld.

Doelstelling

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroep (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 (op maat voor de doelgroep en de voor arbeidsmarkt).

Deze doelstelling wordt in de periode van 1 september 2017 tot 1 september 2021 concreet behaald door:

- ontwikkeling en implementatie van een arbeidsmarkt- en toekomstgericht onderwijsmodel en opleidingstrajecten op maat (VOORdeel & VERVOLG) voor kwetsbare doelgroepen
- gezamenlijke vormgeving en uitvoering van VOORdeel & VERVOLG opleidingstraject, gezamenlijke toeleiding naar werk of naar een vervolgopleiding door de partners: onderwijs, overheid en regionaal bedrijfsleven
- doorontwikkeling van het VOORdeel & VERVOLG opleidingstraject door middel van de uitvoering van 1200 pilots in 4 jaar

Vanuit de feedback uit de pilots worden de modellen tijdens de looptijd van het project verder doorontwikkeld. De pilots worden van begin tot einde door de drie O's (onderwijs, overheid en ondernemingen) samen voorbereid en uitgevoerd. In de loop van de 4 jaar zal het opleidingsmodel, zoals beproefd in de pilots, breder worden uitgerold. Het is de verwachting dat er volgens dit opleidingsmodel uiteindelijk ruim 1000 personen uit de kwetsbare doelgroep/met (enige) afstand tot de arbeidsmarkt per jaar op deze wijze, via het VOORdeel & VERVOLG, naar duurzame arbeid kunnen worden geleid/begeleid.

Eindresultaat 2021: Ontwikkelde en beproefde opleidingsprogramma's en een gerealiseerde duurzame samenwerking en ecosysteem voor 'talentontwikkeling' (= borging pps) waarmee op jaarbasis ongeveer 1000 VOORdeel & VERVOLG trajecten kunnen worden uitgevoerd in de regio Zuid-Limburg voor kwetsbare doelgroepen. Hieraan leveren de deelnemende partijen hun bijdrage op basis van hun eigen verantwoordelijkheid en expertise.

In de onderstaande tabel wordt het aantal pilots en het verwachte uiteindelijke bereik van VOORdeel & VERVOLG weergegeven.

Pilots	Schooltraject (doelgroep 1)	BBL traject (doelgroep 2 en 3)
Jaar 1	45 deelnemers	45 deelnemers
Jaar 2	90 deelnemers	90 deelnemers
Jaar 3	155 deelnemers	155 deelnemers
Jaar 4	310 deelnemers	310 deelnemers
Structureel	Schooltraject	BBL traject
Jaar 5	500 deelnemers	500 deelnemers
Jaar 6	500 deelnemers	500 deelnemers
Jaar 7 e.v.	500 deelnemers	500 deelnemers

Figuur 2: Pilots in de projectperiode en uiteindelijk bereik

Monitoring, evaluatie en rapportage

Om te komen tot een optimale samenwerking en om de gestelde doelen te bereiken, is tussentijdse evaluatie en tijdige bijsturing noodzakelijk. Evaluatie van het programma VOORdeel & VERVOLG vindt plaats op verschillende niveaus en gebieden. Deze worden hieronder toegelicht.

De programmamanager is verantwoordelijk voor het opmaken en communiceren van inhoudelijke en financiële voortgang ten opzichte van de planning en begroting aan de stuurgroep en de financiers. Voortgang wordt minimaal één keer per kwartaal gecommuniceerd aan de stuurgroep. Voor de voortgang zullen formats gemaakt worden zodat deze eenduidig gerapporteerd worden aan de stuurgroep. Op basis van de voortgang kan het programma indien nodig worden bijgestuurd door de stuurgroep.

De penvoerder (Arcus College) is verantwoordelijk voor het voeren van de projectadministratie en projectverantwoording. Er wordt een projectbureau ingericht waarbij een heldere Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC) wordt ingericht waarin de verplichtingen van de deelnemende partijen zijn opgenomen.

De mate waarin de doelstellingen van de publiek-private samenwerking worden bereikt wordt elk jaar zowel kwantitatief (beschikbaarheid van modellen, opleidingen voor deelnemers etc.), als kwalitatief (inhoud en tevredenheid), gemeten. Dit vormt onderdeel van een in te richten externe monitoring/audit, die jaarlijks voorafgaand aan de financiële en inhoudelijke verantwoording aan het ministerie van OCW, zal plaatsvinden.

Voor de monitoring wordt gebruikt gemaakt van de PDCA-cyclus die met betrekking tot alle activiteiten en betrekking tot het totaal, een aantal maal cyclisch zal worden doorlopen. Uitgangspunt bij de monitoring is namelijk dat een succesvolle aanpak nooit klaar is, maar continu in ontwikkeling. De PDCA-cyclus wordt gedurende de looptijd van het project minimaal 4 x doorlopen. Bij elke rondgang wordt geleerd van de ervaringen van de cyclus ervoor. Er zal dashboard worden ontwikkeld voor monitoring waar bij de voor deze pps relevante kritieke prestatie-indicatoren (kpi's) worden benoemd en beschreven.

Verder zal er onderzoek (naar de werking van het concept in de praktijk) worden verbonden aan deze pps. Een onderzoeksvoorstel zal in de eerste maanden van het programma tot stand komen.

Samen met de penvoerder Arcus is de financiële projectadministratie ingericht. Bij het begin van het programma V&V en de inrichting van de financiële administratie heeft vooroverleg plaats gevonden met de accountant.

Risicoparagraaf

De programmapartners identificeren onderstaande belangrijke risico's/kritische succesfactoren voor het programma:

Risico's	Maatregelen
Partners maken toezeggingen niet waar; onvoldoende actieve bedrijven binnen de community	Vervangende partners zoeken (er is veel belangstelling bij bedrijven in de regio voor deelname) of op kleinere schaal verder gaan (minder subsidie). Werkgroep arbeidsmarktportaal is hiervoor ingericht.
Onvoldoende eigenaarschap bij partners	Gedeelde belangen blijven benadrukken / sturen op belang voor de doelgroep en de Z-L economie Vervangende partners zoeken (werkgroep arbeidsmarktportaal) of op kleinere schaal verder

Risico's	Maatregelen
	gaan (minder subsidie)
Het niet op één lijn blijven van onderwijs- en overheidspartijen in de gezamenlijke en eenduidige benadering van het Zuid-Limburgse bedrijfsleven	Sturen op gedeelde belangen / sturen op belang voor de doelgroep en de Z-L economie; betrokkenheid van alle partijen realiseren.
Risico van onvoldoende beheersbaarheid programma (omvangrijk en complex)	Gebruik maken van eigenaarschap en expertise van partners. Solide programma organisatie en beheersorganisatie inzetten (is gerealiseerd).
Het project belooft ruim 6 miljoen euro. Deze middelen worden door meerdere partijen op verschillende wijzen 4 jaar lang ingebracht, geregistreerd (in kind), gedoteerd (in cash) en georganiseerd (administratie). Dat moet ook eenduidig en helder over worden verantwoord.	De penvoerder (Arcus College) wordt verantwoordelijk gesteld voor het voeren van de projectadministratie en de projectverantwoording. Er wordt een projectbureau ingericht en er wordt een heldere Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC) opgesteld en ingericht waarin de verplichtingen van de deelnemende partijen zijn opgenomen.
Voorfinanciering van activiteiten en projectorganisatie tot het moment van vrijkomen RIF subsidie lukt niet, waardoor momentum verloren gaat.	Belang duidelijk maken, samen naar oplossingen zoeken. Deze situatie deed zich voor (plan is in 1 ^e instantie afgewezen) en voorfinanciering is geregeld. Andere financieringsmogelijkheden zoeken.
RIF subsidie wordt definitief niet toegekend	Provinciale subsidie loskoppelen van RIF aanvraag (is reeds deels gebeurd); andere financieringsmogelijkheden zoeken; op kleinere schaal verder gaan; minder maatwerk programma's – vooralsnog tevreden zijn met minder resultaten.
Gemeentes en onderwijsinstellingen slagen er niet in om voldoende passende kandidaten/studenten voor leerwerktrajecten en dus voor vacatures te leveren.	- Inzet van uitzendbureaus en 'out of the box' activiteiten om kandidaten te werven. Alle partijen doen mee met werving van kandidaten (ook onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties). - Gemeentes zijn zich hiervan zeer bewust en zijn processen en instrumenten aan het optimaliseren om voldoende kandidaten uit de 'bestanden' te krijgen. - Gemeentes zijn in toenemende mate bereid om hierbij hulp van partners in te zetten. - Optimale samenwerking tussen onderwijsinstellingen onderling, tussen gemeentes onderling, tussen afdelingen van gemeentes onderling en tussen onderwijspartijen en gemeentes t.b.v. het vinden en beoordelen van een passend arbeidspotentieel. - Realiseren van voor de doelgroep aantrekkelijk onderwijs en adequate ondersteuning. - Realiseren van goede doorlopende leerlijn vso,

Risico's	Maatregelen
	pro, vmbo naar mbo-Entree.

Resultaten

De resultaten die behaald zijn van 01-09-2017 tot en met 31-12-2017 zijn als volgt:

- Toegekend subsidie van het Regionaal Investeringsfonds door het ministerie van OCW en de provincie Limburg
- Programmamanager VOORdeel & VERVOLG aangesteld
- Programmastructuur en werkgroepen VOORdeel & VERVOLG ingericht
- Financiële en programmaverantwoording penvoerder Arcus ingericht
- Stuurgroep VOORdeel & VERVOLG ingericht
- Eerste stakeholdersoverleg/partners VOORdeel & VERVOLG heeft plaatsgevonden.

Bijlage 8 Kwaliteitsplannen en plannen voor excellent vakmanschap

1. Inleiding

In het kader van de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo is op 29 april 2015 is het kwaliteitsplan Arcus ingediend bij de minister van OCW. Tevens is door het College van Bestuur van Arcus de uitvoeringsovereenkomst getekend en is deze vóór 1 maart 2015 bij de minister ingediend.

In de regeling kwaliteitsafspraken mbo is opgenomen dat de instellingen in 2016, 2017 en 2018 uiterlijk op 1 maart een schriftelijke tussenrapportage over de voortgang van de uitvoering van het kwaliteitsplan bij de minister indienen en op 1 maart 2019 een eindrapportage. Dit is de tussenrapportage over 2017 van ROC Arcus College.

Bij Arcus is in het afgelopen jaar een start gemaakt met een grote ombuiging, genaamd Arcus 3.0. Daarnaast zijn er ontwikkelingen in het mbo, die resulteren in kaders voor nieuwe kwaliteitsafspraken 2019-2022. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de resultaten van Arcus 3.0 en wordt gerapporteerd in het licht van de thema's van de nieuwe kwaliteitsafspraken mbo.

2. De uitvoering van het kwaliteitsplan in 2017

2.1 Conclusies ten tijde van de rapportage kwaliteitsplan (1 maart 2017)

Ten tijde van de indiening van de rapportage van vorig jaar trokken we de volgende conclusies.

Gegeven de situatie in Zuid-Limburg is de aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt van groot belang. De arbeidsparticipatie moet omhoog: het beschikbare arbeidspotentieel moet zo goed mogelijk worden gebruikt. De bijdrage die het onderwijs daaraan kan leveren is het bieden van kwalitatief goed en op de regionale arbeidsmarkt afgestemd, toekomstgericht onderwijs. Hierbij is het van belang dat kenmerkende beroepssituaties uit de beroepspraktijk het uitgangspunt vormen van het onderwijsmateriaal (beroepsgericht leren).

Gegeven de regionale problematiek in combinatie met de maatschappelijke functie die Arcus voor zichzelf ziet en de toenemende dynamiek in de samenleving waar het onderwijs op in moet spelen, betekent dit dat er hoge eisen worden gesteld aan de deskundigheid van de onderwijsteams. De specifieke deskundigheden van de docenten individueel en van de onderwijsteams zullen toereikend moeten zijn om studenten op alle niveaus zo efficiënt mogelijk aan een diploma te helpen. In 2015 is daarom een start gemaakt met het 'in de lead' brengen van de onderwijsteams, waarbij de verdere professionalisering van de teams en hun ondersteuning, een belangrijke factor is. Er is een nieuw strategisch plan opgesteld, waarin de focus nadrukkelijk op het bovenstaande ligt.

We constateerden medio 2016 echter, dat hoewel de onderwijsteams duidelijk in beweging komen, deze beweging nog te zeer ongericht is en dat de stijgende lijn in de resultaten er nog niet was. Daar komt nog bij dat de instroom van studenten in 2016 fors is gedaald, waardoor bezuinigingen onafwendbaar zijn.

Dit alles noodzaakte tot stevige maatregelen. In opdracht van de Raad van Toezicht is door Beekveld & Terpstra in december 2016 en januari 2017 een onderzoek uitgevoerd naar de situatie (cultuur) bij Arcus. Op basis van de eigen analyse en de uitkomsten daarvan is een ‘transitieproces’ ingezet. Het uitgangspunt voor deze transitie is dat de kwaliteit van het onderwijs er beter van moet worden.

2.2 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*.

Op de vier hoofdlijnen is deze strategie nog zeer actueel. Wel is zoals gezegd in de vorige paragraaf, in het kader van een adequate uitvoering van deze strategie, binnen Arcus een transitieproces ingezet.

2.3 Ontwikkelingen in het mbo

Op basis van de ontwikkelingen in de maatschappij en daarmee samenhangende ontwikkelingen in het mbo, is de wet op het onderwijstoezicht gewijzigd en is er onlangs een nieuw bestuursakkoord afgesloten tussen het kabinet en de mbo-instellingen in Nederland. Dit bestuursakkoord vormt de basis voor de nieuwe kwaliteitsafspraken (2019-2022). De herijkte visie op onderwijs zoals Arcus die in het kader van 3.0 heeft geformuleerd (zie 2.4) is geënt op vergelijkbare uitgangspunten.

2.3.1 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 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 kijken we 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.

2.3.2 De kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022

In 2018 wordt de 2^e tranche kwaliteitsafspraken tussen minister van OCW en mbo-instellingen, met een looptijd 2019-2022, vastgesteld. Hiervoor zijn kaders gesteld en zijn tevens enkele landelijke speerpunten opgelegd.

De gegeven **uitgangspunten** voor de inhoud van de kwaliteitsagenda (Concept Bestuursakkoord OCW-mbo-raad) zijn de volgende.

1. mbo-scholen innoveren hun onderwijs voortdurend en dragen op die manier meer bij aan de innovatie van hun werkgebied (veelal regio) of aan de ontwikkelingen in hun branches.

- 21^e -eeuwse vaardigheden in de opleidingen
- Het mbo als onderdeel van het ecosysteem in de regio en co-creatie met regionale partners
- Verbinding RIF's en 2^e tranche kwaliteitsafspraken

2. mbo-scholen bieden gelijke kansen aan alle jongeren om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen, door te stromen naar een goede positie op de arbeidsmarkt en naar de hogere niveaus in het mbo en hbo. Het mbo is daarmee de eerste keus voor aanstaande vakmensen en biedt optimale toegang naar de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.

- Aandacht voor kwetsbare doelgroepen
- Aandacht voor keuzeprocess (vooral niveau 2) – aandacht voor LOB, doorlopende leerroutes vmbo-mbo 2
- Bijdrage van mbo in doelmatige inzet extra middelen voor technische opleidingen in het vmbo
- Inzet op bestrijden laaggeletterdheid en/of het ontbreken van basisvaardigheden
- Rol mbo in educatie en inburgering van nieuwkomers in de samenleving
- Opbouw doorlopende leerroutes PrO/vso – mbo (kwalificeren van deze leerlingen voor een beroepskwalificatie indien mogelijk)

3. Het mbo-onderwijs voor volwassenen gaat qua omvang toenemen, gebruikmakend van de publieke onderwijsinfrastructuur.

- Belang van permanent leren en ontwikkelen neemt in de toekomst alleen maar toe
- Mbo-scholen geven hiertoe een flexibel aanbod vorm, zowel qua tijd, plaats als onderwijsvorm (blended learning, leren in de praktijk)

De genoemde aandachtspunten zijn:

Krimp vo/vmbo en mbo

Impact van krimp op de concentratie en spreiding van het mbo.

- Doelmatigheid van het opleidingsaanbod en nieuwe samenwerkingsverbanden (samenwerkingscolleges en fusies) tussen mbo-scholen → voor alle doelgroepen 'nabij' onderwijsaanbod in stand houden

Werkgeverschap in het mbo

Mbo's moeten in staat worden gesteld goede werkgevers te zijn en te blijven.

- Ontwikkeling tot wendbare organisatie (circulaire carrières en hybride docentschappen)
- Vergroten van zij-instroom en opleiden in de school

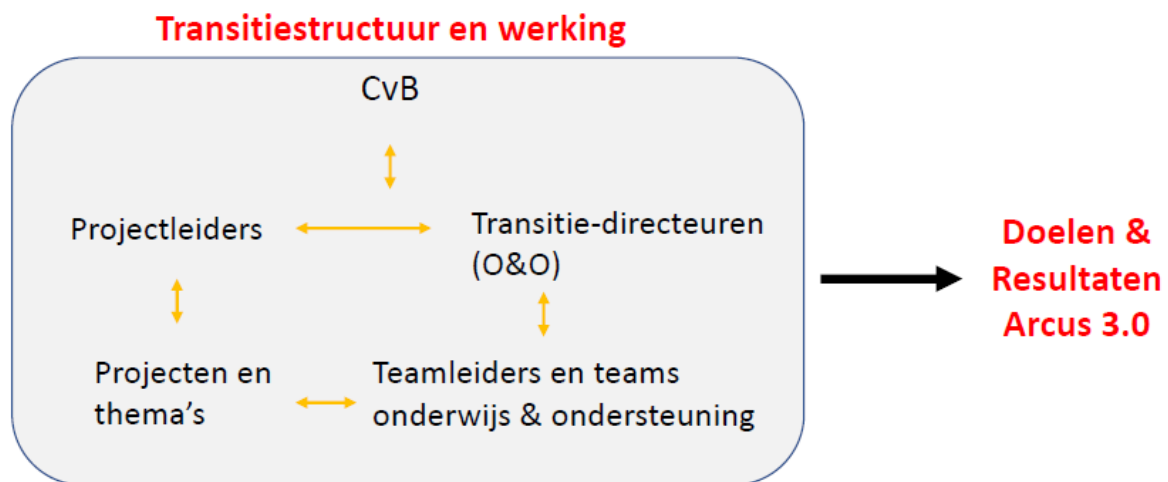
Naast speerpunten die de mbo-school in samenspraak met haar werkgebied formuleert geeft de kwaliteitsagenda uitwerking aan ambities op een drietal landelijke speerpunten. Deze speerpunten betreffen:

1. Jongeren in een kwetsbare positie
2. Gelijke kansen in het onderwijs
3. Onderwijs dat voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst

2.4 Arcus 3.0

Net voor de start van het schooljaar 2017/2018 is Arcus gaan werken vanuit een andere koers. Dit om het onderwijs nog meer centraal te stellen. In juni 2017 is het veranderplan Arcus 3.0 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en heeft de OR de eerste onderdelen van het plan van een positief advies voorzien. Om de teams meer in the lead te brengen en het eigenaarschap te vergroten, is de functie (laag) van unitdirecteuren uit de organisatie gehaald (m.u.v. de directeur van het Techniek College dat onder Arcus en Leeuwenborgh valt). Er zijn twee transitiedirecteuren aangesteld, met de uitdrukkelijke opdracht om de teamleiders en de teams in positie te brengen. De teamleiders hebben allemaal een ontwikkelassesment afgelegd als start van hun (verdere) persoonlijke ontwikkeling. In het najaar 2017 zijn een vernieuwde missie, visie en kernwaarden vastgesteld.

Arcus 3.0 is een programma waarin zowel projectmatig als via de lijnorganisatie doelen worden gerealiseerd.



In het kader van Arcus 3.0 heeft Arcus haar onderwijsvisie op hoofdlijnen gedefinieerd. Dit is het doel dat Arcus nastreeft op het gebied van onderwijskwaliteit.

Alles overziende taxeert het programmamanagement de stand van zaken Arcus 3.0 als volgt.

Beginsituatie:

- Verwaarloosde organisatie, trauma's
- Hiërarchisch en controlerend
- Verkokerd
- Argwanend naar werkgever
- Bedrijfseconomisch gezond
- Parels op de achtergrond

Tussenresultaten januari 2018

- Nieuwe flow; keerpunt voorbij: goede en noodzakelijke basis voor echte samenwerking en prestaties
- Negativisme verandert in meer positieve benadering – optimisme – plezier
- Houding en gedrag van mensen wordt meer open – oppakken – nieuwe initiatieven
- Van converseren naar communiceren: elkaar bevragen, feedback, problemen bespreken
- Van en met elkaar leren en met elkaar aanpakken

De ontwikkeling is nog pril en daarmee kwetsbaar. Dus ook risico voor terugval!

- Nog beperkt tot top en middenkader
- Teamleiders ondersteuning en beleidsmedewerkers zijn laat betrokken in het Arcus3.0 proces en lopen nog achter

Wat moet er in 2018 gebeuren om Arcus 3.0 tot een succes te maken:

- Cultuuromslag doorzetten
- Voer regie vanuit ambitie en positivisme
- Verzilver laaghangend fruit
- Maak echt werk van de verbinding onderwijs en ondersteuning: naar nieuwe vorm van partnerschap (houd daarbij rekening met verschillen binnen de ondersteuning)
- MD programma: investeer in de juiste mensen!
- Pak het momentum m.b.t. teamleider en team: start naar aanleiding van teamleider assessment en het teamportret (zie 3.2) de teamontwikkeling op; zorg voor een goede match tussen teamleider en team
- Gebruik inspectie 2019 voor focus op harde resultaten
- Zorg voor duidelijke koersbepaling en sturing door CvB voor middellange en lange termijn; systematisch en consistent EN betracht balans distantie en betrokkenheid, kaders en echte ruimte (eigenaarschap)
- Laat de (ruimschoots aanwezige) gemeenschappelijkheid tussen Arcus en Leeuwenborgh mede het kader voor Arcus 3.0 vormen; bepaal het nieuwe speelveld; maak intussen Arcus krachtiger door Arcus 3.0
- Aandacht voor communicatie: totaal programma, ook en vooral richten op doelgroepen medewerkers; visualiseer het voor de medewerkers; creëer daar ook eigenaarschap
- Stuur op professionalisering medewerkers

2.5 Fusie Arcus - Leeuwenborgh

Arcus en Leeuwenborgh zijn voornemens te fuseren. Arcus College en Leeuwenborgh opleidingen praten en werken al enige tijd met elkaar om het opleidingsaanbod beter aan te laten sluiten bij de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt en demografie. Daarnaast lijkt samenwerking op het gebied van ondersteunende diensten tot synergie- en kostenvoordelen (shared services) te kunnen leiden. Het is de verwachting dat een meer intensieve vorm van samenwerking opportuun is om deze processen te versnellen.

Er wordt op dit moment toegewerkt naar een beslisdocument, door verschillende werkgroepen, te weten; Strategie, Opleidingenportfolio, Governance en topstructuur, Cultuurintegratie en communicatie, HR, Financiën, Onderwijslogistiek, Facilitaire zaken en ICT. Dit beslisdocument vormt de basis voor de eigen besluitvorming (CvB, RvT, OR en CSR) en om goedkeuring te krijgen van de minister. Het doel moet uiteindelijk een fusie zijn, die voor beide onderwijsinstellingen positief uitpakt.

Het onderzoek naar samenwerking met Leeuwenborgh (LAvenir) loopt naast Arcus 3.0. Wat de uitkomsten van het onderzoek ook zijn, het uitvoeren van Arcus 3.0 is noodzakelijk. Met het veranderplan brengt Arcus namelijk de basis op orde voor Arcus zelf. Als ROC heeft Arcus de taak om gezond en aantrekkelijk te blijven, afgestemd op de ontwikkelingen in de regio. Bij Arcus doen we dat met het kwaliteitsprogramma Arcus 3.0. Ook Leeuwenborgh werkt aan de kwaliteit van haar onderwijs. Dat doet ze met het strategisch meerjarenplan: Leeuwenborgh Maakt Het Verschil.

2.6 Conclusies en consequenties

Er zijn voor de komende jaren drie belangrijke kaders voor onderwijskwaliteit die met elkaar in verband staan:

- de onderwijsvisie van Arcus (zoals verwoord in Arcus 3.0)
- de basiskwaliteit van het onderwijs (zoals verwoord in het inspectiekader)
- de kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (zoals verwoord in het bestuursakkoord)

Arcus werkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit binnen het programma Arcus 3.0; Leeuwenborgh met haar strategisch meerjarenplan: Leeuwenborgh Maakt Het Verschil. Zowel Arcus als Leeuwenborgh baseren zich daarbij op de kaders van de basiskwaliteit van het onderwijs, op de kaders van de kwaliteitsafspraken mbo 2019-2020 en op hun eigen visie op onderwijs.

Bij een fusie met Leeuwenborgh is het derhalve relevant de onderwijsvisie van Leeuwenborgh en de onderwijsvisie van Arcus met elkaar in verband te brengen. Een eerste exercitie maakt duidelijk dat beide visies niet ver uit elkaar liggen omdat zij gebaseerd zijn op de ontwikkelingen zoals die zich voor de komende jaren in de maatschappij, het mbo-onderwijs en de regio aftekenen.

3. Voortgang op de thema's die ertoe doen

3.1 Onderwijsvisie

In het kader van Arcus 3.0 heeft Arcus haar onderwijsvisie op hoofdlijnen gedefinieerd. Dit is het doel dat Arcus nastreeft op het gebied van onderwijskwaliteit.

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 de 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.

3.2 Teams in the lead

Om de teams meer in the lead te brengen en het eigenaarschap te vergroten, is de functie van unitdirecteuren opgeheven. Er zijn voor de duur van anderhalf jaar twee transitiedirecteuren aangesteld, met de uitdrukkelijke opdracht om de teamleiders en de teams in positie te brengen. De teamleiders hebben allemaal een ontwikkelassessment afgelegd.

De SOLL-situatie: Arcus wil naar goed onderwijs. Wat dat voor Arcus is wordt weergegeven in de missie, de onderwijsvisie en de daarvan afgeleide doelstellingen. Om dit te bereiken is het noodzakelijk dat de teams in the lead komen en de docenten optimaal invulling gaan geven aan hun professionele ruimte.

De IST-situatie: Om de weg te bepalen die een team af moet leggen om naar de gewenste situatie te komen, is het nodig om een goed beeld te hebben van de huidige situatie per team. Om dit beeld te verkrijgen heeft Arcus ervoor gekozen, als onderdeel van Arcus 3.0, om een z.g. portret van elk team op te stellen. In dit portret 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 kwaliteitssystem en de aanwezigheid van een kwaliteitscultuur.

Dit laatste is gebeurd volgens het model dat UNC Plus Delta (UPD) in samenwerking met Wijnand Dickhoff (Phasis) hiertoe heeft ontwikkeld. De methode 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 unieke kwaliteit tot handelsmerk te maken. Het is een ontwikkelingsgerichte interventie: het wordt teams duidelijk waar zij staan en wat hun groeipad kan zijn. De teams worden op 10 items ingedeeld in een 'teamvolwassenheidsfase' (1 t/m 4, waarbij 4 de grootste teamvolwassenheid is).

Hoewel het proces van de totstandkoming van de teamportretten nog niet geheel is afgerond, tekent zich een eerste beeld af van de situatie waarin de teams van Arcus zich bevinden. In onderstaand overzicht is dit in een schema weergegeven.

Team	Visie	Zicht op resultaten	Zicht op Processen	Taak-verdeling	Kalender	PDCA	Continu verbeteren	Leiderschap	Dialogoog	Team-samen-werking	Team gemiddelde
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
6	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
9	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
10	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
13	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
14	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
15	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
16	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
19											
20											
Totaalbeeld	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2

De eerste conclusies zijn:

- Overall bevinden teams zich gemiddeld tussen fase 2 en 3
- 'Hardere aspecten' (zicht op resultaten, processen geborgd, kalender, PDCA) scoren gemiddeld lager dan 'zachtere aspecten' (leiderschap en dialoog met belanghebbenden)

De vervolgstappen die naar aanleiding van de teamportretten kunnen worden gezet.

Uitkomst Portret	Mogelijke interventies	Toelichting
Resultaten onvoldoende en geen sprake van een kwaliteitscultuur	- Gerichte analyses en verbeteringen om resultaten te verbeteren - Coaching en ondersteuning van team en teammanagement om een kwaliteitscultuur te creëren	Problematiek en behoefte team staan centraal en bepalen welke interventie ingezet wordt en door wie deze begeleid wordt (intern, extern)
Resultaten onvoldoende maar wel sprake van een kwaliteitscultuur	Gerichte maatwerk analyses en verbeteringen om het team te helpen bij het versneld verbeteren van de resultaten	Bij een positieve trend van resultaten kan vertrouwen uitspreken een mogelijkheid zijn (dus geen interventies)
Resultaten voldoende maar geen sprake van een kwaliteitscultuur	Coaching en ondersteuning van team en teammanagement om een kwaliteitscultuur te creëren	Een negatieve trend op de resultaten zal de urgentie versterken om een kwaliteitscultuur te creëren
Resultaten voldoende en sprake van een kwaliteitscultuur	Vertrouwen uitspreken	Het team kan dienen als best practice voor andere teams binnen de organisatie

3.3 Onderwijsdoelen – PDCA-cyclus

Op basis van de onderwijsvisie (3.1) zijn de hoofdkenmerken met bijbehorende (meetbare) onderwijsdoelen te destilleren waaraan state-of-the-art mbo-onderwijs moet voldoen om optimaal effect (studiesucces, arbeidsparticipatie, persoonsvorming) te sorteren en innovatief te zijn. De

onderwijsdoelen zijn leidend. Professionaliseringsdoelen en ondersteunings-/organisatiedoelen worden daarvan 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

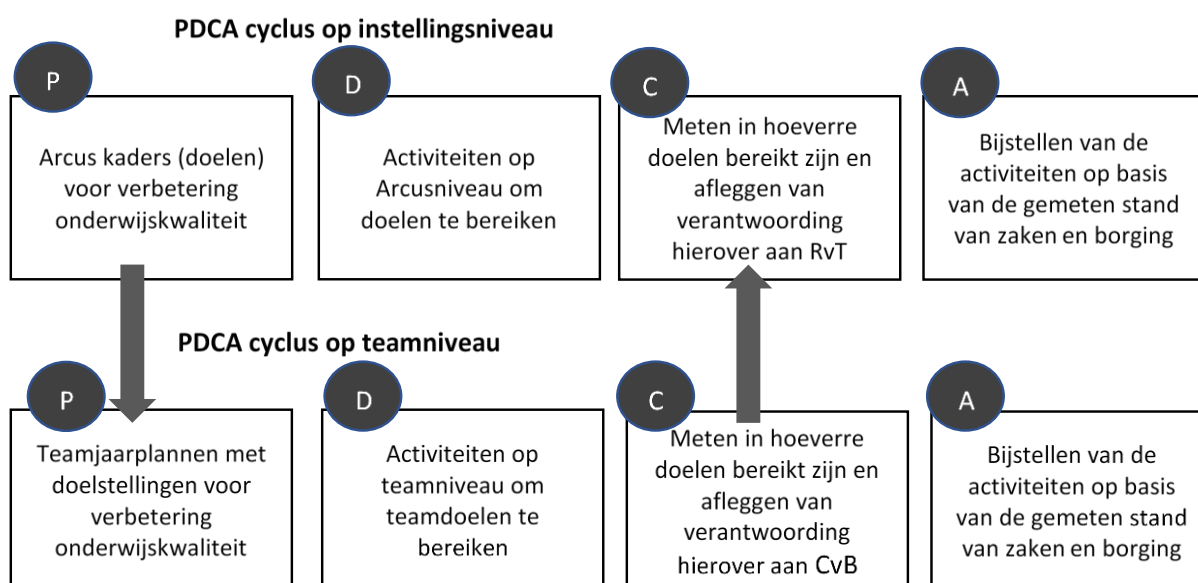
Onderwijsdoel: mate waarin het onderwijs aansluit op de regionale arbeidsmarkt

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.

Op basis van deze Arcus kaders kunnen de teams hun eigen doelstellingen afleiden, op basis van hun eigen situatie (0-meting/teamportret) en hun eigen prioriteiten.

Dit resulteert in een PDCA-cyclus op instellingsniveau en op teamniveau.



Als deze PDCA-cyclus goed functioneert, dan wordt tevens voldaan aan het aspect 'kwaliteitszorg en ambitie' uit het (nieuwe) inspectiekader.

3.4 Onderwijseffecten

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.

Ook met betrekking tot de onderwijsresultaten (de effecten) is het belangrijk om te weten waar Arcus als totaal staat, maar ook waar de individuele teams staan. In de tot stand gekomen teamportretten wordt per team een overzicht geboden van de stand van zaken per jaar (en over de jaren heen) met betrekking tot: instroom, aantal studenten, jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat, belangrijke JOB-resultaten, vsv cijfers en positie in de keuzegids.

Jaarresultaten

Afgezet tegen de doelstelling om de Arcus resultaten in lijn te brengen met het landelijk gemiddelde, is de constatering dat in 2016-2017 op de niveaus 2, 3 en 4 grote vooruitgang is geboekt en dat de resultaten boven de vanaf 2017 door de Inspectie gehanteerde norm liggen. Op niveau 1 zijn de resultaten in 2016-2017 ten opzichte van het jaar ervoor gezakt en liggen ze nog fors onder het landelijk gemiddelde.

Vanaf 2017 is het nieuwe Onderzoekskader mbo 2017 van kracht. Dat betekent dat het vierjaarlijkse Onderzoek naar Bestuur en opleidingen vanaf 2017 volgens dat kader wordt uitgevoerd. De Inspectie gaat vanaf dat moment ook werken met nieuwe normen voor jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. In onderstaande tabel zijn zowel de 'oude' als de nieuwe inspectienormen voor het jaarresultaat weergegeven en vervolgens de behaalde resultaten per niveau over de jaren heen.

Jaar resultaat	Norm Inspectie t/m 2016	Norm Inspectie Vanaf 2017	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Arcus			65,8%	65,8%	64,9%	64,5%	72,3%
niveau 1	60,7%		59,7%	58,8%	59,2%	56,5%	52,1%
niveau 2	56,5%	66,8%	67,6%	67,9%	68,3%	67,4%	70,8%
niveau 3	65,3%	67,9%	69,6%	66,6%	64,1%	64,0%	72,1%
niveau 4	64,2%	67,9%	64,7%	66,2%	63,5%	66,8%	75,8%

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

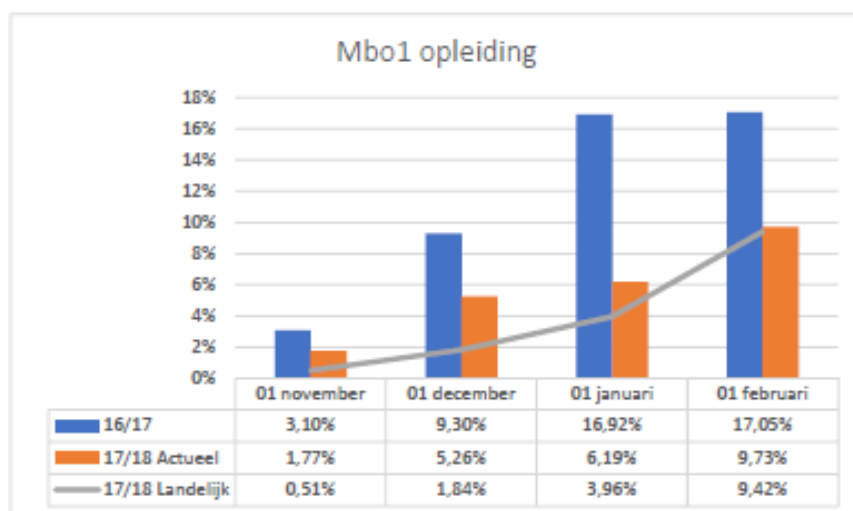
Vsv cijfers

In de onderstaande tabel is zichtbaar dat de vsv-cijfers van Arcus in 2016-2017 op alle niveaus hoger liggen dan de vsv norm. De vsv cijfers van 2016-2017, op basis van de maandelijkse duo rapportage (stand 1 oktober 2017), zijn op de niveaus 3 en 4 ten opzichte van 2015-2016 weer wat gezakt. Op niveau 1 en 2 is het vsv percentage in 2016-2017 iets gestegen ten opzichte van 2015-2016.

	Arcus 2012-2013	Arcus 2013-2014	Arcus 2014-2015	Arcus 2015-2016*	Arcus 2016-2017**	Norm 2016-2017
niveau 1	29,80%	34,43%	35,58%	42,2%	43,09%	27,50%
niveau 2	10,83 %	10,29%	12,17%	12,14%	12,95%	9,50%
niveau 3/4	4,44%	3,29%	4,20%	4,34%		
niveau 3					3,80%	3,60%
niveau 4					3,91%	2,75%

Voortijdig schoolverlaten (meetperiode 1-10 tot 1-10)

De actuele cijfers per 19 februari 2018 (van duo) laten op niveau 1 een indrukwekkende vermindering van de uitval zien ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.



Actuele situatie voortijdig schoolverlaten, niveau 1 t.o.v. vorig jaar

Instroom

Naast achterblijvende resultaten werd Arcus in oktober 2016 ook geconfronteerd met achterblijvende instroomcijfers en de daarmee samenhangende afname in de bekostiging voor Arcus. In de afgelopen jaren is met name de instroom in de BBL aanzienlijk gedaald. Daarnaast liet bij Arcus de BOL-instroom per 1 oktober 2016 een veel grotere daling zien dan door de krimp gerechtvaardigd was. De totale daling was 8%. De instroomdaling bedroeg 16%(!) en de doorstroomdaling 4%. De daling deed zich bij nagenoeg alle opleidingen voor. Een analyse van de daling liet zien dat Arcus marktaandeel verloren heeft aan andere onderwijs aanbieders.

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 leerlingen van Arcus College is dit jaar flink **gestegen met 19 procent**. Landelijk stijgt de instroom van roc's met 2 procent ten opzichte van 2016. Bij het Arcus College stijgt de instroom met 19 procent, waarmee het marktaandeel is teruggewonnen. Er is sterk geïnvesteerd in de relaties met voortgezet onderwijs, in de communicatie met de aspirant-studenten en in het instroomproces.

Studenttevredenheid

De uitslagen van de JOB-monitor 2018 laten voor Arcus ten opzichte van de eerdere JOB-monitors een gestaag stijgende student-tevredenheid zien.

- Rapportcijfer opleidingen: 6,8 (2012) → 6,9 (2014) → 7,0 (2016) → 7,3 (2018)
- Rapportcijfer Arcus: 5,7 (2012) → 5,9 (2014) → 6,2 (2016) → 6,6 (2018)

De JOB 'scores' worden weergegeven in een 5-puntschaal. Onderstaand zijn de JOB-resultaten voor Arcus op de verschillende categorieën weergegeven.

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

JOB-resultaten per categorie (5-puntschaal)

Deze tabel laat zien dat er over de hele linie gelijk is gescoord t.o.v. 2016 of zelfs (grote) verbetering gerealiseerd is.

3.5 Onderwijsresultaten

Onderstaand 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 (zie ook 3. 6) als 'aanjagers' van het zogenaamde 'geïntegreerde onderwijs' door middel van succesvolle inzet van Integrale beroepsopdrachten, afgestemd op het regionale bedrijfsleven.

Vanuit het Taal expertisecentrum wordt het concept van 'taalgericht vakonderwijs' (in het vakonderwijs geïntegreerd taalonderwijs) op diverse plekken binnen Arcus uitgerold. In het RIF Tech2Create zijn hiermee bij de 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 op 1 september 2017 gestart met een 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.

Op basis van bestuurlijke en onderwijskundige ontwikkelingen bij Arcus College en de aangescherpte wetgeving van de overheid met betrekking tot de eisen aan de examencommissie zijn de vier examencommissies eind 2016/- begin 2017 een transitietraject ingegaan en zijn vanaf februari 2018 in vernieuwde vorm operationeel. In het kader van deze transitie is onder meer door een aangepaste personele samenstelling scheiding aangebracht tussen de operationele verantwoordelijkheid voor de examinering (de teamleider en het team) en het toezicht op de examenkwaliteit en borging daarvan (de examencommissie). Verder hebben alle examencommissies een externe voorzitter uit het werkveld met een bepaalde deskundigheid op het gebied van examinering.

In het kader van 'studentgerichtheid' is de op Zuid-Limburgs niveau gezamenlijk opgestarte aanpak van kwetsbare doelgroepen in het programma VOORdeel & VERVOLG een mooi voorbeeld. In de volgende paragraaf wordt dit programma verder toegelicht.

3.6 Kwetsbare doelgroepen

In Zuid-Limburg is het aantal kwetsbaren groot. De (netto) arbeidsparticipatie onder de lager opgeleiden in Zuid-Limburg is laag en in Zuid-Limburg zijn lager opgeleiden oververtegenwoordigd ten opzichte van vele andere regio's. Daarnaast neemt de vraag naar personeel op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt in 2017 sterk toe. Dat betekent dat er een situatie gaat ontstaan waarbij iedereen op de arbeidsmarkt nodig is (UWV, 2017). Dat betekent dat aandacht voor deze doelgroep in deze regio van essentieel belang is.

Om lager opgeleiden aan het werk te krijgen en te houden, moet er worden geïnvesteerd in hun menselijk kapitaal door opleiding en training. Lager opgeleiden die werk hebben, kunnen bovendien door informeel leren de noodzakelijke competenties voor een verdere loopbaan opdoen, mits er voldoende aandacht is voor het creëren van ‘leerrijke werkplekken’. Hiertoe moeten werkgevers in samenspraak met onderwijsinstellingen, UWV en lokale overheden zorgen voor een betere invulling van flexibele contracten zodat er meer ruimte ontstaat voor formeel en informeel leren van laagopgeleiden (Cörvers et al., 2011).

Binnen de publiek private samenwerking VOORdeel & VERVOLG, wordt in een uniek samenwerkingsverband, waarin alle onderwijsinstellingen voor mbo, vmbo, vso en PrO in Zuid-Limburg samenwerken met gemeentes, UWV en ondernemers, een toekomst- en arbeidsmarktgericht onderwijsconcept tot stand voor deze kwetsbare doelgroepen. Door deze talentontwikkeling op maat kunnen in Zuid-Limburg op termijn zo’n 1000 vacatures per jaar worden ingevuld en kan de doelgroep meer duurzaam aan het werk.

De looptijd van het programma is 2017-2021.

De doelgroepen waar het 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.

De doelstelling van VOORdeel & VERVOLG is het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroep (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 (op maat voor de doelgroep en de voor arbeidsmarkt).

3.7 Arcus in de regio

Trends en ontwikkelingen

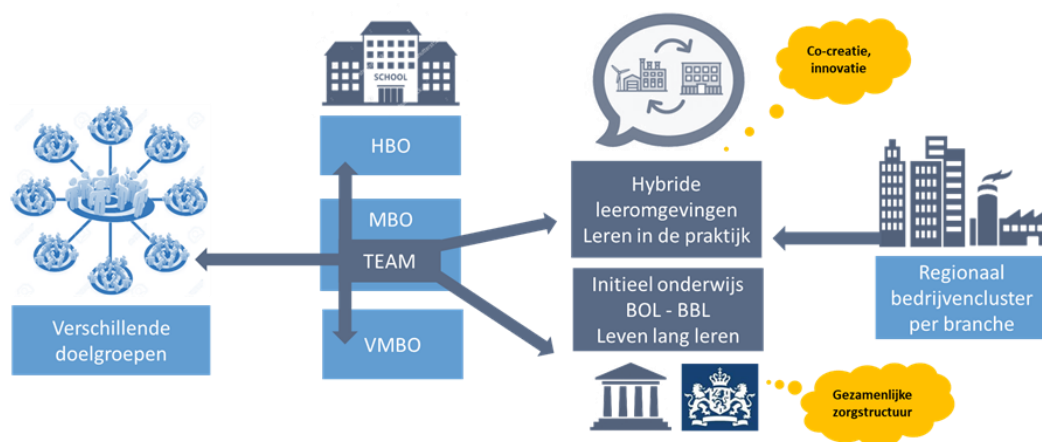
Zuid-Limburg is een zogenaamde ‘krimpregio’. De potentiële beroepsbevolking in Zuid-Limburg nam in 2016 af met 0,2%. In 2017 is er sprake van een stabilisatie. In de meeste andere arbeidsmarkt-regio’s stijgt de beroepsbevolking in deze periode. De verwachting is dat er in Zuid-Limburg op korte termijn een tekort aan arbeidskrachten gaat ontstaan: 17.000 binnen nu en 5 jaar, waarvan 70% op vmbo-mbo-niveau.

Om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen, is 75% arbeidsparticipatie nodig, terwijl de arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg op dit moment 65% bedraagt. De arbeidsparticipatie in de regio ligt hiermee een stuk lager dan landelijk, waar deze ruim 70% bedraagt. Er is vraag naar passend gekwalificeerde werknemers terwijl grote aantallen burgers niet actief aan het arbeidsproces deelnemen. 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.

In 2016 en 2017 is de samenwerking tussen onderwijs, overheid en regionaal bedrijfsleven in Limburg verder geïntensiveerd om deze problematiek het hoofd te bieden. Er wordt gewerkt aan afstemming tussen de onderwijsagenda's en de provinciale en gemeentelijke agenda's op sociaaleconomisch gebied.

Arcus als dé onderwijspartner in de regio

Een belangrijke doelstelling voor Arcus is om dé onderwijspartner in de regio te worden. Gecombineerd met de ambitie om teams in the lead te zetten, levert dat het volgende plaatje op van hoe Arcus dit partnership voor zich ziet.



Innovatief mbo: beroepsgericht, studentgericht, toekomstgericht, gericht op de regio

Het is hierbij van groot belang dat samenwerking in de regio niet alleen op bestuurlijk en beleidsniveau plaatsvindt, maar juist en vooral door de onderwijsteams van Arcus. In de techniek en met betrekking tot kwetsbare doelgroepen (Entree) zijn hier in 2016 en 2017 stappen gezet. Uit onderzoeken en audits is echter gebleken dat bij een deel van de onderwijsteams van Arcus nog slechts beperkt sprake is van samenwerking, zowel met (mogelijke) partners binnen het onderwijs als met partners in de beroepspraktijk.

Techniekonderwijs 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. Omdat te realiseren zijn een goede aansluiting van het techniek onderwijs op de regionale arbeidsmarkt en het verhogen van de arbeidsmarkt-participatie 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 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 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.

Arcus participeert in de onderstaande publiek-private-samenwerkingsverbanden:

- Publiek-private-samenwerking CHILL (subsidie periode is voorbij)
- Publiek-private samenwerking Zorgtechniek Limburg (subsidie periode is voorbij)
- RIF Tech2Create: 3^e / 4^e jaar in 2018
- RIF VOORdeel & VERVOLG: 1^e / 2^e jaar in 2018 (zie 3.5)
- RIF Gebouwde omgeving: 1^e / 2^e jaar in 2018

Op te starten nieuwe publiek-private samenwerkingen in 2018

- RIF ICT
- RIF Procestechiek en maintenance
- RIF Foodlab (horeca en leisure)
- (RIF) Practoraat Beroepsgericht onderwijs

Nieuwe opleidingsarrangementen

Op Arcus (en de andere ROC's in Limburg waarmee wordt samengewerkt) komen veel vragen af die samenhangen met de toenemende krapte op een groeiende arbeidsmarkt. De groei in (Zuid-)Limburg die het gevolg is van een oplevende economie en gericht stimuleringsbeleid van regionale overheden, leidt nu al tot krapte. De verwachte krimp in het vmbo-potentieel zal dit effect vergroten. Bedrijven (bijv. rondom campussen, logistieke centra, etc.) clusteren hun vragen en komen tot strategisch personeelsbeleid. Instellingen in de zorg worden gedwongen om hetzelfde te doen. Arcus zal, in samenwerking met de andere onderwijsinstellingen in de beroepskolom, zich moeten 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 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 zijn. 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 bestudeerd onderzoek en de inzichten die bovenstaande documenten opleverden, heeft de werkgroep een aantal aanbevelingen gedaan om de doorstroom te verbeteren en de uitval terug te dringen. Aan de hand van deze aanbevelingen worden in 2018 concrete projecten gestart om tot verbetering te komen.

Verder participeert Arcus actief in de totstandkoming van het keuzedeel 'Voorbereiding hbo', dat door een groot aantal mbo-scholen uit Zuid-Nederland wordt ontwikkeld samen met hbo-instellingen. Dit keuzedeel is in het schooljaar 2017-2018 klaar en moet mbo'ers kansrijker laten doorstromen naar het hbo.

Samenwerking met het pro, vso, vmbo in de regio

Binnen de programma's Techniekonderwijs Zuid-Limburg (TOZL) en VOORdeel & VERVOLG zijn en worden doorlopende leerlijnen (voor TOZL-vakmanschapsroutes) ingericht op Zuid-Limburgs niveau. In navolging daarvan zijn ook in de zorg en in de horeca in 2017 z.g. vakmanschapsroutes tot stand gekomen.

Als gevolg van de teruglopende instroom (zie 3.4) is sterk geïnvesteerd in de relaties met de toeleverende scholen in de regio.

4. Excellentieprogramma's

4.1 Doelstellingen excellentieprogramma's

Excellentieprogramma Nieuwe Honden

Het overall doel is leren in een reële beroepssituatie.

- 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'.
- Professionalisering van bij excellentieprogramma betrokken docententeam
- Olievlekwerking: het project heeft een olievlekwerking naar andere afdelingen binnen Arcus
- Evaluatie uitgevoerd

Skills Heroes (vakwedstrijden)

Verder uitzetten, uitvoeren en inbedden van de vakwedstrijden binnen Arcus en het enthousiasmeren van de studenten, docenten en het beroepenveld. Daarnaast ook meer activiteiten ontplooiën binnen het project Skills Heroes: organiseren kwalificatiewedstrijden, schrijvers en workshopmanagers afvaardigen.

Excellentieprogramma 'Laborator'

Doel van dit 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.

Excellentieprogramma Technisch vakman op niveau 2

Doel van dit excellentieprogramma is de ontwikkeling en uitvoering van een viertal modules die opleiden tot technisch vakman van de toekomst op niveau 2, afgestemd op wat het Zuid-Limburgse bedrijfsleven nodig heeft. De vier modules zijn als kop op diverse opleidingen inzetbaar.

1. moderne energietechniek service en onderhoud
2. instrumentele vaardigheden diagnose en programmering
moderne afwerktechnieken basics
3. onderhoud in netwerk gestuurde omgevingen

Op termijn is doorgroei naar 'meester-gezel trajecten' mogelijk.

4.2 Begroting Excellentieprogramma's

Looptijd 2015 t/m 2019

Programma	Kosten
Excellentieprogramma 'Laborator'	€ 280.000
Excellentieprogramma 'Technisch vakman op niveau 2'	€ 390.000
Excellentieprogramma 'Arcus Heroes en Skillswedstrijden'	€ 503.684
Excellentieprogramma 'Nieuwe Honden'	€ 300.000
Totaal	€ 1.473.684
Gemiddeld per jaar	€ 368.421

Onderstaand zijn de behaalde resultaten weergegeven.

4.3 Excellentieprogramma 'Nieuwe Honden'

Rapportage maart 2018 (over 2017)

Doelstelling	Stappen / activiteiten 2016	Bereikte resultaten	Inzet extra gelden
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)	Ontwikkeling onderwijsmodule per opleiding	Onderwijsmodule is voor de 2 ^e keer uitgevoerd. Dieper uitgewerkt richting social media en verdere integratie van drama en popmuziek op het podium.	€ 79.000 (2017)
	Ontwikkeling masterclasses voor beste performers incl. beoordelingscriteria	Masterclasses zijn uitgevoerd. Ze zijn wel klassikaal uitgevoerd omdat iedere die meewerkt excelleert binnen dit project. Dit is aangepast naar aanleiding van de evaluatie van het project.	
	Onderzoek naar mogelijk link met skillswedstrijden	Nog geen skillswedstrijd op dit moment. Landelijk nog niet opgepakt.	

Doelstelling	Stappen / activiteiten 2016	Bereikte resultaten	Inzet extra gelden
waarin de mogelijkheid vervat zit om toptalent te laten bovendrijven en de relatie met het werkveld versterkt wordt door de inbedding van masterclasses voor de beste 'performers'.	Ontwikkeld passend didactisch en begeleidingsmodel	Coaching on the job heeft plaatsgevonden. Na de evaluatie is teruggekeken op de begeleiding van de verschillende disciplines en zijn verbeterafspraken gemaakt. Vooral t.a.v. samenwerking tussen disciplines	
	Ontwikkeling voorlichtingsmateriaal en communicatie over het programma	Hoog ingezet op het gebruik van social media, minder op de traditionele media.	
	Sponsoring regelen door werkveld	Sponsoring verder uitgebreid met 3 extra sponsors.	
	Produceren programma als onderdeel van het onderwijs	Programma start in mei, en loopt door tot november. Bij alle opleidingen volledige integratie in de lessen of stage van studenten.	
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	Docenten zijn zelfstandig aan de slag gegaan ahv planning. Meer eigen verantwoordelijkheid in de disciplines gelegd. En ook meer betrokkenheid bij de diverse opleidingen bij het invullen van de voorstelling. Bij de brainstorm is er gebruik gemaakt van externen om een methodiek te gebruiken om tot een centraal thema te komen. Deze methodiek heeft gewerkt en er is een gezamenlijk gedragen thema uitgekomen.	
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	Enthousiasme binnen Arcus voor deze onderwijsvorm groeit. A&H en ICT zijn benaderd om mee te werken, maar door tijdgebrek en ziekte is nog geen concreet eindresultaat uit gekomen. Echter voor 2018 is er wel al toegezegd dat er een nieuwe poging tot samenwerking gaat komen. Dat betekent dat we komend jaar met 13 opleidingen van Arcus werken aan de show. Daarnaast hebben we aangeboden om	

Doelstelling	Stappen / activiteiten 2016	Bereikte resultaten	Inzet extra gelden
		een workshop te verzorgen op studiedag van creatieve sector.	
Evaluatie	De vraag is: moet je er een wedstrijd van maken wie de beste performer is, of is meedoen met de productie in welke vorm dan ook al een vorm van excellentie en wil je talent uit iedereen halen.	Deze discussie is in de voorbereiding van de volgende productie 'beslecht'. Iedereen die meewerkt excelleert op zijn niveau en haalt het maximale uit zichzelf. Om iedereen een gelijke kans te geven krijgt ook iedereen de kans op een masterclass. Zo heeft EV, AVV, PT, Drama en Popmuziek klassikaal masterclasses gehad. Door in functies te differentiëren krijgt iedereen de kans om zo maximaal mogelijk te presteren.	

4.4 Excellentieprogramma "Skills Heroes"

Rapportage maart 2018 (over 2017)

Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaten	Inzet extra gelden
In het projectplan hebben we aangegeven dat we dit lobbywerk tot 2018 de tijd geven. Daarna moet het zijn ingebed binnen Arcus. Elk jaar zullen we daarin stappen zetten. In het afgelopen schooljaar was het de bedoeling om weer met <u>meer wedstrijden</u> mee te doen, dan verleden jaar. Ook de organisatie van de <u>kwalificatiewedstrijden en de Skills Talents</u> (vmbo) stond weer op onze agenda. Binnen de organisatie willen we elk jaar een stapje erbij doen. We hadden ons ook nog voorgenomen om binnen 5 jaar (vanaf de start) deel te nemen aan een <u>buitenlandse wedstrijd</u> (Worldskills of Euroskills). Ook was het een doel om de <u>interne bekendheid en betrokkenheid</u> van docenten te vergroten	1. Start 2017 - Bijstellen actieplan. 2. Start 2017 - Benaderen docenten: nieuwe wedstrijden, deelname wedstrijden. 3. Mei 2017 – voorlichtingen docenten en studenten (infobijeenkomst/uitleg team/individuele gesprekken studenten). 4. September-oktober 2017 – op zoek naar workshopmanagers, wedstrijdsschrijvers. 5. Oktober 2017-januari 2018 – organisatie kwalificatiewedstrijden en	1. Arcus doet mee met 15 wedstrijden, uiteindelijk deelname 13 wedstrijden met 14 kandidaten. Er zijn 9 opleidingen bij gekomen t.o.v. verleden jaar. 2. Arcus-docenten schrijven 2 wedstrijden (voorrunde, kwalificatie en NK). 3. Arcus levert workshopmanagers en juryleden (binnen Arcus en uit bedrijfsleven). 4. Arcus organiseert op kwalificatieronde en de provinciale kampioenschap van Skills Talents (vmbo). 5. Arcus lobbyt mee voor de wedstrijd	€ 79.000 (2017)

Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaten	Inzet extra gelden
dit jaar. <u>Resultaat:</u> - Arcus heeft deelgenomen aan 7 kwalificatierondes (met 14 kandidaten) 11 kandidaten gingen door naar de nationale vakwedstrijden. - Wedstrijden FD en EV vormgegeven door 2 Arcus-medewerkers (voorrunde, kwalificatie en finale). - Organisatie van 7 kwalificatiewedstrijden bij Arcus (77 studenten hebben er mee gedaan uit heel Nederland). Arcus-studenten (ruim 20) van EV en FD hebben de organisatie van de 2 wedstrijddagen volledig voor hun rekening genomen. - Functie workshopmanager FD wordt ingevuld door 2 Arcus-studenten en EV door medewerkers. - Arcus heeft 7 juryleden voor de Finale in RAI geregeld voor Worldskills Netherlands. - Arcus neemt deel aan horeca-vakwedstrijd <i>Talent van de toekomst</i> in Vianen (april 2017) met de kokopleiding. - Start nieuwe ronde schooljaar 2017-2018 – deelnemen aan de vakwedstrijden, organisatie kwalificatieronde binnen Arcus.	training student/docent voor de kwalificatiewedstrijd en tot maart 2018 voor NK. 6. Februari 2018 – masterclass studenten en docenten. 7. Maart 2018 – deelname NK, teamleader en aanwezigheid tijdens NK. 8. Doorlopend – lobbywerk.	fotografie (NIEUW). 6. Arcus organiseert een site-event voor begeleiders tijdens de kwalificatiewedstrijd. 7. Arcus organiseert een teambuildingsdag voor eigen mbo-deelnemers en alle Limburgse vmbo-deelnemers. 8. Arcus heeft 2 kandidaten die deelnemen aan de World Skills in Abu Dhabi: grafisch (Ivi Bruls behaalt de 17^e plek) en Kappen (Emmy PanAnun behaalt de 26^e plek).	

4.5 Excellentieprogramma ‘Laborator’

Aangepaste looptijd: 1 januari 2017 – 1 januari 2020

Rapportage t/m maart 2018

Doelstelling	Periode	Activiteit	Inzet extra gelden
--------------	---------	------------	--------------------

Doelstelling	Periode	Activiteit	Inzet extra gelden
Doel van dit 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).	jan 2017 – dec 2017	Vooronderzoek bij bedrijven: bij verschillende bedrijven is de behoefte en de inhoud van dit excellentie programma getoetst. Doel was om een goede aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren. Dit is momenteel gerealiseerd-	€ 7.500 (2018)
	Feb 2018-aug 2018	Ontwikkeling programma: 2 modulen van elk 240 klokuren	
		Ontwikkeling passend didactisch en begeleidingsmodel	
		Ontwikkeling passend stagemodel	
	Sept 2018-dec 2018	Professionalisering docenten	
		Communicatie over het programma	
	Jan 2019-juli 2019	Implementatieprogramma tot 'laborator'	
	Sept 2019-dec 2019	Evaluatie en verbeterplan	
		Doorontwikkeling tot meester-gezel traject (optioneel)	
		Implementeren verbeteringen en meester gezel traject	
		Borging binnen CHILL en Techniekonderwijs Zuid-Limburg	

4.6 Excellentieprogramma 'Technisch vakman op niveau 2'

Aangepaste looptijd project: 1 januari 2017 – 1 januari 2020

Rapportage t/m maart 2018

Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaten	Inzet extra gelden
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.	<u>Ontwikkeling module 1</u> De module is georganiseerd rondom domotica (leermiddel Klik aan Klik uit). In de basismodule wordt een op afstand bestuurbare huisinstallatie gerealiseerd. De afdeling bouw participeert hierin	Ontwikkelde en gestarte module van 240 klokuren.	€ 130.000 (2018)

Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaten	Inzet extra gelden
De modules worden o.m. aangeboden binnen niveau 2 aan niveau 3 'potentials'. 1 moderne energietechniek service en onderhoud 2 instrumentele vaardigheden diagnose en programmering 3 moderne afwerktechnieken basics 4 onderhoud in netwerk gestuurde omgevingen Op termijn is doorgroei naar 'meester-gezel trajecten' mogelijk.	met het Project Tiny house, waarbij een moderne woonvorm centraal staat: een klein huis, mobiel, maar voorzien van alle eigentijdse gemakken en techniek. Bouw Mensen realiseert dit project (de bouw) in samenwerking met de afdelingen techniek. Doelstelling is dat dit huis in Sittard op de markt te zien zal zijn. Arcus afdeling Media zorgt voor pr etc.		
	<u>Ontwikkeling module 2</u> Deze module is voor een deel gebouwd rondom moderne energietechniek binnen automotive: de opkomst van hybride, e-mobility en mogelijk alternatieve energiedragers zoals waterstof. Eerste fase daarbinnen is veiligheid en diagnose.	Ontwikkelde en voor een deel (eerste fase) gestarte module. Dit deel (hoogvolt veiligheid en elementaire diagnose) is in uitvoering in avondcursussen, doelgroep werkende automonteurs n2 (start 100 personen bij Wealer groep).	
	<u>Ontwikkeling module 3</u> Nieuwe signtechnieken als 3d contourprinting en de introductie van ledtechnologie. De introductie van ledtechnologie is een co-creatie met afdelingen zorgtechniek en elektronica.	Ontwikkelde en gestarte module van 240 klokuren.	
	<u>Ontwikkeling module 4</u> In deze module staat het pedagogisch didactische principe: starten vanuit spel en de natuurlijke nieuwsgierigheid van leerlingen triggeren/activeren (Dewey en Montessori) centraal. Leerlingen komen vanuit experience tot eigen leervragen. Centraal staat het via het IOT aangestuurde arduino met de focus op actuatoren en sensoren. Ook hierin zal het principe tutor – tutee gebruikt gaan worden om kennis en kunde over te brengen naar andere leerlingen en docenten.	Ontwikkelde en gestarte module van 240 klokuren.	

Doelstelling	Stappen/activiteiten	Resultaten	Inzet extra gelden
	Twee sub projectjes: bouwen autonoom rijdende model auto voorzien van hard en software middels arduino, 3 D printing inclusief metaalprinting		

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 2017

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 2017-2018 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.