

Jaarplan 2011

Arcus maakt ook in 2011
werk van jouw talent





Hoofdstukindeling

Inleiding	5
1. 2011: de eerste schijf uit vijf	6
2. De kwaliteit van het onderwijs staat als een huis	8
3. De infrastructuur en de kwaliteit van het beroepsonderwijs in Parkstad zijn ontgroeningsbestendig	16
4. Arcus staat voor maatwerkopleidingen: je leven lang leren; re-integratie en participatie	18
5. Marketing en communicatie	20
6. De ondersteuning van het onderwijs	22
7. De nieuwbouw	26





Inleiding

Voor u ligt het eerste jaarplan van ons nieuwe strategisch beleid tot 2015. Het is tot stand gekomen in dezelfde periode als waarin de kabinetsformatie is afgerond.

Mede door het nieuwe regeerakkoord is voor de ROC's een aantal zaken onzeker.

We noemen onder andere:

- De beëindiging van de financiering van opleidingen voor 30-plussers.
- De verkorting van niveau 4-opleidingen van vier naar drie jaar.
- De andere positionering van de niveau 1- en AKA-opleidingen.
- De verdere privatisering van Educatie en de vermindering van inburgering.

Indien al deze maatregelen doorgang vinden, zal dat zeer grote consequenties voor Arcus tot gevolg hebben. Wij houden er op dit moment ernstig rekening mee, dat dit zal moeten leiden tot een bijstelling van onze strategische doelstellingen.

Dat zal pas echt duidelijk worden wanneer de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in de eerste helft van 2011 haar visie op het mbo-onderwijs in een nieuwe beleidsnota bekend heeft gemaakt.

Dit jaarplan ziet er anders uit dan de jaarplannen die wij in de afgelopen jaren hebben gemaakt. Dat past ook in ons doel om de onderwijsteams binnen de vastgestelde Arcus-onderwijsvisie zelf meer het tempo en de richting te laten bepalen van de verbeteracties die we elk jaar willen realiseren.

In hoofdstuk 1 geven we de hoofdlijnen van het vastgestelde beleid weer. De hoofdstukken 2, 3 en 4 gaan in op de drie inhoudelijke doelen die we ons gesteld hebben. Hoofdstuk 5 betreft onze marketing en communicatie. Dit is een apart hoofdstuk omdat we er de komende jaren meer aandacht aan willen besteden. Hoofdstuk 6 gaat over de activiteiten om het onderwijs te faciliteren. Ten slotte besteden we in hoofdstuk 7 aandacht aan de nieuwbouw. Bij de afronding van dit jaarplan kregen we het goede nieuws dat de bouwvergunning van de zijde van de gemeente Heerlen op korte termijn te verwachten is en dat deze valt onder het regime van de crisis- en herstelwet. Natuurlijk kunnen direct-belanghebbenden nog bezwaar bij de rechter aantekenen. Maar wij hebben de stellige verwachting, dat we in de tweede helft van 2011 aan het bouwen zijn.

*Toon Theunissen
Jos Jongen*

1. Het jaarplan 2011: eerste schijf uit vijf

Met de goedkeuring van ons strategisch beleid door de Raad van Toezicht is de koers voor de komende jaren vastgesteld. In vijf jaarplannen zullen we gefaseerd naar de realisering van onze doelstellingen toewerken, de voortgang monitoren en bijsturen waar nodig. Daarmee is dit jaarplan dus het eerste uit 'de schijf van vijf'.

We hebben onze doelstellingen als volgt geformuleerd:

Strategisch beleid 2011-2015

De kwaliteit van ons onderwijs staat als een huis

De infrastructuur en de kwaliteit van het beroeps-
onderwijs in Parkstad zijn ontgroeningsbestendig

Arcus staat voor maatwerkopleidingen, leven lang
leren, re-integratie en participatie

Wij zijn het regionaal
opleidingen-
trum voor beroep,
participatie en re-
integratie

Arcus zal moeten zorgen dat aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan om de doelstellingen te realiseren. Zo is een breed gedragen visie een vereiste en moeten we doen wat we beloven. Daarnaast moet Arcus als organisatie professioneel zijn en moet het onderwijs centraal staan. Daarvoor is goede support van onderwijsondersteunende afdelingen nodig. De geplande nieuwe, state-of-the-artvoorzieningen moeten ervoor zorgen dat Arcus klaar is voor de toekomst.

In ons strategisch beleid is aangegeven, dat de aanpak van onze jaarplannen zal veranderen. De fase waarin wij nu verkeren en de huidige doelstellingen vragen om die andere aanpak. De kern van onze jaarplanning verschuift naar de onderwijsteams en de vorderingen en de verbeterplannen die zij maken. Wij zullen daar vanaf 2012 in het jaarplan uitgebreid aandacht aan gaan besteden. Daarnaast zal het jaarplan komende jaren vooral bestaan uit een algemene schets van belangrijke nieuwe ontwikkelingen. Ook zullen doelen in het kader van een leven lang leren, re-integratie en maatschappelijke participatie alsmede relevante, het onderwijsproces facili-

terende projecten aan bod komen. Voorliggend jaarplan 2011 is een 'overgangsjaarplan'.

Jaarplan en begroting vormen een geheel. Dit jaarplan is in twee opzichten onder een nieuw financieel gesternte gemaakt. Binnen Arcus hebben we vorig jaar al de afspraak gemaakt, dat we de zeer aanzienlijke innovatie-inspanning om CGO in te voeren, afbouwen. Concreet betekent dit, dat het budget – dat overigens in ruime zin onder onderwijsvernieuwing valt – is teruggebracht van circa 6 naar circa 4 miljoen euro. Daarnaast heeft het regeerakkoord van het nieuwe kabinet een aantal financiële consequenties,

waarmee we bij de opstelling van dit jaarplan al rekening hebben gehouden:

- Het kabinet stapt af van eerdere afspraken met betrekking tot de bepaling van de arbeidsvoorwaardenruimte voor de sectoren die een eigen CAO hebben.
- Wij gaan ervan uit dat er geen enkele vorm van prijscompensatie zal zijn.
- Wij gaan ervan uit dat er geen nieuwe gelden voor innovatie zullen komen.
- Wij houden rekening met de maatregelen rondom inburgering.
- Wij houden rekening met de maatregelen op het gebied van re-integratie.
- Wij anticiperen op de maatregelen om deelnemers ouder dan 30 jaar niet meer voor publieke financiering in aanmerking te laten komen.
- We hebben rekening gehouden met de dekingsgraadeisen voor pensioenfondsen en hebben een verhoging van de pensioenpremie met 1% ingecalculerd (0,7% stijging werkgeverslasten).

Dit alles heeft ertoe geleid dat wij een 'conservatieve' begroting hebben opgesteld.



2. De kwaliteit van ons onderwijs staat als een huis

2.1. Alle onderwijsteams weten waar ze goed in zijn en wat verbeterd kan worden. Alle onderwijsteams gaan elk jaar een stapje vooruit.

Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> Elke onderwijsafdeling geeft onderwijs binnen de kaders van het Arcus-onderwijsmodel. Het onderwijs is op alle aspecten voldoende en bij 25% van de standaarden goed. Op een viertal terreinen is het onderwijs excellent: <ol style="list-style-type: none"> 1) zorg; 2) procestechniek; 3) kok en gastheer niveau 4; 4) expertisecentrum jeugdigen/volwassenen met een grote afstand tot leren en werken.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> Het format zelfevaluatie en het teamjaarplan bieden een gemeenschappelijk houvast voor alle teams. Indicatoren uit het strategisch beleid dienen handzaam en meetbaar te zijn. Elke onderwijsafdeling heeft een zelfevaluatie (o-meting) over het schooljaar 2010-2011 en een eerste verbeterplan voor het schooljaar 2011-2012. In elke onderwijsafdeling zijn het onderwijs en de examinering van voldoende kwaliteit.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> De inhoud van de zelfevaluaties van de afdelingen worden compact opgenomen in het jaarplan 2012. De inhoud van de verbeterplannen van de afdelingen worden compact opgenomen in jaarplan 2012. Rapporten van de onderwijsinspectie.
Middelen	Divers (zie hierna)
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> Productie van het format zelfevaluatie en jaarplan: dienst EOS. Zelfevaluatie en jaarplan: het onderwijsteam (professioneel sta-tuut). In de managementlijn: <ul style="list-style-type: none"> • OC voor de afdeling; • UD voor de unit; • CvB voor Arcus totaal.

Kwaliteit van onderwijs: dat is de kerntaak van het Arcus College. Het grootste deel van onze reguliere begroting wordt ingezet om deze doelstelling te realiseren. In aanvulling daarop zijn er in dit jaarplan middelen voorzien om de specifieke doelstellingen van ons strategisch beleid te bereiken.

We hebben deze additionele middelen voor het onderwijs verdeeld in drie categorieën:

1. middelen die generiek voor alle units worden ingezet;
2. middelen die specifiek worden ingezet om in ieder geval te voldoen aan de gewenste basiskwaliteit;
3. middelen die specifiek worden ingezet om de stap te gaan nemen van voldoende naar goed/excellent.

Hieronder zijn deze kort opgenomen.

2.1.1. Activiteiten voor alle units

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid ¹	Verantwoordelijkheid	Budget
Verdere invoering van CGO in de units. Nadruk op versnelling productie IPO's.	4.2.1.: De invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur.	Dienst EOS.	€ 400.000 (elke beroepsunit: € 100.000) € 260.000
Invoering taal en rekenen: • taal- en rekencoaches per afdeling; • invoering methode Drieslag Taal; • opleidingen en projectcoördinatie.	4.2.2.: De eisen aan taal en rekenen.	Alle units en EOS (verantwoordelijkheden zijn aangegeven in een implementatieplan, dat goedgekeurd is door de MR).	€ 660.000 (geoormerkt rijksbudget)
Extra begeleiding van niveau 1- en 2-deelnemers om voortijdige uitval te voorkomen.	4.2.3. De onderwijskwaliteit in het algemeen. 4.2.5. Iedereen is als deelnemer welkom bij Arcus.	Alle units.	Elke unit krijgt op basis van het aantal niveau 1- en 2-deelnemers een deel van het totale budget van € 487.500
Uitvoering van taken schoolmaatschappelijk werk. Verdere vermindering van VSV tot 387 conform convenant met het Rijk. NB: realisatie is nu 4% onder de norm van het convenant.	4.2.3. De onderwijskwaliteit in het algemeen en de derdelijns begeleiding in het bijzonder. 6.9. Prestatie-indicator 2: VSV: voldoen aan de doelstelling van het VSV-convenant	De unit Educatie en het Trajectbureau. De onderwijsteams c.q. leerloopbaanbegeleiders zijn primair verantwoordelijk voor het succes van deelnemers.	€ 450.000 (geoormerkt rijksbudget)

¹ De vermelde nummers verwijzen naar de betreffende paragraaf in het strategisch beleid.

2.1.1. vervolg blz. 9

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Betreft units	Budget
De invoering van de nieuwe intakeprocedure.	4.2.5.: Iedereen is als deelnemer welkom bij Arcus. Doorlopende leerlijnen.	A&H en H&T: volledige invoering nieuwe intakeprocedure. In 2012 bij andere beroepsunits.	€ 90.000 (met name uitvoering testen en screening testen)
Invoering voor docenten van nieuw onderwijsinformatiesysteem in 2011: KRD en DBS.	6.2.: Onderwijsinnovatie; ICT state of the art.	Alle beroepsunits.	€ 100.000

2.1.2. Activiteiten voor basiskwaliteit van het onderwijs in de units.

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Betreft units	Budget
Kunst Theater Media: na de experimentfase moet nu de onderwijskwaliteit verbeterd en geborgd worden.	Onderwijs en examinering moeten altijd voldoen aan de basiskwaliteit.	Het team KTM is er primair voor verantwoordelijk dat het onderwijs en de examinering voldoen aan de basiskwaliteit.	€ 57.500
Assisterende beroepen in de gezondheidszorg: door gedane ingrepen in de formatietoedeling dreigt de onderwijskwaliteit onder het niveau te komen. De inzet van formatie moet – vooralsnog tijdelijk – worden aangepast.	Onderwijs en examinering moeten altijd voldoen aan de basiskwaliteit.	Het team Assisterende Beroepen in de Gezondheidszorg is er primair voor verantwoordelijk dat het onderwijs en de examinering voldoen aan de basiskwaliteit.	€ 200.000 (continuering in 2012; daarna definitief besluit)
Unit Techniek: Ontwikkelen BBL-curricula conform eisen CGO. NB: Techniek kent een groot aantal opleidingen; deze moeten allemaal herschreven worden naar CGO-eisen.	Onderwijs en examinering moeten altijd voldoen aan de basiskwaliteit.	Overkoepelend: de directeur van de unit Techniek.	€ 64.000 (financiering door Arcus Contracting)



2.1.3. Activiteiten om te komen van 'voldoende' naar 'goed/excellent'

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Overkoepelende verantwoordelijkheid	Budget
Techniek: bijdragen aan de invoeringskosten van het Centrum voor Innovatief Vakmanschap.	4.2.4: Wij willen excelleren met ons Centrum voor Innovatief Vakmanschap op het gebied van procestech-niek en Life Sciences.	Unitdirecteur Techniek.	€ 100.000
Vorbereiding op mogelijk nieuwe opleidingen in de medische techniek en technisch medische zorg.	4.2.4.: Wij willen excelleren met onze Zorgacademie.	Unitdirecteuren Techniek en GDW.	€ 25.000 Pas na een definitief besluit (ook op Limburgs niveau) wordt eventueel aanvullend budget beschikbaar gesteld.
Verder ontwikkelen van werkplekieren c.q. praktijkieren door onze leerwerkbedrijven ICT, administratie en GDW.	Voldoen aan de eisen van de CGO-kapstok en van voldoende naar goed onderwijs.	Unitdirecteuren A&H en GDW.	Aanjaagsubsidie; AH: € 45.000 GDW: € 25.000 vanaf 2012 binnen de reguliere begroting
Bijdragen aan de innovatieve leeromgeving Wijk van Morgen.	Van voldoende naar goed onderwijs. Doorlopende leerlijnen.	Unitdirecteur Techniek.	€ 50.000
Bijdragen aan ondernemend onderwijs; ArcusPlaza, het stimuleren van ondernemersopleidingen, project vakantiewerk in de branche waarvoor je opgeleid wordt.	Van voldoende naar goed onderwijs.	Unitdirecteur A&H.	€ 35.000
Bevorderen van deelname van meer Wajongers aan het beroepsonderwijs. Project in samenwerking met externe partners.	Excellent in onderwijs en ontwikkeling van jeugdigen en volwassenen met grote afstand tot leren en werken.	Unitdirecteur Educatie.	€ 21.000

12

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Overkoepelende verantwoordelijkheid	Budget
Vorbereidingsactiviteiten voor koks- en gastheeropleiding op niveau 4. Start in 2012.	Excellent voor aanstormende topkoks en topgastheren.	Unitdirecteur H&T.	€ 25.000
Strategische alliantie met woonboulevard Heerlen over BPV-aanbod en begeleiding.	Van voldoende naar goed onderwijs.	Unitdirecteur A&H.	-
Mbo-hbo: Vergroten van de doorstroom naar hbo en het verminderen van uitval daar: <ul style="list-style-type: none"> • doorstroomprogramma Handel en Administratie; • participatie deelnemers technische bedrijfskunde; • combi-jaar afdeling ICT. 	Van voldoende naar goed onderwijs. Doorlopende leerlijnen.	Unitdirecteur A&H. Unitdirecteur Techniek	€ 60.000 € 35.000

13

2.2. Wij zijn een professionele organisatie

Arcus wil het beste uit medewerkers naar boven halen. Arcus biedt ruimte voor passie en geeft de medewerkers ook eigen verantwoordelijkheid voor (loopbaan)ontwikkeling. Een leven lang leren geldt ook voor eigen medewerkers; er is voldoende ruimte voor scholing en ontwikkeling. De ontwikkeling van organisatie en individu gaan immers hand in hand.

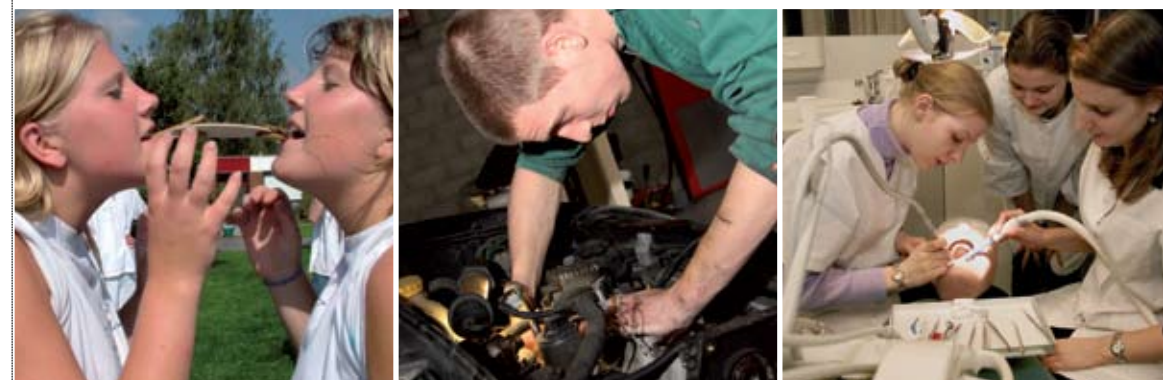
Onderwijskwaliteit en een professionele organisatie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In het professioneel statuut zijn de rechten en de plichten van de individuele professional en van de onderwijsteams vastgelegd. Als we bijdetijds onderwijs willen geven, dan moeten de medewerkers van Arcus ook bij de tijd zijn. Voortdurend ontwikkelen, voortdurend leren is nodig om bij te blijven. Wij faciliteren dat ruimhartig.

- Voor elke volledige onderwijsformatieplaats vanaf schaal 9 is 166 uur scholing per jaar beschikbaar.
- In de begroting is 1,5% van de loonsom beschikbaar voor aanvullende kosten van scholing.
- In het jaarplan hebben wij additioneel € 450.000 voor scholing en ontwikkeling van medewerkers en € 60.000 voor teamontwikkeling gereserveerd.

Professionaliteit betekent niet alleen ontwikkeling, maar ook resultaatgerichtheid. De jaarplanning op afdelingsniveau en de gesprekscyclus op individueel niveau zijn krachtige instrumenten voor zowel de ontwikkeling als de resultaatgerichtheid van medewerkers.

14

Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Arcus is een professionele organisatie en ons onderwijs is over de gehele breedte voldoende tot goed. • Op een viertal terreinen excelleren we.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Alle afdelingen hebben in hun jaarplan de benutting van de scholingstijd en de benodigde extra budgetten aangegeven. Toetsing vindt plaats via de zelfevaluatie. • Een aantal teams wordt extra gefaciliteerd in het kader van de noodzakelijke teamontwikkeling. • De resultaten van het extern gesubsidieerd doorbraakproject Teams Centraal bij Organisatieontwerp worden gebruikt bij de teamontwikkeling en bij de samenwerking tussen vmbo- en mbodocenten. • De gesprekscyclus begint vanaf schooljaar 2011-2012 aan zijn eerste volledige ronde en draagt aantoonbaar bij aan de ontwikkeling en de resultaatgerichtheid van medewerkers. • De OR is in functie.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Onze deelnemers zijn tevreden over de kwaliteit van ons onderwijs. In 2015 is 75% ruim tevreden. • Bedrijven/instellingen zijn tevreden met onze BPV-begeleiding. In 2015 is 90% tevreden. • Teams 'met enige achterstand', zijn die achterstand aan het inlopen.



	<ul style="list-style-type: none"> • Met 90% van de medewerkers is in 2011 een functioneringsgesprek gevoerd en met 80% van hen zijn voor het schooljaar 2011-2012 of voor het kalenderjaar 2012 (resultaat)afspraken gemaakt. • Uit zelfevaluaties blijkt dat het scholingsplan op teamniveau voor meer dan 80% is gerealiseerd. • De overgang van MR naar OR is soepel verlopen.
Middelen	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5% van de loonsom is in de reguliere begroting beschikbaar voor scholing. • Per volledige docentenplaats is 166 uur beschikbaar. • € 450.000 is aanvullend gereserveerd voor scholing, mobiliteit, ontwikkeling. • Er is 4 x € 15.000 uitgetrokken voor ontwikkeling van specifieke teams.
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Elke professional is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden en verder ontwikkelen van zijn eigen professionaliteit. • Teams zijn verantwoordelijk voor het stellen van prioriteiten (planning en uitvoering) in relatie tot teamdoelstellingen. • Het lijnmanagement is verantwoordelijk voor het faciliteren, sturen, coachen en de verantwoording. • Hoofd P&O is verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling, de ondersteuning bij de gesprekscyclus en sturing, het gebruik en de beheersing van het centrale budget. • De instelling van de OR en de organisatie van de eerste OR-verkiezing vallen onder verantwoordelijkheid van het CvB.

15

3. De onderwijsinfrastructuur en de kwaliteit van het beroeps- onderwijs in Parkstad zijn ontgroeningsbestendig

Laten wij één ding voorop stellen: dat het aantal jonge deelnemers in het onderwijs daalt, is een demografisch feit. Dit wil niet zeggen, dat deze daling evenredig over de verschillende schoolsoorten verdeeld zal zijn. Ofschoon het maatschappelijk gesternte voor het vmbo en het mbo niet echt gunstig is, geloven wij erin dat het mogelijk is om, door het creëren van een aantrekkelijke leeromgeving en door goed onderwijs te geven, de aantrekkelijkheid van het beroeps- en mbo onderwijs te vergroten. Wij leggen ons dus niet neer bij de tendens om steeds meer jonge leerlingen via het tmbo naar de havo te laten doorstromen. Wij hebben het eerder gezegd: leerlingen, voor wie het beter is dat zij naar de havo gaan, moeten vooral die kans krijgen. Alle talenten echter, die beter gedijen in een omgeving waarin er meer evenwicht is tussen theorie en praktijk, moeten vooral naar het mbo komen.

Maar nu terug naar onze doelen voor 2011. In 2010 is veel voorbereidend werk gedaan om een tweetal belangrijke voorwaarden voor de aanpak van deze problematiek te scheppen:

1. Een gezamenlijke visie van de vmbo- en mbo- besturen voor de aanpak van dat deel van het onderwijs dat bij de vmbo-scholen nu al de

gevolgen van de daling van het aantal leerlingen aan den lijve ondervindt: het techniek- en mbo onderwijs.

Bij het schrijven van dit jaarplan worden de contouren van een mogelijke oplossing langzaam duidelijk. Voor de drie besturen – LVO, SVO|PL en Arcus – is één ding duidelijk: we moeten gezamenlijk een oplossing vinden voor het technische beroeps- en mbo onderwijs. Zowel in het belang van de deelnemers als van de werkgevers, die hun vacatures moeten kunnen invullen. Echt doorlopende leerlijnen en intensieve samenwerking zullen daarbij een belangrijk onderdeel van de oplossing zijn.

2. De Colleges van Bestuur van de Limburgse ROC's en het AOC hebben de conclusie getrokken, dat de daling van het aantal deelnemers en het belang van een evenwichtig aanbod van opleidingen, vragen om afstemming bij het starten maar ook het eventueel beëindigen van opleidingen. Daarbij zullen de sociale partners en de lagere overheden betrokken worden. De ROC's en het AOC hebben daarom afgesproken, dat voorstellen daartoe vooraf gemotiveerd en onderbouwd worden voorgelegd aan de gezamenlijke CvB's waarbij vooral de arbeidsmarktrelevantie doorslaggevend is.



Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> • In 2015 is het (middelbaar) beroeps- en mbo onderwijs ingericht op de voortgaande ontgroening: • het techniek- en mbo onderwijs is in 2015 anders georganiseerd, voor de andere sectoren zijn de gevolgen van de ontgroening helder en zijn in 2015 besluiten genomen over de aanpak. • vanaf 2011 worden bovenregionale vragen over het starten en opheffen van opleidingen in samenwerking tussen ROC's en AOC aangepakt.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> • De keuze voor techniek- en mbo onderwijs in Parkstad is gemaakt. Het plan van aanpak voor realisatie is beschikbaar en in uitvoering. • De Limburgse doelmatigheidstoets van de ROC's en het AOC is toegepast en geëvalueerd.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Concrete besluiten over techniek- en mbo onderwijs van LVO, SVO PL en Arcus. • De besluitvorming over stoppen en starten van opleidingen bij de Limburgse ROC's en het AOC.
Middelen	<ul style="list-style-type: none"> • € 50.000 (NB: implementatiekosten techniek- en mbo onderwijs kunnen sterk toenemen)
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • CvB

4. Arcus staat voor maatwerkopleidingen, leven lang leren, re-integratie en participatie

Wij hebben in ons strategisch beleidsplan nadrukkelijk aangegeven, dat het leveren van een belangrijke bijdrage aan een leven lang leren van volwassenen, maatschappelijke participatie en re-integratie van burgers naar de arbeidsmarkt, een van onze doelen is. We hebben dat o.a. tot uitdrukking gebracht in onze groei-doelstelling in 2015: 40% voor contractactiviteiten met bedrijven, 20% bij educatie en 15% bij re-integratie.

Wij realiseren ons dat bij uitvoering van de kabinetsplannen zoals we die nu (eind 2010) kennen, we alles uit de kast zullen moeten halen om deze groei-doelstellingen te kunnen realiseren.

1. De publieke financiering voor deelnemers ouder dan 30 jaar verdwijnt: daarmee worden vooral de BBL-opleidingen, die wij voor bedrijven verzorgen, getroffen. Bij Arcus zijn 1.500 deelnemers ouder dan 30 jaar. Het betreft vooral deelnemers van technische en zorgopleidingen.

Deze veranderende financiering kan overigens ook grote gevolgen hebben voor het regulier onderwijs. Daarnaast zal het betekenen, dat het onderwijs voor volwassenen bij A&H voor zeer specifieke doelgroepen (derde kansers) zal verdwijnen.

2. De besparingen bij inburgering en re-integratie leiden tot een aanzienlijke vraaguitval. Dit terwijl we juist op het gebied van inburgering de afgelopen periode behoorlijk succesvol zijn geweest.

Wij zullen een antwoord moeten geven op deze ontwikkelingen en een nieuwe, deels andere, benadering van de markt formuleren. Het verdwijnen van de 30+-financiering biedt ook nieuwe kansen. De nadruk, die er ten gevolge van overheidsbemoeienis dreigde te komen op taal en rekenen, komt te vervallen. We kunnen dan in ieder geval beter tegemoet komen aan de behoeften van het bedrijfsleven. Onze eerste gedachte is om voor het bedrijfsleven maatwerkcurricula te ontwikkelen, die inspelen op de

specifieke branchesituatie, maar die daarbij wel voldoen aan de kerntaken, zoals opgenomen in de officieel door de kenniscentra vastgestelde kwalificatiedossiers. Gegeven de eisen die het ministerie van OCW stelt, zal dan geen diplomering, maar wel certificering op kerntakenniveau mogelijk zijn.

Door deze ontwikkelingen wordt de samenwerking tussen Arcus Contracting, het CBB en de unit Educatie nog belangrijker. Wij zullen de Educatie-activiteiten die door aanbesteding verworven moeten worden en het EVC-centrum in aparte rechtsvormen binnen de holding onderbrengen. Daarbij zullen moderne, maar ook concurrerende arbeidsvoorwaarden worden geboden.

Met handhaving van de aparte onderdelen van de holding en hun sterke kanten krijgen de directeurs de opdracht om door samenwerking, afstemming van activiteiten, opdracht-acceptatie en uitvoering, de verantwoordelijkheid te nemen voor de resultaten van de holding als geheel. Dit is uiteindelijk belangrijker dan de resultaten van de afzonderlijke eenheden. Het uitgangspunt daarbij is, dat door deze samenwerking de som der delen veel krachtiger kan opereren dan de afzonderlijke organisatieonderdelen.

Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> Groei t.o.v. de omzet in 2010: <ul style="list-style-type: none"> Contractactiviteiten: 40%; Educatie: 20%; Re-integratie: 15%. Publieke activiteiten en door aanbestedingen verworven opdrachten zijn gescheiden. Er is synergie tussen marktactiviteiten en publiek onderwijs.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> Een succesvol antwoord op de kabinetsplannen. Educatieactiviteiten die door aanbesteding worden verworven, worden ondergebracht in een aparte rechtsvorm binnen de holding. 'Niet Arcus'-personeel wordt hierin ondergebracht. Het EVC-Centrum wordt ondergebracht in de holding. Contracting groeit met 10%. Educatie en CBB presteren hetzelfde als in 2010. De directeurs van de holdingonderdelen opereren als eenheid. Het resultaat van de holding is de norm.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Antwoord op kabinetsplannen en positie in de markt. Realisatie uitbreiding holding en overgang van 'niet Arcus'-personeel.
Middelen	<ul style="list-style-type: none"> Begrotingen CBB, Arcus Contracting en TransferWerkt; Deel van de educatiebegroting.
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> Directeuren Arcus Contracting, CBB, Educatie.



5. Marketing en communicatie

In het verleden was er binnen Arcus wel aandacht voor communicatie, maar minder voor marketing. Welbewust is de koers nu aangepast en zal marketingbeleid ontwikkeld worden dat aansluit bij de strategische beleidsvoering. Dit strategische marketingplan voor de komende jaren wordt in 2011 opgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de organisatie. Het marketingbeleid wordt intern getoetst in alle geledingen van de organisatie en aan het strategisch beleid, voordat het wordt vastgesteld. Het is van essentieel belang dat het strategisch marketingplan, waarvan het in- en externe communicatiebeleid onderdeel uitmaken, intern stevig draagvlak krijgt.

Arcus wil zichzelf duidelijk in de markt profileren, gericht op de juiste doelgroepen. Dat houdt in dat we duidelijk onze markten afbakenen en onze doelgroepen benoemen. Voorwaarde is dat we ook heel helder onze identiteit definiëren en dat deze intern breed gedragen wordt. Daarna kunnen we onze waarden extern uitdragen en werken aan verdere verbetering van het imago. Arcus zal zich extern duidelijk moeten profileren. We willen dan ook dat iedereen binnen Arcus eenduidig naar buiten treedt, binnen de vastgestelde strategische en operationele kaders.

Het team Marketing & Communicatie zal moeten groeien – letterlijk en figuurlijk. De organisatiestructuur zal zowel binnen het team als intern binnen de organisatie als een netwerk

gebouwd worden. De personele inzet van het centrale team en binnen de units zal tegen het licht gehouden worden en afgestemd worden op efficiënte uitvoering van eenduidig gestuurde marketing- en communicatieprocessen.

Belangrijk is om informatiestromen in kaart te brengen, te kanaliseren en te formaliseren. We zullen ons herbezinnen op alle gebruikte communicatiemiddelen en deze optimaliseren. Zo zullen we inzetten op een nieuwe, zeer gebruiks- en klantvriendelijke internetsite en intranetomgeving alsook op zinvol gebruik van nieuwe media.

In aanloop naar de nieuwbouw van Arcus, waarover we in- en extern goed willen informeren middels een daartoe reeds vastgesteld plan, zullen we ook op basis van de breed gedragen merkwaarden tijdig een nieuwe huisstijl ontwikkelen. Een nieuw begin, een nieuw gezicht.

De dienst Marketing & Communicatie zal haar inspanningen veel beter toetsen aan de hand van cijfers. Een gecoördineerd marktonderzoeksbeleid o.b.v. helder geformuleerde doelstellingen levert bouwstenen voor strategisch beleid. Marktonderzoek wordt uitgevoerd wanneer duidelijk is dat er gerichte actieplannen volgen op de uitkomsten.

Als eerste zullen we ons richten op de Stichting Arcus College. Op termijn zullen ook de activiteiten van Arcus Holding aandacht krijgen.

Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> De afdeling Marketing & Communicatie van Arcus is de spil tussen de organisatie en de markt.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> Beleidsuitgangspunten zijn vastgesteld en vertaald in een strategisch en breed gedragen marketingplan. Een goed functionerend team binnen de organisatie.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Gedragen Marketing & Communicatieplan 2011. Nieuwe huisstijl o.b.v. merkwaarden. Duidelijk beleidsplan voor marktonderzoek. Nieuw internet en intranet (gedeelde verantwoordelijkheid I&A). Communicatiebeleid nieuwbouw.
Middelen	Budget 2011
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> Manager Marketing & Communicatie. CvB: plannen en beleid. Lijnmanagement: consequente beleidsuitvoering.



6. De ondersteuning van het onderwijs: goed, lean en mean

Als we de ambitie hebben om state-of-the-art onderwijs te geven, dat moeten de voorzieningen die dat ondersteunen, ook state of the art zijn. Daarom hebben we de ontwikkeling naar een professionele organisatie beschreven in hoofdstuk 2 'De kwaliteit van ons onderwijs staat als een huis'. Professionaliteit en kwaliteit van onderwijs zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Ook de kwaliteit van onze gebouwen hoort daarbij: onze medewerkers zijn daar terecht niet meer tevreden over. De nieuwbouw en de renovatie van de gebouwen die we nog blijven

gebruiken, moeten daarin voorzien. Gezien het belang daarvan is hier een apart hoofdstuk aan gewijd.

En laten we duidelijk zijn: het ontbreken of het niet goed geregeld zijn van soms basale zaken, leidt tot veel ergernis, onnodige adrenaline en leidt af van waar we mee bezig zouden moeten zijn: het geven van goed onderwijs. Vaak blijkt dat goede communicatie over en weer, veel misverstanden uit de weg kan ruimen en vooral kan voorkomen.

Doel 2015	<ul style="list-style-type: none"> De ondersteuningsorganisatie is qua omvang en werkwijze aangepast aan de daling van het deelnemeraantal. De klanten zijn op de hoogte van het te leveren dienstenpakket en zijn tevreden over de kwaliteit van de dienstverlening.
Doel 2011	<ul style="list-style-type: none"> Elke dienst heeft de omvang en kwaliteit van zijn dienstverlening vastgelegd richting units. Er is een visie over de gewenste omvang tussen directe en indirecte kosten (centraal en decentraal) in relatie tot het service-niveau en de kwaliteit van het onderwijs. Er is een scenario om te komen tot de realisatie van het gewenste niveau van directe en indirecte kosten.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbaar hebben van dienstverleningscontracten van diensten met units plus een evaluatie van de diensten. In het jaarplan en de begroting 2012 is de ontwikkeling naar het gewenste kosten- en dienstenniveau ingezet.
Middelen	<ul style="list-style-type: none"> Middelen zijn binnen de bestaande dienstenbegroting gevonden, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> Diensthouders: voor afspraken met units en evaluatie, alsook voor communicatie met de lijn. CvB: voor de visie over de gewenste omvang van directe en indirecte kosten. Lijnmanagement: voor communicatie met de diensten.

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Verantwoordelijkheid	Toelichting
Dienst HRM			
Voortzetting en verdere uitvoering van het ingezette beleid back to basics.	Randvoorwaarde voor het realiseren van doelen in het primair proces.	Hoofd P&O: beleid en ondersteuning van de lijn.	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekscyclus verder ondersteunen. Ziekteverzuimbegeleiding. Basale processen op orde.
Onderzoek naar de instelling van een aparte rechtspersoon voor tijdelijk personeel.	Strategisch personeelsbeleid, flexibiliteit, kosten-baten.	Hoofd P&O.	Onderzocht dient te worden of de instelling van een eigen personeels-bv de voorkeur verdient boven uitbesteding aan een uitzendbureau.
Keuze voor nieuw HRM/salarispakket.	Basale randvoorwaarde. Tevens state-of-the-art-informatievoorziening.	Hoofd P&O.	Het huidige salarispakket gaat in 2012 uit productie.
Vorbereiding van digitalisering van personeelsdossiers; opschoning.	Basale randvoorwaarde.	Hoofd P&O.	Dossiers blijken in het verleden te weinig systematisch opgebouwd en bijgehouden.
Dienst Facilitair			
De centrale inkoop is geregeld.	Versterking van de efficiency en beperking van inkooprisico's.	Hoofd Facilitaire Zaken.	Europese en Nederlandse wetgeving (WIRA en de BA0) vereisen steeds meer inkoopexpertise. Nodig zijn betere inkooptools (bijv. raamovereenkomsten) en procedures.
Digitalisering	Betere toegang tot de beschikbare informatie en uitvoering van een goed archiefbeleid.	Hoofd Facilitaire Zaken samen met de betreffende diensthouders.	Het project is gestart. Doel voor 2011 moet zijn implementatie bij 2 stafdiensten.

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Verantwoordelijkheid	Toelichting
Dienst ICT			
Verdere invoering onderwijspakket EduArte.	Basaal maar ook op CGO toegespitst onderwijspakket.	Hoofd OS en Hoofd ICT.	Keuze voor EduArte is gemaakt; overgang in zomervakantie 2011.
Vervanging intranet.	State-of-the-artvoorzieningen.	Hoofd ICT en Hoofd M&C.	Na vervanging intranet, nu vervanging intranet.
Inrichting netwerk met Hogeschool Zuyd en gezamenlijke serverruimte.	State of the art, maar ook risicospreiding.	Hoofd ICT.	Op dit moment zijn alle data in gebouw Benzenraderweg opgeslagen; er is geen uitwijkmogelijkheid.
Migratie naar Office en Exchange 2010 en Windows 7.	State-of-the-artvoorzieningen.		Voor moderne uitstraling dient vrij snel gebruik te worden gemaakt van nieuwe releases.
Dienst OS NB: inzet in essentie bij hoofdstuk 2			
Inrichting van de dienst Onderwijs-services nieuw stijl.	Vermindering innovatie-inspanning.	Hoofd OS.	In het eerste kwartaal is de dienst Onderwijs-services opnieuw ingericht.
Tweede fase Herinrichting Onderwijsbedrijfsprocessen KR.D. € 450.000	Bedrijfsprocessen zijn aangepast aan de eisen van CGO.	Hoofd OS en de kwartiermaker Onderwijssteunpunt.	Het project is in 2010 gestart en vraagt veel van de organisatie.
Inrichting van Onderwijssteunpunt. € 150.000	Optimale service aan deelnemers. Ondersteuning lean en mean.	Kwartiermaker Onderwijssteunpunt.	HOB-processen worden uitgevoerd vanuit c.q. door het Onderwijssteunpunt.
Dienst Audit en Control			
Permanente informatievoorziening richting CvB, units en afdelingen over onderwijs, HRM en Financiën volgens een vastgesteld productieschema.	Prestatie-indicatoren strategisch beleid en een aangepaste controlcyclus.	Hoofd A&C.	Belangrijk is een stabiele informatievoorziening met onderliggende goede afstemming van de diverse informatiestromen.

Onderwerp en doel	Relatie met het strategisch beleid	Verantwoordelijkheid	Toelichting
Dienst Financiën			
Ondersteuning van de lijn is verbeterd conform plan.	Vraaggerichte en op betere informatie gebaseerde bedrijfsvoering.	Hoofd Financiën.	Gefaseerde uitvoering in overleg met unitdirecteuren en hoofden van dienst.
Digitalisering facturen.	Goedkopere afwikkeling en kortere doorlooptijden bij de behandeling van facturen, onder meer ter beperking van financiële risico's.	Hoofd Financiën.	Benodigde software is deels beschikbaar en voor een deel moeten nog licenties worden verworven. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak opgesteld.
Afstemming tussen de financiële administraties van de holding en de stichting is gerealiseerd.	In het kader van een betere financiële verslaglegging, standaardisatie en interne controle (risicobeheersing) is nauwe afstemming tussen de diverse administraties nodig.	Hoofd Financiën.	Het eerste onderzoek is inmiddels verricht. Uitvoering zou een aanvang moeten nemen in 2011.
Vorbereiding van de aanpassing van onze begrotingscyclus, met aandacht voor: • ondernemerschap bij het lijnmanagement; • de gewenste omvang van directe en indirecte kosten in relatie tot het serviceniveau en de kwaliteit van het onderwijs.	Meer prestatie- en meer vraaggerichte begrotingsaanpak met een adequatere rapportage.	Hoofd Financiën.	Plan hiervoor moet nog ontwikkeld worden in samenspraak met de unitdirecteuren.

7. De nieuwbouw

Bij het schrijven van dit jaarplan zijn de voorbereidingen voor de drie nieuwbouwprojecten (Valkenburgerweg, Coriopolis en de Zorgacademie) zover dat de verwachting reëel is, dat in 2011 niet alleen eventuele bezwaarprocedures door de rechter zijn behandeld, maar dat de schop ook echt in de grond is.

Voor deze nieuwbouwprojecten is een aparte begroting beschikbaar. Maar recente problemen en vooral grote kostenoverschrijdingen bij

andere nieuwbouwprojecten in den lande hebben ertoe geleid, dat we een aparte ondersteuningsorganisatie in het leven hebben geroepen. Die moet het CvB bijstaan om ervoor te zorgen dat we niet alleen gebouwen naar onze wensen krijgen, maar dat we deze ook realiseren binnen de bestaande budgetten. Het betreft hier met name externe ondersteuning en de kosten van een aantal interne medewerkers die geheel of gedeeltelijk zijn vrijgesteld.

Doel 2015	De nieuwbouw van Arcus is al geruime tijd in gebruik en biedt uitstekende faciliteiten voor onze deelnemers en medewerkers. De bouw is binnen de beschikbaar gestelde budgetten gebleven.
Doel 2011	Nieuwbouw Valkenburgerweg, Coriopolis en de Zorgacademie is gestart.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none">• Start uitvoeringsfase• Valkenburgerweg• Coriopolis• Zorgacademie
Middelen	€ 700.000
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none">• Voor adequate ondersteuning: ondersteuningsorganisatie.• Voor product en proces: CvB.





Arcus College

Bezoekadres

Benzenraderweg 1

6411 EC Heerlen

T 088 - 027 28 70

F 045 - 560 67 09

E info@arcuscollege.nl

Centraal Postadres

Postbus 207

6400 AE HEERLEN

www.arcuscollege.nl